

## Quebec: lan-harremanen arabidea erasopean

**FTQ**  
Quebec-eko langileen federazioa

# Sindikatuena kontrako erasoak Quebec-en

## FTQ

<b>Sarrera .....</b>	<b>3</b>
<b>Lan-harremanen sistema erasopean.....</b>	<b>4</b>
Sindikatuak, onartuak bai, baina oso arautuak .....	4
Sindikatuak, berriro erasotuak.....	5
<b>Txartel bat sinatzea edo bozka ematea: zer da demokratikoagoa?.....</b>	<b>7</b>
Pertsonen askatasunez elkartzen uztea, hori da demokrazia.....	7
Gehiengoak duten sindikatuak .....	10
Demokrazia boto bat baino askoz gehiago da.....	10
<b>Sindikatuena dirua nondik dator?Zertarako da? Nola administratzen da? 12</b>	
Estatu Batuetako egoera: eskuinaren helburu.....	13
Politika egiteko eskubideari buruz .....	13
Nola kudeatzen da sindikatuena dirua?.....	15
<b>Oraindik ere beharrezkoak al dira sindikatuak?.....</b>	<b>17</b>
Lan-baldintzak hobetzea.....	18
Ekonomiari kalterik egin gabe, desoreken aurka borrokatzeko.....	19
<b>Oharrak.....</b>	<b>21</b>



Dokumentuak 29

2014ko maiatza

[www.mrafundazioa.org](http://www.mrafundazioa.org)

@mrafundazioa

### FTQ

#### Sarrera

Nagusi eta ugazabek inoiz ez dute begi onez ikusi lan-munduan sindikatuak izatea, eta errezeloz hartu izan dute sindikatuek esparru politikoan izan dezaketen eragina. Uste genuen onartu gintuztela azkenerako eta aitortu zigutela nolabaiteko legitimotasuna, baina bistan da usteak erdia ustel duela. Izan ere, ideologia neoliberalaren eraginez, gero eta oldartsuagoak dira lorpen sozialen aurkako, gure bizi- eta lan-baldintzen aurkako eta horiek babesten dituzten erakundeen aurkako erasoak. Eta, zehazki, mugimendu sindikala dago haien miran.

Hiru eraso mota bereiz ditzakegu: lan-harremanen sistemaren zimen-duak ahultzen dituztenak; sindikatuek Quebeceko garapen sozio-ekonomikoan duten eraginaren aurka egiten dutenak; eta demokraziaren adierazpena murrizten dutenak. Egunerokoan, erasoak desberdinak direla irudituko zaigu beharbada. Alabaina, programa politiko koherente baten azpildura dago eraso horien atzean. Eta, nola ez, trabarik gabeko liberalismo ekonomikoaren alde dauden horiek guztiak babesten dute programa hori: enpresaburuen elkarteek, eskuineko adituen taldeetako ikerlariek (think tanks), iritzi-emaile politiko jakin batzuek, baita gobernuek ere.

Sindikalistak gara, eta uste sendoa dugu gure jardunean. Gutako batzuk duela hamarkada asko sortutako sindikatuetakoa militantek gara eta beste batzuk oraintsuago beraiek sortutako sindikaturen bateko kide dira. Baina horrek ez du esan nahi nahitaez jakin behar dugunik gure lan-harremanen sistemak zehatz-mehatz nola jarduten duen –hori da finean gure tokiko sindikatuen izate juridikoaren funtsa– ez eta enpresaburuekin indar-

harreman orekatuagoa finkatzeko aukera ematen duten mekanismoen berri jakin behar dugunik ere.

Gida honen xedea da eraso mota jakin batzuk –gure lan-harremanen sistemaren aurka egindako erasoak, hain zuzen– hobeto ulertzeko beharrezkoa den informazioa ematea eta geure burua babesteko erabil ditzakegun arazoibideak geureganatzea<sup>1</sup>.

### **Lan-harremanen sistema erasopean<sup>2</sup>**

Mugimendu sindikalaren historia ilegaltasunean hasi zen. XIX. mendean, sindikatuak eratzea legez kanpoko ekintza zen, merkataritzan jarduteko askatasunerako traba baitziren sindikatuak. Debekatuta zegoen soldatak igotzeko azpilanean aritzea, baita langileak “desertziora” (grebara) akullatzea ere. Sindikatuak 1872an utzi zioten legez kanpoko izateari, Kanadako gobernuak langile elkarteen legea onartu zuenean. Torontoko tipografoen tokiko sindikatuaren buruzagiak espetxeratu ondoren kalean sortu ziren protesta ugariak ekarri zuten lege hori eta sindikatuak legeztatzea. Lege horrek legezko egin zuen sindikalismoa, baina ez zituen ugazabak behartzen pixkanaka eratuz joan ziren sindikatuak onartzera, ez eta haiekin negoziatzera ere, eta horrek greba ugari harrotu zuen. Ia 75 urte behar izan ziren hori egitera derrigortuko zituen legeak onartzeko.

#### *Sindikatuak, onartuak bai, baina oso aratuak*

Gobernu federalak, Quebecekoak eta Ontariokoak, 1944. urtean onartu zituzten lan-harremanei buruzko legeak. Sindikatuen onarpena eta negoziatzeko eskubidea arautzeko aukera ekarri zuten lege horiek, eta 1935ean Estatu Batuetan onartutako lege bat hartu zen eredutzat, Wagner Legea.

Quebeceko lan-harremanak (eta Kanadakoak) gaur egungo gure lan-harremanen sistemaren oinarri diren printzipioei loturik geratu ziren une hartan. 1977an, aldaketa garrantzitsuak sartu ziren Quebecen, 1974-1975ean gertatu zen lan-gatazka gogor baten ondorioz, horietako batzuk, eta aldaketa horien eskutik hobetu egin zen enpresaburuen eta sindikatuen arteko indar-oreka<sup>3</sup>.

