



MANU
ROBLES-ARANGIZ
INSTITUTUA

www.mrafundazioa.org

29

gai

MONOGRAFIKOAK

XXI. MENDEKO
SINDIKALISMOA

EL SINDICALISMO
DEL S.XXI

LE SYNDICALISME
AU 21ÈME
SIÈCLE

2007
JUN / EKAINA / JUNIO



0. SARRERA / INTRODUCCIÓN / INTRODUCTION

Sindikatuak gizarte eta ekonomia berrian	3
Los sindicatos en una economía y una sociedad nueva	
Les syndicats dans la nouvelle économie	4
<i>Gabriel Zeberio</i>	

1. ELKARRIZKETA / ENTREVISTA / INTERVIEW

Christian Lévesque-Gregor Murray	
«Sindikatuaren lehen eginbeharra zein gizarte eratan bizi nahi dugun definitzea da»	5
«El sindicalismo debe plantear una visión del tipo de sociedad en que queremos vivir»	8
«Le syndicalisme doit mettre de l'avant une vision du type de société que nous voulons habiter»	11
<i>Xabier Harlouchet</i>	

2. SINDIKATUAK XXI. MENDEAN / LOS SINDICATOS EN EL S.XXI / LES SYNDICATS AU 21ÈME SIÈCLE

Los nuevos movimientos de protesta y el renacer de la cuestión laboral	
<i>Stéphane Le Queux</i>	14
Emplois précaires, emploi normal et syndicalisme	
<i>Christian Dufour, Adelheid Hege</i>	18
Normas de empleo y dinámicas sindicales	
<i>Christian Dufour, Adelheid Hege</i>	24
Mitos sindicales, enigmas y otras historias: Cinco retos para la renovación sindical	
<i>Gregor Murray</i>	26
Workchoices: aukera librearen izenean, askatasun kolektiboak pikutara	
<i>Stéphane Le Queux, David Peetz</i>	29
La implicación sindical en la reestructuración del empleo	
<i>Christian Lévesque, Gregor Murray</i>	31

gai

2007
JUN / EKAINA / JUNIO
Nº 29

M O N O G R A F I K O A K



Sarrera

Sindikatuak gizarte eta ekonomia berrian

GABRIEL ZEBERIO

Gaurko ekonomia eta gizartea ez da XIX mendekoa, baina ezta XX. mendeko tarterik luzeenean ezagutu genuena bezalako ere. Ezer ez da bere hortan geratu: biztanleria hara eta hona dabil munduan zehar; enpresa eta lantokietan aldakuntzak etenik gabe gertatzen dira, eta ez bakarrik teknologia sartu delako: lan-harremanak ere, globalizazioaren aitzakiarekin, zeharo ari dira aldatzen; estatus gaindiko integrazio ekonomiko eta politiko prozesuek lan munduan eragina dute...

Argi dagoenez, langile-klasearen egoerarekin batera sindikatuen lan-esparrua eraldatzen ari da. Langileen interesak defenditzeko eginkizunari ezin zaio 2007an II. Mundu Gerra osteko urteetan bezala heldu.

Hau ikusirik, duela hiru urte Manu Robles-Arangiz fundazioa Ipar Ameriketara begira jarri eta Québecen diharduten bi irakasleren lan bat argitaratu zuen, Christian Lévesque eta Gregor Murray-ena hain zuzen, ekonomia globalizatuan sindikatuen kokapena nola hobetu ikertu izan baitute biek. Fundazioak oraintsu berrargitaratu duen lan horrekin batera, euren beste hainbeste artikuluren laburpena



bildu dugu hemen, aurtun UNEDen udako ikastaroa biek emango dutela-eta.

Eta *Gai Monografikoak* hasteko Murray eta Lévesqueri elkarrikeria egin die fundazioko lankide dugun Xabier Harlouchetek; elkarrikeria hau *Enbata* aldizkariako *Alda!* gehigarrian argitaratu da.

Murray eta Lévesque Centre de recherche interuniversitaire sur la mondialisation et le travail (CRIMT) erakundeko ikertzaile eta zuzendariak ditugu; eurekin batera aipatutako ikastaroan izango diren Frantziako IRES ikerketa sindikaleko zentroan diharduten Adelheid Hege eta Christian Dufourren

artikulu batzuk ere jaso ditugu, baita Stéphane Le Queux Australiako irakaslearen aleren bat ere (honek harremana du haiekin).

Gai desberdinak jorratuz (mugimendu altermundialistarekiko harremana, botere sindikala nola hobetu, Australiako langileen aurkako gehiegikeria legala, etab.) sindikatuen inguruko hausnarketa akademikoa zertan den islatu nahi izan dugu; baina ez aztertzaile ustez aseptiko batzuren ahotik, langileen eskubideak aintzat hartzen dituen irakasle jendearengandik baizik.

Introduction

Les syndicats dans la nouvelle économie

GABRIEL ZEBERIO

L'économie et la société de nos jours ne sont pas celles que nous avons connues durant le XX^{ème} siècle. Rien n'est resté figé : les êtres humains sont de plus en plus mobiles, dans les entreprises et les lieux de travail les changements sont permanents, et les relations de travail, sous prétexte de mondialisation, sont aussi en train de changer.

Il est clair qu'avec la situation de la classe des travailleurs le domaine de travail des syndicats change aussi. Compte tenu de cela, il y a trois ans, la Fondation Manu Robles-Arangiz a publié le travail de deux professeurs Québécois, Christian Lévesque et Gregor Murray, qui ont étudié les façons de renforcer le pouvoir syndical dans l'économie mondiale. En vue du cours d'été de l'UNED (Université par correspondance) qu'animeront les deux professeurs, la Fondation a publié de nouveau leur travail, et réuni dans ce document le résumé d'autres articles.

Nous débuterons ce *Gai Monografikoak* par une interview de Murray et Lévesque Xabier Harlouchet, notre collègue de la Fondation, a effectué et qui a aussi été publiée dans le supplément *Alda!* de l'hebdomadaire *Enbata*. Murray et Lévesque sont chercheurs et co-directeurs du Centre de recherche interuniversitaire sur la mondialisation et le travail (CRIMT). Nous joindrons aussi certains articles d'Adelheid Hege et Christian Dufour, de l'IRES (centre de recherche sur le monde syndical), qui participeront aussi au cours d'été de l'UNED. Enfin, vous trouverez aussi un article de Stéphane Le Queux, un de leur collègue qui est professeur en Australie.

En touchant différents domaines nous voulons publier un échantillon de l'état actuel de la recherche académique sur le syndicalisme. Non pas du point de vue de chercheurs distants et peu sensibles, mais de professeurs montrant un profond respect pour les droits des travailleurs.

Introducción

Los sindicatos ante un desafío de renovación

GABRIEL ZEBERIO

La economía actual no es ya la que conocimos durante buena parte del siglo XX. Los cambios en las empresas y centros de trabajo son constantes, y no sólo por la introducción de nuevas tecnologías: las relaciones entre trabajo y capital se están transformando de manera radical; los procesos regionales de integración económica tienen consecuencias en el mundo del trabajo... El ámbito de actuación de los sindicatos está cambiando. No se pueden defender los derechos de la población asalariada de la misma manera en que se hizo en los años posteriores a la II Guerra Mundial.

Toda esta transformación del mundo laboral hizo que la fundación Manu Robles-Arangiz editara en 2004 un trabajo de dos profesores que trabajan en Québec, Christian Lévesque y Gregor Murray, que dedican especial atención a las posibilidades de que disponen los sindicatos para consolidar su posición en la economía globalizada. Junto con la reedición de aquella publicación, la Fundación Manu Robles-Arangiz ha reunido en este número de *Gai Monografikoak* una serie de artículos de ambos autores, ante su participación en el curso de verano de la UNED que organiza esta fundación.

Además, *Gai Monografikoak* recoge una entrevista realizada a Murray y Lévesque por Xabier Harlouchet, que trabaja en la sede de la fundación en Baiona y ha sido publicada en *Alda!*, suplemento de la revista *Enbata* que coordina él mismo.

Murray y Lévesque son investigadores y codirectores del Centre de recherche interuniversitaire sur la mondialisation et le travail (CRIMT); colaboran habitualmente con los investigadores del instituto francés IRES Adelheid Hege y Christian Dufourren, de quienes hemos resumido algunos trabajos, así como aportaciones de Stéphane Le Queux, profesor que trabaja en Australiako y colabora con todos ellos.

Elkarrizketa

Christian Lévesque eta Gregor Murray



«Sindikatuaren lehen eginbeharra zein gizarte eratan bizi nahi dugun definitzea da»

XABIER HARLOUCHET

Enbata-Alda!

2007ko ekainaren 14a

-Sindikalismoa sarri honela definitzen da: langileen interesen defentsa eta eskubide kolektibo berriak lortzeko borroka. Zeintzu dira beste ezaugarri batzuk?

-Sindikalismoaren oinarria lanean denei zor zaien duintasuna da, eta duintasun hori lortze aldera egiten diren ekintzak. Bai arduradun batek ematen duen tratu arbitrarioa dela, nahiz inondik ere langileen ikuspuntua aintzat hartzen ez duen enpresa-zuzendaritza bat, sindikatuen eguneroko egitekoa da lantokiak zibilizatzea. Baina argi dago tokiko lan sindikala ezin dela nahikoa izan. Langileen defentsa gutxieneko maila batean eragingarria izan dadin, beste esparru batzutan ere ekin behar da (industria, komunitatea, eskualdea, sektorea, gizartea), eta lantokia gainditzen duten auzitan ere. Hori dela eta, sindikalismoaren lehendabiziko eginbeharra zein gizarte eratan bizi nahi dugun definitzea da. Baina halako ikuspuntu bat, batez ere guk bizi ditugun garai nahasietan, ez dago aurrez ezarrita. Eztabaidatu beharra dago, sektore desberdinetako langileen artean, ofizioa dutenen eta ez dutenen artean, gizon eta emakumeen artean, belaunaldi artean, bertan jaiotako eta kanpotik etorritakoen artean... Inoiz baino areago, sindikalismoa demokrazia-rako eskola bat ere bada!



-Globalizazioaren sinonimoa da legeria gero eta malguagoa eta enpresen lekutzea. Paradoxa dirudi, baina enpresa batzutan gehiago mobilizatzen dute lehiatzeko gaitasuna areagotu eta ondorioz enplegua segurua izan dadin ugazabek mahairatzen dituzten proposamenak, eta ez egitasmo sindikalek, sarri tankera defentsiboa dutenak... Gauzak horrela, zer egin behar dute sindikatuek beren helburuak lortzeko?

«Langileen defentsa gutxieneko maila batean eragingarria izan dadin, lantokia ez beste esparru batzutan ere ekin behar da (industria, komunitatea, eskualdea, sektorea, gizartea)»

-Lehenik, langileen-gandik ahalik hurbilen egon behar dute, ziurta-tu aldarrikapenak lantokietako egoeran oinarritu direla eta ez langileek ezagutzen ez duten organo batean hartuta-

ko ebazpen edo erabaki batean.

Bigarrenik, aztertzeke gaitasuna eta proaktibo izateko aukera garatu beharra dago. Egungo egoeraren ironia da ugazaben proposamenak gehienez lau-soak, are koherentziarik gabeak izaten direla, zalan-tzak hain handiak baitira. Gainera, tokiko zuzendaritzak sarri egoitza sozialetik urrun daude eta tokiko kideak behar dituzte euren egoera indartzeko. Beraz, informazio ona eta jarrera proaktiboa duen sindikatu batek eginkizun garrantzitsua izan dezake.

Hirugarrenik, aukerak hedatzeko modua ematen duten gizarte-tresna kolektiboak landu behar dira. Zeintzu dira horiek? Langileen osasun eta duintasunari kalterik egin gabe lanaren antolakuntza hobetzeko bideak aintzat hartzen dituzten inbertsio-funtsak edo aholkulari sindikalak; lanbide heziketako mekanismoak, eta eskualde edo estatu bakoitzean neurri egindako hainbat baliabide, berregituratzeko aukerak gailendu baino lehenago mobiliza daitezkeenak.

Laugarren bidea antzeko egoeran dauden enpresetako sindikatuekin hartueman estutzean datza. Elkartrukea areagotu egin behar da, eta lehiak ekar dezakeen norgehiagoka baretu, herritarren balore komunak bazter uzten dituen lehia alegia, beste herri industrializatueta nahiz industrializatzeke bidean den herri bateko herritarrak direla ere.

Azkenik, honelako jokabideekin sindikatua sinbolo bilakatzen da: proposamenaren, ikuspegi alternatibo-

ak sortzearen eta, asmo berrien aitzindari delako sinbolo.

-Nazioarteko ekonomiara irekita dauden lantegietan diharduten sindikatuentzat itxuraz ez da nahikoa kide kopuru handia izatea enplegua birmoldatzeko unean beren ahotsa entzunarazteko... Beste zein parametro izan behar da kontutan?

-Nazioarteko ekonomiara zabalik dauden enpresetako sindikatuek, kide kopuru handia izanik, antzinetan lortutako garaipenetan loak hartzeko joera zuten. Erasoezinak bailiran jokatzeko zuten, eta langileek ere nahikoa zuten zerbitzu multzo bat eskaintzen bazieten, batzutan aseguro-etxe baten gisan.

Oro har, legezko eginbeharren ondorioz edo lanaren antolakuntzan aldaketak negoziatzerakoan, zuzendaritzak beti dauka sindikatuaren beharra. Kontua, orduan, zera da, jakitea enpresa horietako arduradun sindikalak bere baitara biltzen diren, zuzendaritzarekiko eta langileekiko indar handirik ez duen oposizio hizkuntza bat erabiliz; edo beste aukera, arduradun sindikalak zuzendaritzarekin guztiz bat egitea eta bere zerbitzari bihurtzea, edota ezer ez egitea, iritzia ematearen arrisku politikoa handiegia delako laster erretiratzekotan den zuzendaritza sindikal batentzat, honek kudeaketa lasai bat egin nahi baitu. Nabarmena da buruzagi sindikalek jarrera proaktiboa izan behar dutela, baina horretarako ezinbestekoa da tokiko egitura berritzea; kideekin eztabaida sakonetan bat egiteraino jardutea; lantegietan duten presentzia indartzea; kanpoko baliabideak eta aholkua erabiltzen jakitea, eta, horrela, aldakuntza proiektu orotan baztertu ezineko solaskide bilakatzeta.

-Oro har, zeintzu elementuk ematen diote sindikatuari indarra?

-Gure inguruan gertatzen diren aldaketak ukatu gabe, gure ustez sindikatuek badituzte tresna batzuk eskura, eta tresna hauek (guretzat baliabide direnak) gaur inoiz baino garrantzitsuagoak dira. Milaka erakunde sindikal ikertu dugu, batik bat enpresa mailan, eta argi dago sindikatuek beren baliabideak erabiltzeko apustua egiten dutenean botere handiagoa lortzen dutela. Metafora erraz batekin azaltzearen, batzutan diogu baliabide hauek garuna, bihotza eta birrikak direla.

