

BESTELAKO SINDIKALISMO BATI BURUZKO MINTEGI BATEN KRONIKA

christian levesque,
gregor murray,
christian dufour
eta adelheid hege-rekin
solasean



0. AURKEZPENA	3
Leire Txakartegi	3
1. BISITAREN OIHARTZUNAK PRENTSAN	4
"Mekanismo demokratikoak martxan jartzeak indartu egiten du sindikatuen nortasuna"	
Levesque-Murray	4
"Los trabajadores tenemos capacidad para cambiar el rumbo de la globalización"	
Levesque-Murray	6
"Hay sindicatos que se sienten cómodos en su posición y renuncian a la lucha obrera"	
Levesque-Murray	8
«Los sindicatos deben actuar también en ámbitos más sociales»	
Levesque-Murray	9
2. GLOBALIZACIÓN Y PODER SINDICAL	10
"Hay que volver al movimiento, cambiar las reglas del juego y el sentido del poder"	
Christian Levesque - Gregor Murray - Adelheid Hege	10
3. RENOVACIÓN SINDICAL	16
"Es su propio trabajo, y no el contexto, el que explica la situación del movimiento sindical"	
Christian Dufour	16
"La suerte está en nuestras manos"	
Gregor Murray	19
4. PRACTICAS MILITANTES Y SU RENOVACIÓN	20
"Todo el mundo crea pero sólo el artista sabe que lo hace"	
Gregor Murray - Adelheid Hege - Christian Dufour	20
5. EL DIÁLOGO SOCIAL	23
"Debemos replantear hoy la cuestión de las clases sociales"	
Christian Dufour	23
"Si no movilizamos nuestros recursos no pintaremos nada en las decisiones"	
Gregor Murray	26
6. LA FORMACIÓN SINDICAL	27
"La formación es fuente de renovación y de evolución"	
Gregor Murray - Christian Dufour	27
7. BAIONAKO ELKARRIZKETAREN OIHARTZUNAK	29
«Les compétences-clef des militants relèvent de leur capacité à mobiliser de l'espoir et de la confiance»	
Gregor Murray - Ch. Dufour - Ch. Levesque - Adelheid Hege	29



Aurkezpen gisa

Gai Monografiko honek Manu Robles-Arangiz Fundazioak 2007ko ekainaren 27-28an antolaturiko mintegi baten kronika izan nahi du, bertan entzundakoak eta hausnartutakoak jasotzea bene-benetan merezi duelakoan baikaude. Lan honen aurkezpen gisa, Leire Txakartegik, ELAren Formazio arduradunak, mintegian bertan laburpen gisara egindako interbentzioaren zati bat jasotzen dugu.

«Bi egun hauetan entzun ditugun hausnarketak oso interesgarriak eta emankorrak izan dira. Egin den azterketa Québec, Kanada eta Europako hainbat herrialdetan kokatuta dagoen arren, oinarrian dauden ideiak gurean ere indarrean daude. Hori da, hain zuzen, lehenik eta behin guztioi burura etorri zaiguna: ze ezaguna eta hurbila egiten zaigu entzuten ari garena!

Ez da erraza entzun dugun guztiaren ondorioak bapatean laburtzea. Baina, halere, aurreratu ditzakegu batzuk.

Argi dago globalizazioak joko arauak aldatu dizkigula. Sindikatu eta enpresarien arteko harremanak aldatu ditu: kapitalaren mugikortasuna, lekualdatze mehatxuak, malgutasuna... Hori bai, sindikalismoa behartuta dago hausnarketa estrategiko bat egitera testuinguru berriari egokitzeko.

Non daude sindikatuaren botere baliabideak? Enpresan, lan tokian. Horregatik, sindikatua bere botere iturrietara itzuli behar da, eguneratzeko eta berritze-ko.

Horretarako hainbat puntu garatu dira bi egun hauetan. Puntu hauek ez dira isolatuak, elkar indartzen dute, edo garatu ezean, elkar ahultzen dute. Nik zazpi aipatuko ditut:

1. Sindikalismoak talde nortasun berriak definitu behar ditu. Lan merkatuan dauden talde berriak eta lan munduaren aniztasuna aintzat hartu behar ditu eta hauentzako tresna eraginkor bihurtu. Sindikalismoaren funtsezko osagaia elkartasuna da. Ezin du onartu elkartasun hauen arteko zatiketarik.

2. Proiektu berriak behar ditu, alternatiboak. Horretarako funtsezko baloreak berreskuratu behar ditu: berdintasuna, duintasuna... Gaitasun estrategikoa izan behar du: ekimena hartu, agenda propioa markatu eta proiektu hauek komunikatzeko gaitasuna izan. Posizio ideologiko erradikala izan behar du sindikalismoak, ordezka-tzen duen klasearen interesen defentsan oinarritua.

3. Negoziazioa eta ekintza sindikalaren arteko lotura indarrean jarri behar du. Negoziazio kolektiboa lan munduan dauden ezberdintasunak ezabatzeko tresna bezala erabili, eta ez ezberdintasun hauek iraunarazteko.

4. Barne elkartasuna, parte hartzea. Globalizazioak ezinbestekoak bihurtzen ditu sindikatuaren nortasun kolektiboa, afiliatuen kohesioa eta prozedura demokratikoak. Horrek ematen digu indar korrelazioa. Bi mailatan, alde batetik, sindikatuaren estruktura ordezkariekiko, eta bestetik, ordezkariek afiliatuekiko eta langileekiko. Delegatuek eguneroko jardunean eta langileekiko harremanean oinarritu behar dute bere ordezkaritzaren zilegitasuna.

5. Kanpo elkartasuna edo aliantzak, beste sindikatuekin eta jendarteko beste elkarte batzuekin. Globalizazioak inposatu nahi digun lehiakortasunaren diskurtsoaren aurrean eta deslokalizazio mehatxuen aurrean ezinbestekoa da komunitatearen elkartasun sarea. Ez bakarrik hori: kanpo aliantza hauekin aberastu egiten da proiektu sindikala. Puntu honetan sartuko nituzke mugaz gaindiko aliantzak ere. Nazioarteko erakunde hauek eraginkorrak izateko aldaketak bultzatu behar dira.

6. Talde sindikalen berritzearen beharra. Proiektu berriek talde berriak eskatzen dituzte gehienetan, edo askotan behintzat.

7. Prestakuntzaren garrantzia: sindikatuko arduradunena, ordezkariena... Nortasun kolektiboak eta balore sindikalak landu egin behar dira, eztabaidatu. Prestakuntza talde kohesiorako tresna da, eta era berean aurrez aipatu dudan berrikuntzaren ezinbestekotasuna».

LEIRE TXAKARTEGI

Mintegiaren oihartzunak prentsan

Gregor Murray - Christian Levesque

«Mekanismo demokratikoak martxan jartzeak indartu egiten du sindikatuaren nortasuna»



AITZIBER ARZALLUS

Berria, 2007ko uztailak 1

Globalizazioak egitura sindikalak ahuldu eta lan baldintzak okertu ditu, Murray eta Levesquen iritziz. Mundializazioari ukitu gizatiarragoa emateko erreminta bila dabilta orain.

Asteon, Donostian izan dira Gregor Murray eta Christian Levesque, Montrealgo (Quebec, Kanada) Lanaren eta Mundializazioaren Unibertsitatearteko Ikerketa Zentroko (CRIMT) ikertzaile eta koordinatzaileak. UNED Bergarako Ikastetxe Elkartuak eta Manu Robles Arangiz institutuak *“Botere sindikalaren oraina eta etorkizuna munduko ekonomian”* izenburupean antolatutako jardunaldietan parte hartu dute, hizlari gisa.

Murray eta Levesque hamaika herrialdetako sindikalismo ereduak aztertzen eta globalizazioak haietan izan duen eragina neurtzen jardun dira azken urteotan. Beren teoriak Ipar Ameriketako sindikalismoaren testuinguruan oinarritu dituzten arren, beste edozein lekutarako ere berdin-berdin balio dutela ziurtatu dute.