- Sindikatuak gobernuko erakunde baten egiaztagiria eskuratu behar dute eta zenbait arau errespetatu behar dituzte; esate baterako, langileen gehiengoak sindikatuko kide izateko borondatea adierazi behar du, kide izateko txartel bat sinatuta.
- Sindikatuari negoziazio-unitate guztirako ordezkartza-monopolioa eskaintzen zaio, eta sindikatu horrek egiaztatutako unitatearen langile guztiak ordezkatu behar ditu, baita kide ez direnak ere. Legeak ezarritako sindikatu-kuota ordaindu behar dute langile guztiek; izan ere, guztiek lortzen dute negoziatutako lan-baldintzen onura. 1977an, Rand formularen printzipioa jaso zen Quebeceko legean.
- Enpresaburuek borondate onez negoziatu behar dute egiaztatutako sindikatuarekin eta, Quebecen, lehen hitzarmen kolektiboko arbitrajeak ebatzitzakoa bete behar dute (1977. urtetik). Alabaina, langileen hainbat kategoria eskubide horretatik kanpo geratzen dira; gaur egun, oraindik ere horixe gertatzen zaie, adibidez, zuzendaritzako langileei<sup>4</sup>.
- Estatu Batuetako garaiko legeetan ez bezala, Quebecen greba debekaturik zegoen hitzarmen kolektiboa indarrean zen artean, eta interpretazio-arazoak arbitrajearen mende jarri behar ziren. Adiskidetze-aldi baten ondoren baino ezin zitekeen greba deitu. Zerbitzu publikoetako langileen zenbait kategoriak (funtzionarioak, ospitaleak, eskolako batzordeak, enpresa publikoak, polizia, suhiltzaileak...) mugatuta zuten edo ez zuten grebarako eskubiderik. Grebarako eskubidea 1964. urtean onartu zen, Quebecen lanari buruzko lehen legedia onartzearekin batera, eta pixkanaka zehaztuz joan zen, gutxieneko zerbitzuen printzipio gero eta landuagoa sartuz. 1977. urtean, legeak debekatu egiten zien enpresaburuei eskirolak erabiltzea edo gatazka amaitzean grebalariak berriro onartzeari uko egitea.

#### *Sindikatuak, berriro erasotutak*

Azken hamarkadetan, gero eta ugariagoak dira lorpen sozialen, bizi-eta lan-baldintzen eta horiek babesten dituzten erakundeen aurkako erasoak. Horrelako erakunderik ez sortzea edo erakundeok ahalik eta ahulena izatea da eraso horien xedea. Estatu Batuetan, "Lanerako Eskubidea" (Right to-Work) esaten diote estrategia horri, edo, Ontarioko alderdi pro-

gresista-kontserbadorearen buruzagiaren hitzak erabiliz, “Langileentzako aukera” (Worker Choice). Estatu Batuetako hainbat estatutan jada ezarritako zenbait erreformari buruzkoak dira kutsu positiboko adierazpen horiek; Kanadako probintzia batzuetan ere ezarritakoak dira horietako batzuk.

Erreforma horietako bakar bat ere ez da ezer zehatzetan oinarritzen: ez dago azterlanik egiaztatzeko afiliazio-txartelen sinadura eskasa dela; ez da azterlanik eta gogoetarik egin lan-harremanen sistema batzuk eta besteak edo sistema horietako elementuak alderatzeko. Langileen ekintza kolektiboari entzungor egiten dioten gobernuek hartutako erabaki ideologikoak dira, beraz; izan ere, erreforma horietako bat eta bakoitzak sindikatuak ahultzea eragin du, bai eta sindikatuetakoa afiliatuen bizi- eta lan-baldintzak okertzea ere<sup>5</sup>.

- *Egiaztatzeko prozedura bikoitza*

Sindikatu bat sortzeko, ez da nahikoa txartelen sinaduren bidez langileen gehiengoaren babesak lortzea. Derrigorrezko bozketa sekretu bat ere egin behar da, eta, modu horretara, enpresaburuak denbora du prozesuan esku hartzeko.

- *Rand formula bertan behera uztea*

Langileek sindikatuko kuota ordaintzeari utz diezaiokete, zati bat edo kuota osoa, sindikatuko kide izan nahi ez badute, baina hala ere sindikatu horrek negoziatutako hitzarmen kolektiboaren abantailen onura izaten jarraituko dute.

- *Jarduera politikoen aitorpen publikoa*

Ipar Amerikako estatu batzuetan, jarduera politikoetara bideratutako giza- eta finantza-baliabideei buruzko kontu oso zehatzak emateko exijitzen diete sindikatuei. Kotizatzen duten pertsonen kotizazioaren zati hori itzultzea eskatzeko aukera ematen die legeak.

- *Grebarako eskubidea mugatzea*

Onartuta dago eskirolak baliatzea, greban dauden langileak modu iraunkorrean ordezkatzeko eta, areago, arrazoi estrategikoengatik (ekonomia, segurtasun nazionala edo ordena publikoa) grebalariei derrigorrez lanera itzul daitezela eskatzea.

Gaur egun, sindikatu batek, sindikatu gisa onartua izateko, egiaztatu egin behar du Lan Harremanen Batzordearen aurrean, ugazaba jakin batentzat lan egiten duten pertsonen %50ek baino gehiagok kide izateko txartela sinatu duela. Txartelak sinatzea prozesu samurra da, eta beste era bateko elkarte askotara afiliatzeko erabiltzen da: alderdi politiko, kontsumitzaile-elkarte, askotariko helburu sozialak dituzten talde komunitario eta abarretara afiliatzeko, adibidez.

Estatu Batuetan eta Kanadako sei probintzian, Ontarion eta Columbia Britainiarrean adibidez, bozketa sekretua derrigorrezko bihurtu da.

Eta Harper gobernuak hori ezarri nahi du Lanaren Kanadako Kodearen babesean, Legebiltzarreko lan harremanei buruzko Legearen babesean eta funtzio publikoko lan harremanei buruzko legearen babesean dauden langileentzako. Hau da, Quebeceko langileen %10entzako. Horixe da, hain zuzen, 2013ko udaberrian Kanadako Legebiltzarrean aurkeztutako C-525 lege-proiektuaren xedea.

Asko dira, demokraziaren izenean, bozketa sekretuaren ideiarekin bat egiten dutenak, horien artean gure afiliatuetako asko eta biztanleriaren ehuneko handi bat<sup>6</sup>. Horren alde egiten dute patronalak eta eskuineko iritzi-emaileek, hemen eta beste leku batzuetan, soldatapekoen egiazko asmoaren berri jakiteko eta behar ez diren presioak saihesteko biderik egokiena delakoan.

Ironiko samarra da demokrazia izatea enpresaburuek erabilitako argudio nagusia, nork eta mendebaldeko gizarteetan demokratikoak ez diren azken tokiak zuzentzen dituzten pertsonak. Hain zuzen, sindikatuen ahalgina kontrakoa da: lan bitartekoak pixka bat demokratizatzea, langileei beren bizi- eta lan-baldintzei buruzko ahotsa eskainiz.