Garunak estrategiarekin eta aurrez ekintza sindikalarik ikuskerak bat definitzearekin du zerikusia. Proiekturik garatu ezin duen sindikatuari gehien zerbait falta zaio.

Sindikalismoaren bihotza demokrazia da. Ez gara aski abstraktu izan litezkeen arauak ari; aitzitik, lantokietan saiatzea da, jendearengana joatea beren iritzia eman dezan, eta hori adierazteko gauza izan dadin trebatzea. Balore komunak elkarrizketa demokratikotik sortzen dira, eta sarri demokrazia ahulak egiten dio kalte sindikatuaren botereari. Argi esan dezagun, demokrazia inoiz ez da sinplea eta lantokietan gauzatzeko bitartekoak ugaritu egin behar dira, baina hori besterik ez da sindikatuaren gainbehera ekartzen duten joera individualistak saihesteko modu bakarra.

Azkenik, birriek oxigenoa ematen digute, eta hori da hain zuzen kanpoko aliantza zein elkartasunen egitekoa: beste nonbait ere kokatuta dagoen enpresa bereko erakunde sindikalekin, edota herri bereko gizarte-taldeekin izan daitezkeen harremanak. Halaber, bere egitura konfederalean edo komunitatearen baitan sindikatuak topa dezakeen adituen aholkua ere bada. Globalizazioaren eraginez, sindikatuarentzat ez da nahikoa bere buruak ematen dion ahalmena, eta bere boterea bestekin sareak eginez osatu behar du.

Botere sindikalak, berez, hiru oinarri ditu, eta edozein sindikatuk indar ditzake oinarriok. Noski, inoiz ez dago erabateko bermerik aipatutako oinarriak edozein egoeratan aski izango direla esateko, baina milaka kasuren esperientziaren arabera, erakunde sindikalek baliabide horiek maila guztietan lantzen



«Sindikalismoaren bihotza demokrazia da: lantokietan saiatzea, jendearengana jotzea bere iritzia eman dezan, eta hori adierazteko gauza izan daitezen trebatzea»

dituztenean oro har emaitza hobekien lortzen dituzte eremu sindikalean.

-Azkenik, zuen ikerkuntzako konklusio asko hainbat gizarte-mugimenduren etorkizuna indartzeko baliagarri izan daitezke. Zeintzu izan litezke ondorio horiek?

-Guk ez dugu errezeta magikorik saltzen, hori Harry Potterrek egin dezala! Gure asmoa besterik gabe herrialde askotan aztertzeke aukera izan dugun esperientziak partekatzea da.

Erakunde sindikalek beren mekanismo demokratikoak eta kideekin nahiz beste langileekin harremanak izateko gaitasuna sendotzen dutenean, aukera handiagoa dute nortasun sindikal berri eta indartuak sortarazteko.

Sindikatuak gizartearekin eta beste taldeekin harreman gehiago dutenean (langile etorkinak, gazteak, gay eta lesbianak eta beste hainbeste), hobeto adierazten dute euren komunitateen borondatea. Eta bada ere ondorio bitxi bat, sindikatu horiek konturatuko baitira beste taldeekiko harremanen bidez bere kideengana ere areago hurbilduko direla.

Sindikatuak beren oinarrien gaitasun estrategikoa prestakuntza programen bidez lantzen dutenean, tokian-tokiko baldintzak hobeto islatuko dira politika sindikalean. Eta hain zuzen baliabide horiek mobilizatuz eta tresna berriekin esperimentuak eginez sindikatuak beren ahotsa entzunarazten dute eta aldakuntza proiektuetan parekide bihurtzen dira, ez bidaide bakarrik.

Entrevista

CHRISTIAN LÉVESQUE Y GREGOR MURRAY

««El sindicalismo debe plantear una visión del tipo de sociedad en que queremos vivir»»

XABIER HARLOUCHET

Enbata-Alda!

14 de junio de 2007

El sindicalismo se define a menudo como la defensa de los intereses comunes de los trabajadores y la conquista de nuevos derechos colectivos. ¿Nos puede citar otros elementos característicos del sindicalismo?

El sindicalismo parte de la afirmación de la importancia de la dignidad en el trabajo para todos y las acciones que garanticen esa dignidad. Ya sea el trato arbitrario por un encargado o las decisiones dudosas de una dirección de empresa que no tienen de ninguna manera en consideración el punto de vista de los trabajadores, en el día a día los sindicatos buscan civilizar los centros de trabajo. Pero es evidente que este trabajo sindical local no puede ser suficiente. Para alcanzar una eficacia mínima en la defensa de los trabajadores, hay que actuar en otros planos (industria, comunidad, región, sector, sociedad) y en temas que superan el marco del centro de trabajo. Por ello, el sindicalismo está llamado a plantear una visión del tipo de sociedad en que queremos vivir. Pero una visión de esta naturaleza, en especial en periodos turbulentos

como los que vivimos, no es algo que esté ya dado de antemano. Hay que debatirla, entre trabajadores de diferentes sectores, entre los que están más cualificados y no tanto, entre hombres y mujeres, entre las diferentes generaciones, entre trabajadores nacidos aquí e inmigrantes... Más que nunca, el sindicalismo es también una escuela para la democracia.

-La globalización es sinónimo de flexibilización del marco legal y de deslocalización. Paradójicamente, en algunas empresas, las propuestas patronales para mejorar la competitividad con el fin de garantizar un empleo seguro pueden parecer más movilizadoras que los proyectos sindicales, casi siempre de naturaleza defensiva... ¿Qué deben hacer los sindicatos para poder lograr sus objetivos, teniendo en cuenta este contexto?

-El primer gesto es partir de una proximidad absoluta de los trabajadores, asegurarse de que las posiciones sindicales tengan sus raíces en los centros de trabajo y no en una resolución o decisión de una instancia sindical que los trabajadores no conocen

Un segundo gesto es desarrollar la capacidad de análisis y la posibilidad de ser proactivos. La ironía del contexto actual es que las proposiciones patronales son en la mayoría de los casos inciertas, incluso incoherentes, ya que las incertidumbres son enormes. Además, las direcciones locales están con frecuencia alejadas de las sedes centrales y necesitan interlo-

«Para alcanzar una mínima eficacia en la defensa de los trabajadores, hay que actuar en otros planos (industria, comunidad, región, sector, sociedad)»

cutores locales para reforzar su posición. En estas circunstancias, un sindicato bien informado y proactivo puede asumir un papel importante.

El tercer gesto es trabajar los instrumentos colectivos de la sociedad que pueden ampliar la gama de posibilidades. Se trata de fondos de inversión, de consultores sindicales que vean las maneras de mejorar la organización del trabajo sin sacrificar la salud y la dignidad en el trabajo, de mecanismos de formación profesional y tantos otros instrumentos hechos a medida para cada región o cada país, que pueden movilizarse incluso antes de que las posibilidades de reestructuración salgan adelante.

El cuarto gesto es estrechar relaciones con los sindicatos en las mismas empresas que corren la misma suerte. Se trata de reforzar los intercambios y de atemperar el frenesí competitivo que deja de lado los valores comunes de la ciudadanía, ya sea de otro país industrializado o de un país en vías de desarrollo.

En definitiva, con estos diversos gestos, el sindicato se convierte en símbolo de propuesta, del surgimiento de visiones alternativas y, a fin de cuentas, en portador de nuevos proyectos.

-Para los sindicatos de los centros de trabajo expuestos a la economía internacional, parece que el peso del número (tener una afiliación numerosa) no basta ya para garantizar que su voz sea escuchada en la discusión acerca de la reestructuración... ¿Qué otros parámetros hay que considerar?

-Ahí has dado en el clavo, porque, con demasiada frecuencia, los



sindicatos de empresas expuestas a la economía internacional con una afiliación importante tenían cierta tendencia a dormirse en sus laureles. Se creían invulnerables y los propios trabajadores se conformaban con una serie de servicios, en ocasiones similares a los que puede ofrecer una compañía aseguradora.

Hay una regla universal, tanto en lo referente a las obligaciones legales como en los procesos de cambio de la organización del trabajo: las direcciones siempre tienen necesidad del sindicato. La cuestión es saber si los responsables sindicales de esas empresas se

repliegan y adoptan un lenguaje de oposición que no tiene demasiada fuerza—ni ante la dirección, ni ante los trabajadores— o si la dirección sindical se integra totalmente en la dirección para convertirse en su brazo derecho, o, en otro caso, si se abstiene porque el riesgo político de pronunciarse es demasiado grande para una dirección próxima a jubilarse y que desea una gestión tranquila.

Manifiestamente, la dirección sindical debe ser proactiva incluso aunque no pueda serlo más que en la medida en que el aparato local se renueve; se una en debates en profundidad con su afiliación; refuerce su presencia sobre el terreno; sepa movilizar los recursos y asesorías externos y, en cierta manera, se convierta en interlocutor imprescindible para cualquier proyecto de cambio.

-Desde una perspectiva general, ¿cuáles son los diferentes elementos que determinan el poder de un sindicato?

«Hay que estrechar relaciones con sindicatos de empresas en la misma situación para atemperar el frenesí competitivo que deja de lado los valores comunes de la ciudadanía»



-Sin negar la fuerza de los cambios en nuestro entorno, creemos que las organizaciones sindicales disponen de instrumentos y que nunca esos instrumentos –que son recursos, desde nuestro punto de vista– han sido tan importantes como en la actualidad. Hemos estudiado miles de organizaciones sindicales –sobre todo en centros de trabajo– y es evidente que allí donde los sindicatos saben emplear sus recursos, disponen de más poder. Por decirlo con una

metáfora sencilla, solemos decir a veces que los recursos son el cerebro, el corazón y los pulmones.

El cerebro tiene que ver con la estrategia y la capacidad de plantear una visión de la acción sindical. A un sindicato que no llega a plantear proyectos le falta algo.

El corazón del sindicalis-

mo es la democracia. No se trata de los grandes preceptos relativamente abstractos, sino del trabajo sobre el terreno, con la gente, de manera que se exprese y se le dé formación para que se pueda expresar. Es por el diálogo democrático como surgen los valores comunes, y con frecuencia, lo que perjudica el poder del sindicato es la debilidad de la democracia. Seamos claros, la democracia no resulta sencilla nunca, y hay que multiplicar los medios de experimentarla en los centros de trabajo, pero es el único antídoto para las tendencias individualistas asociadas con frecuencia a la debilidad sindical.

En fin, los pulmones nos aportan oxígeno, y es ese precisamente el rol de las alianzas y solidaridades externas, ya sea con otras organizaciones sindicales en la misma empresa, en otra comunidad, u otra parte del mundo, o de grupos sociales en la misma localidad. Se trata también de la asesoría que el sindicato puede buscar en su propia organización, o en el seno de la comunidad. La globalización hace que el sindicato no pueda ser ya autosuficiente y debe constituir su poder en red con otras organizaciones.

Así, el poder sindical se basa en tres pilares, y estos pilares son instrumentos que todo sindicato puede reforzar. Por supuesto, no hay nunca una garantía total de que estos pilares sean suficiente en toda cir-

cunstancia, pero basándonos en miles de casos podemos decir que allí donde las organizaciones sindicales trabajan estos recursos a todos los niveles obtienen por lo general resultados más interesantes en el plano sindical.

-En definitiva, numerosas conclusiones de su estudio pueden contribuir también a reforzar el futuro de diferentes movimientos sociales (tales como los que podemos encontrar en Iparalde). ¿Nos podría presentar algunas de esas conclusiones?

-No pretendemos vender recetas mágicas; ¡eso le corresponde a Harry Potter! Simplemente queremos compartir experiencias que hemos tenido el privilegio de observar en numerosos países.

Cuando las organizaciones sindicales refuerzan sus mecanismos democráticos y su capacidad de abordar los intercambios con su afiliación y otros trabajadores, son más susceptibles de conseguir que emerjan identidades sindicales renovadas y consolidadas.

Cuando los sindicatos tienen más relación con la comunidad y otros grupos, como los trabajadores inmigrantes, los jóvenes, los gays y lesbianas y otros muchos, tienen más posibilidad de expresar la voluntad de sus propias comunidades. Ironía de la suerte, incluso llegarán a descubrir que a través de esos otros grupos van a conectar con su propia afiliación.

Cuando los sindicatos trabajan las capacidades estratégicas básicas mediante programas de formación, sus propias políticas reflejarán mejor las condiciones vividas sobre el terreno.

Y es precisamente movilizándolo esos recursos y experimentando nuevos instrumentos como los sindicatos se harán oír y llegarán a ser interlocutores, más que pasajeros, en los proyectos de cambio.

«La democracia nunca resulta sencilla, y hay que multiplicar los medios de experimentarla en los centros de trabajo, pero es el único antídoto para las tendencias individualistas asociadas a la debilidad sindical»

Questions auprès de

CHRISTIAN LÉVESQUE et GREGOR MURRAY

« Le syndicalisme doit mettre de l'avant une vision du type de société que nous voulons habiter »

XABIER HARLOUCHET

Enbata-Alda!

14 juin 2007

-Le syndicalisme est souvent défini comme la défense des intérêts communs des salariés et la conquête de droits collectifs nouveaux par ces derniers. Pouvez-vous nous présenter d'autres éléments caractéristiques du syndicalisme ?

-Le syndicalisme part de l'affirmation de l'importance de la dignité au travail pour tous et des actions à la recherche d'une telle dignité. Qu'il s'agisse du traitement arbitraire de la part d'un superviseur ou des décisions douteuses d'une direction d'entreprise qui ne tient nullement compte du point de vue des salariés, les syndicats cherchent au quotidien à civiliser les milieux de travail. Mais il est évident que ce travail syndical local ne peut suffire. Pour atteindre une efficacité minimale dans la défense des travailleurs, il faut agir sur d'autres plans (industrie, communauté, région, branche, société) et sur des thèmes qui dépassent le cadre du milieu de travail. C'est pour cela que le syndicalisme est appelé à mettre de l'avant une vision du type de société que nous voulons habiter. Mais une telle vision, surtout dans des périodes turbulentes comme celle que nous vivons, n'est plus acquise. Il faut la débattre - entre travailleurs de différentes branches, entre les plus et les moins qualifiés, entre hommes et femmes, entre les différentes



génération, entre travailleurs de souche et travailleurs migrants... Plus que jamais, le syndicalisme est aussi une école pour la démocratie!

-La mondialisation est synonyme de la flexibilisation du cadre réglementaire et de la délocalisation. Paradoxalement, dans certains établissements, les propositions patronales de compétitivité accrue en vue d'assurer la sécurité d'emploi peuvent paraître plus mobilisatrices que les projets syndicaux, le plus souvent de nature défensive... Que doivent faire les syndicats pour pouvoir atteindre leurs objectifs compte tenu de ce contexte ?

-Le premier geste est de partir d'une proximité absolue aux salariés, de s'assurer que les positions syndicales trouvent leurs assises dans les milieux de travail et non dans une résolution ou dans une décision d'une instance syndicale qu'ignorent les salariés.