Globalizazio ekonomikoak sindikalismoa ahuldu egin duela diozue. Baina, aldi berean, langileen lan baldintzek ere okerrera egin dute. Nola uler daiteke hori?

Mundializazioak gaur egun diren estruktura sindikalak ahuldu ditu, estruktura sindikal horiek ez direlako gai izan globalizazioak sortu duen egoera berrira egokitzeke. Jardunaldi hauetan estruktura horiek zer bide hartu dituzten aztertu nahi dugu, globalizazioari aurre egiteko erreminta sozial batzuk lantzeko, mundializazioari ukitu gizatiarragoa eman diezaiozun.

Zer elementuk ematen diete sindikatuei indarra?

Gure inguruan gertatzen diren aldaketak ukatu gabe, gure ustez sindikatuek badituzte tresna batzuk eskura, eta tresna edo baliabide horiek gaur inoiz baino garrantzitsuagoak dira. Milaka erakunde sindikal ikertu dugu, batik bat enpresa arloan, eta argi dago sindikatuek beren baliabideak erabiltzeko apustua egiten dutenean botere handiagoa lortzen dutela. Metafora erraz batekin azaltzearren, batzuetan diogu baliabide horiek garuna, bihotza eta birrikak direla. Garunak estrategiarekin eta aurrez ekintza sindikalaren ikuskera definitzearekin du zerikusia.

Sindikalismoaren bihotza, berriz, demokrazia da. Eta demokrazia diogunean ez gara ari erabat abstraktuak diren arauak. Lantokietan saiatzeari da demokrazia, langileengana joatea beren iritzia eman dezaten. Azkenik, birikek oxigenoa ematen digute, eta hori da hain zuzen kanpoko aliantza nahiz elkartasunen egitekoa.

Zuen esanetan, enpresa arloko sindikatuek funtsezkoak dituzte hiru botere baliabide: gaitasun estrategikoak, barne elkartasuna eta kanpo elkartasuna. Zeintzuk dira sindikatuek landu beharreko gaitasun estrategikoak?

Gaitasun estrategikoak enpresa sindikatuek agenda propioa osatu eta hedatzeko duten abilezia adierazten

du. Beren balio, interes eta helburuen adierazpidea da. Horien barruan ez daude soilik beren eskaerak, baizik eta baita proiektuak eta harreman sozialei buruzko ikuspegiak ere. Botere baliabide hori erabat lotuta dago liderrek proiektuak gauzatu eta lehenesteko duten gaitasun estrategikoarekin finean, proiektu horiek gauzatzeko eta modu eraginkorrean komunikatzeko gaitasunarekin.

Nolako behar du izan sindikatuen barne elkartasunak?

Barne elkartasunak lan guneetan langileen arteko demokrazia eta kohesioa ziurtatzeko garatzen diren mekanismoak adierazten ditu. Sindikatuko bazkideek parte hartzeko moldeak hartzen ditu, ordezkarien egiturak, langile eta buruzagi sindikalen arteko komunikazio metodoak eta, molde orokorragoan, langileen eta horien sindikatuen arteko harremanak.

Eta kanpo elkartasunak?

Enpresa sindikatuek beren komunitatearekin lan egiteko eta beren sindikatu propioaren barruan beste sindikatuekin eta komunitatearekin koordinazio mekanismo horizontalak nahiz bertikalak eraikitzeke gaitasuna adierazten du kanpo elkartasunak. Elkartasun forma horren barruan daude enpresa kideek beren egitura sindikalak antolatzeke jardueretan duten parte-hartzea, bai eta beren egitura sindikalaren zerbitzu bereziei eta baliabideei heltzeko duten abilezia ere.

Garrantzi handia ematen diozue sindikatuek kanpora begira izan beharreko harremanei. Alegia, beren ohiko lan esparrutik at ikuspegi sozial zabalagoa izan behar luketela uste duzue.

Bai noski, sindikatuen eguneroko lan esparrua lantokiak dira, eta haiek zibilizatzea da haien egitekorik

garrantzitsuena. Baina argi dago tokian tokiko sindikatuen lana ezin dela nahikoa izan. Langileen defentsa gutxieneko maila batean eragingarria izan dadin, ezinbestekoa da gizarako sektoreetara ere zabal-tzea. Hori dela eta, sindikalismoaren lehenengo eginbeharra zer gizarte eredutan bizi nahi dugun definitzea da.

Hain zuzen, horixe da hamaika herrialdetako sindikalismoak aztertu ondoren atera dugun ondorioetako bat. Frogatuta dago sindikatuek beren mekanismo demokratikoak martxan jartzen dituztenean eta kideekin nahiz beste langileekin harremanak izateko gaitasuna handitzen dutenean aukera handiagoak dituzte la nortasun sindikal berritu eta indartuak sorrarazteko. Gainerako gizarte eragileekin harreman iraunkorrak dituzten sindikatuek hobeto komunikatu ohi dute beren komunitatearen borondatea, gehiago hurbildu ohi direlako kideengana ere. Azken finean, langileak gizartearen parte dira, eta lantokian dituzten arazoetatik aparte bestelako buruhaustek ere izaten dituzte. Eta, gure iritziz, sekulako garrantzia du arazo horiei ikuspegi globala emateak, gero esparru bakoitzean eurei dagozkienak konpontzen saiatuko diren arren.

Langileen defentsa gutxieneko maila batean eragingarria izan dadin, ezinbestekoa da gizarako sektoreetara ere zabal-tzea. Hori dela eta, sindikalismoaren lehenengo eginbeharra zer gizarte eredutan bizi nahi dugun definitzea da.

«Los trabajadores tenemos capacidad para cambiar el rumbo de la globalización»



JUANJO BASTERRA

Gara, 1 de julio de 2007

Christian Lévesque y Gregor Murray son profesores universitarios de la Escuela de Relaciones Industriales de la Universidad de Montreal en Québec y son los máximos responsables del Centro de Investigación Interuniversitaria sobre la Mundialización del Trabajo (CRIMT). Subrayan que los sindicatos "no deben estar aislados de la sociedad ni de otros sindicatos" y que "hay que aprender de todas las luchas".

Arrakasta iritsiko da, baldin eta arazoetatik gertu kokatzen bagara: horixe da gakoa

Christian Lévesque y Gregor Murray analizan la capacidad de los sindicatos para defender las condiciones de trabajo y de vida de los trabajadores en el espacio de la globalización. Llegan a la conclusión de que si no adquieren "cierto poder", el perjuicio es claro. Reconocen, sin embargo, que se debe actuar con "miras amplias" para hacer frente a la "mundialización".

Consideran necesaria "una capacidad de propuesta y respuesta sindical", aunque destacan que es necesario ofrecer "un impulso democrático y solidario" y, como tercera punta de lo que denominan "triángulo estratégico", estiman que se debe tejer una red de alianzas con otros grupos sociales y sindicales para hacer frente "al inmenso poder de las empresas".

Su experiencia en Canadá, EEUU y México les hace ser optimistas de cara al futuro, aunque admiten que "para ganar, primero hay que perder en una y otra ocasión. Hay que estar ahí", indican estos profesores que han estado en Euskal Herria para participar en un curso organizado por el Instituto Manu Robles Arangiz, ligado a ELA. Como profesores que son, enseñan a los sindicalistas a abrir nuevas puertas e iniciar caminos para que la mundialización de la economía no afecte de manera negativa a los trabajadores.

¿Pierden los sindicatos poder en la globalización económica que se está produciendo cada vez con mayor virulencia?

Christian Lévesque: Absolutamente. La situación de la globalización está cambiando los recursos de poder de los sindicatos. Antes podían utilizar el número de trabajadores como fuerza de enfrentamiento. Ahora necesitan movilizar a más trabajadores y en otros lugares. Necesitan movilizar otro tipo de problemas, que son más complejos. La competencia no está en el País Vasco, España, China, México, Europea del Este..., se extiende. Es más difícil y compleja y, por lo tanto, necesitan acumular.