*Pertsonen askatasunez elkartzen uztea, hori da demokrazia...*

FTQren galdeketa baten arabera, sindikaturen batean afiliatu gabeko langileen heren batek (%32) egon nahiko luke afiliatuta. Itxuraz behar handienean daudenak dira sindikaturen batean afiliatuta gehien egon nahi dutenak: diru-sarrera txikiak dituztenak, aldi baterako, noizbehinkako edo lanaldi partzialeko langileak, saltoki txikietan lan egiten duten pertsonak... Afiliatuta dauden pertsonen gehiengoak (%72) eutsi egin nahi dio

afiliazioari, eta laurden batek (%23) baino ez du sindikatua utzi nahi. Azken hamarkadetan, afiliatu gabe egon eta sindikaturen batean afiliatu nahi duten pertsonen ehunekoak gora eta gora egin du etengabe, eta afiliatuta jarraitu nahi duten sindikatuetakoko kideen ehunekoak egonkor samar eutsi dio, %70 eta %80,7 artean<sup>7</sup>.

...presio sindikalik gabe

Patronalaren diskurtsoak azpimarratze duenez, sindikatuak behar ez diren presioak egiten dituzte, modu erregularrean eta eskala handian, langileak sindikatuko kide izateko txartela sinatzera behartzeko.

Alabaina, lantoki edo lan-ingurune batean ezarri arte, sindikatuak ez dute inolako boteririk. Eta batzuek hitzetik hortzera besterik esan arren, Lan-harremanen batzordeak zorrotz arautzen du sindikatuak onartuak izateko administrazio-prozesua. Beraz, patronalaren xedea da, itxura batean, Batzordeko kideen inpartzialtasuna auzitan jartzea, Louis Morin epaile ohiak azaldu duenez<sup>8</sup>. Agente horien egitekoa da soldatapekoek afiliatu-txartelak beren borondatez sinatzen dituztela egiaztatzea, eta sinadurak ez direla mehatxupean lortu bermatzea<sup>9</sup>. Gainera, agente horiek inkesta bat egiten diete egiaztagiria eskuratzeko eskabide bakoitzean tartean diren zenbait langileri, eta batzuetan, baita langile guztiei ere.

...patronalaren presiorik gabe?

Berez, enpresaburuek ez dute baimenik egiaztagiri bat eman ez eman erabakitzeko prozesuan muturra sartzeko, gaia ez baitagokie. Lan arloko legediak babestu egiten ditu langileak enpresaburuen esku sartzeetatik<sup>10</sup>. Alabaina, jokabide desleialak oso ohikoak dira: ixteko mehatxua, sindikatuko pertsona garrantzitsuenak kaleratzeko mehatxua, langileen banakako edo taldeko elkarrizketak enpresaburuen ordezkariekin, sindikatuen aurkako bideoak erabiltzea... Estatu Batuetan, enpresek areagotu egin dituzte sindikalizazioaren aurkako jokabideak, eta abokatuak eta aholkulariak kontratatzen dituzte zeregin horretan jarduteko. Quebecen ere bada sindikatuen aurkako industria hori, baina modu ezkuuagoan aritzen da. Derrigorrezko bozketa onartu zain daude, bete-betean ekiteko.

Txartel baten sinadura onartzetik derrigorrezko bozketara igarotzeak murriztu egiten du sindikalizatzeko aukera, batez ere enpresaburuek den-



bora gehiago dutelako langileek sindikatu batean afiliatzeko izan dezaketen nahia trabak jartzeko. Sindikatuetan afiliatu gabeko langileek ondortxo dakite hori; izan ere, hirutik bik uste du sindikalizatzeko ahalegin ororen aurka agertuko litzatekeela bere nagusia.

Kanadan eta Estatu Batuetan sindikalizazio-ehunekoak paretsu hazi ziren 1950eko hamarkadara arte. Geroztik, Kanadako ehunekoak gora egingen jarraitu du, eta, aldiz, AEBetakoak behera egin du pixkanaka. AEBetan, 1947an ezarri zuten derrigorrezko bozketa sekretua. Beherakada hori are nabarmenagoa egin zen 1970eko hamarkadan, gobernuaren eraso gordinenak hasi zirenean. 1981. urtean, adibidez, Reagan presidenteak errotik moztu zuen aireko kontrolatzaileen lan-gatazka, guztiak kaleratuz eta haien sindikatua legez kanpo utziz.

Harrez gero, Lan-harremanen ganbera nazionalerako izendapenak (Quebecoko lan-harremanen batzordearen parekoa) kontserbadoreak izan ziren; areago, batzuetan baita sindikatuen aurkakoak ere, argi eta garbi. Eredua finkaturik, Ipar Amerikako enpresaburuek ateak zabalik aurkitu zituzten sindikatuen aurka jotzeko eta legeak urratzen jarraitzeko. Ordudanik gero eta ugariagoak izan dira jardunbide desleialak<sup>12-13</sup>.

1995ean, Mike Harris kontserbadorea gobernburu zela, derrigorrezko bozketaren sistema ezarri zen Ontarion. Egiaztagirien eskabide askok ezezkoa jaso zuten eta, hala, ontzat emandakoen ehunekoa nabarmen erori zen berehala, %82tik %68ra. Epe berean, Quebecen, ehunekoak lehengo berean eutsi zion, %85 inguruan. Hamar urteren buruan, Quebec eta Ontarioko sindikalizazioaren aldeak areagotu egin ziren, %8tik %12ra.

Are interesgarriagoa da Columbia Britainiarreko emaitzak aztertzea; izan ere, urteen joanean, bi sistemak txandakatu dira: orain txartelen sinadura orain derrigorrezko bozketa. Chris Riddell Cornelleko Unibertsitateko irakasleak (Michael Lynkek aipatua) hainbat epetan ontzat emandako egiaztagirien eskabideak eta haien ehunekoak aztertu ditu: 1970etik 1984ra (txartelak), ehunekoa %85 eta %95 artekoa izan zen; 1984tik 1993ra (bozketa), ehunekoa %70ra jaitsi zen; 1993tik 2002ra (txartelak), ehunekoa igo egin zen berriro (%90), eta 2002an berriro %70era jaitsi, berriz ere derrigorrezko bozketa ezarri zutenean.

*Gehiengoa duen sindikatueta*

Sindikatuaren monopolioa soilik Ipar Amerikan existitzen da. Monopolio horren ondorioz, gehiengoa duen sindikatuak, berak bakarrik ordezkatu behar ditu langileak. Horrek esan nahi du sindikatuaren batean afiliatu nahi duen langileen gutxiengo handi samar bat izanez gero, ez dela sindikaturik egongo horretarako! Munduko beste alderdietan, onartuak izateko, sindikatuak ez dute zertan gehiengoarenak izan, eta hainbat sindikatuak ordezkatu ditzakete lantegi bereko multzo bereko langileak. Kasu horretan, enpresaburuak derrigorrez negoziatu behar du gutxiengoan dagoen edo dauden sindikatuarekin. Patronalak bide horretatik joan nahi du benetan? Jakina ezetz!