Un deuxième geste est de développer la capacité d'analyse et la possibilité d'être proactif (de prendre les devants) L'ironie du contexte actuel est que les



propositions patronales sont le plus souvent incertaines, voire même incohérentes, tellement les incertitudes sont grandes. Encore plus, les directions locales sont souvent éloignées des sièges sociaux et ont besoin de partenaires locaux pour mieux mettre en valeur leur situation locale. Dans de telles circonstances, un syndicat bien informé et proactif peut jouer un rôle important.

Le troisième geste est d'investir dans des outils collectifs de la société qui peuvent ouvrir la gamme de possibilités. Il s'agit de fonds d'investissement, de consultants syndicaux qui voient les façons d'améliorer l'organisation du travail sans sacrifier la santé et la dignité au travail, des mécanismes de formation professionnelle, et tant d'autres outils faits sur mesure pour chaque région ou pour chaque pays qui peuvent être mobilisés avant même que les possibilités de restructuration sévissent.

Le quatrième geste est de renforcer des liens avec les syndicats dans les mêmes entreprises qui subissent le même sort. Il s'agit de renforcer des échanges et de tempérer l'ardeur de surenchère concurrentielle sans porter attention aux valeurs communes des citoyens, qu'ils habitent dans un autre pays industrialisé ou dans un pays en voie d'industrialisation.

Enfin, par ces différents gestes, le syndicat devient symbole de proposition, de l'émergence de visions alternatives et, en fin de compte, porteur de projets nouveaux.

-Pour les syndicats dans les milieux de travail exposés à l'économie internationale, il semble que le poids du nombre (avoir un grand nombre d'adhérents) ne soit plus suffisant pour assurer au syndicat une voix lors de la discussion du changement... Quels sont les autres paramètres à considérer ?

-Vous avez là un excellent constat. Trop souvent, les syndicats dans les établissements exposés à l'économie internationale avec un grand nombre d'adhérents avaient un peu tendance à se reposer sur leurs lauriers. Ils se sentaient invulnérables et les salariés eux-mêmes considéraient le syndicat comme une boîte de services ou une sorte d'entreprise d'assurance.

En règle générale, qu'il s'agisse d'obligations législatives ou de négociations détaillées de changements de l'organisation du travail,

les directions ont toujours besoin du syndicat. La question alors est de savoir si la direction syndicale dans de tels établissements se replie sur soi dans un langage d'opposition qui n'a pas trop de force - ni auprès de la direction, ni auprès des salariés - ou si la direction syndicale s'intègre totalement à la direction pour en devenir le bras droit ou, encore, si la direction syndicale s'abstient car le risque politique de se prononcer est trop grand pour une direction syndicale, proche de la retraite et souhaitant une gestion tranquille. Manifestement, la direction syndicale doit prendre les devants. Pour cela il faut que l'appareil local se renouvelle, se fonde dans les discussions approfondies avec ses adhérents, renforce sa présence sur le terrain, sache mobiliser les ressources et l'expertise externe et, de cette manière, devienne l'interlocuteur incontournable de tout projet de changement.

-De façon générale, quels sont les différents éléments déterminant le pouvoir d'un syndicat ?

-Vous avez bien compris, sans nier la force des changements dans le monde qui nous entoure, nous sommes de l'avis que les organisations syndicales ont des outils à leur disposition et que jamais ces outils - qui sont pour nous des ressources - n'ont été si importants. Nous avons étudié des milliers d'organisations syndicales - surtout dans les milieux de travail - et il est évident que là où les syndicats savent miser sur leurs ressources, ils disposent d'un meilleur pouvoir syndical. Pour prendre une métaphore simple, nous disons parfois que ces ressources sont le cerveau, le cœur et les poumons.

Le cerveau a trait à la stratégie et à la capacité de mettre de l'avant une vision de l'action syndicale. Un syndicat qui n'arrive pas à porter des projets est généralement démuné.

Le cœur du syndicalisme est la démocratie. Il ne s'agit pas ici de grands préceptes un peu vague mais

l'investissement sur le terrain, auprès des gens pour qu'ils s'expriment et qu'ils soient éduqués pour s'exprimer. C'est par le dialogue démocratique que les valeurs communes émergent et c'est souvent la faiblesse de la démocratie qui nuit au pouvoir du syndicat. Soyons clairs, la démocratie n'est jamais simple et il faut multiplier les

«Le cœur du syndicalisme est la démocratie; il s'agit de l'investissement sur le terrain, auprès des gens pour qu'ils s'expriment et qu'ils soient éduqués pour s'exprimer»

moyens de l'expérimenter dans les milieux de travail mais c'est le seul antidote aux tendances individualistes si souvent associées à l'affaiblissement syndical.

Enfin, les poumons nous apportent de l'oxygène et c'est justement le rôle des alliances et des solidarités externes, qu'il s'agisse des liens avec d'autres groupements syndicaux dans la même entreprise dans une autre communauté ou une autre partie du monde ou des groupes communautaires dans votre propre localité. Il s'agit aussi de l'expertise que le syndicat peut chercher auprès de son propre appareil comme au sein de sa communauté. La mondialisation fait en sorte que le syndicat ne peut plus être auto-suffisant et doit constituer son pouvoir en lien avec d'autres.

Le pouvoir syndical consiste ainsi en trois piliers et ces piliers sont des outils que tout syndicat peut renforcer. Bien sûr, il n'y a jamais de garantie à 100% que ces piliers soient suffisants en toute circonstance mais nous puisons sur des milliers de cas pour dire que là où les organisations syndicales investissent dans ces ressources à tous les niveaux il y a généralement des résultats plus intéressants sur le plan syndical.

-Enfin, de nombreuses conclusions de votre étude peuvent aussi servir à renforcer l'avenir de différents mouvements sociaux (tels qu'on peut en trouver en

Iparralde (au Pays Basque Nord)). Pourriez-vous nous en présenter quelques uns ?

-Nous ne cherchons pas à vendre des recettes magiques - nous laisserons cela à Harry Potter! Nous voulons simplement partager des expériences que nous avons le privilège d'observer dans de multiples pays.

Là où les organisations syndicales renforcent leurs mécanismes démocratiques et leur capacité d'engager les échanges avec leurs adhérents et d'autres salariés, ils sont plus susceptibles de faire émerger des identités syndicales renouvelées et renforcées.

Là où les syndicats ont plus de liens avec la communauté et d'autres groupements, comme les travailleurs immigrants, les jeunes, les gais et les lesbiennes et bien d'autres, ils arrivent à mieux exprimer la volonté de leurs propres communautés. Ironie du sort, ils vont même découvrir que par ces autres groupements ils vont joindre leurs propres adhérents.

Là où les syndicats investissent par les programmes d'éducation dans les capacités stratégiques de la base, leurs propres politiques vont mieux refléter les conditions vécues sur le terrain.

Et c'est justement par la mobilisation de ces ressources et l'expérimentation avec de nouveaux outils, que les syndicats se font entendre et deviennent partenaires plutôt que passagers dans les projets de changements.



Nuevos movimientos de **protesta** y el renacer de la **cuestión laboral**

STÉPHANE LE QUEUX

Profesor Griffith Business School

Transfer. Volumen 11.

Número 4, invierno de 2005



En el congreso de la Confederación Europea de Sindicatos (CES) celebrado en Praga en mayo de 2003, sus líderes se sumaron a las declaraciones de la CIOSL (Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres) de que la globalización está avanzando paso a paso en un vacío democrático. Los líderes de la CES no hicieron ninguna mención sobre los nuevos movimientos sociales que, de Génova a Edimburgo, han rechazado la legitimidad democrática de las fuerzas que gobernaban el mundo. En octubre de 2004, los activistas en el foro social europeo (FSE) consideraban la necesidad de pasar a ser un agente político con todas las de la ley, dada la carencia de resortes institucionales apropiadas (sean las de los partidos socialdemócratas o las de los sindicatos). Para la CES, estaba claro que la antiglobalización no constituye una cuestión central.

Por supuesto, los lazos entre el sindicalismo y el altermundialismo son más sutiles y absolutamente reales. Sólo hay que pensar en la participación activa de sindicatos y de sindicalistas en el movimiento de protesta. Por supuesto, hay muchos elementos de convergencia entre ambos, en términos de luchas y valores, y, en algunos casos, como en Francia, dan lugar a sinergias de gran alcance. Una corriente de

pensamiento se ha desarrollado recientemente alrededor del asunto de que los nuevos movimientos sociales constituyen una fuente potencial de revitalización para la política sindical, e incluso de una plataforma para un nuevo internacionalismo. Pero el acoplamiento entre las instituciones sindicales y el movimiento antiglobalización no es algo que se puede dar por sentado en la práctica.

¿Hacia un renacimiento de las cuestiones sindicales?

Son tiempos duros para los sindicatos. Están “perdiendo suelo”, y este proceso continuará por bastante tiempo. No debería olvidarse que durante un cuarto de un siglo los sindicatos han hecho frente a una ofensiva neoliberal concertada –según lo expresado por el “consenso de Washington”– retransmitida a través del planeta como una totalidad y que, en ausencia de cualquier fuerza contraria, continúa con una furia creciente.

Mi argumento es que las estrategias existentes en los sindicatos están cargadas de problemas en los niveles básicos de la solidaridad, de la democracia y de la política. Éstos, sucesivamente, tienen un impac-

to en el internacionalismo del movimiento sindical y en su capacidad de movilización.

Las estrategias de concertación implican un número de trampas: a) animan a una retirada hacia tácticas corporativistas y en ocasiones micro-corporativistas en el nivel de la industria; b) exacerban las divisiones sociales reforzando los patrones de la inclusión que, según hizo hincapié Hyman (1999), son también las fronteras de la exclusión; c) instalan la competición, en la escala internacional, entre los sistemas nacionales de solidaridad (Streeck 1998). También tiene la desventaja de confinar el sindicalismo al papel de la "gerencia social" y distanciarlo de su afiliación. En el análisis final, el sindicalismo –y esto es aún más verdad en los aparatos internacionales del sindicalismo como la CES– se ha recluso en un papel institucional del cual deriva su "razón de ser". Cuando se consiente de esta manera a ser limitado a la lógica del "otro" (empleabilidad, competitividad, etc.) y cuando uno se ve envuelto en la propia agenda burocrática de la profecía que se cumple a sí misma, perdiendo la propia capacidad de movilizarse, ya no se puede establecer un equilibrio del poder, porque se sufre de una anemia fundamental en el ámbito del intercambio político.

Estas estrategias conducen a las jerarquías y a la fragmentación de las solidaridades, y hacen que la gente se olvide de la solidaridad o fraternidad como valor primario e indivisible. En segundo lugar, las estructuras de la democracia representativa están sufriendo un problema inherente a la carencia de elasticidad y capacidad de respuesta, y este problema se incrementa al máximo tanto más cuanto los centros de toma de decisión se alejan, o se hacen internacionales. Finalmente, no sólo hay una pérdida de alternativas políticas, en el sentido del desarrollo de un espacio ideológico autónomo, sino que el campo de "lo político", con su capacidad de evocación, de pasión y de emancipación, deja de cultivarse.

Ante estos problemas, los nuevos movimientos de protesta proporcionan algunas respuestas interesantes. Estos movimientos están creciendo exponencialmente, reúnen a las nuevas generaciones de activistas que expresan su indignación y

protesta e inyectan valores humanistas e internacionalistas en la globalización.

Estos movimientos tienen probablemente aquello que puede infundir en los sindicatos el elixir de pasión y de utopía que parece haberse agotado, de tal modo que se contribuya a la revitalización de la política sindical.

Hay que encontrar una nueva política alternativa capaz de restablecer la crítica social que perdió su fuerza en los años 80 y de continuar la lucha. Es cuestión de rechazar el seguir empantanados en el paradigma de la concertación social, del "corporatismo elitista y conservador" (Baccaro et al. 2003), y de dar la vuelta a la imagen de un sindicalismo que se ha agotado.

Los nuevos movimientos alternativos de protesta

La notable diversidad que caracteriza a la galaxia altermundialista lo hace particularmente difícil de describir. Para Alain Touraine, su federación de identidades se acumula alrededor de una oposición, una lucha para controlar una totalidad, la globalización.

El desafío central es la lucha para la restauración y la reapropiación de lo político. La mayoría de los movimientos antiglobalización llaman a una nivelación horizontal de la energía y el poder democrático, en otras palabras, "globalización desde abajo". La preferencia por los modos de operación y reunión contraoligárquicos y voluntarios, y el rechazo de cualquier monopolio en la representación, son evidentes.

Esta desconfianza respecto a la democracia representativa plantea claramente problemas a los sindicatos: el tipo de protesta contra el *status quo* que surgió en Europa alrededor de los primeros 90 tiene sus orígenes en la exclusión social que dotó de combustible al *Lumpenproletariat*. El movimiento de los para-

dos y las marchas europeas son ejemplos prototípicos. ¡Se trata de fuerzas sociales que intentan recuperar a la sociedad de las instituciones sociales de las cuales los sindicatos forman parte!

Los movimientos de protesta gozan de un especial apoyo entre la juventud, la generación más duramente golpeada por las prácticas de "flexploitation" (flexibili-

«Las estrategias de concertación social impulsan el corporativismo; exacerban las divisiones sociales; introducen la concurrencia, y confinan al sindicalismo al papel de gerencia social»

dad + explotación) y el desempleo contingente. Éste es también el fundamento de una cierta vuelta al materialismo estructural, en términos de cuestionamiento de la estructura capitalista demandando al mismo tiempo el derecho a la vida y a la dignidad.

¿Cuáles son los desafíos para los sindicatos?

¿De qué maneras los nuevos movimientos alternativos de protesta desafían a los sindicatos y les ofrecen algunos elementos para una respuesta estratégica? Tienen un impacto en cuatro niveles:

- ✓ Rechazo de reglas y de cabecillas: la protesta, más que la regulación, junto con la demanda de retorno de la democracia.
- ✓ No se trata tanto de preocuparse del poder de las instituciones, sino del reequilibrio de la energía que puede permitir una (re)institucionalización del poder del pueblo.
- ✓ Revitalización de la crítica social.
- ✓ Ensanchamiento de las bases y de las demandas sociales conectar con una renovación de las formas de organización, de coordinación y de acción colectiva.

Primera línea de ruptura: pasión y utopía, más protesta que regulación

El arsenal discursivo puesto en marcha compite contra la "naturalización" del capitalismo. Desde la caída del muro de Berlín, las naciones se han convertido en mercados. Y la sociedad civil se levanta para reivindicar su emancipación y una nueva ciudadanía. Por ello, la protesta se dirige simbólicamente contra las instituciones que promueven el capitalismo liberal (OMC, FMI, G8...), un énfasis que puede colocar a los sindicatos en una posición algo artificial: La CIOSL está presente en Davos y en Porto Alegre.

Los antiglobalización presentan dos críticas básicas: Sitúan firmemente el problema en el seno del mismo capitalismo. Los sindicatos no deben culpabilizarse; es el capital el que ha roto el contrato social. En segundo lugar, rechazan perdonar a la globalización liberal



de tal manera que le permitiría convertirse incluso en algo casi soportable.