Mundializazioaren norabidea gure onerako aldatzeko gaitasuna badaukagu langileok

¿Cómo se hace frente a la amenaza de la deslocalización que cercerna la presión sindical?

C.L.: La situación es igual en todos sitios. Es necesario ser independiente de la lógica empresarial, ser autónomo. Hay que desarrollar propuestas en el ámbito sindical que vayan en la línea de la dignificación del trabajo y de las personas. Es muy importante para hacer frente al poder empresarial.

Gregor Murray: Un segundo pilar es el impulso de la democracia interna. Deben aproximarse a la gente. Hay que tener un contacto muy fluido entre los delegados y los trabajadores, porque si no hay este vínculo, las negociaciones quedan muy lejos de los trabajadores. Hay que multiplicar los contactos con grupos de mujeres, trabajadores jóvenes y con quienes están en precario. En muchos países, esa estrategia hace más fuertes a los sindicatos. El éxito, al final, llega por estar cerca de los problemas, de los conflictos. Ese paso es fundamental

¿Cuál es el tercer pilar?

C.L.: Que el sindicato no debe estar aislado de la sociedad ni de otros sindicatos. Debemos desarrollar relaciones con los otros agentes sociales, con otros países, para intercambiar información y experiencias de lucha, para tener y poder acumular más fuerza a nivel global y, sobre todo, para conocer lo que pasa en otros lugares con las diferentes actuaciones. Hay que aprender de todas las luchas.

¿Les dice su experiencia en el norte y en el centro de América que hay que activar esos intercambios?

G.M.: Hay que aprender de las lecciones, de las experiencias de los proyectos, para tener el corazón más cerca de la gente, para hacer frente a los problemas que acechan a los trabajadores. No se puede estar aislado en este momento. Hay que estar en contacto; construir redes de comunicación, de información y de trabajo conjunto para que cuando haya un conflicto se pueda actuar desde un primer momento. Es necesario un nuevo modelo de sindicalismo, aunque no sabría decir cuál exactamente.

¿Puede encarnar ese nuevo modelo la Confederación Sindical Internacional (CSI)?

G.M.: No. Está tan alejada de los problemas como el planeta Marte, Júpiter o el mismo Plutón. Es importante tener ese tipo de estructuras, pero hay que estar más cerca de los problemas locales, más cercanos para dar respuestas a los problemas y esa organización no lo está.

¿Cómo se está resolviendo este problema del poder sindical con la globalización en Québec?

G.M.: ¡Todo está bien! (lo dice en tono irónico) Estamos viendo lo que está pasando en Québec, Canadá, México y Estados Unidos con los estudios propios. Nuestra presencia en el País Vasco es para trasladar esos recursos aquí. Cómo se puede hacer uso y si son pertinentes. Estamos viendo que aquí hay mucha innovación, mucha renovación y aportación de los jóvenes. Una juventud militante es necesaria.

C.L.: La renovación es necesaria porque las organizaciones necesitan consolidar su estructura para buscar

el buen camino. No hay que retroceder. También le digo que no hay una sola receta ideal para avanzar.

Sin embargo, el poder de los empresarios cada vez es mayor

G.M.: La situación es compleja y difícil, pero los trabajadores tenemos capacidad de cambiar el rumbo de la mundialización, que favorece por el momento a los empresarios y a las grandes compañías.

C.L.: Tenemos que tener confianza en el tiempo. Hoy igual no ganamos con la huelga, pero si no es hoy, será mañana y, si no, pasado mañana. Hay que tener una actitud de que vamos a dar ese paso. Tenemos que ser positivos para avanzar.

¿Hay que persistir en la lucha?

G.M.: Hoy perdemos, pero tenemos la esperanza de que vamos a ganar.

Ese cambio es posible. Tenemos que ser positivos y tener una esperanza inteligente, no estúpida. Habrá lugares de trabajo que van a ser deslocalizados, presiones sobre la individualización de las relaciones de trabajo, presiones sobre el salario, pero teniendo

como virtud el polo estratégico, desarrollando la democracia y teniendo relación con otros grupos de fuera, es posible obtener victorias. La mundialización se puede domesticar también, puede tener una cara humana no sólo económica y ahí es donde podemos ganar los trabajadores.

No parece que los empresarios y las grandes compañías vayan a ceder en esa carrera de pérdida de derechos sociolaborales y salariales

G.M.: Tenemos una visión idílica de la empresa. Pensamos que lo hacen bien, que toman decisiones estratégicas, pero también fallan. Tienen otros

Eraberritza ez badago sindikatuarenak egin du, orduan ez baitauka presioa egiteko eta eraginkorra izateko gaitasunik

problemas con la mundialización. Tienen sus debilidades, no sólo lo hacen bien, sino que también lo hacen mal. Hay que distinguir la globalización del control financiero de los fondos de inversión. Los trabajadores tenemos mucho que decir para evitar ese poder plenipotenciario financiero.

¿Tienen los fondos de inversión mayor poder económico que muchos gobiernos?

G.M.: Sí, pero, ¿de dónde viene su financiación? De los regímenes de pensiones y jubilaciones. Hay que

cambiar las reglas de ese poder financiero. Lo podemos hacer nosotros. La mayoría de los gestores de esas pensiones son locales. Su destino debe ser más favorable a las condiciones sociales. Se debe socializar y fidelizar el debate de los fondos de pensiones.

Ese paso supondría una revolución, porque están en manos de cuatro grupos poderosos

C.L.: Si hay grupos que toman acciones a favor de socializar esos fondos, se logrará. Se están dando pasos con fondos alternativos. Podemos fragmentar ese poder, como

ocurre en la cadena de trabajo. Los trabajadores tenemos que darnos cuenta de que podemos ser protagonistas y capaces de parar una parte de esa cadena para parar la producción. Debemos tomar conciencia de nuestra fuerza. Si lo hacemos, tendremos éxito y será beneficioso para todos.

G.M.: Hay que generar una mentalización para adoptar derechos sindicales y de los trabajadores en todas estas maneras de organización para desarrollar una estrategia directa en apoyo de los trabajadores.

"Hay sindicatos que se sienten cómodos en su posición y renuncian a la lucha obrera"

¿Es su propuesta ir "mordiéndolo" poco a poco al capital para después dar un ataque final?

C.L.: Sí. Puede ser. Una pequeña cosa unida a otras pequeñas puede producir un efecto mayor y más positivo.

G.M.: Los derechos de los trabajadores tienen que ser un punto sensible de la actividad en una estrategia para avanzar sobre el camino correcto.

¿Por qué no van en esa dirección todos los sindicatos?

G.M.: Los sindicatos son, muchas veces, en vez de movimientos sociales, instituciones inamovibles. Las decisiones son complejas, por lo tanto quienes están cómodos sin moverse, no dan los pasos necesarios. Sólo esperan el sueldo y la jubilación, no para buscar una mejora para los trabajadores, sino para que les lleve la corriente.

C.L.: Hay sindicatos que no van en la dirección de esa lucha, porque los que mandan son grupos de personas que se sienten cómodos en este proceso, pero son los jóvenes y otros colectivos los que deben de dar el impulso. Los de arriba se resisten a dar el cambio. No pasa sólo en un país, si no en muchos y está suponiendo una amenaza directa.

¿Ven ustedes que los trabajadores pueden dar la vuelta a esa situación que han descrito?

G.M.: No somos pesimistas, porque engendra desatención. Hay que aprender de los fracasos y de las victorias. Y construir la posibilidad de que el mundo puede ser de otra manera. Esa debe ser la misión sindical, que los derechos individuales deben llevar a un derecho colectivo de los trabajadores para avanzar a nivel global. Debe ser una decisión de la sociedad en su conjunto. Hay que implicar a todos.

C.L.: Cuando hay pesimismo es difícil desarrollar un proyecto. Hay que ser optimista y persistir en la acción.

¿Son optimistas ante la posibilidad de que se produzca un cambio sindical frente al capital en América y en Europa?