Alabaina, patronalak eta sindikatuaren aurkako eskuinak auzitan jartzen dute, demokraziaren izenean, gehiengoa duen sindikatu bateko langileei afiliatuta egoteko ezartzen zaien betebeharra<sup>14</sup>, nahiz eta Auzitegi Gorenak behin baino gehiagotan aitortu duen betebeharraren horren legitimotasuna, batetik, ugazaben eta langileen arteko indar-harremanean oreka lortu beharra dagoelako, eta, bestetik, negoziazio kolektiboaren sustatzea legitimoa delako.

Patronalaren eta eskuinaren helburu hori ezin justifikatuzkoa da, sindikatu batera afiliatuta egoteko betebeharra, halakorik dagoen kasuetan, negoziazio kolektiboaren indarraldira mugatzea bezain beste. Halaxe da, langileek oraindik ere badute, legeak aurreikusitako epeetan, dimisioa emateko eskubidea; epe irekiak esaten zaie horiei<sup>15</sup>. Eta sindikatuaren afiliatuta geratzen direnak gutxiengoan geratzen badira, baja eman dutenak sindikatuaren baliogabetzea eska dezakete.

*Demokrazia boto bat baino askoz gehiago da*

Boza ematea da demokrazien ezaugarri garrantzitsuenetakoa; ulertzeko da, beraz, herritarren gehiengoak eta gure afiliatuek prozesu horrekin duen atxikimendua. Ahaztu egiten dugu, ordea, herrialde totalitarioetan ere badela bozketa sekretua. Bozketak zer baldintzatan egiten diren, horren arabera ebaluatzen da, berez, hauteskunde horien izaera demokratikoa. Mendebaldeko demokrazietan, hauteskundeetan botoa ematea zorrotz araututa dago, eragin handiko taldeen eraginetik babesteko, bereziki pertsona aberatsenen eta enpresen eraginetik. Adibidez, zenbait lege onartu dira alderdi politikoen finantzaketa eta hauteskunde-gastuetarako

ekarpenak arautzeko edo komunikabideek hauteskunde-kanpainetan alderdiei buruzko informazio orekatua ematen dutela bermatzeko.

Gordon Lafer Oregongo Unibertsitateko zientzia politikoetako irakasleak Estatu Batuetako hauteskunde-sistema eta National Labor Relations Board edo Lan-harremanen Batzordeko sistemarena alderatu ditu<sup>16</sup>. Eta alderaketa horren bidez frogatu du egiaztagiri sindikala eskuratzeko bozketak itxura besterik ez duela demokratikoa; izan ere, ez ditu jardun demokratikoaren baldintza nagusiak errespetatzen.

- *Boto-emaileengana iristeko aukera berdina*. Lantokietan edo lan-inguruneetan, enpresaburuek aukera mugagabeak dituzte langileengana iristeko, eta haien baldintza pertsonalen berri ere badute; sindikatuek, aldiz, ez.
- *Hautagaien eta hautesleen adierazpen-askatasun osoa*. Lan-inguruneetan, langileek ezin dute beren iritzia askatasun osoz eman, horrek ekar ditzakeen ondorio edo zigorren beldur.
- *Informazioa eskuratzeko aukera berdina*. Lan-inguruneetan, enpresaburuak kontrolatzen du informazioa; monopolioa du informazioaren gain.
- *Hauteskunde-kanpainaren finantzaketaren kontrola*. Lan-inguruneetan, ez dago gastu horiei dagokienez inolako mugarik; enpresek baliabide ekonomiko eta giza baliabide askoz gehiago dituzte (beren ikuskatzaile guztiak, adibidez), eta sindikatuek ezingo dute inoiz halakorik izan.
- *Hertsatze ekonomikoaren aurkako babesa*. Lan-inguruneetan, langileak apenas dauden babestuta enpresaburuek ezar ditzaketen zigor eta errepresalien aurrean; ixteko edo lan-baldintzak okertzeko mehatxuak aski dira beldurra eragiteko.
- *Emaitzak aplikatzeko azkartasuna*. Enpresaburuek ahalmena dute bozketa egiteko epeak behar ez bezala luzatzeko; baina, horrez gain, eta batez ere, aukera dute emaitza positiboak onartzeari uko egiteko; izan ere, apelazio-eskubideak urteak iraun ditzake, urte horietan sindikatuek ez dute onarpenik eta, enpresaburuek, beraz, langileei presioa eragiten jarrai dezakete.

## Segurtasun sindikaleko klausulak

Hitzarmen kolektiboetan, sindikatuen segurtasunerako klausulak negoziatzen dira. Hauek dira ohikoenak: tailer sindikal perfektua edo ez-perfektua. Klausula horiek Quebecoko lan legediaren babesean dauden soldatapekoen %70i aplikatzen zaizkio, 2008 eta 2011 artean Lan Ministerioan aurkeztutako hitzarmen kolektiboen bildumaren arabera; hau da, 937.099 soldatapekori eragiten dien 6.934 hitzarmenen arabera.

- Tailer sindikal perfektua: sindikatuen segurtasunerako modu bat da; horren eraginez, negoziazio-unitate bateko langile guztiek sindikatuko kide bihurtu behar dute eta afiliatioari eutsi behar diote enpleguari eusteko. Etorkizuneko enplegatuek ere derrigorrez afiliatu behar dute epe jakin batean.
- Tailer sindikal ez-perfektua: sindikatuen segurtasunerako modu bat da; horren eraginez, hitzarmen kolektibo bat sinatzen den unean sindikatuko kide diren langileek, gerora afiliatzen direnek edo ondoren sindikatura biltzen direnek, sindikatuko kide izaten jarraitu behar dute, nahiz eta sinaduraren aurretik afiliatuta ez zeudenak ez dauden horretara derrigortuta.

*Iturria: Lan Ministerioa. Quebecen 2011n aztertutako hitzarmen kolektiboen erretratu estatistikoa, 2012ko iraila, 180-181.*

### **Sindikatuaren dirua... Nondik dator?**

### **Zertarako da? Nola administratzen da?**

Funtsean, afiliatuek eta sindikatuen jardunaren onurak (bereziki negoziatutako lan-baldintzak) zuzenean jasotzen dituzten ez-afiliatuek maiztasun jakinez ordaintzen dituzten kuotetatik datoz sindikatuen diru-sarrerak<sup>17</sup>. Derrigorrezko atxikipen sindikala (edo alde aurretiko dedukzio sindikala) jasota dago lan arloko legedi federaletan eta probintzietan<sup>18</sup>. Normalean, Rand formula esaten zaio atxikipen horri.