Segunda línea de ruptura: una posición en favor de la democracia más participativa que representativa

Una característica singular de los grupos del antiglobalización es su preocupación por "nivelación horizontal del poder". Esto exige una fuerte restricción en términos de toma de decisiones y dirección colectiva, pero la libertad de expresión

como la libertad de discrepar, de dimitir y autoorganizarse, se conciben como valores fundamentales.

Estos grupos experimentan con los modelos de participación de los cuales los sindicatos de nueva generación podrían tomar su inspiración. Existen: emblemáticamente el sindicato *Solidaire Unitaire et Démocratique* (SUD) en Francia, que fueron fundadas según principios de democracia participativa y que funcionan en forma de células y redes.

Tercera línea de ruptura: por una organización más orgánica e inclusiva, por una representación más tolerante que corporativista y compartimentada

El carácter orgánico e inclusivo de los grupos antiglobalización se basa en un mínimo de tres pilares:

1. La creación de grupos y su movilización se prevé más atribuible a los valores compartidos que a los intereses comunes. La solidaridad no es un medio para la acción, sino su piedra angular.

2. Las agendas del activismo están definidas dentro de un espectro que incluya tanto un marco local comunitario como un marco global.

3. El tercer pilar es el modelo basado en la afinidad (Dupuis-Déri 2003). Organizaciones que se juntan o convergen dependiendo de la causa, donde el compromiso es voluntario.

Cuarta línea de ruptura: desde los modos de acción directa, de emoción, celebración y funcionamiento en oposición a luchas administradas y conflicto ritualizado

Está claro que los nuevos movimientos de protesta tienen un gusto definido por la acción directa, los

acontecimientos extraordinarios espontáneos, y los sucesos sorpresa. Comportamiento radical y acción directa, que en la historia de los movimientos sociales y del sindicalismo han sido una característica habitual.

El enfoque local y frontal de las luchas, como los actos insurreccionales, multiplica su efecto logrando eco por medio de la coordinación –con frecuencia internacional–, y asume una función vital: permite, a través de actos de resistencia y pequeñas victorias, dar lugar a un sentido de resistencia que es visto como una gran victoria en sí misma. Las formas actuales de protesta sirven más para convencer al movimiento antiglobalización de su propia existencia que para ser capaz de portar un peso verdadero. Y sin embargo, la campaña última sobre el referéndum de Francia, que dio lugar al rechazo del tratado constitucional de la UE sugiere un potencial rico para una acumulación de fuerzas entre los sindicatos y el movimiento antiglobalización.

La CES y el movimiento sindical francés en el espejo de la integración europea

Comparar el movimiento sindical francés y la CES es un ejercicio interesante puesto que presentan trayectorias opuestas. El sindicalismo francés experimentó un renacimiento en el curso de los años 90 subiéndose al carro de la protesta social, rebelándose contra la agenda europea, al mismo tiempo que la CES estaba ocupada consolidando su integración en el proceso político europeo a través del diálogo social. Por consiguiente, el sindicalismo francés orquestó su recomposición desarrollando fuertes anclajes orgánicos con el movimiento social de protesta, mientras que la CES, dada la impotencia manifiesta del diálogo social, quedó atrapada en los mecanismos idiosincrásicos de la tecnoestructura europea.

Por lo que se refiere a la CES, tiene dificultades para romper con la racionalidad propia del consenso tecnocrático. Aunque su estrategia institucional le ha permitido mantener su presencia como un importante agente social en la etapa europea, la mayoría de los observadores tiende a ser crítico en cuanto a sus capacidades como agente. Primero, no ha conseguido ganar

en apoyo popular para el proyecto de una Europa liberal social. En segundo lugar, no tiene capacidad propia para la movilización de la gente. Finalmente, la capacidad de negociación de la CES está presa por el diálogo social europeo, que se emplea precisamente para ocluir la cuestión del conflicto social.

Conclusión

La CIOSL reconoce que la globalización neoliberal representa un problema, pero está también demasiado ocupada en conseguir ser reconocida como jugador global en el “equipo” más importante (*top team*). Está demasiado ocupada manejando sus estructuras y sus fusiones, y conforma un sindicalismo que dice estar de acuerdo con las causas justas mientras que permanece, en cualquier caso, fuera del alcance de los movimientos activistas y de base. Por lo que concierne a la CES, su dependencia institucional es un yugo muy pesado de llevar. Esto no es precisamente sorprendente, en cuanto que nunca ha tenido realmente éxito al examinar críticamente el hecho de que la integración europea puede constituir un Caballo de Troya de la globalización neoliberal y que la tercera vía no es más que un lubricante social diseñado para hacer ese proceso más aceptable.

No creo que el “sindicalismo de movimiento social” sea una opción estratégica entre otras. Esto no se puede decretar desde arriba; requiere un tejido social, exige la presencia de un movimiento social.

Para concluir, me parece que estamos en un período clave de la historia en el cual la tectónica social está experimentando una reactivación, así que es un momento vital para que el movimiento sindical internacional examine seriamente su conciencia, que debe enfrentar el re-forjado de sus puntos de unión con un sindicalismo de clase articulado en políticas de clase y engarzar con valores humanos y universales.

Esto es más importante si los sindicatos desean evitar encontrarse, si no en conflicto con la nueva generación de trabajadores, muy alejados de ella. De hecho, este divorcio ya está en curso. Es también una cuestión de no alejarse, a la inversa de la línea de ruptura, de la nueva generación de militantes.

«No creo que el sindicalismo de movimiento social sea una opción estratégica entre otras; requiere un tejido social, la presencia de un movimiento social»



Emplois précaires, emploi normal et syndicalisme

CHRISTIAN DUFOUR, ADELHEID HEGE

Chronique internationale de l'IRES, n° 97,

Novembre 2005

Introduction

Pour nous intéresser aux relations entre les formes d'emploi atypiques et les syndicalismes, nous retenons les situations de plusieurs pays. Dans chacun pays, la présence syndicale est ancienne et les organisations de salariés s'y sont toutes attachées, au cours de longues décennies, à développer des systèmes de sécurisation de l'emploi. Ce sont ces systèmes qui sont aujourd'hui mis en question.

On s'intéresse ici à des pays où la formalisation de l'activité économique est très avancée. La formalisation des relations d'emploi via un accès officialisé au salariat y constitue une norme sanctionnée juridiquement et socialement. La thématique de l'insécurisation ne se confond pas avec celle de l'acquisition de garanties minimum des travailleurs(es) engagé(e)s dans l'acte productif.

La thématique de l'insécurisation des statuts dans l'activité professionnelle se pose si, préalablement, la sécurisation des parcours individuels et collectifs par son intermédiaire a été construite comme une norme sociale pratique pour un effectif significatif de salariés et comme une norme atteignable et désirable pour les autres. Cela ne signifie pas que cette norme a été acquise pour l'ensemble des salarié(e)s, ni même pour la grande majorité d'entre eux. Dans les pays sous revue, l'une des contributions essentielles des syndicats, au long d'un effort historique, a précisément consisté à imposer cette thématique, à en faire un élément de structuration sociale, et à la faire reconnaître comme un bien collectif.

Les normes d'emploi ainsi produites au long de plusieurs décennies d'âpres conflits, et défendues par les syndicats reposent sur des arrangements profondément différents les uns des autres.

Garanties d'emploi, syndicalismes et modèles de relations professionnelles

La sécurisation des emplois est, dans ces pays, une priorité pour les syndicats. Mais ils ne parviennent pas tous à conserver les places qu'ils avaient acquises dans une phase antérieure de construction des normes aujourd'hui mises en cause. Les confrontations auxquelles ils sont soumis sont inégales mais leurs résultats sont partout significatifs de l'évolution des statuts des syndicalismes.

Les modèles étatsunien et britannique inégalement affaiblis

Dans ces deux pays, traditionnellement, les protections législatives et les jurisprudences tissent un filet plus ou moins lâche de recours contre les renvois abusifs mais sans proposer une sécurisation générale des emplois. Le niveau de sécurité est alors directement corrélé à la présence syndicale sur les lieux de travail. Les accords collectifs négociés se caractérisent par la précision des régimes de maintien en emploi des différentes catégories de salariés. La protection contre les renvois, les conditions d'introduction de travailleurs à statuts spécifiques sur les sites inclus dans l'accord constituent des éléments clés de la négociation.

Dans ces deux pays, où il existe une corrélation immédiate entre présence syndicale et garantie d'emploi construite, les prescriptions réglementaires en matière de protection du travail sont faibles. La dérégulation va de pair avec la désyndicalisation. Dans les années 1980, les politiques des gouvernements Reagan et Thatcher connaissent des développements parallèles dans leurs efforts de marginalisation des syndicats. Elles procèdent par des attaques directes contre des symboles des régimes syndicaux : les contrôleurs aériens aux Etats-Unis (1981) trouvent leur pendant avec les mineurs en Grande-Bretagne (1984-1985) où sera adoptée une série de législations restrictives du droit syndical. Il s'agit dans l'un et l'autre cas pour le pouvoir politique de rompre avec la place acquise par le syndicalisme, au-delà de ses implantations effectives.

Vingt ans après le début de cette période, le **syndicalisme étatsunien** n'a pas trouvé de réponse satisfaisante au défi qui lui a été posé. « Pénalisé par des mécanismes de représentativité fondés sur un lieu de travail fixe, une organisation industrielle ... et des procédures de syndicalisation très lourdes et facile-

ment opposables », il souffre de graves dissensions internes, d'un niveau d'adhésion historiquement faible (Sauviat, 2005) et ne semble pas en mesure de s'implanter auprès des salariés à nouveaux statuts. Outre-Atlantique, un taux de chômage très bas est la condition sine qua non de l'acceptabilité sociale du système.

Le **syndicalisme britannique** a connu lui aussi des coupes sombres dans ses rangs, particulièrement au cours de la période de gouvernement conservateur (1979 à 1997) inauguré par Mrs. Thatcher (Edwards et alii, 1998). La succession du blairisme au thatcherisme a accordé un sursis au syndicalisme plus qu'un refuge. Le néo-travailleurs fait le pari d'une insertion de la Grande-Bretagne dans la concurrence internationale via un surcroît de compétitivité sur les marchés du travail notamment face à l'Europe continentale. Cette dernière parvient aujourd'hui à se maintenir aux alentours de 27 % des salariés, essentiellement du fait des implantations dans des services publics en pleine phase de recrutement.

Divergences au sein du modèle européen continental

Les six pays d'Europe continentale retenus pour la comparaison (Italie, Espagne, Danemark, Suède, Hollande, Allemagne) ont pour caractéristique commune de disposer de règles d'emploi à prétention universaliste. Les règles s'appliquent à tous, par la loi et/ou la négociation collective.

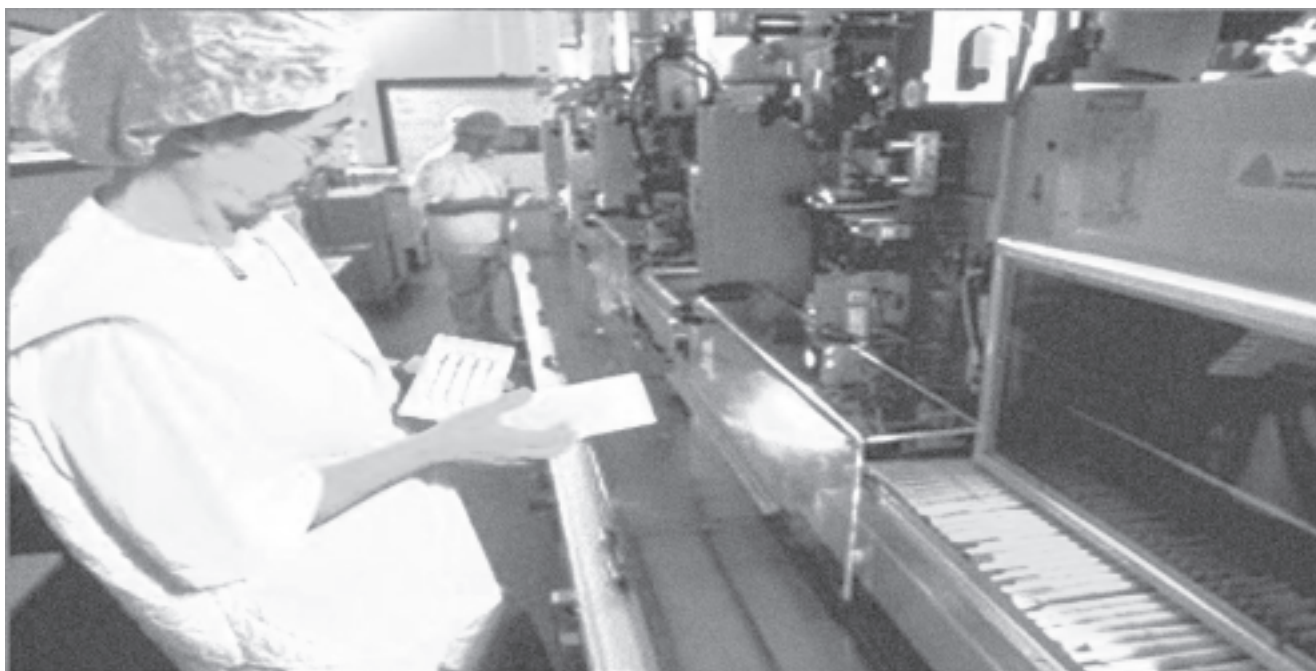
Le cœur du modèle social européen

Ces pays de l'Europe continentale ont en commun de disposer de systèmes complexes de protection du travail salarié. Ces systèmes se construisent autour de trois pôles : une protection sociale étendue, une législation sur le travail et des principes de négociation collective relativement centralisés.

Les cas danois, suédois et hollandais : des modèles syndicaux respectés sinon confortés

Le **Danemark** s'est réorganisé à partir des années 1980 sur la base d'une « flexibilité du marché du travail qui se traduit par une grande facilité pour les

« Aux États-Unis et en Grande-Bretagne il existe une corrélation entre présence syndicale et garantie d'emploi; la dérégulation va de pair avec la désyndicalisation »



entreprises de licencier ». Il compense cette ouverture par un système de protection sociale actif qui vise à développer en permanence la formation des salarié(e)s passant par le chômage et par une intervention permanente de la négociation collective. Cet équilibre improbable repose tout entier sur un « système conçu par les partenaires sociaux ... (et) ... dépendant d'un partage de compétences avec le système politique » (Jensen, Larsen, 2005). Dans cette configuration, les syndicats se donnent comme les gagnants d'une opération au centre de laquelle ils se trouvent ; ils établissent une étroite corrélation entre la centralité de ce rôle et la possibilité pour le système de conserver ses aspects dynamiques. Cela justifie leurs oppositions à des réglementations de niveau européen sur ce sujet.