CH. L.: Somos realistas. No somos excesivamente optimistas. Se puede desarrollar. Hay una urgencia de renovación de los sindicatos y hay posibilidades reales de cambio, pero es difícil. Si no hay renovación es cuando el sindicato está terminado, porque no tiene influencia ni ejerce presión. □

«Los sindicatos deben actuar también en ámbitos más sociales»

JON ANDER CASTELLÓN

Deia, 1 de julio de 2007

Ustedes han comentado en alguna ocasión que la globalización está modificando el panorama laboral y que los sindicatos pierden fuerza en este nuevo entorno. ¿Por qué creen que sucede?

No decimos que los sindicatos pasen por un mal momento, la situación hay que matizarla. Los sindicatos tienen que adaptarse también a la globalización y los que sepan utilizar los nuevos recursos lograrán adaptarse y tendrán éxito, y los que no logren adaptarse no lo tendrán.

¿A qué recursos se refieren?

Los instrumentos de que disponen los sindicatos nunca han sido tan importantes como ahora. Allí donde los sindicatos saben emplearlos, disponen de más poder. Estos son una estrategia de acción sindical, el uso de un diálogo democrático para establecer valores comunes y evitar tendencias individualistas asociadas a la debilidad sindical y, por último, las alianzas y solidaridades externas, ya sea con otros sindicatos en la misma empresa, en otra comunidad u otra parte del mundo, o con otros grupos sociales de la misma localidad.

Honako hauek dira sindikatu baten errekurtsio nagusiak: helburuak finkatzea, barne demokrazia eta aliantzak. Errekurtsio hauek inoiz ez dira izan inportanteak

¿Qué pasos hay que dar para abordar la renovación del sindicalismo?

Hay que desarrollar la capacidad de análisis del nuevo contexto y la posibilidad de ser proactivos. Por ejemplo ELA, con este curso de verano, está intentando entender lo que pasa y compartir su experiencia con otros modelos del mundo para ver qué caminos se pueden tomar. Hay que 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. También hay que trabajar los instrumentos colectivos de la sociedad que pueden ampliar la gama de posibilidades y mejorar la organización del trabajo sin sacrificar la salud y la dignidad en el mismo.

¿Existe algún ejemplo claro, concreto, en algún otro país, donde ya hayan dado ese paso hacia la renovación del sindicalismo?

No hay un solo ejemplo, sino varios. Lo importante es el modelo. En cada país hay una forma distinta de renovar la acción sindical, pero no hay una receta mágica que te dice cómo lo tienes que hacer. 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. La formación también es importante.

¿El sindicalismo debe ir más allá del mundo empresarial e involucrarse en otros ámbitos más sociales?

Los sindicatos deben concentrar su acción en los dos ámbitos. A nivel de la empresa con la negociación colectiva y también en el exterior. Para alcanzar una eficacia mínima en la defensa de los trabajadores hay que actuar en otros planos, por eso el sindicalismo está llamado a plantear una visión del tipo de sociedad en que queremos vivir. Pero hay que debatir todo entre trabajadores de diferentes sectores, géneros, edades o procedencia. Cuando los sindicatos tienen más relación con la comunidad y otros grupos como inmigrantes, jóvenes, gays, etc., tienen más posibilidad de expresar la voluntad de sus propias comunidades.

En la CAV hay bastantes diferencias entre los sindicatos. ¿La renovación del sindicalismo no pasaría también por que las diferentes centrales acercaran posturas?

Según el frente que eliges y los objetivos que tienes puedes prever una cooperación. Se trata de buscar en el pluralismo la coordinación en ciertos temas. Se deben estrechar relaciones entre sindicatos en las mismas empresas, reforzar los intercambios y atemperar el frenesí competitivo que deja de lado los valores comunes. Con todo esto, el sindicato se convierte en símbolo de propuesta, del surgimiento de visiones alternativas y de nuevos proyectos. (...)

Globalización y poder sindical

«Hay que volver al movimiento, **cambiar las reglas del juego** y el sentido del poder»



CHRISTIAN LEVESQUE

GREGOR MURRAY

Donostia, 30 de junio

¿Cómo podemos abordar una renovación sindical adaptada al contexto particular en que se mueven los sindicatos? Si tenemos en cuenta que la mundialización, como el derecho laboral, es una construcción social. ¿cuáles son los recursos que los actores pueden explotar para “domesticar” ese fenómeno? Nosotros creemos que la mundialización no impone un solo camino a los actores: hay diversos caminos.

¿Conocen ustedes el “violón” sindical? Es una canción común a todos los países cuya letra dice: “mundialización-individualización-liberalización-flexibilización...” La escuchamos a menudo, aunque ustedes están

aquí precisamente porque no se la creen. Es un discurso de incapacidad. La canción dice que es difícil construir equipos sindicales, construir relaciones de fuerza y que, a fin de cuentas, tampoco es nuestra culpa. La presión externa es tan fuerte que no hay nada que hacer.

Sin embargo, nosotros hemos tenido la suerte de visitar muchos lugares donde hay cosas que funcionan bien y otras menos bien. Hay equipos sindicales que funcionan y otros que lo hacen peor. Nuestro único trabajo como investigadores es intentar comprender en qué circunstancias esto funciona mejor, en cuales peor y en cuales no funciona. Hemos visitado muchos centros de trabajo. No conocemos todos los secretos, pero lo útil es transmitir lo que hemos observado.

Es verdad que esa canción sindical ejerce presiones muy fuertes en los centros de trabajo. No hay más que ver a los patrones de una multinacional. Ellos mismos hablan de la presión que sobre ellos ejercen otros centros de poder. No digamos la presión que recibimos los trabajadores. Esas presiones son reales. También es cierto que en el sector público se imita lo privado y las condiciones de trabajo son cada vez más precarias. Todo esto responde a fuertes presiones y cambios económicos efectivos. La integración, por ejemplo, de Asia (China, India...) ha duplicado prácticamente el número de trabajadores en el sistema económico mundial. Han cambiado también los modelos de consumo. Nuestros hijos padecen esas dinámicas de individualización y colectivización ligadas al consumo. Todos estos cambios en el sector público y privado, en la región y en la nación, en la familia (integración de

la mujer, bajada de la natalidad...) suponen cambios importantes para nosotros.

Pues bien... ¿qué pueden hacer los sindicatos ante todo esto?

En primer lugar, nosotros observamos que se están haciendo cosas interesantes. En segundo lugar, nosotros sabemos quién va a propiciar el cambio en los ámbitos de trabajo: los interlocutores organizados en las empresas que son los sindicatos. ¿Quién lo va a hacer si no, la patronal? En tercer lugar, la movilidad del capital es real pero la dispersión del poder en los ámbitos multinacionales puede dar lugar también a alianzas en el plano local. Y, finalmente, en cuarto lugar, la opinión pública está de vuestro lado. Vuestra influencia en el ámbito público y en el debate público y mediático, os da poder, frente a empresas y gobiernos.

Por eso decimos que es posible construir poder sindical en un contexto que, ciertamente, es difícil. Pero para ello hay que pensar en cambiar el modelo sindical. Y para ver por en que sentido puede hacerse este cambio de modelo sindical queremos plantearos una pequeña historia de la evolución de los modelos sindicales tanto en Canadá y EEUU como en Europa.

Tiempo 1: el sindicalismo descentralizado

Muy rápidamente voy a distinguir tres niveles, tres tiempos en la evolución del sindicalismo en América del Norte.

El primer tiempo tiene que ver con los orígenes. Es el sindicalismo local. Los empleadores estaban relativamente aislados. Trabajaban como máximo en el ámbito regional.

Los sindicatos ejercían su labor sin ninguna apoyatura jurídica o institucional. Era por tanto una construcción local, de empresa a empresa. Su objeto era la

mejora de las condiciones del trabajo, la dignidad del trabajador. El proyecto sindical consistía en defender contra los abusos y los ataques a la dignidad; garantizar un seguro o mutua al asalariado y defenderlo frente al empleador hostil.