Ivan C. Rand epaile kanadarrak 1946an ebazpen bidez emandako laudoarekin ezarri zen Rand formula. Hauxe da formularen oinarrian dagoen printzipioa: soldatapeko guztiak baliatzen direnez hitzarmen kolektiboaren onurez, guztiek ordaindu behar dute sindikatuak ezarritako kuota, afiliatuta egon zein ez. Soldatapekoek, nahiz eta sindikatuko kide ez izan, beren egoerari aplikatzen zaizkion negoziatutako lan-baldintzen onura jasotzen dute oso-osorik, eta sindikatuek babestu egin behar dituzte langile horiek.

Kanadako Auzitegi Gorenak onartu du afiliatuek kuota sindikala ordaintzeko duten betebeharra justifikatua eta arrazoizkoa dela, Rand formularen helburua sindikatuen egonkortasuna, negoziazio kolektiboa eta bake industrialia bermatzea delako.

Kanadan, Ontarioko kontserbadoreek iragarri dute neurriak hartzeko asmoa dutela Rand formularen aplikazioa nabarmen mugatzeko<sup>19</sup>, eta kontserbadore federalek bat egiten dute asmo horrekin. Kanadan, Ipar Amerikako egoera dute ispilu eta eredu.

#### *Estatu Batuetako egoera: eskuinaren helburu*

AEBetako 24 Estatutan, sindikatuko kide izan nahi ez duten pertsonak ezin dira derrigortu sindikatuko kuota ordaintzera.

Eta are okerrago, Estatu Batuetako Auzitegi Gorenak 1977an Abood auzian ebatzitakoaren arabera, negoziazio kolektiboarekin zerikusirik ez duten gai politikoei buruz iritzia ematen duten sindikatuek jarduera horren kostuaren zati proportzionala itzuli behar diete sindikatua utzi dutenei (horrela eskatzen dutenei, zehazki)<sup>20</sup>.

Ebazpen judizial horrek hainbat auzi eragin ditu: Zerk du zerikusia eta zerk ez negoziazio kolektiboarekin? Gatazka bakoitzak auzibide bat zabal-tzen duenez, baliabide sindikal asko jarri da helegiteen aurka defendatzeko; seguru asko, gainera, enpresaburuek berek aurkeztutakoak izan dira helegite horietako batzuk. Laurence Tribe Harvardeko Unibertsitateko zuzenbide konstituzionaleko irakaslearen arabera, betekizun horrek eragiten duena da enpresaburu ahaltsuen aurrean sindikatuak ahultzea, enpresaburu boteretsu horiek ez baitute halako betekizunik bete behar.

“[Estatu Batuetan] sozietate anonimoek ez dute horrelako arazorik: gai politikoean beren iritzia eman dezakete, nahiz eta akziodun guztiak ez ados egon. Gainera, sozietate anonimoek indar askoz handiagoarekin adieraz dezakete beren iritzia, sindikatuek baino askoz baliabide gehiago jarritz beren ideiak hedatzeko”<sup>21</sup>.

#### *Politika egiteko eskubideari buruz*

Orain arte, Kanadako Auzitegi Gorenak emandako epaien arabera, Rand formula, elkarte batera ez atxikitzeko askatasunaren aurkakoa izan arren, bitarteko legitimoa da lan-harremanen gure sistemaren helburuak lortzeko. Guztiak, afiliatuek eta afiliatu ez direnek, ordaindu behar dute sindikatua-

ren kuota. Eta formula berdin aplikatzen da sindikatuaren gastuak negoziazio kolektiboarekin zuzenean lotuta ez badaude ere:

- sindikatuko kideek erabaki behar dutelako finantza-baliabideak zer-nola kudeatu;
- ekintza politikoa funtsezkoa delako afiliatuen eta, oro har, langile guztien bizi- eta lan-baldintzak hobetzea xede duen erakunde demokratiko baten helburuetarako;
- ekintza politikoa aspaldikoa delako, sindikatuak sortu ziren hasierako garaietakoa, hain zuzen;
- bizitza politikoan oro har onartua dagoelako; izan ere, gobernuek gonbidatu egiten dituzte sindikatuen ordezkariak administrazio-organoetan karguak okupatzera edo hainbat forotan esku hartzera, hala nola Legebiltzarreko batzordeetan edo kontsultako organismoetan.

### Auzitegi Gorenaren epai baten zenbait pasarte

“Estatuak helburu hauek izan ditzake negoziazio kolektiboarekin zerikusirik ez duten kausetarako erabil daitezkeen kuota sindikalak ordaintzea exijitzeko: sindikatuei eztabaida politiko, sozial eta ekonomikoetan parte hartzeko aukera ematea, eta lan arloan demokrazia sustatzea. Helburuok lortzeko hautatutako bitartekoak arrazoizkoak dira; hau da, sindikatutako lan-ingurune bateko kide guztiek sindikatuaren kutxan kotizatzea arrazoizkoa da, nahiz eta kotizazio horiek zer-nola erabiliko diren jakiteko inolako bermerik ez izan”. (214-215)

“Oso zaila denez negoziazio kolektiboaren eta politikoaren artean bereizketarik egitea, beti izango da zaila erabakitzea sindikatu batek muga gurutzatu duen eta kuota helburu jakin batzuetarako erabili dituen. Eta sindikatu batek dirua zertara bideratu duen jakiteko arrazoizko desadostasunak sortzen diren aldiro, auziren bat sortuko da seguru asko. Nire iritziz, negoziazio kolektiboa sustatzea eta aipagai dugun jokabidea, sokaren kontrako bi muturrak dira. Sistemaren helburu behinena alderdiei desadostasunak beren kabuz konpontzen laguntzea den aldetik, bi aldeak auzitegiatar jotzera bultzatzen dituen erabaki oro helburu horren kontrakoa da”. (300)

*Iturria: Lavigne c. Syndicat des employés de la fonction publique de l'Ontario, [1991], 2 Rcs, 211.*

*Nola kudeatzen da sindikatuen dirua?*

Sindikatuaren finantza-kudeaketaren aurkako erasoak erakunde sindikal horien gardentasun faltan oinarriturik daudela esan ohi da: afiliatuek ez omen dakite benetan zertan erabiltzen den beren dirua, batez ere jardue-  
ra politikoei dagokienean; onenean, sindikatuetakoa buruak gaitasunik gabekoak omen dira, eta okerrenean, ustel batzuk. Esan horien arabera, beti ere. Baieztapen horiek, ordea, ez dute kontuan hartzen sindikatuen izaera demokratikoa.