En **Suède**, les organisations syndicales « ont progressivement accepté la nécessité d'emplois dérogeant au principe de la durée indéterminée ». Mais elles ne font pas de l'emploi flexible et de sa gestion leur cheval de bataille. Elles surveillent particulièrement le développement des emplois intérimaires, pour éviter qu'ils ne contribuent à « dégrader le niveau de protection des emplois ». Le syndicalisme reste fort à la fois de son taux d'implantation, proche de 80 %, avec une syndicalisation des femmes légèrement supérieure à celles des hommes depuis les anné-

es 1990, et de ses relations avec le parti social-démocrate. Le syndicalisme se veut à l'initiative sur le marché du travail. LO, le principal syndicat, centre sa politique sur l'accès et sur le maintien en emploi, conscient qu'il doit jouer sur le long terme, pour conserver son statut de « folkrorelse », terme se rapprochant de la notion de mouvement populaire. Il se focalise en particulier sur l'accès des femmes à l'emploi et sur les conditions dans lesquelles le travail à temps partiel assure leur statut social. D'après LO, une forte progression du travail à temps partiel involontaire a été enregistrée au cours de la décennie 1990, précisément celle où les femmes sont devenues plus nombreuses que les hommes dans le syndicat. De même, une forte préoccupation vient de l'effectif des seniors retirés du marché du travail plus tôt qu'ils ne le devraient.

Les **syndicats hollandais** de leur côté ont tenté d'appivoiser une flexi-sécurité qu'ils ont négociée en période de hautes eaux de l'emploi. Les restrictions sur la protection sociale survenues depuis lors, avec le retour du chômage, ont porté atteinte à l'image du miracle hollandais et des vertus de la négociation collective. « Des personnes ... antérieurement dispensées de chercher à s'insérer professionnellement » sont aujourd'hui contraintes à se réinsérer sur le marché du travail. Les faibles atouts dont elles dispo-

sent les exposent à devenir des travailleurs pauvres. La menace qui pèse sur le système hollandais : une perte de cohérence du système par un affaiblissement de la capacité de récupération dans le filet de la protection généralisée.

Espagne et Italie : hésitations syndicales

L'Espagne et l'Italie ont connu dès les années 1980 l'organisation de dérogations multiples à un statut légal de l'emploi salarié standard, sous la pression de niveaux de chômage et/ou de travail informel relativement hauts. Les syndicalismes de ces deux pays doivent tenir compte de cette formalisation déficiente de l'activité économique. Elle les incite à accepter de légaliser des formes d'emploi éloignées des emplois de référence pour progresser dans la formalisation de l'activité professionnelle.

En **Espagne**, les mesures de flexibilisation (« insidieuse ») du marché du travail dans les années 1970 ont abouti à situer durablement au-dessus de 30 % la part des emplois mal protégés. Ils cohabitent avec une forme majoritaire de contrats de travail bien protégés. La réforme consensuelle de 1997 n'a pas porté les fruits attendus, mais les acteurs sociaux ne désespèrent pas de trouver un point d'équilibre entre le renforcement « des emplois stables au détriment des précaires ou (le rapprochement des) définitions des contrats à durée indéterminée de celles des temporaires ».

En **Italie**, le syndicalisme hésite entre une vision négative et une vision optimiste des nouvelles formes d'emploi, imitant en cela les ministres promoteurs des réformes du marché du travail qui, visant soit à « réguler et limiter les formes de flexibilité existantes », soit à « multiplier les formes de flexibilité » poursuivent néanmoins une politique de multiplication des formes de flexibilité. Leur réponse consiste à tenter une intégration de ces salariés dans des structures ad hoc et à trouver une nouvelle identité au travail pour les titulaires de ces emplois. Ils ne semblent pas

récompensés par des adhésions nombreuses à leurs initiatives. Les effets du travail temporaire sur l'enca-drement juridique du travail informel rendent supportable une flexibilisation qui agit plus sur la forme que sur le fond du marché du travail.

Allemagne : changement de paradigme

Le syndicalisme allemand a dû se confiner dans une attitude de spectateur plus ou moins consentant à des ouvertures dans l'édifice législatif organisant l'emploi normal. Ces mesures ont conduit à une augmentation substantielle du travail à temps partiel. Le travail temporaire reste contenu mais fait l'objet de conventions collectives signées « par une communauté tarifaire regroupant l'ensemble des syndicats de branche du DGB... [et qui] contiennent des dispositions dérogatoires au principe du traitement égal des salariés fixes et temporaires, à la satisfaction des associations d'employeurs ». L'arrivée au pouvoir du SPD en 1998 semble pouvoir pallier les difficultés attribuées à une politique hostile. Mais les efforts menés à l'intérieur d'un projet de pacte social pour l'emploi échouent, marquant une étape dans la distanciation des relations historiques entre le SPD et le syndicalisme. Le syndicalisme allemand assiste avec une certaine impuissance à la mise en place d'un système étranger à celui sur lequel il repose : il annonce la déqualification des chômeurs et des risques de pauvreté accrus pour les salariés contraints de s'engager dans les emplois flexibilisés. Les difficultés pour le syndicalisme ne font que commencer s'il ne parvient pas à réintégrer la négociation collective, sur laquelle il fonde sa légitimité, dans la dynamique des transformations en cours et donc s'il ne parvient pas à se renouveler par son implantation auprès des salarié(e)s directement concerné(e)s par ces transformations.

« Les difficultés pour le syndicalisme ne font que commencer s'il ne parvient pas à réintégrer la négociation collective, sur laquelle il fonde sa légitimité, dans la dynamique des transformations en cours »



Normes d'emploi et dynamiques syndicales

Chacun des syndicalismes de ces pays se trouve aujourd'hui confronté à des processus de transformation des régimes d'emploi. Il est frappant cependant de constater que, même si dans la plupart de ces pays les régimes d'emplois « normaux » ou « réguliers » restent largement majoritaires, les transformations sont perçues comme déstabilisantes pour l'ensemble du salariat et pour les syndicats eux-mêmes. Cela incite à s'intéresser à la nature des relations des syndicalismes avec cette question.

Identification et distances aux normes d'emploi standard

Observés dans l'histoire longue, les syndicats justifient largement leurs places dans leurs pays respectifs par leur capacité à sécuriser les (des) salariés, à transformer le travail salarié en statut social de référence. Ils créent ainsi le salariat.

Ces transformations sociales de très long terme produisent un double résultat : d'une part, elles installent le travail salarié comme vecteur de sécurisation individuelle et collective ; d'autre part elles manifestent les prétentions des syndicalismes à s'instituer en acteurs plus ou moins centraux des développements sociaux. Au terme de cette histoire, des constructions très complexes se transforment en évidences sociétales : ce que l'on va nommer la « société salariale ».

Pourquoi les syndicats paraissent-ils menacés alors que leurs membres restent parmi les mieux protégés et sont affectés de façon marginale par des précarisations qui touchent justement des salariés non syndiqués ?

Acquis sociétal et dynamique sociale

Par opposition, on voit se dessiner la double menace qui pèse sur les syndicalismes à travers le développement des diverses formes de précarisation.

La double menace de l'insécurité

D'une part, les salariés qui se situent au cœur de la construction syndicale, qui sont aussi ceux qui bénéficient le plus pleinement des effets de la sécurisation

de l'emploi et de ses avantages collatéraux, risquent de se retrouver isolés s'ils ne peuvent plus arguer de leur rôle de promoteurs de ces effets positifs vers une part élargie du salariat. Privés de leur rôle moteur à l'égard des salariés plus ou moins précarisés, ils vont au contraire se trouver décalés vers le rôle de détenteurs de conditions d'emplois privilégiées.

Insensiblement, les syndicalismes risquent non seulement de perdre des adhérents ou des zones d'influence, mais surtout de voir se transformer leur nature sociale. On comprend dans ces conditions pourquoi il n'est pas nécessaire qu'un effectif très important de salariés soit concerné par le précaire pour que le sentiment de rupture sociale et de menace à long terme puisse devenir dominant. Le jeu de la distanciation et de la solidarité au sein du salariat ne fonctionne plus et le rôle syndical est d'autant plus déstabilisé que les catégories précarisées se tiennent éloignées de toute référence syndicale.

D'autre part, les syndicats risquent de voir leurs rôles se restreindre à la sphère du travail, de ne plus pouvoir se réclamer d'une fonction englobante de leurs intérêts et de leurs différents statuts sociaux. Les syndicats se trouvent alors sans lien avec l'ensemble des lieux de travail et surtout sans relation avec l'ensemble des éléments de la condition salariale hors travail.

L'éclatement du statut salarial, enjeu politique ?

Mais les syndicats ont entre-temps perdu la maîtrise d'œuvre sur ces ouvrages et ont été dépossédés des bénéfices de leur création. Comme on peut le constater dans un certain nombre de pays, les régimes d'emploi et l'équilibre des systèmes de sécurisation ne sont plus du ressort de la négociation « privée » entre les organisations syndicales et leurs homologues patronales.

En ce début de 21^{ème} siècle, ces échanges semblent avoir perdu de leur pertinence dans la production des équilibres sociaux. Le politique assume la responsabilité des déséquilibres qui s'instaurent parmi les salariés, ce qui suppose éventuellement de provoquer une rupture des relations entre partis et syndicats d'origines historiques identiques. Les gouvernements s'instituent en comptables des conditions d'inscription dans le salariat par le biais législatif comme par l'intermédiaire d'une gestion plus directe des systèmes de protection sociale généralisés. La rupture de l'é-

« La dualisation du marché de travail produit la dualisation de la relation au syndicalisme »

change a été manifestée avec une certaine brutalité au syndicalisme étatsunien puis au syndicalisme britannique, il y a une vingtaine d'années déjà. Les syndicats britanniques n'ont pas retrouvé leur statut de partenaire politique avec le retour au pouvoir du parti travailliste après dix-huit années d'opposition. L'originalité du New Labour est de ne pas avoir cherché à renouer avec sa proximité historique avec le syndicalisme mais au contraire de s'être identifié avec une rupture de ce pacte organisationnel. Plus récemment, l'Allemagne s'est engagée dans un processus de ce type : une tentative de pacte pour l'emploi mort-née a conduit le gouvernement social-démocrate à affirmer une option politique qui a de fait été sanctionnée par sa perte de majorité, au profit d'options sociales qui ne sont pas plus favorables à une vision unifiée du salariat. L'Autriche, plus lentement, connaît un processus de même type.

La question posée est donc bien celle d'une dualisation du marché du travail allant de pair avec une dualisation des conditions d'accès à la sécurisation des parcours professionnels et sociaux.

L'enjeu du renouvellement syndical

La perte d'impact des syndicalismes provient de l'isolement progressif de ses bases, qui peuvent rester elles-mêmes solides, capables de mener des actions décisives pour leur propre statut social et susceptibles de sophistication leurs modes d'intervention. La limitation de la portée des interventions syndicales sur la structuration de fond du salariat suffit néanmoins pour miner à la longue son statut sociétal, y compris et d'abord à l'égard des catégories les plus exposées parmi les salariés. La dualisation du marché du travail produit alors la dualisation de la relation au syndicalisme.

L'exigence de renouvellement présentée aux syndicalismes n'est pas nouvelle (Hege, 2000), mais les transformations liées aux relations d'emploi la rendent aujourd'hui beaucoup plus radicale. La précarité des statuts va généralement de conserve avec un ensemble de caractéristiques qui différencient les salariés les uns des autres : lieux et horaires de travail, métiers exercés, permanence d'engagement etc. Ces caractéristiques dans l'exercice de l'emploi s'allient à des caractéristiques sociologiques des groupes soumis à ces conditions d'emploi. La succession des rapports nationaux identifie l'exercice du travail peu

sécurisé avec des catégories sociales qui se définissent principalement par leur position transitoire : jeunes, seniors, immigrés, réfugiés, non qualifiés connaissent une forte intensité de leur implication dans ces emplois. Ces catégories sociales sont aussi celles qui le plus souvent sont le moins bien insérées dans les groupements syndicaux (si l'on ne retient pas la seule adhésion comme critère de participation). Les tentatives faites pour attirer ces groupes dans les syndicalismes ne semblent pas avoir été couronnées de succès. Il existe en effet dans la relation au syndicalisme une différence notable entre l'usage de services ponctuels à titre individuel et l'insertion à titre collectif en vue d'acquiescer ou de consolider une identité sociale en relation avec d'autres identités sociales ayant fait leurs preuves dans l'histoire syndicale.

Les syndicalismes se trouvent donc paradoxalement devant des questions assez identiques à celles qui leur étaient posées au tout début de leur existence : comment s'instaurer en agents émancipateurs pour les catégories de la population qui participent à la vie économique dans des conditions dégradées ? Les difficiles relations du syndicalisme avec les emplois atypiques montrent qu'il ne peut échapper à une remise en question de ses normes internes d'agrégation et de hiérarchisation des populations insérées dans l'emploi salarié. Les formes d'emploi standard sont surtout celles d'une fraction de ces populations et elles ne sont pas nécessairement accessibles à l'ensemble des populations qui revendiquent l'autonomie d'un parcours sécurisé au sein du salariat. L'enjeu est de savoir si le syndicalisme peut servir de lieu d'identification sociale à une palette plus large de populations salariées, souvent en rupture avec les systèmes d'alliance internalisés au sein du salariat ancien. C'est seulement si ces populations ne sont plus sommées – implicitement – de renoncer à une partie de leurs identités qu'elles pourront envisager de renouer avec le jeu des solidarités. Autrement, elles devront soit trouver d'autres modes d'expression pour parvenir à leurs fins, soit servir de masse de manœuvre pour réduire un peu plus les champs d'intervention syndicale.

Por su interés, recogemos aquí la traducción al castellano de la recapitulación del artículo anterior, «Emplois précaires, emploi normal et syndicalisme» (Empleos precarios, empleo normal y sindicalismo) de Christian Dufour y Adelheid Hege.

Normas de empleo y dinámicas sindicales

El sindicalismo de los diversos países estudiados se enfrenta hoy a procesos de transformación de los regímenes de empleo. No obstante, es curioso observar que, aun cuando en la mayoría de estos países los regímenes de empleo 'normales' o 'regulares' siguen siendo mayoritarios, las transformaciones se consideran desestabilizantes para el conjunto del salariado y para los propios sindicatos. Esto lleva a interesarse por la naturaleza de las relaciones de los diversos sindicalismos con esta cuestión.

Identificación y distancias con las normas de empleo estándar

Observados en un periodo histórico largo, los sindicatos justifican con creces el lugar que ocupan en sus respectivos países por su capacidad de dar seguridad a los trabajadores y transformar el trabajo asalariado en estatuto social de referencia. Crean de esa manera el salariado.

Estas transformaciones sociales de muy largo plazo producen un doble resultado: por un lado, instalan el trabajo asalariado como vector de securización individual y colectiva; por el otro, manifiestan las pretensiones de los sindicalismos de constituirse en agentes más o menos centrales de los desarrollos sociales. Al final de esta historia, constructos muy complejos se convierten en evidencias societales: lo que se va a denominar la 'sociedad salarial'.