Esto acontecía desde una proximidad muy grande entre los equipos dirigentes y la base. Todo se basaba en esa proximidad, en la constitución de una comunidad fuerte sindical-profesional, una comunidad de valores. Una estructura sindical mínima, con pocos recursos regionales, federales y confederales.

¿Cuáles eran las competencias que se buscaban? El dirigente sindical eficaz era aquel que era capaz de movilizar, capaz de mostrar una visión y dar una cohesión, de unir para hacer frente a la situación. Su misión era dar horizonte, generar climas de confianza y asegurar la legitimidad del sindicato.

Hay que tener en cuenta que hablamos de un contexto histórico-emprendarial e institucional muy descentralizado.

Tiempo 2: institucionalización

Será a partir de 1940 cuando podemos hablar con todo rigor de una segunda etapa en la historia del sindicalismo, la etapa del reconocimiento y la institucionalización sindical.

Sindikalismoaren lehenengo garaian, sindikalista baten gaitasuna honako balore hauetan neurtzen zen: batasuna bultzatzeko, jendea mugiarazteko eta kohesioa emateko trebezia

En este segundo momento la negociación colectiva pasará a ser el corazón de la acción sindical. Nosotros vemos ahí la institucionalización del sindicato: el sindicalismo se hace al aire libre, todo el mundo nos ve, y las competencias técnicas vienen a ser muy importante. Es un sindicalismo pertrechado, confiado en sus medios, bien apoyado jurídicamente. Todo el mundo conoce las reglas del juego. Se trata de ser operativo en un marco jurídico dado. Todo se hace rutinario en las relaciones del trabajo.

Por tanto se da una buena articulación entre negociación colectiva y acción política, por fuerza, y hay una buena articulación entre el nivel sectorial y la empresa. Y todo esto se refuerza con la exigencia y el compromiso de que el estado juegue un papel social fuerte. Es la crisis de este proyecto la que nos lleva precisamente a las dudas que tenemos en este momento.

En el tiempo 2, en el que funciona la solidaridad social, los sindicatos tienen mucho éxito y gozan de gran competencia técnica. Si necesitas apoyo cualificado para la negociación, para la seguridad y salud laboral, organización del trabajo... el sindicato te ayuda perfectamente. Se da una estructura de negociación estable.

Pero cuando empezamos a conocer movimientos empresariales en el

«Sindikalismoaren betiko alderdiak honako hauek dira: mugimendua eta instituzioa. Sindikalgintzaren lehenengo garaian, sindikatua mugimendua da. Bigarrean, ordea, instituzionalizazio prozesuak antolakunde handi baten errekurtsioak ematen dizkio, baina baita inertzia ere, instituzioa mantentzeak energia asko jaten baitu.

Hirugarren garaian, sindikatua mugimenduaren eredura bueltatu behar da. Joko arauak, boterearen nondik norakoak eta eraginkortasunaren zentzua aldatzeko beharra baitauka. Honek autonomia eskatzen du, joko baten itxura daukan prozesua abian jarri behar duelarik: joko horretan, ematen du sindikatuak boterea galduko duela, baina domestikazioa da benetan galtzen duena»

Levesque

ámbito internacional, demandas incansables de flexibilización, la precarización, la interinización de la mano de obra juvenil... entonces es cuando nos preguntamos si el modelo sindical del tiempo 2 sirve al nuevo contexto.

Tiempo 3: el momento actual

El tiempo 3, en el que estamos insertos, es el tiempo de las incertidumbres crecientes: competitividad entre países y dentro de ellos; el marco institucional parece incapaz de poder regular las relaciones laborales, y los sindicatos se encuentran en dificultad

des diferentes niveles. Se preguntan si el modelo de negociación concertado entre empresas y sectores da de sí.

Lo que eran recursos de poder en el tiempo 2 vienen a ser más difíciles en el 3.

Parece evidente que hacen falta nuevas competencias para los líderes sindicales. Además de ser buenos negociadores, parece necesario ser capaz de movilizar a la gente y capaz de insertarse en redes que pueda utilizar en momentos importantes.

La información, que es siempre un recurso estratégico, es aún más importante. Hay que ser capaz de ponerla en movimiento, canalizarla adecuadamente no sólo para la negociación sino también orientada a otros actores sociales.

Hablábamos al principio de un discurso fatalista. Una competencia muy importante a partir de ahora será la



capacidad de inspirar victorias, de sacar a la luz historias de éxito. Es siempre más fácil contar lo que va mal. Ahora se trata de contar lo que va bien, de poner en evidencia los aspectos positivos de la acción sindical. Esto requiere desarrollar capacidades lingüísticas, de desarrollar aprendizajes nuevos.

Se trata de competencias nuevas para el liderazgo, por una parte, pero también capacidad de desarrollar nuevas agendas, nuevos proyectos movilizados, sobre todo para los jóvenes que son llamados por las cuestiones ambientales, altermundialistas, de justicia social. Desarrollar proyectos autónomos y nuevas formas de encuadres militantes, ocupando nuevos sitios de acción más allá también del centro trabajo. Fortalecer identidades con capacidad de reunir según edades, identidades sexuales, étnicas, y desarrollar redes horizontales y verticales, comunitarias, sociales y sindicales.

En nuestras investigaciones aparece muy claro que ya no es suficiente con líderes con competencias exclusivamente técnicas. Es preciso movilizar otros tipos de recursos.

Las fuentes del poder sindical

Paso a citar las que creemos las fuentes del poder sindical. Se trata de las ideas que publicamos en su día y han sido traducidas al castellano y euskara por la fundación Manu Robles-Arangiz.

En el contexto de la mundialización, de los nuevos retos, el sindicato tiene tres fuentes de poder.

1. El desarrollo de un proyecto autónomo, imaginativo que sea atractivo para los miembros del sindicato. Es la "cabeza".

2. En segundo lugar, los recursos internos, los mecanismos de cohesión entre los trabajadores mediante la práctica democrática, la participación, la comunicación, la formación. Es el "corazón" del sindicato.
3. Y por último la solidaridad externa. La capacidad de trabajar con su comunidad, en redes, con otras organizaciones sociales y sindicatos. Es el "oxígeno".

El proyecto o capacidad estratégica

Vivimos actualmente una batalla sobre el terreno de los espíritus. Hay múltiples proyectos disponibles, y si ustedes adoptan la postura inadecuada, es el empleador el que va a llegar antes a presentar su proyecto movilizador a sus propios afiliados y afiliadas.

La ausencia de proyecto de la organización sindical, abre el espacio para el proyecto del empleador, o del estado, o de otra persona, o de la simple indiferencia de los trabajadores. Por tanto, como se dice a menudo, cuando acontecen cambios en el centro

de trabajo, hay cuatro posiciones posibles por parte de los sindicatos.

1. No: ya sabemos lo que es negociar con uno que siempre dice no. No se puede ni avanzar ni echarse atrás. Es como los niños que dicen "no".

2. Si: pero ahí vuestros afiliados dirán: "si el sindicato dice sí a todo, traga todo, no vamos a avanzar".

3. Cruzar los brazos: el sindicato no toma postura. Sucede muy a menudo. Ni a favor, ni en contra, sino todo lo contrario. El sindicato se repliega cuando acontecen movimientos o cambios en el lugar de trabajo.

4. Tomar postura y presentar y avanzar el propio proyecto. Esto es complejo, porque supone que vosotros lo habéis trabajado con vuestro propio mundo, con la afiliación, con los trabajadores. Buscáis vuestro modelo, a partir de vuestros propios valores, principios, resoluciones... Es justamente ahí donde el sindicato apela a sus propios recursos discursivos, imaginativos... Capacidad de elaborar proyectos y estrategias.