Estatutu batzuen arabera araututako erakundeak dira sindikatuak, eta arau zehatzak daude finantza-kudeaketarako. Jardunean, kontabilitate sistematikoa egiten da. Tokian-tokian aukeratutako ikuskatzaileek edo sindikatu horretara afiliatutako auditoreek egiaztatzen dute tokiko finantza-kudeaketa. Sindikatu handien edo FTQren finantza-kudeaketa, berriz, organismo independenteek egiaztatzen dute. Sindikatuko zuzendaritzako kide hautetsiek dute beren finantza-administrazioaren ardura afiliatuen aurrean, sindikatuen biltzar edo batzar nagusietan. Finantza arloko txostenak batzar horietan aurkezten dira eta eskatzen dituzten bazkide guztien eskura jartzen dira.

Gerta daiteke sindikatuetakoa buruzagiek beren kargua baliatzea zenbait pribilegio eskuratzeko eta gordetzeko? Gerta daiteke, baina gauza bera gerta daiteke patronaleko buruzagien kasuan ere... Enpresaburu guztiak eta sindikalista guztiak ustelak direla pentsatu behar dugu orduan? Galderan bertan dago erantzuna.

Gainera, sindikatuetakoa buruzagiak bozen bidez aukeratzen dira, eta aldian-aldian egiten dira hauteskundeak horretarako. Ustelkeriarik bada, erakundeak eta afiliatuek badituzte zenbait mekanismo demokratiko buruzagi ustel horiek identifikatzeko, epaitzeko eta, beharrezkoa balitz, ordezkatzeko. Enpresetan baino askoz gardenagoa da hori guztia sindikatuetan.

C-377: gehiegizko eskakizunak kontuak ematerakoan

2012ko udazkenean aurkeztutako C-377 lege-proiektuak aldatu egiten du errentaren gaineko zergaren legea (federala), eta kontuak emateko gehiegizko eskakizunak betetzera behartzen ditu Kanadako eta Quebecoko sindikatu guztiak<sup>22</sup>. Lege-proiektuaren arabera, enpresaburuek eta haien elkarteek ez dute zertan gardenago jokatu, baina sindikatuek, aldiz, beren

jardunaren eta baliabideen xehetasunen berri eman beharko diete gobernuari, eta honek publiko egingo ditu datu eta xehetasun horiek. Sindikatuek zehaztu egin beharko dute 5.000\$-tik gorako transakzio bakoitza, baita gastu eta lanordu bakoitza ere, hainbat jarduera-kategoria-ren arabera sailkatuta: lan-harremanak edo negoziazio politikoa, jarduera politikoa, *lobbyng*a, hitzaldiak eta batzarrak, informazioa eta prestakuntza, ordainketa judizialak...

Senatuak, 2013ko ekainean bere jarduna eten aurretik, helegiteak jarri zizkion C-377 lege-proiektuari, eta bereziki eskatu zuen gastuen berri emateko muga 150.000\$-tara igotzea eta tokiko sekzioak eta 50.000 kide baino gutxiagoko sindikatuak legea bete behar izatetik salbuestea. Abuztuan, Legebiltzarraren luzamendurekin amaitu zen, behin-behinean, lege-proiektua onartzeko prozesua. Lan-saio berriaren hasieran, ordea, gobernuak berriro ere Senatura helarazi zuen hasierako lege-proiektua, eta orain azken organo horrek erabaki beharko du helegite horiek Legebiltzarrean bozkatzeko aurkeztuko dituen edo eztabaida berriro abiaraziko duen.

Zer ondorio ekar ditzake lege horrek?<sup>23</sup>

Zer helburu du, beraz, legedi mota horrek? Nori egingo lioke mesede informazio hori publiko egiteak? Dударik gabe, sindikatuetak kideei ez, lehendik ere eskura dutelako finantza arloko informazio guztia. Helburua ez ote da eskuineko iritzi-emaleei argudioak ematea herritarren artean sindikatuen irudia are gehiago ahultzeko, iritzi-emaile horien aburuz sindikatuek egin beharko luketen lanarekin loturarik ez duten zenbait gastu aurkeztuta? Helburua ez ote da ugazabei argudioak ematea, publiko egindako informazio hori negoziazio kolektiboaren eskubidea eta sindikatuek jendea erakartzeko egiten dituzten kanpainak mehatxatzeko balia dezaten? Sindikatuen indar-harremana ahulduko luke lege horrek, dudarik gabe.

- Egunerokoan, sindikatuek administrazio arloko zereginetan jardun beharko lukete buru-belarri, eta ez lukete behar beste denbora izango afiliatuen beharrezanez erantzuteko.
- Negoziazioetan, enpresaburuek alde aurretik jakingo lukete zein den sindikatuaren finantza-egoera eta erresistentzia-kutxarena. Sindikatuak, bestalde, ez luke inolako bitartekorik izango enpresa ixteko, deslokalizatze edo sindikatuko pertsona garrantzitsuak kaleratzeko mehatxuei aurre egiteko.



- Sindikatuek defentsa juridikora zenbat baliabide bideratzen duten jakinda, enpresaburuek erraz kalkulatuko lukete hobeto ateratzen zaien kalte-ordainak berehala kitatzea edo, aitzitik, denbora pasatzen uztea.
- Ugazabek aukera lukete sindikalizazio-kanpainen aurka beren erantzuna prestatzeko; izan ere, argitaratutako gastuen txostenei esker aldez aurretik jakingo lukete kanpaina horien berri (Ministerioaren Interneteko atarian emango lirarteke argitara datuok, bilaketak erraz egiteko moduan)<sup>24</sup>.

Informazio konfidentziala gizarte osoari emateak informazio konfidentziala edo sekretu profesionala babesteko eskubidea urratzen duela uste dugu, bereziki abokatuekiko harremanari buruzko harremanetan.

Errentaren gaineko zergaren legea, ordea, oso zorrotza da gobernua-  
ren funtzio edo organismoen eta poliziakoen artean informazioa trukatzeko aukerari dagokionean, eta are zorrotzagoa informazio hori publiko egiteari dagokionean. Arau horiei itzuri egiteko<sup>24-25</sup> artikulua aplikatu beharraz salbuesteko aukera aurreikusitako eta jaso behar izan dute lege-proiektuan. Kasu honetan ere, neurri itxuragabekoak eta bidegabeak dira mugimendu sindikalari eraso egiteko, nahiz eta arazorik dagoenik ez den egiaztatatu.

### **Oraindik ere beharrezkoak al dira sindikatuak?**

Pertsona askok dio gaur egun sindikatuak ez direla beharrezko eta, areago, arriskutsuak ere badirela: jada ez direla langileak esplotatzen; pertsona bakoitza gai dela zuzenean nagusiarekin hitz egiteko, arau zurrun eta desegokien trabarik gabe; sindikatuek kalte egiten diotela ekonomiari eta enplegua sortzeari; gure gizarteetan jada eutsiezinak diren ongizate-estatuaren alde egiten jarraitzen dutela...