¿Por qué los sindicatos parecen estar amenazados cuando sus afiliados están entre los mejor protegidos y resultan afectados de manera marginal por la precarización que toca justamente a los trabajadores no sindicados?

Logro social y dinámica societal

Por oposición, vemos cómo se esboza la doble amenaza que pesa sobre los sindicalismos a través del desarrollo de las diversas formas de precarización.

La doble amenaza de la insegurización

Por una parte, los trabajadores que se sitúan en el núcleo del constructo sindical, que son también quienes se benefician más de los efectos de la securización del empleo y de sus ventajas colaterales, corren peligro de encontrarse aislados si no pueden seguir esgrimiendo su rol de promotores de estos efectos positivos ante un amplio sector del salariado. Privados de su rol impulsor ante los trabajadores más o menos precarizados, se encontrarán por el contrario desplazados hacia el rol de poseedores de condiciones de empleo privilegiadas. Los sindicalismos corren peligro no sólo de perder afiliación o zonas de influencia, sino sobre todo de que su naturaleza social sufra una transformación. Se comprende en estas condiciones por qué no es necesario que un efectivo muy grande de trabajadores resulte afectado por la precariedad para que el sentimiento de ruptura social y de amenaza a largo plazo pudiera llegar a ser dominante. El juego del distanciamiento y de la solidaridad en el seno del salariado no funciona ya y el rol sindical está tanto más desestabilizado cuanto las categorías precarizadas se mantienen alejadas de toda referencia sindical.

Por otra parte, los sindicatos corren peligro de ver su rol reducido a la esfera laboral, de no poder reclamar una función que englobe sus intereses y sus diferentes estatus sociales. Los sindicatos carecen de vínculos con el conjunto de centros de trabajo y, sobre todo, con el conjunto de elementos de la condición salarial fuera de la empresa.

La fragmentación del estatus salarial, ¿desafío político?

Pero los sindicatos han perdido ya el papel de dirección en estos campos y se les ha desposeído de los beneficios de su creación. Tal como podemos constatar en determinados países, los regímenes de empleo y el equilibrio de los sistemas de securización no pertenecen ya a la negociación 'privada' entre organizaciones sindicales y sus homólogos patronales.

En este principio del siglo XXI, parece que estos intercambios ya no son tan pertinentes en la produc-

ción de los equilibrios sociales. El político asume la responsabilidad de los desequilibrios que se instauran entre los trabajadores, lo que supone eventualmente provocar una ruptura de relaciones entre partidos y sindicatos de orígenes históricos idénticos. Los gobiernos se erigen en contables de las condiciones de inscripción en el salariado por la vía legislativa, así como mediante una gestión más directa de los sistemas de protección social generalizados. La ruptura del intercambio se manifestó con cierta brutalidad en el sindicalismo estadounidense y en el sindicalismo británico, hace ya veinte años. Los sindicatos británicos no han vuelto a encontrar su estatuto de interlocutor político con la vuelta al poder del partido laborista tras dieciocho años de oposición. La originalidad del *New Labour* (nuevo laborismo) es que no ha intentado volver a su histórica proximidad con el sindicalismo, sino que, por el contrario, se ha identificado con una ruptura de ese pacto entre organizaciones. Más recientemente, en Alemania ha comenzado un proceso de este tipo: un intento de pacto por el empleo que nació muerto llevó al gobierno socialdemócrata a afirmar una opción política que fue sancionada de hecho con la pérdida de su mayoría, en beneficio de opciones sociales que no son más favorables a una visión unificada del salariado. Austria, con más lentitud, atraviesa un proceso similar.

La cuestión que se plantea es por tanto la de una dualización del mercado de trabajo que va unida a una dualización de las condiciones de acceso a la securización de las carreras profesionales y sociales.

El reto de la renovación sindical

La pérdida de influencia de los sindicalismos se deriva del aislamiento progresivo respecto de sus bases, que pueden seguir siendo sólidas, capaces de llevar a cabo acciones decisivas para su propio estatus social y de sofisticar sus modos de intervención. La limitación del alcance de las intervenciones sindicales sobre la estructuración de fondo del salariado basta, con todo, para minar a la larga su estatus en la sociedad, incluido y sobre todo ante los sectores más expuestos entre los trabajadores. La dualización del mercado de trabajo provoca, por tanto, la dualización de la relación con el sindicalismo.

La exigencia de renovación planteada al sindicalismo no es nueva (Hege, 2000), pero las transformaciones vinculadas a las relaciones de empleo la hacen

hoy mucho más radical. La precariedad de los estatus va generalmente de la mano de una serie de características que diferencian a los trabajadores entre sí: lugares y horarios de trabajo, oficios, etc. Estas características en el ejercicio del empleo se añaden a características sociológicas de los grupos sometidos a estas condiciones de empleo. La sucesión de los diversos informes identifica el empleo precario con categorías sociales que se definen principalmente por su posición transitoria: jóvenes, mayores, inmigrantes, refugiados, trabajadores sin cualificación... Estas categorías sociales son también las que con mayor frecuencia están menos presentes en las agrupaciones sindicales (si no se considera únicamente la afiliación como criterio de participación). Los intentos de atraer a estos grupos al sindicalismo no parecen haber tenido éxito. Existe, en efecto, en la relación con el sindicalismo una diferencia notable entre el uso de servicios puntuales a título individual y la inserción a título colectivo con el fin de adquirir o consolidar una identidad social en relación con otras identidades sociales.

El sindicalismo se encuentra, por tanto, paradójicamente ante cuestiones bastante parecidas a las que se le plantearon al principio de su existencia: ¿Cómo constituirse en agentes de emancipación para los sectores de población que participan en la vida económica en condiciones degradadas? Las difíciles relaciones del sindicalismo con los empleos atípicos muestran que no puede más que replantearse sus normas internas de agregación y de jerarquización de las poblaciones insertas en el empleo asalariado. Las formas estándar de empleo son sobre todo las de una fracción de estas poblaciones y no necesariamente puede acceder a ellas el conjunto de las personas que reivindican la autonomía de un empleo seguro. El reto estriba en saber si el sindicalismo puede servir como espacio de identificación social para más poblaciones asalariadas, con frecuencia apartadas de los sistemas de alianza asumidos en el seno del salariado antiguo. Sólo en caso de que estas poblaciones no se vean obligadas –implícitamente– a renunciar a una parte de su identidad podrán considerar la vuelta al juego de solidaridades. De otra manera, tendrán que encontrar otros modos de expresión para alcanzar sus fines, o bien servir de masa de maniobra para reducir un poco más los campos de intervención sindical.

Mitos sindicales, enigmas y otros cuentos: cinco retos para la renovación sindical

GREGOR MURRAY

Studies in Political Economy 74

AUTUMN 2004 (otoño 2004)

Habrà poca gente contraria a la renovación sindical. La realidad de la renovación en la base, sin embargo, es muy compleja. El movimiento sindical particularmente se construye sobre muchos mitos, enigmas, y medias verdades.

Por lo tanto voy a esbozar cinco paradojas a las que se enfrentan actualmente los sindicatos en Canadá:

Crecimiento sindical: ¿Està el vaso medio-lleño o medio vacío?

La afiliación està aumentando, pero no tan rápidamente como el mercado de trabajo en su conjunto. Durante los cinco años pasados (1997-2002), los sindicatos agregaron a 350.000 nuevos miembros hasta llegar a 4,2 millones de afiliados. Durante el mismo período, sin embargo, la tasa de penetración total bajó 1,5 puntos hasta situarse en el 32,2% de la mano de obra. Està teniendo lugar un crecimiento afiliativo y se invierten energías considerables, pero no son suficientes.

En el caso del crecimiento sindical tenemos un fenómeno de "ilusión afiliativa". La afiliación ha crecido. Los recursos del sindicato, por lo tanto, aparecen como bastante saneados y esto genera un grado de satisfacción personal de parte de líderes sindicales. De hecho, parece que la bajada en penetración total de la energía colectiva del sindicato es como un problema de "otros" porque "nuestra" afiliación sigue creciendo. Sin embargo, otros movimientos sindicales nacionales, que están experimentando una bajada afiliativa total así como de penetración, se enfrentan a menudo a una realidad mucho más cruda, y tienen escasas razones para semejantes ilusiones.

La buena noticia es que el sindicato crece en el sector privado; la mala, que el crecimiento del trabajo en este sector es mucho, mucho mayor. Por ejemplo, en Ontario, donde el sector público ha estado sometido a un fuerte ataque durante los últimos años, el índice de la cobertura sindical en el sector bajó solamente una décima de punto (del 70,9% al 70,8) de 1997 a 2002. En el sector privado, bajó de un 19,4% al 17,4 en el mismo período; dos puntos porcentuales en apenas cinco años. En British Columbia, la bajada observada es incluso mayor: 3 puntos.

Sin embargo, y ésta es la paradoja de la "ilusión afiliativa", esta bajada en penetración no se traduce en una crisis financiera. Los sindicatos canadienses tienen una base de organización bastante segura con la cual hacer frente al futuro. El desafío es cómo nivelar los recursos organizativos existentes para reforzar presencia del sindicato.

En lo que se refiere a signos preocupantes, hay indicadores que nos dicen que la organización (el trabajo estricto de organización) no es siempre una prioridad. Primero, de un staff sindical de 7.818 personas en Canadá, se estima que un 14,8% son especialistas en la organización y en el reclutamiento, mientras que 42,7% están en servicios generales de mantenimiento. En segundo lugar, menos de la mitad de los sindicatos (45%) tienen una persona con la responsabilidad total de organización. La mayoría de los sindicatos (66%) centran sus esfuerzos de organización en áreas tradicionales de fortalecimiento de la afiliación. Esto significa que muchos sindicatos intentan simplemente reproducir sus perfiles de género y raciales en vez de intentar diversificar su base afiliativa.

Puede argumentarse que la pérdida afiliativa es un elemento clave para innovar; es decir, esa adversidad generaría creatividad. Sin embargo, la disponibilidad de recursos es la clave para la innovación de la unión. Así, son los sindicatos con los recursos adicionales los que aparecen muy probablemente más capaces de entablar los tipos de prácticas asociadas a la innovación en la organización sindicato.

La ventaja sindical: ¿reparto de bienes o dignidad en el trabajo?

La afiliación sindical procura claramente ciertas ventajas a los trabajadores.

En los trabajos que mi colega Christian Lévesque y yo realizamos con las tres centrales en Québec (CSN, CSQ, FTQ), pedimos a los afiliados y no afiliados que eligieran entre diversos ítems fijándose en cuál es realmente importante en la actividad de los sindicatos: negociación del salario, promoción de la justicia social, dar a los trabajadores una voz en el centro de trabajo, protección del trabajador contra el tratamiento arbitrario e injusto, o la promoción de profesiones particulares o grupos ocupacionales. Invariablemente, la prioridad para los afiliados y no afiliados sindicales es por igual la acción contra el trato arbitrario e injusto. Y cuando el público sindical es requerido para pensar del momento sindical más interesante, personalmente más satisfactorio y que más haya impulsado el sentido colectivo durante los últimos años, raramente se relaciona con un aumento importante del salario. La probabilidad mayor es que esté relacionada con una cuestión de dignidad en el trabajo –un sentido de la justicia y de la autoafirmación– que se traduce en un fortalecimiento colectivo.

Ambas lecturas son compatibles con la investigación reciente sobre la organización. Por un lado, la chispa que impulsa los pasos en organización a menudo tienen que ver con la dignidad y la justicia. Esto es coherente con los resultados de la encuesta del CLC Vector Poll en la cual las pensiones, las ventajas, el salario, y la seguridad en el empleo se revelan como lo más importante. Sin embargo, aunque es importante, no es sólo eso lo que conduce a la gente a sindicalizarse; el impulso viene por cuestiones de la justicia y de la dignidad.

Sindicalismo social: ¿Pero de qué clase?

Canadá tiene una larga tradición de sindicalismo social. Hay una necesidad de acción simultánea en el lugar de trabajo y, más allá del lugar de trabajo, en cuestiones sociales y políticas.

¿Pero qué clase de implicación, de compromiso? ¿Cuáles son los cuadros de valores que conforman esta visión?

Coherente con una agenda más tradicional de sindicato de empresa, un grupo de trabajadores encuestados (el más reducido) no apoyaba la mayor implicación del sindicato en asuntos de política social o derechos humanos/cuestiones globales de la ciudadanía. El segundo grupo se centró en la agenda social tradicional del sindicato: tendía a pensar que los sindicatos en Canadá se deben implicar más en presionar a los gobiernos en cuestiones como los subsidios de desempleo, los programas sociales, sanidad no lucrativa, cuidado de niños, y un salario mínimo creciente. El tercer grupo, el más amplio, además de apoyar la agenda social del sindicato, también defendía una nueva agenda, que comprenda derechos humanos y cuestiones globales de la ciudadanía. Es decir, este grupo apoyaba la extensión de la agenda social tradicional del sindicato a un sistema más amplio de cuestiones que afectan a la ciudadanía. Es importante destacar, sin embargo, que el factor más importante no son las cuestiones antiglobalización, sino más bien una serie de protecciones individuales en torno a cuestiones relativas a la igualdad sexual y racial, como las campañas educativas para frenar el racismo y la promoción de la igualdad para las mujeres y las minorías visibles.

Vivimos en una sociedad caracterizada por una creciente diversidad de formas de empleo y opciones vitales. Si el sindicato por reflejo pretende volver a un pasado idílico de empleos a jornada completa y para toda la vida, es improbable que conecte con las realidades del mercado laboral contemporáneo. El desafío, por ello, es cómo actuar estratégicamente con los nuevos tipos de trabajo y nuevas escalas de valo-

«Si el sindicato pretende volver a un pasado idílico de empleos a jornada completa para toda la vida, es improbable que conecte con las realidades del mercado laboral contemporáneo»

res que conecten con este mercado laboral y aborden las cuestiones tanto individuales como colectivas.

El déficit de género, generación y color: ¿Apreciar nuestros logros duramente conseguidos?

En la investigación realizada para la Confédération des syndicats nationaux (CSN) de Québec, nuestro equipo preguntó a afiliados de la CSN acerca de la necesidad de los sindicatos y los cuadros de valores y prácticas que subyacen en ellos. Sobre la necesidad de los sindicatos, los resultados fueron muy claros; la inmensa mayoría estaba de acuerdo en que los sindicatos son necesarios para proteger a los trabajadores, así como al expresar su voluntad de seguir afiliados. Las cuestiones relativas a los valores, sin embargo, dieron como resultado un cuadro más matizado.

Al parecer, dos factores determinaban la diferencia en el modo en que los afiliados evaluaban sus cuadros de valores sindicales: políticas del empresario hostiles al sindicalismo (lo cual, desgraciadamente, parecía tener cierto éxito en cuanto a la alienación de los afiliados respecto de sus sindicatos) y, por mucho el más importante, la calidad de la experiencia democrática en el seno de los sindicatos. Una evaluación positiva de la democracia en el sindicato local conllevaba que los afiliados estuviesen más dispuestos a asumir cuadros de valores sindicales.