«Delegatu askorekin eduki ditugu harremanak. Zera ikusi dugu: langileen estatutua bizirik irautea dela haien bizitza sindikalaren xedea. Delegatu batek honako hau esan zigan behin: "jende pilo bat datorkigu lanarekin zer ikusirik ez duten gauzetaz hitz egitera edota eskatzera". Zertaz ari zen? Bada, alkoholismoaz, bikoteaz, kotxeaz, kredituaz... Eta hori guztia zergatik ez da delegatuaren ardura? Bada, Frantziako lan kodeak ez duelako esaten delegatu bat gauza horietaz arduratu behar denik.

Arazo honek eztabaida bat sortzen digu: delegatuaren zilegitasunarena alegia. Eguneroko arazoak ez baldin badira delegatu horren ardura, nondik datorkio orduan zilegitasuna? Hauteskunde sindikaletatik? "Arkitektura", lan kodeak aitortzen duen "adituaren" rola garrantzitsua da, baina hori ez da, inolaz ere, zilegitasun iturria. Hortik ezin baita abiatu konfiantzazko erlazio bat, hartueman betegarri bat»

Dufour

Los recursos internos

La primera cuestión se refiere a los valores. Es muy importante, porque esos valores deben informar toda vuestra acción. Cuando ustedes miran a sus acciones hay que estimar en qué medida ustedes han renunciado a hacer avanzar sus valores. ¿Cuáles son vuestros valores? ¿El valor por la dignidad, por el trabajo decente, inclusión, equidad...? Muy a menudo esta cuestión no se plantea, pero tiene que ver sin embargo con el rol más importante que vuestra organización sindical debe desarrollar. La respuesta no es aumentar los salarios, sino asegurar un contrapoder a la arbitrariedad de la dirección, es decir, garantizar la defensa de la mínima dignidad en el trabajo.

Los valores son por tanto muy importantes, y más en un contexto de mundialización que hace pensar en qué medida los valores son semejantes a los de los trabajadores de otros ámbitos. Porque activar la capacidad de conectar con los trabajadores de otros países depende de la conexión en valores.

Un segundo recurso de valores se refiere a las identidades colectivas. El "nosotros". ¿Cómo se logra, quién es el "nosotros" hoy en día? Para alcanzar es preciso trabajar sobre la emergencia de nuevas identidades colectivas, que no pueden darse por adquiridas, como en el "tiempo 2" del sindicalismo. Hay que trabajar el "nosotros" de nuevo.

«Guk beren buruak auzitan jartzen dituzten erakunde sindikalekin lan egiten dugu. Globalizazioaren eta arkitektura instituzionalaren erdian bidea aurkitu nahi duten sindikatuekin. Erakunde horiek uste dute bideak lehenengo garaira bueltatzea eskatzen duela: gertutasunezko praktika berriak, kohesioa, parte-hartzea, talde-nortasun berriak... Egun, sindikatu gehienak defentsiban, eutsi eta eutsi, ikusten ditugu. Baina beste batzuk ere badaude, esperimentatzen. Zaila da lortzen ari direna aztertzea... baina eraberritze dinamikak agertzen dira. Sortzen dira, eta sortuko dira eredu berriak»

Murray

La tercera fuente, ustedes lo son, es la capacidad de liderazgo y proposición. Hay que trabajar esas habilidades.

La cuarta es la capacidad de elaborar estrategias. Supone poder leer el entorno y disponer informaciones.

Pero estas cuatro cuestiones no lo son todo. Porque para que todo esto funcione es preciso trabajar la democracia interna.

La democracia interna

Hemos descubierto cuatro recursos importantes para poder crear una fuerte solidaridad interna.

1. La creación de estructuras y mecanismos incluyentes de participación de los asalariados y los miembros del sindicato: asambleas generales, comités... Hay que crear espacios de discusión donde la gente pueda opinar, intercambiar, de manera regular.

2. Crear estructuras de delegados. No nos referimos exactamente a los delegados que se logran por la sola aplicación de la ley electoral. Sino delegados identificados con el proyecto, que son los que van a garantizar la proximidad con las bases, con los trabajadores. Estructura de delegados que permita hacer el puente, la articulación, entre los liberados y los miembros de base, tanto más en

las centros de muchos empleados. Se trata de transferir a los niveles superiores del sindicato los problemas de las bases.

3.

Desarrollar las competencias

de los delegados. Los problemas son cada vez más complejos (producción, legales...). Los delegados se sienten cada vez más sobrepasados por los problemas a los que tienen que hacer frente. Debe por lo tanto darse más importancia a la formación, así como a la búsqueda de información.

4. Muy importante: disponer de tiempo de liberación para los delegados. En Canadá esto debe negociarse convenio a convenio. No es así aquí. Nos hemos dado cuenta de que es mejor además que el tiempo liberado sea repartido entre más gente que la concentración en una determinadas personas.

5. Desarrollar redes internas para la comunicación. Estas redes no son necesariamente el correo electrónico o el periódico. Es el cara a cara, la posibilidad de discutir y comunicarse directamente con los miembros.

Estos cinco recursos permiten incrementar la solidaridad interna. Pero no son suficientes. El oxígeno lo vamos a encontrar en las redes externas.

Las redes externas

La presión más fuerte sobre los sindicatos hoy es una presión de aislamiento. "Quédate conmigo, y juntos conseguiremos salir pero no te preocupes de tu vecino". Vosotros tenéis además competidores, concurrentes,

que son las gentes del otro lado de la frontera, que son los jóvenes del Este, o los chinos que no conocéis. Ese es el discurso.

Nadie niega que exista competencia. Están ahí. Pero si no conseguís construir la solidaridad externa carecéis de recursos para defenderos de

un discurso basado exclusivamente en la ideología de la competitividad.

Por tanto hay tres solidaridades:

1. La que proviene de su propia estructura: universidad, estado, etc.
2. La de otros sindicatos, otros sectores, otros países.

3. La comunidad: sociedad civil, inmigrantes, jóvenes, mujeres.

Cuanto más jóvenes tengan ustedes, o altermundialistas, más importante será construir solidaridades, de manera además muy imaginativas. Esta dinámica de solidaridad completa el trabajo entero de la democracia.

«Dufour eta biok egin ditugun ikerketen arabera, jarduera sindikalen arteko ezberdintasun nagusiek lan-taldeekin, arduradunekin dute zer ikusia, eta ez hainbeste lan harremanen esparru juridikoarekin. Gakoa honako hau da: delegatuak beren oinarriarekin dituzten hartuemanak. European, legeak aukera ematen du delegatua afiliazioarekin hartuemanik eduki gabe ibiltzeko. Baina delegatuek benetan eraginkorrak izan nahi baldin badute, orduan, langileengandik gertu kokatu behar dira, bertatik sortzen diren kezketatik abiatu eta bizibaldintzak ere bere egiten dituen koadro bat osatuz joan behar dira. Dinamika hori egunero egunero eraiki behar da: erlazio konplexua eta zolia eskatzen du horrek: delegatuak jendearen arazoetatik gertu egon behar baitu.

Beste aldetik, delegatuak beste zilegitasun bat bilatu behar du; kolektibo ezberdinek (gazteek, emakumeek, etorkinek, prekarioek, zaharrek) plazaratzen dituzten errebindikazioak kontuan hartuta. Ezin gara oso baikorrak izan, instituzionalizazioaren zirikada ikaragarria baita. Joera nagusiak dio sindikatuak, enpresa handietan ere, atzeraka ari direla, eta atzerapen hori ez du enpresa txiki eta ertainetan konpensatzen. Egun sindikatuek ez daukaten lan munduan gertatzen ari diren aldaketei aurre egin ahal izateko tresneria nahikorik; ez behintzat gazteentzako, emakumezkoentzako eta prekarioentzako erreferentzia bihurtze aldera».

Adelheid Hege

Pistas para la renovación sindical

"Nuestro propio trabajo, y no el contexto, explica la situación del movimiento sindical"

CHRISTIAN DUFOUR

Para situar en su justo lugar la cuestión de la renovación de los equipos sindicales, quiero comenzar planteándoles una pequeña paradoja. Una paradoja sociológica, geográfica y sindical que se produce en la frontera franco-belga.