Quebeceko herritarrek, ordea, argi dute gauzak ez direla horrela. Hirutik bik uste du sindikalismoa behar-beharrezkoa dela gaur egun, afiliatuek afiliatu ez direnek baino gehiago (%80 eta %52, hurrenez hurren)<sup>26</sup>. Arrazoiak ugariak dira: langileak sindikatuetan afiliatzen dira patronalaren nahierako jokabidea arautzeko eta beren lan-baldintzak hobetzeko, baina baita ekonomiaren eta gizartearen garapenean zuzentasuna eta justizia bermatzeko ere.

*Lan-baldintzak hobetzea*

Sindikatueta afiliatutako pertsonen, oro har, afiliatu ez diren baino lan-baldintza hobekiagoak dituzte: soldata handiagoak eta parekoagoak gizon eta emakumeen artean; opor eta atsedeen-egun gehiago; soldataren berme edo erretiro-pentsioaren estaldura aldetik maiztasun handiagoa. Horrek hoberako eragina du sindikatueta afiliatu gabeko pertsonen lan-baldintzetan ere; esaterako, gobernuak gutxieneko soldata hobetzen duenean, edota, adibidez, enpresa berean bost urtez jarraian lan egin dutenei hiru garren opor astea eskaintzen dienean.

Langile guztientzako aplikatzekoak diren legeak onartu dira enpresaburuak amore emateko prest ez zeuden esparruetan, hala nola laneko osasun eta segurtasunaren arloan, soldata berdintasunaren esparruan edo aitatasun-baimenen kasuan. Lege horiek izateak ez du esan nahi nahikoa direnik, ez eta enpresaburuek errespetatzen dituztenik ere. Sarritan, ordezkatu eta mehatxuetatik babestuko dituen sindikaturik ez bada, langile gutxi batzuek baino ez dute lortzen beren eskubideak errespetatu izatea.

Zoritxarrez, lan-merkatua eta lan-baldintzak erabat okertzen ari dira, Kanadako eta mundu osoko ekonomiaren mutazio sakonaren eraginez: produkzioaren globalizazioa, merkataritza libreko akordioak, lorpen sozialak eta oro har herritarren bizi-baldintzak murrizteko presioak, zerbitzu publikoen pribatizazioa... Ekonomia globalizatuak finantza arloko interes handien eta multinazional handien mesedetan ezarri ditu jokoaren arauak<sup>27</sup>. Larriagotu egin ditu desoreka ekonomikoak eta sozialak, baita langileen esplotazioa ere. Hain zuzen, industrializazioaren hasierako kapitalismo basatira itzultzen ari garela dirudi. Horren erakusgarri dira, esaterako, aldi baterako langile etorkinek beren nagusiekiko duten mendekotasun handia; enpresaburuek lan-ordutegiaren gain eta langileen bizitzaren gain duten kontrola, adibidez deitutakoan lanera joan beste aukerarik ez duten pertsonen gain, lan-ordutegi zatituak jasaten dituzten pertsonen gain edo derrigorrez aparteko lan-orduak egin behar dituztenen gain.

*Ekonomiari kalterik egin gabe, desoreken aurka borrokatzeko...*

Ekonomia Lankidetzeta eta Garapenerako Antolakundeko (ELGA) herrialde kideei buruzko hainbat azterlanek erakutsi dutenez, sindikatuak indar handi samarra duten herrialdeetan adierazle ekonomikoak ere hobekiago dira

### Sindikatu batean afiliatuta egotearen abantailak (abantailaz gozatzen duten pertsonen %) 2007

	Afiliatuak (%)	Ez afiliatuak (%)
Hiru astetik gorako oporraldia	56,4	27,7
Gaixotasunengatiko baja ordainduak	73,0	54,2
Soldata bermatua	91,0	57,5
Enpresaren pentsio-plana	76,7	33,9

2012an, sindikaturen batean afiliatutako langileen asteko batez besteko ordainsaria afiliatu gabekoena baino %36 handiagoa zen. Afiliatutako emakumeen asteko batez besteko gizonetzko afiliatuen %84 zen; afiliatu gabeko emakumeena, aldiz, %73.

*Iturriak: VEZINA, Michel, et al. Etudes et recherches, Rapport R-691, EQCOTESST, 2011ko iraila, 656*

*p(www.travail.gouv.qc.ca/fileadmin/fichiers/Documerits/conditions\_det\_ravail/EQCOTESST\_R-691\_RAPPORT.pdf). Galdeketa 2007ko abuztuan eta irailean egin zitzaien 5071 pertsonari. STATISTIQUE CANADA. Biztanleria aktiboari buruzko inkesta. Langileen ordainsariaren estimazioak, langileek enpresan daramaten denbora, duten estaldura sindikala, generoa eta adin-multzoa kontuan hartuta. 2012, 282-0074 Taula*

liberalismo ekonomikoa babesten duten edo sindikatuen presentzia txikia den herrialdeetan baino. Azterlan horiek berek erakusten dute, halaber, gizarte-sarea trinkoagoa dela, desorekak askoz txikiagoak direla eta pobrezia, osasun eta hezkuntza mailako adierazleak hobeak direla herrialde horietan<sup>28</sup>.

Alabaina, justizia, berdintasun eta gizarte-kohesioko helburuetatik gero eta gehiago aldentzen ari diren aginduen mendera daude gobernuak, itxura batean. Guztiontzako demokrazia, horixe dago kolokan; izan ere, gutxi batzuek mugimendu sindikala ahultzea eta, areago, desagertzea nahi dute, bai enpresetan eta bai gobernuetan. Eta horixe lor dezakete gure lan-harremanen ereduaren aurkako eraso horien bidez.