Dado que este es uno de los pocos recursos de que disponen los sindicatos para reforzar el vínculo entre los valores subyacentes a sus proyectos colectivos y la

evaluación de la afiliación, el desafío parece estar en cómo se mejora la calidad de esa experiencia democrática local. Aquí reside otra paradoja de la renovación del movimiento sindical: en el preciso momento en que los valores sindicales están expuestos a ser cuestionados, hay signos de debilidad en la experiencia democrática local.

¿Solidaridad o chauvinismo sindical?

Actualmente se está produciendo un brote del síndrome de “mi sindicato es mejor que el tuyo”. Sin duda, esta competencia entre sindicatos puede ser positiva. El primer ejemplo es el de Québec, donde el movimiento sindical es sin duda más dinámico por la concurrencia intersindical. También habría que decir que esta competencia tiene tanto que ver con la concurrencia por los trabajadores ya afiliados como por los nuevos. Québec, sin embargo, sigue siendo la provincia con el mayor grado de sindicalización. No obstante, tenemos algunos casos negativos de “mi vía es la verdadera” en Canadá, y esto ha provocado un vaciado de las confederaciones sindicales centrales. Este comentario no se refiere a ningún sindicato en particular; el fenómeno está muy extendido.

Los dirigentes sindicales parecen tener conciencia de este problema, pero su solución es con demasiada frecuencia administrativa. Las fusiones se convierten en panacea para superar los obstáculos para la innovación cuando, con mayor frecuencia, son una receta para una década de parálisis burocrática.

Conclusión

Esta contribución identifica cinco desafíos para el movimiento sindical que merecen una consideración particular. Cada una subraya alguna de las dificultades reales para una agenda de renovación sindical:

1. En primer lugar, la cuestión de cómo se puede emplear la base organizativa existente en Canadá para impulsar un esfuerzo organizativo más consistente que el actual.
2. Hay que pensar acerca de la ventaja sindical y sus múltiples significados para los diferentes grupos de trabajadores. No basta con afirmar esta ventaja o enfatizar una interpretación demasiado estrecha de ella.
3. Resulta esencial abordar los nuevos tipos de trabajo, trabajadores y cuadros de valores porque es de ese planteamiento de donde surgirán las nuevas formas de sindicalismo.
4. La calidad y percepción de la experiencia democrática en los sindicatos es primordial, y no hace falta comentarla, ya que se pueden identificar problemas reales en el choque entre la conveniencia administrativa y la calidad de la experiencia colectiva como sindicalista.
5. Finalmente, hay una necesidad de promover la renovación y la experimentación democrática y de difundir y debatir los resultados de estas innovaciones y experimentos. Los sindicatos, tanto nacionales como locales, deberían fomentar y no impedir las discusiones intersindicales sobre las vías hacia la renovación.

Workchoices: aukera librearen izenean, askatasun kolektiboak pikutara

STÉPHANE LE QUEUX,
DAVID PEETZ

(Irakasleak Griffith Business
School-en, Australia)

Chronique internationale de
l'IRES, n° 104, janvier 2007



Lockout bat jasan duen Australiako langile talde bat.

Australiako gobernuaren lan-legeriaren azken erreformari WorkChoices izena jarri zioten, eta 2006ko martxoan sartu zen indarrean. Workplace Relations Act-en (lantokiko harremanen legea) aldaketa hau 1996 urteaz gero boterean den koalizio liberal eta kontserbadoreak egin dituen erreformen segida dugu. Horrenbestez, Howarden gobernuak XX. mendean indarrean izan zen arbitraje sistemari azken kolpea eman zion.

WorkChoices medio, Australia eredu liberalaren txapeldun bilakatu da Ekonomia Lankidetzeta eta Garapenerako Antolakundean (ELGA, OECD). Norbanakoaren aukera librearen izenean, joera anti-sindikal nabarmena hartzen du.

Abusuzko kaleratzeak

Erreformaren atalik polemikoenetakoa abusuzko kaleratzeen aurkako babesak kentzea izan da, orduarte 100 langilera arteko enpresetan indarrean zena. WorkChoices-en arabera, inongo langilek ezin du bere kaleratzea errekurritu, enpresaren tamaina dena dela ere, kaleratzeko arrazoia 'operatiboa' bada,

hots, kaleratzea "zergati ekonomiko, estruktural, tekniko edota antzeko arrazoiren baten ondorio bada". Nahierara kaleratzeko aukera honek ugazabaren boterea zeharo handitzen du, are gehiago lan-harremana guztiz indibidualizatu denean.

Lan-kontratu indibidualak

WorkChoicesen ardatz nagusietako bat lan-harreman indibidualizatua lortzea da. Propio adierazten du helburua negoziazio kolektiboari eta soldatak erabakitzeko modu kolektiboari alternatiba bat ematea dela. Lehenago ere bazegoen banakako kontratua egiteko modua, baina orain areago erraztu dute, aski izango baita soldata, ordutegi eta baimenetan bost *minimum standards* betetzea.

Gutxieneko baldintzak bermatzen dituen segurtasun sarerik gabe enplegua indibidualizatzeak ondorio larriak ditu, abusuzko kaleratzeen aurkako babesik ez dagoenean, batik bat enpresa txiki eta ertainetan.

Enplegu-harreman indibidualizatuak era guztietako diskriminazioari bide ematen dio, batez ere soldataberdintasunaren alorrean.



Sindikatuak eta negoziazio kolektiboa

WorkChoicesek sindikatuen aurkako hainbat bide irekitzen du, horietako batzuk herri industrializatuetan inoiz ezagutu gabeak.

Hasteko, sindikatuari lantokietan sartzeko eragozpen multzo bat. 40 orrialdetan hitzez-hitz zehazten da ordezkari sindikalek lantegi batean sartzeko bete behar duen guztia, baita legea urratuz gero dago-kion isuna ere. Ordezkari batek ugazabari lantokia bisitatzeko asmoa duela gutxienez 24 ordu lehenago jakinarazi behar dio; gobernuaren baimen batekin joan behar du; bisitaren arrazoi zehatzak argitu eta norekin hitz egin nahi duen; sartuz gero, ugazabak agindutako tokian egon behar du, eta bertara iristeko esandako bidetik joan...

Baina gainera, WorkChoices legeari esker negoziazio kolektiboaren zenbait alor legez kanpo jartzeko ahalmena eman dio gobernuak bere buruari; 33.000 dolarreko isuna (110.000 dolar eraikuntzan) honako puntuak negoziatu edo negoziatzeko asmoa izanez gero:

-abusuzko kaleratzeen aurkako bermeak;

-aldi baterako laneskua edo azpikontrata independenteak erabiltzeko aukera galaraz ditzaketen xedapenak;

-lantoki berean lan bera egitearen truke soldata bera bermatzeko xedapenak;

-prestakuntza, informazio eta sustapen sindikalari buruzko xedapenak, baita sindikatuak lantokietan sartzeko eskubidea ere;

-banakako kontratuak egiteko aukera murriz dezaketen xedapenak.

Greba eskubidearen aurkako erasoa

Edozein gatazka legez kanpoko bilaka daiteke hainbat baldintza bete ezean: legez kanpoko da grebari buruzko bozketa antolatu duen sindikatuko kide ez den norbaitek parte hartzen badu; greba osoa legez kanpoko bihurtuko luke afiliatu gabeko langile batek (edo beste sindikatuko kide batek). Halaber, 'kanpoko' alderdiren batek greba prestatzeko prozesuko uneren batean parte hartuz gero (adib. gizarte-talde bat, nazioarteko sindikatu bat, talde ekologistaren bat) greba bera legez kanpoko da.

Gainera, greba legez kanpoko da "*pattern bargaining*" (hainbat lantoki edo enpresaz gaindi koordinatutako negoziazioa) baten ondorio bada. Hau beste inon ez da gertatzen. *Pattern bargaining* delakoaren helburua enpresa desberdinetan antzeko lan-baldintzak lortzea da. Halako ekimenen bat agerikoa izanez gero, WorkChoicesen arabera debekatuta dago.

Greba legez kanpoko da ere hirugarren alde bati 'kalte nabarmenak' eragiteko arriskua egonez gero. Hartara, gobernuak bere aldetik erabaki dezake greba bat legez kanpoko dela biztanleria osoaren edo gizarte-talde baten bizitza, segurtasuna, osasuna edo ongizatea arriskuan jarriz gero, edota estatuaren ekonomiari kalte egin badiezaioke. Erabaki hau ezin da errekurritu.

Eraikuntza helburu

Eraikuntza gotorleku sindikala izanik, legeak tratu berezia eman dio. Gobernuak bulego berezi bat eratu du (Australian Building and Construction Commission) 'legez kanpoko' jarduera sindikal oro ikertzeko; adibidez, enpresaburu batek sindikatuarekin negoziatzea galarazita dauden alorretako batean sartuz gero (informazio sindikala kasu).

Bulego berezi honek langileak sekretupean galdeka ditzatela eska dezake –ezin dute galdeketaren edukia berri eman, beren abokatuari izan ezik–. Langile batek galdeketari uko egiten badiu, galdera jakin batzuk erantzuten ez baditu (adibidez, batzar sindikalean zertaz hitz egin den) edota bulego horrek eskatutako agiriak eman nahi ez badizkio, espetxeratu egin dezakete, 6 hilabeteraino. 2006ko ekainean dagoeneko 27 langilek jasan zuten horrelako galdeketaren bat.

Gauza bat argi dago: hamar urtez etengabeko erforma liberalak ezarri direlarik, Australiak bere iraganari uko egin dio, eta 'fair go' delakoaren baloreak atzera utzi ditu, hots, ekonomia moralaren oinarriak. Hauen esanahia, justizia soziala: bakoitzak bere aukera izan behar zuen, eta tratu berdintsua jasotzeko eskubidea zor zitzaion; horixe zen Australiako lan-harremanen oinarri kolektiboa.

Paradoxa hau da, askatasunaren, malgutasunaren eta sinplifikazioaren izenean lege lodi bat ezarri dute eta sistema oso zehatza, zeinaren ondorioz "ugazaba bazara, eskubideak dituzu; langilea bazara, berriz, jada ez daukazu eskubiderik".

« WorkChoices lege-erreformaren helburua negoziazio kolektiboa ordezkatzeko da, lan-harreman individualizatua hedatzea alegia »

La **implicación** sindical en la **reestructuración** del empleo:

Estudio comparado de sindicatos locales en Canadá y México

CHRISTIAN LÉVESQUE-
GREGOR MURRAY

*British Journal of Industrial
Relations*

September 2005

Introducción

Se suele decir que la creciente internacionalización de la producción está provocando un deslizamiento en el poder y que está minando la capacidad de los sindicatos locales para participar en las reestructuraciones de empleo. La creciente movilidad del capital en regímenes de comercio liberalizados ha dado a los empleadores más posibilidades de establecer comparaciones coercitivas (por ejemplo, el *benchmarking*) y asegurarse concesiones a cambio de promesas de futuras inversiones.

La acelerada reestructuración de las empresas y modificaciones significativas en la economía política de las relaciones de fuerza en el seno de las empresas han llevado a observadores a decir que la globaliza-



Trabajadores de Volkswagen-México.

ción, en cualquier marco institucional, produce patrones de relaciones laborales en las que el sindicato local es excluido de las reestructuraciones o se le obliga a cooperar con la dirección. Pero ¿acaso está tan predeterminada la naturaleza de la implicación del sindicato local en las reestructuraciones? Una hipóte-



sis alternativa –tema central de este trabajo– sugiere que el poder sindical, con independencia de las presiones transnacionales y del marco institucional, está estrechamente unido a la capacidad del sindicato local de movilizar recursos de poder diversos.

Con el fin de analizar esta idea, recogimos datos en 96 empresas y 18 estudios de casos en industrias de la automoción y el metal en Canadá y México. Estos países ofrecen una interesante comparación para investigar la relación entre la reestructuración empresarial y los sindicatos en un contexto global. Además de ser miembros del NAFTA (Acuerdo Norteamericano de Libre Comercio), ambos países tienen un sistema descentralizado de negociación colectiva. Por lo general, sólo hay un sindicato por empresa; la negociación en el sector privado típicamente se da en el ámbito de empresa y el acuerdo alcanzado entre actores locales afecta únicamente a dicho centro de trabajo.

Sin embargo, hay también importantes diferencias en el marco legal. En Canadá, aunque las estructuras territoriales son significativas, la referencia principal de la acción sindical es la industria. Es aquí donde tienen lugar acciones sindicales como la organización y la negociación colectiva, y donde emergen las identidades colectivas. En las industrias de la automoción y el metal, los trabajadores están habitualmente afiliados a un sindicato industrial nacional o internacional; los más importantes son los Canadian Auto Workers (CAW) y los distritos de United Steelworkers of America (USWA).

En México, aunque la mayoría de los trabajadores del automóvil y el metal están afiliados a la Confederación de Trabajadores de México (CTM), hay mucha menos uniformidad. La estructura subyacente de sindicatos ha estado siempre descentralizada y fragmentada. Por ejemplo, no existe un sindicato nacional de trabajadores de la automoción o el metal. En consecuencia, las estructuras industriales regionales y los sindicatos de empresa, similares a consejos laborales regionales, constituyen los referentes más allá del centro de trabajo. Estas organizaciones industriales y consejos laborales regionales se encargan de la organización y de la formación sin-

dical. También contratan al personal que asistirá en la negociación colectiva local.

Otra diferencia importante entre Canadá y México se deriva de la relación entre el estado y los sindicatos. En Canadá, aunque la mayoría de los sindicatos dan apoyo electoral y organizativo a los partidos socialdemócratas, hay escasos, si no nulos, vínculos orgánicos con el estado. En México, durante muchas décadas, los sindicatos oficiales, en especial la CTM, han establecido estrechos lazos con el estado. Este régimen ha sido denominado ‘corporativismo autoritario’. El Partido Revolucionario Institucional (PRI), que estuvo en el poder desde los primeros años 30 hasta 2000, ha tenido siempre una relación muy estrecha con los dirigentes sindicales, en especial con la CTM. Los sindicatos oficiales actuaban como correa de transmisión del PRI, que controlaba los resortes del estado, y contribuyeron en gran parte a la hegemonía electoral del PRI: En particular, los sindicatos ejercían un estrecho control sobre las reivindicaciones de los trabajadores (Bizberg 1999; Middlebrook 1995).

En este ejemplo clásico de intercambio político corporativo, los representantes sindicales podían disponer de más recursos financieros y asumían un importante papel en la administración del estado a cambio de su cooperación en cuestiones laborales y políticas, en especial en lo referente a los tribunales laborales, que tienen un amplio poder de decisión en ámbitos como el de la determinación de la representación sindical, el registro de sindicatos y la legalidad de las huelgas. Estos mismos poderes contribuyen a la continuada importancia de los sindicatos oficiales en la administración global del régimen de relaciones laborales mexicano, pero también ponen de relieve la dificultad que las reivindicaciones laborales de los sindicatos locales podían encontrar a la hora de imponerse a las consideraciones políticas.