En unos grandes almacenes del lado francés los trabajadores y trabajadoras no están sindicadas por razones objetivas: son mujeres, a tiempo parcial, malos salarios... Unos kilómetros más allá, en el lado belga, hay también unos grandes almacenes. También son mujeres, a tiempo parcial, con malos salarios... Y esa es, según dicen, la razón por la que está sindicada el 90% de las trabajadoras.

A la diferencia que hay entre ambas podemos darle nombre y apellido: es el equipo de responsables sindicales. Cuando nos hemos entrevistado con ellos lo hemos entendido, y responde a razones objetivas: la capacidad de trabajo del grupo responsable. Me interesa subrayar que esta capacidad de trabajo es una cuestión objetiva, mensurable, y merece la pena analizarla y tenerla en cuenta.

Es difícil hacer eso. Porque exige de la organización sindical que sea capaz de mirarse a sí misma, y hacerlo de manera crítica. A menudo se tiende a buscar fuera de la acción sindical las explicaciones de lo que le sucede al sindicalismo.

El tiempo 2 en Europa

Siguiendo la lógica de la intervención anterior de Gregor y Christian, quiero recordar como nace el que ellos han lla-



mado el “tiempo 2” en Europa.

La historia de los países de la CEE (los fundadores) es una historia de desarrollo progresivo de un sistema institucional de relaciones sociales y laborales. Ese sistema se constituyó, al menos en una primera etapa, como un logro sindical. Antes que ese sistema, al principio, no hay nada más que la acción sindical.

Sesenta años más tarde hay dos o tres generaciones de responsables sindicales que se han sucedido. Los jóvenes que están hoy en esas instituciones son otras, no son los fundadores. La evolución ha sido lenta. Se tiene la impresión de que todo sigue igual. Pero cuando se mira con la mirada del sociólogo uno se da cuenta de que no estamos en el mismo lugar. Las instituciones que existen no son las instituciones que fueron creadas hace 60 años. En particular, lo que más ha cambiado son precisamente las condiciones en que los equipos se renovaban.

Si miramos a la historia francesa, y el caso de los comités de empresa franceses, podemos decir que hace 60 años había comités porque había militantes sindicales. Ahora, por el contrario, y llevando la cuestión al límite, aunque no haya militantes sindicales habrá electos en los comités de empresa. Porque el sistema institucional crea su propia dinámica. Es capaz de desarrollar grupos de delegados que son en la práctica el producto de las instituciones.

Esta es la cuestión que quiero plantear: ¿los delegados que nos encontramos en las empresas son el resultado de qué? ¿Son el resultado de la lógica institucional que está presente? ¿O se trata de gente que tienen necesidad de representar a sus cole-

gas y que para hacerlo “utilizan” la institución electoral?

El resultado puede parecer el mismo. En ambos casos hablamos de una institución que crea delegados. La realidad social representada por ambas, analizada sobre el terreno, sin embargo, es totalmente diferente. En ambos casos la institución crea sus propias condiciones de reproducción de manera similar, pero en el segundo, unos delegados utilizan la institución para reproducir su proyecto sindical y transformar la realidad.

La cuestión por tanto no es cuántos están, cuántos tenemos, sino quiénes son ellos y ellas y qué hacen en relación a sus representados y a la propia institución. Esos delegados y delegadas ¿son simplemente representantes de la institución por la que son elegidos? ¿Hacen lo que la institución les dicen que deben hacer? ¿O bien hacen lo que la institución les permite pero también las cosas que esos delegados se permiten hacer para servir a quienes representan?

De aquí se deducen que hay dos tipos de prácticas que van a menudo unidas pero que pueden ser extremadamente antagónicas. Los delegados a veces se ven como ejecutores institucionales y no como portadores de una demanda de representación que no es creada por las instituciones, sino que emana de los colegas que han querido representar.

Esta cuestión es central. ¿Qué le importa, por ejemplo, a la institución que todos los delegados sean hombres y de un solo taller? Pero a los trabajadores y al sindicato ¿les es igual? Nos encontramos a menudo delegados extremadamente competentes, auténticos expertos en las materias que deben manejar en cuanto delegados... Pero esos mismos

delegados dan miedo a los jóvenes, es muy difícil reemplazarlos...

Esos delegados conocen toda la ley... Conocen toda la historia de la empresa, en especial esa historia oculta que es tan importante: a quién ir cuando pasa esto o aquello, a quién llamar, quién tiene poder sobre tal o cuál cosa, qué conductos hay que tocar... Estas cuestiones están muy relacionadas con la eficacia del sindicato en la empresa, e introducir un joven ahí es un “gran riesgo”. Y a menudo la política consiste en decir, “no corramos riesgos”... Pero claro ¿qué pasa cuando el delegado se jubila?

Nosotros, en relación con todo esto, solemos hablar de “capacidad representativa”, para decir que si no hay grupos de gente que se destina a representar a sus colegas entonces no hay grupos de colegas. La renovación está muy relacionada con esto. No existen grupos de asalariados representados más que en la medida en que hay grupos que representan.

No son las instituciones las que crean la representación de los asalariados, sino los propios representantes. Y entonces, la cuestión de quiénes son esos representantes resulta decisiva: ¿los precarios están entre los delegados-representantes? ¿o no lo están porque la ley, la institución, no lo permite? En Francia los precarios no pueden estar en el comité, no pueden ser representantes... Pero para los sindicatos ¿esa es una buena respuesta?

Entonces, esta es mi tesis, la cuestión de la renovación está necesariamente ligada a la cuestión de quién

Zer axola dio instituzioari delegatu guztiak gizonezkoak izatea, edota tailer bakar batekoak? Baina langileentzat berdina al da?

**Sindikalismoa hil
egingo da uko
egiten badio
eztabaida gune bat
izateari eta gizarte
eredu berri bat
eraikitzeke
proiektuari**

queremos representar. La respuesta a esa pregunta no puede darse simplemente empresa a empresa, sino que

debe abordarse desde una gran voluntad política del conjunto del sindicato. ¿Quiénes somos, en definitiva?

El fin de las ligazones históricas

Hay muchas cosas que llamamos sindicatos pero que no lo son. Los sindicatos han estado durante décadas integrados en los proyectos societales largos, con ligazones complejas con partidos, con iglesias, con nacionalidades, con la etnia... Crecían, queremos decir, con esos otros proyectos. Pero hoy eso se ha terminado. En la fase actual, los sindicatos no tienen más opción que ser ellos mismos si es que quieren existir. Ya no hay una ligazón concreta que sea su lugar natural.

Esta es una cuestión muy complicada. Por ejemplo en Europa, tomemos conciencia, el sindicalismo se ha construido al mismo tiempo que se construía la noción de nacionalidad.

Esto determina en gran parte el juego de los sindicatos en relación con el estado y con las organizaciones patronales.

Hoy los estados-nación están en crisis, no sabemos muy bien qué son. Ahí está Europa que interviene, la mundialización, la crisis de los partidos políticos en relación con el pueblo... Pero al mismo tiempo hay un nuevo espacio social que aparece, un espacio donde hay necesidad de reconstruir la ciudadanía, la colectividad, el sentido del estar juntos. Se abre aquí un espacio para una función sindical diríamos nueva. Esto está totalmente relacionado con la cuestión del proyecto planteada por Murray y Levesque.

El dilema de la renovación

Para finalizar quiero plantear que en relación con la renovación no hay más que dos opciones.

La primera opción es decir, "las instituciones existen, perfeccionémoslas". Perpetuemos un proyecto que no ha conocido ruptura, guardemos un acervo que era resultado de las luchas y logros sindicales.

Nosotros creemos que este es un callejón sin salida, porque va a privile-

giar sólo a una pequeña parte de los asalariados, los más favorecidos por la globalización, contra los asalariados víctima de ella: precarios, mujeres, jóvenes, inmigrantes se negarán finalmente a reconocer ese sindicalismo como su lugar.