**Oharrak**

1. FTQ-k informazioa emateko dokumentu bat aurkeztu zuen jada 2007ko batzar-  
rarako. FTQ. L'accès à la syndicalisation, la démocratie, c'est beaucoup plus  
qu'un vote, 39 eta 40 ebazpenetarako informazio-dokumentua, FTQren 28.  
Biltzarra, 2007ko azaroaren 26tik 30era, 17, [Online] Beste era bateko informa-  
zio-bideak erabiliko dira beste mota bateko erasoei erantzuteko.
2. ROUILLARD, Jacques. Histoire du syndicalisme quebecois, Boréal, 1989, 26-30,  
250-253, 297-301, 454-457. GERIN-LAJOIE, Jean. Les relations du travail au  
Québec, Gaetan Morin éditeur, 1992, 44-54. ALLIANCE SOCIALE. Pourquoi la  
syndicalisation? Justice, équilibre, partage, Journée mondiale pour le travail  
décent, 2013ko urriaren 7a, 4.
3. Quebeceko historian izan den gatazkarik luzeenetako batean (20 hilabete)  
United Aircraft (gerora Pratt & Whitney) enpresako 2.000 langile, Automobileko  
Langileen Batasuna (berriki Unifor bihurtua) sindikatuan afiliatutakoak, aritu  
ziren borrokan. Enpresak, baztertu egin zuen Rand formula eta eskirolak baliat-  
zen jarraitu nahi izan zuen, grebaren amaieran geratzen ziren 750 grebalaria-  
tik 500 berriro hartzeari uko eginez.
4. Zuzendaritzako langileek, munduko beste hainbat herrialdetan, sindikatuetan  
afiliatzeko eskubidea dute. 2003ko martxoan, zuzendaritzako langileen  
Quebeceko lau elkartek inpugnatu egin zituzten haiei zegozkien lan arloko lege-  
en murrizketak Laneko Nazioarteko Erakundearen aurrean, eta erakunde horrek  
arrazoia eman zien. Gobernuak ez du neurririk hartu ebazpen hori aldatzeko.
5. ALLIANCE SOCIALE. Pourquoi la syndicalisation? Justice, équilibre, partage,  
Journée mondiale pour le travail décent, 2013ko urriaren 7a, 4.
6. QUEBECeko PATRONALAREN BILTZARRA. Egiaztagiri sindikala - Quebeceko  
gehiengo zabala bozketa sekretuaren alde, 2006ko urriaren 20ko prentsa-oha-  
rra. Gehiengo zabala da galdeketari erantzun zioten pertsonen %79 (horietatik  
%16 ez zegoen ados, eta %5ek ez zekien eta ez zuen erantzun).
7. Eko GALDEKETA. Lan-baldintzen eta sindikalismoaren pertzepzioari buruzko  
galdeketa, FTQ eta FTQ Elkartasun Funtsaren kontura egina, 2007ko abuztua  
eta iraila.
8. MORIN, Louis. Boza ematea edo txartel bat sinatzea, patronalak beti egingo du  
aurka?, Le Devoir, 2005eko maiatzaren 16a, A7. Lan-harremanen batzordeko  
lehen presidentea izan zen Louis Morin.
9. "Inork ezin du beldurra eragin edo mehatxurik erabili pertsona bat soldatapeko-  
en edo enpresaburuen elkarte bateko kide egin dadin, asmo hori alde batera utz  
dezan edo elkarteko kide izateari utz diezaion". L.R.Q., Lanaren Kodea, c. c-27,  
Quebec, 13. artikulua.
10. "Enpresaburuak eta enpresaburuarentzat edo enpresaburuen elkarteentzat lan  
egiten duten pertsonak ez dira, inolaz ere, soldatapekoen elkarte baten presta-

- kuntza eta jarduerak azpian hartzen, oztopatzen edo finantzatzen saiatuko, ez eta haietan parte hartzen ere". L.R.Q., Laneko Legedia, c. c-27, Quebec, 12. artikulua.
11. Eko-galdeketa, 7. oharra.
  12. BRONFENBRENNER, Kate. No Holds Barred: The intensification of Employer Opposition to Organizing, Economic Policy Institute, Briefing Paper 235, 2009ko maiatzaren 20a, 31. [online] [www.epi.org/publication/bp235/].
  13. LYNK, Michael. Labour Law and the New Inequality, Ivan Cleveland Rand Memorial Lecture, Faculty of Law, New Brunswickeko Unibertsitatea, 2009ko otsailaren 5a, 34, [Online] [ssrn.com/abstract=1411700].
  14. Betebehar hori hitzarmen kolektibo gehienetan jasotzen da, eta inplizituki baita Quebeceko Lan Legedian ere, L.R.Q., Lan Legedia, c. C-27, Quebec, 63. artikulua.
  15. L.R.Q., Lan Legedia c.C. 27, Quebec, 22 eta 41. artikulua.
  16. LAFER, Gordon, Free and Fair? How Labor Law Fails U.S. Democratic Election Standards: An American Rights at Work Report, 2005eko ekaina, 36, LAFER, Gordon. Neither Free Nor Fair, The Subversion of Democracy Under National Labor Relations Board Elections, An American Right Work Report, 2007ko uztaila, 67.
  17. Negoziatzen denean, dirua etor daiteke enpresaburuengandik ere, eta sindikatuko liberatuentzako, funts humanitarioetarako edo prestakuntza sindikaleko funtsetarako bideratzen da. Gobernuak ere eskaintzen ditu diru-laguntzak, zenbait helburu aintzat hartuta: laneko osasun eta segurtasunari buruzko prestakuntza, afiliatu etorkinek frantsesa ikasi ahal izatea...
  18. L.R.Q., Lan Kodea c. c-27, Quebec, 47. artikulua.
  19. ONTARIO FEDERATION OF LABOUR (OFL). Working for Less, The Coming Threat to Union Security in Ontario, 2013ko otsaila, 19.
  20. Abood v. Detroit Board of Education, 431 U.S. 209, 1977.
  21. TRIBE, Laurence H. Constitutionnal Choices, Cambridge, Mass.: Harvard University Press, 1985, hemen aipatua: Lavigne c. Syndicat des employés de la fonction publique de l'Ontario, [1991], 2 RcS, 300-301.
  22. PAS DE DEMOCRATIE SANS VOIX. Les conservateurs au pouvoir, Coupure idéologique, coups durs pour les droits, 2013ko martxo, 5.
  23. ALLIANCE SOCIALE. 5. oharra.
  24. KANADAKO GOBERNUA. Errentaren gaineko zergaren legea aldatzen duen legea (langileen erakundeei aplikatzekoak diren eskakizunak), C-377 Lege-proiektua, Kanadako Komunen Ganbera, 2012ko abenduaren 12an onartua, 1. artikulua (4).

25. Ibidem.
  26. EKO-GALDEKETA, 7. oharra.
  27. FTQ. Finantza arloko globalizazioa ulertzea: gure elkartasuna zabaltzea, 2008, 69.
  28. LAUZON M., ROGENMOSER F. y LP. LAUZON. Portrait du syndicalisme: au delà des mythes. Analyse socio-économique, Laboratoire d'études socio-économiques de l'UQAM, 2013ko ekaina, 57, [Online] [[www.undes.uqam.ca/cese/pdf/etude\\_sur\\_syndicat\\_version13.pdf](http://www.undes.uqam.ca/cese/pdf/etude_sur_syndicat_version13.pdf)]. LYNK, Michael. Labour Law and the New Inequality, Ivan Cleveland Rand Memorial Lecture, Faculty of Law, University of New-Brunswick, 2009ko otsailaren 5a, 34 p., [Online] [[ssrn.com/abstract=1411700](http://ssrn.com/abstract=1411700)].
-



OHARRAK: .....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....