En otras palabras, los sindicatos locales pueden ser sometidos a una agenda política más general en la que la paz social es el precio del acceso privilegiado al estado. La gente afiliada a los sindicatos oficiales ya no puede apoyarse en el estado, como hasta entonces, y tiene que desarrollar nuevas fuen-

«En el antiguo sistema mexicano, los representantes sindicales podían disponer de más recursos financieros y asumían un importante papel en la administración del estado a cambio de cooperar en asuntos laborales y políticos»

tes de poder en el ámbito de la empresa.

Reestructuración del empleo y poder sindical local

Hay actualmente tres planteamientos básicos para explicar la variación en la relación entre las reestructuraciones y los sindicatos locales en una era globalizada: una tesis de convergencia; el énfasis en la especificidad institucional, que subraya la influencia de los marcos legales en la diversidad de resultados en los centros de trabajo, y la primacía de los factores locales (en especial las capacidades de los agentes o la capacidad general) por encima de las presiones transnacionales y los marcos legales.

Presiones hacia la convergencia

La tesis de convergencia sugiere que las presiones asociadas con la globalización y la integración económica regional están originando una creciente estandarización de las prácticas en los centros de trabajo, lo que traería un modelo universal de centros de trabajo denominados 'de alto rendimiento'. En este movimiento hacia una forma convergente de relaciones laborales basada en la cooperación subordinada, comparaciones coercitivas y el temor de quedarse tirados lleva a agentes locales a adoptar formas de organización del trabajo más eficientes. Arteaga (2000), por ejemplo, muestra que los sindicatos locales en la industria del automóvil de México, especialmente los afiliados a la CTM, adoptan una actitud pasiva y son excluidos de la reestructuración en la empresa.

Especificidad de los marcos legales nacionales

Streek (1987) ha explicado que los marcos legales favorecen una variedad de respuestas a la incertidumbre de los mercados de bienes. Los estudios de Thompson, Locke y Thelen y Ortiz ilustran cómo el cambio organizativo no siempre tiene el mismo significado en los diferentes contextos nacionales y cómo estos marcos institucionales producen diferentes respuestas sindicales ante la reorganización del trabajo.



Una reciente protesta de sindicatos canadienses ante el Parlamento.

Estudios realizados en la industria del automóvil muestran también que las respuestas y la implicación de los sindicatos locales operan en marcos legales particulares, y que éstos ejercen una fuerte influencia en los patrones de las relaciones entre dirección y trabajadores (Durand et al. 1998; Kochan et al. 1997).

Variaciones en el poder sindical local

Un tercer planteamiento se centra en la heterogénea respuesta sindical a la reorganización en los mismos marcos nacionales. Si la introducción del cambio en el puesto de trabajo en algunas fábricas implica la exclusión del sindicato del proceso global de cambio, sindicatos de otras plantas participan de manera bastante intensa en la regulación del empleo. En otras palabras, parece que los agentes locales pueden acceder a importantes márgenes de autonomía para influir en la regulación del empleo.

Nuestro enfoque principal en este trabajo se centra en la capacidad de los sindicatos locales para movilizar sus recursos de poder ante las presiones comunes del mercado internacional en diferentes marcos legales.



Resultados del estudio de casos

(...) se percibe una clara relación entre el grado de implicación sindical en las reestructuraciones y la naturaleza y extensión de los recursos de poder sindical. Con la excepción de la pauta de unilateralismo contestado, los sindicatos locales que demuestran capacidad de movilización de diferentes recursos de poder son más susceptibles de tener una mayor implicación en las reestructuraciones.

Unilateral

Además de ser excluidos del proceso de toma de decisiones, estos sindicatos son relativamente débiles.

1. Tienden a estar aislados; sólo acceden a la estructura sindical de manera ocasional.
2. No han desarrollado mecanismos organizativos básicos para promover la solidaridad interna y la democracia. En muy pocos casos disponen de representación de empresa, a pesar de que el tamaño del centro de trabajo parece hacerlo recomendable, y el crédito horario sindical es por lo general muy limitado o inexistente.
3. No son capaces de formular y proponer una agenda autónoma y propia para el cambio del empleo.

Consultivo

¿En qué difiere de la pauta unilateral?.

1. Los representantes sindicales se implican en el proceso de toma de decisión antes de la introducción de cambios.
2. El liderazgo de los responsables sindicales es reconocido tanto por la afiliación como por la dirección de la empresa, lo que les permite formular contrapropuestas que reconcilien la diversidad de intereses de sus afiliados con los requerimientos del empleador. Estos líderes sindicales son agentes decisivos en el proceso de cambio. Es improbable que la dirección se arriesgue a emprender una reestructuración sin consultarles.
3. Los sindicatos son capaces de movilizar diversos recursos de poder. Observamos dos escenarios: En uno de ellos los sindicatos han desarrollado diferentes mecanismos para reforzar la solidaridad interna, pero están aislados; en el otro, los sindicatos son débiles en cuanto a resortes internos, pero tienen la capacidad de emplear recursos externos a través de sus contactos con redes externas.

Regulación conjunta

Los recursos de poder sindicales en estos sindicatos locales son más elaborados y diversos. Estos sindicatos locales pueden movilizar recursos internos y externos y seguir una agenda autónoma. Además de la presencia de mecanismos organizativos para garantizar la solidaridad interna (una oficina sindical local en la fábrica, crédito horario, una estructura de representación sindical), tienden a emplear mecanismos de comunicación más sofisticados (asamblea general del sindicato, reuniones departamentales específicas, o encuestas entre la afiliación). (...)

Estos sindicatos locales están además muy vinculados con redes verticales y horizontales fuera de la empresa. Participan en las actividades organizadas por la confederación y han establecido relaciones regulares con otros sindicatos locales y organizaciones sociales en su región y sector.

En contraste con el resto de casos estudiados, estos sindicatos son capaces de modificar iniciativas de cambio de la dirección.

Unilateralismo contestado

En esta pauta, los sindicatos son capaces de movilizar de hecho sus propios recursos de poder. Tienen una oficina en la empresa, crédito horario, y tres de cada cuatro organizaciones dispone de una red de representación sindical.

Además de los mecanismos internos, estos sindicatos locales participan regularmente en las actividades organizadas por el sindicato sectorial o regional y no dudan en llamar a responsables del sindicatos para conseguir información o servicios. Estas organizaciones son también capaces de definir y proponer alternativas a las iniciativas de la dirección.

Microcorporatismo

La dirección promueve la implicación sindical de manera activa. El sindicato es consultado antes de que se tomen decisiones y sus puntos de vista son bienvenidos. A raíz de esta consulta, el sindicato queda comprometido por las decisiones de la dirección y debe promover las iniciativas de reestructuración ante su afiliación. En cierto sentido, resulta difícil distinguir a la representación sindical de la dirección porque los representantes sindicales han incorporado el discurso predominante de los empresarios acerca de las exigencias que plantea la competitividad en la

era globalizada. El sindicato actúa, por ello, como correa de transmisión: intenta convencer a los trabajadores de la necesidad de las reestructuraciones y de que tendrán un impacto positivo en la posición competitiva de su fábrica. En otras palabras, el sindicato también apuesta por una concepción unitarista que promueve los intereses comunes de trabajadores y dirección.

(...) En términos de solidaridad interna, la democracia interna sindical suele ser deficiente. El único elemento de interacción de los trabajadores en la vida del sindicato es la elección de los delegados sindicales que participan en la estructura intermedia. (...)

Conclusión

(...) Con el fin de lograr que la reestructuración en una empresa se haga a través de la regulación conjunta, el sindicato local debe ser capaz de activar tres recursos de poder distintos.

1. Debe disponer de una serie de mecanismos que refuerce la solidaridad interna y la democracia en el sindicato.
2. Ha de ser capaz de formular estratégicamente y plantear su propia visión del cambio.
3. Tiene que formar parte de redes tanto verticales como horizontales, y tener posibilidad de recurrir a asesoría e información de esas redes.

(...) La integración vertical, combinada con una mayor capacidad de establecer vínculos con la sociedad y otros sindicatos locales y la presencia de una democracia local sólida facilitan el desarrollo de posiciones sindicales más autónomas y mejoran la implicación en el proceso de cambio en el centro de trabajo.

(...) Los recursos de poder de un sindicato están íntimamente entrelazados y se refuerzan, además, mutuamente. (...) En el contexto de la globalización, la capacidad de movilizar los diferentes recursos de poder es una condición necesaria para que el sindicato asuma un papel real en el proceso de cambio.

En Canadá, que se caracteriza por un régimen de relaciones laborales muy descentralizado, el poder sindical en las industrias del automóvil y el metal se veía reforzado tradicionalmente por modalidades de negociación colectiva coordinada. Los sindicatos locales trataban de lograr resultados comparables a través de reivindicaciones coordinadas, ciclos de negociación idénticos y centrándose estratégicamente en

determinadas empresas durante la ronda de negociación. Mientras que la globalización no ha venido de la mano de cambios importantes en las instituciones formales, el Nafta ha exacerbado aún más el declive de la *pattern bargaining*. (...) Podemos observar una creciente diferenciación de acuerdos locales en términos de contenido y forma (por ejemplo, la duración de los convenios colectivos).

En un contexto así, los proyectos de renovación sindical se centran en reforzar los recursos de poder sindicales.

(...) En México, la globalización conlleva la desintegración del antiguo régimen institucional. Los sindicatos locales no pueden apoyarse en las tradicionales alianzas entre el PRI y la CTM con el fin de afianzar su posición en el centro de trabajo.

Para sobrevivir en un régimen descentralizado, tienen que movilizar diferentes tipos de recursos de poder. Por eso, se ha producido un cambio cualitativo y cuantitativo. Este movimiento dual otorga a los sindicatos a los sindicatos locales mucha más autonomía para innovar y emprender nuevas experiencias en el ámbito local.

Es muy improbable que la renovación sindical sea un fenómeno de arriba abajo, esto es, que emane de la jerarquía sindical dentro de una estructura vertical más amplia. Es más probable que emerja hacia arriba mediante el desarrollo de redes horizontales que refuercen el poder del sindicato local en el seno de redes verticales. Es más, cualquier movimiento de este tipo debe ser reforzado con democracias más sólidas de los sindicatos locales.

(...) Quizás el dato más interesante que se desprende de los resultados presentados en este trabajo sea que, a pesar de las obvias diferencias institucionales, los sindicatos en Canadá y México, y, por extensión, en otros países, probablemente tengan más que compartir en cuanto a la dinámica de construcción de poder sindical local, frente a cualquier diferencia institucional que pueda separarlos.

«La globalización y la paralela desintegración del régimen de relaciones laborales otorga a los sindicatos locales mucha más autonomía para innovar y emprender nuevas experiencias»

ekainak 27 - 28 junio

Bergarako UNED - udako ikastaroak

Cours d'été - UNED Bergara

Cursos de verano - UNED Bergara

2007

Botere sindikala ekonomia globalizatuan

El Poder sindical en la economía mundial

Le pouvoir syndical dans l'économie mondiale

Ignacio M^a Barriola Auditorioa

EHU/UPV - DONOSTIA



**MANU
ROBLES-ARANGIZ
INSTITUTUA**



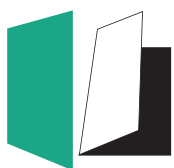
Numéros publiés
Argitaratutako aleak
Números publicados



MONOGRAFIKOAK

- 1 MICHAEL PORTER. 1991. EKAINA
- 2 EUSKADI: SINDICALISMO DEL AÑO 2000. 1991. IRAILA
- 3 POLÍTICA INDUSTRIAL PARA EUSKADI Y VALORACIÓN DE LA ACTUACIÓN DEL GOBIERNO VASCO. 1992. URTARRILA
- 4 GREBA OROKORRA: M-27. 1992. MARTXOA
- 5 PANORÁMICA SINDICAL EN EUSKADI SUR. 1993.
- 6 LA POLÍTICA ECONÓMICA DEL SOCIOLIBERALISMO. 1993.
- 7 MUNDIALIZACIÓN DE LA ECONOMÍA. 1994.
- 8 MODIFICACIÓN DEL ARTÍCULO 84 DEL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES. VALORACIONES. 1994.
- 9 LA CRISIS DE LA INDUSTRIA EN LA CAPV. 1995. URTARRILA
- 10 LA SEGURIDAD SOCIAL: ELEMENTO BÁSICO DE SOLIDARIDAD. 1995. URRIA
- 11 TIEMPO DE TRABAJO Y EMPLEO. 1996. URTARRILA
- 12 POR UNA FISCALIDAD JUSTA Y SOLIDARIA. 1996. EKAINA
- 13 TÓPICOS Y REALIDADES SOBRE LOS SALARIOS. 1996. URRIA
- 15 LA POLÍTICA ECONÓMICA CUESTIONADA. 1997. ABENDUA
- 16 LA REDUCCIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO Y EL EMPLEO. 1998. MAIATZA
- 17 COMPROMETIDOS CON EL AUTOGOBIERNO Y EL MARCO VASCO DE RELACIONES SOCIALES Y LABORALES. 1998. ABENDUA
- 18 PROPUESTAS PARA UN NUEVO ESCENARIO. UNA SÍNTESIS DESDE LA MILITANCIA SINDICAL. 1999. URRIA
- 19 SEATTLE, WASHINGTON... CRECE LA CONTESTACIÓN CONTRA LA GLOBALIZACIÓN NEOLIBERAL. 2000. MAIATZA
- 20 JOAQUÍN NAVARRO ESTEVAN: UNA VISIÓN INDEPENDIENTE DEL PROBLEMA VASCO. 2000. URRIA
- 21 FORO SOCIAL MUNDIAL: PORTO ALEGRE BESTELAKO MUNDUA POSIBLE DA. 2001. APIRILA
- 22 DESDE PORTO ALEGRE A FLORENCIA PASANDO POR BARCELONA. 2002. AZAROA
- 23 EGUNKARIAREN ITXIERA EUSKALGINTZAREN ETA EUSKALTZALEEN AURKAKO OPERAZIOA. 2003. EKAINA
- 24 NEW ORLEANS: IRAGARRITAKO HONDAMENDIA
LA CATÁSTROFE NEOLIBERAL
- 25 FRANTZIA SUTAN / EL NOVIEMBRE FRANCÉS / BANLIEUES : LE MODÈLE FRANÇAIS EN QUESTION ?
- 26 ESKUBIDEAK ERE MERKATARITZARAKO GAI? / LA OMC, VANGUARDIA DE LA GLOBALIZACIÓN NEOLIBERAL / QUEL MODÈLE DE COMMERCE?
- 27 IRAILAREN 11, ESKUBIDEAK PIKUTARA? / DERECHOS EN JAQUE / 11 SEPTEMBRE, LA FIN DES DROITS ?
- 28 NON AU CPE: UN AN DÉJÀ ! / DUELA URTE BAT : NEO-LIBERALISMOAREN KONTRAKO GARAIPEN BAT

g



MANU
ROBLES-ARANGIZ
INSTITUTUA