Una segunda opción, que requiere mucha voluntad y riesgo, consiste en decir que si el sindicalismo no se perfila como lugar de debate, de reconstrucción de un proyecto de sociedad, si no juega ese rol, poco a poco se morirá. Esto requiere un trabajo inmenso, trabajar una voluntad común, porque va contra la tendencia natural de las instituciones. Esto es importante porque el sindicalismo se tiene a sí mismo como un movimiento democrático, que se funda en sus miembros. Es complicado decir "yo soy un producto de mis miembros, pero también un producto de los miembros que quiero tener y no están ahí".

Por tanto, renovación y proyecto son dos cuestiones inseparables. Aquí se juega una opción fundamental: la vieja historia de que todos los trabajadores son susceptibles de pertenecer al movimiento sindical. Esto nos lleva a la primera internacional.



Gregor Murray

«La suerte está en nuestras manos»

Quiero presentaros el fruto de una pequeña investigación que realizamos Levesque, Le Capitaine y yo para la CSN sobre dos cuestiones fundamentales. Realizamos esa investigación con cuatro grandes sindicatos, cuatro federaciones del ámbito privado.

Primera cuestión: ¿qué es lo que da mejores resultados en el plano de la regulación del trabajo?

Primer elemento: hay mejores resultados en aquellos equipos de empresa en que se produce un mayor contacto directo entre afiliados y no afiliados.

Segunda elemento: hay mejores resultados donde hay liberados sindicales. Evidentemente, y si es que esos liberados dedican el tiempo al contacto que decíamos en el primer punto.

Tercer elemento: mayor participación en las instancias externas (formación, información...). Es la buena noticia para el aparato sindical.

Cuarto elemento: hay que tener un proyecto, ganar una visión sindical global, mayor que la de una demanda particular para mejorar tal o cual cosa. Esto forma parte, por tanto, de un conjunto más amplio de valores y de principios. Aquí resulta fundamental el papel fundamental del militante

en ese proyecto, como persona capaz de establecer la unión entre la demanda o problema concreto y los objetivos más amplios de justicia, de solidaridad e igualdad. Vivimos en una sociedad de desigualdades crecientes. Eso exige del militante ser capaz de traducir los grandes principios a la política concreta del centro de trabajo: comunicación, equidad...

La segunda cuestión tenía que ver con la vitalidad sindical, es decir, militantismo, relevo, la participación, la implicación de jóvenes, etc. Yo suelo hacer una broma con lo que llamo el Triángulo de las Bermudas de la vida sindical. Hay espacios donde la vida sindical desaparece: la incapacidad de asegurar el relevo, gestionar la diversidad, y de crear un sentido de colectividad. En la ausencia de esos tres factores (relevo-diversidad-colectivo) no hay vida sindical.

¿Y cómo se evita ese triángulo mortal?

- Hay que hacer más reuniones, que dé la posibilidad a la gente de expresarse y de participar. Hace falta más contacto directo. La solución no viene por internet.

- Y por otra parte, más contacto con otras organizaciones sindicales y con la comunidad.

- Y, en relación con la solidaridad, hay que desarrollar una acción política externa.

En el movimiento sindical americano actual funciona un slogan que dice: "hay que introducir movimiento en el movimiento". Para esto no hacen falta "instituciones" sino buscar el movimiento a través de la acción política. Y con los empleadores más duros, más complicados, hay que trabajar todavía más fuerte.

Por tanto, nosotros vemos un conjunto de factores que grosso modo que van a contribuir a la renovación de los equipos sindicales a la vez sobre la eficacia sindical y sobre la vitalidad de la organización. La buena noticia es que esto no depende del empleador sino de vuestros propios recursos y acciones.

Dicho de otra manera: la suerte está en vuestra mano. Esto es exactamente lo que Dufour planteaba con la "paradoja belga". No es el contexto el que explica lo que sucede, sino el trabajo que nosotros hacemos. Pero ese trabajo hay que traducirlo de manera más concreta el ámbito laboral.

Haxe da berri ona: gure proiektua bultzatzeko errekurtsoak gure esku daudela, eta ez beste inoren esku

Prácticas militantes y su renovación

«Todo el mundo crea pero sólo el artista sabe que lo hace»

**GREGOR MURRAY
ADELHEID HEGE**

Una cosa que vemos, y nos cuentan los militantes sindicales, es que los jóvenes no piensan como los viejos militantes. Las mujeres tampoco como los hombres. Los emigrantes y jóvenes que vienen de otras partes del mundo no tienen la misma actitud hacia el sindicalismo. Los precarios tienen preocupaciones diferentes a las personas que tienen trabajo a jornada completa. Es toda una serie de cuestiones que nos dicen que el sindicato debe jugar con la diversidad, con la diferencia...

Hicimos un estudio sobre la afiliación de la CSN. Se trata de retratar el modo en que los afiliados viven el sindicalismo; en particular, buscábamos si las diferentes identidades (mujeres, hombres, jóvenes, mayores, inmigrantes, autóctonos, distintos niveles educativos y académicos...) tienen una actitud diferente respecto al sindicalismo.

Por ir a lo esencial, nosotros nos hicimos básicamente dos preguntas.

Primera cuestión: ¿la gente piensa que el sindicalismo es necesario, esencial, útil? Recordad que en virtud de sistema de relaciones laborales canadiense, una vez que la empresa está sindicalizada, la afiliación de la plantilla es obligatoria. Sin embargo, nosotros nos hemos encontrado con que no hay diferencias importantes entre las diferentes categorías identitarias; todo el mundo guarda un aprecio fuerte por el sindicalismo. Por tanto, primer mito: no hay diferentes valoraciones entre todas esas categorías identitarias nuevas y las viejas.



Pero atención, porque abordamos una segunda cuestión: ¿todo el mundo expresa de la misma manera el valor sindical? Dicho de otra manera: ¿todos “compran la cesta” de valores de la CSN, o de ELA? Por ejemplo, ¿es importante la huelga para todos y de la misma manera?. Planteamos toda una serie de cuestiones similares que interrogaban a los militantes en torno a valores y cuestiones más concretas.

Pues bien, es aquí donde hemos encontrado diferencias muy importantes. Nos hemos encontrado con que precisamente las categorías de personas donde esperábamos que hubiese diferencias han expresado esa diferencia según su condición, identidad u opción

Dicho de otra manera: el hecho de creer en el sindicalismo no se traduce en creer o expresar los mismos valores: ¿qué hay que hacer por tanto en estas circunstancias?

Hemos encontrado dos factores que hacían la diferencia:

El primer factor: los empleados malos, crueles, funcionan. Los empleados agresivos pueden alejar a los empleados de los valores sindicales. Claro, por eso practican esa agresividad. Los sabíamos y la encuesta lo confirma.

Pero hay un segundo factor que es muy importante: es la persona la que aporta un plus de experiencia democrática, cualitativa, en el terreno de la sección sindical, la que aporta un valor. Esto es muy importante, porque la persona aparece como el valor clave para ligar el valor sindical.

Qué podemos concluir de esto:

Lo primero es que las identidades colectivas, los valores sindicales, no están “dados”, sino que es preciso trabajarlos.

Lo segundo es que cuando se llega al valor sindical a través de la discusión, de la formación, entonces es posible hacer que la gente empiece a creer en ese valor.

Tercero, y más importante: no hay que esperar que todas las nuevas categorías e identidades acaben teniendo o asumiendo los mismos valores que nosotros tenemos. Es por la democracia, por los intercambios que hacemos con los nuevos afiliados por los van a evaluar nuestro propio proyecto y prácticas sindicales. Dicho de otra manera: democracia y valores son un proceso que se influyen mutuamente uno a otro. Y es en este sentido en el que hay que pensar la renovación, la revitalización de las prácticas democrática en el ámbito local. Es así como se puede hacer que emerjan los valores. No es poniendo publicidad al lado de la carretera como vamos a hacer emerger los valores, sino hablando con la gente a partir de la preocupación y haciendo la ligazón posible con las más grandes cuestiones, valores y proyectos.

Es esto lo que hemos encontrado en nuestro estudio. Quiero subrayar solamente una cuestión muy importante aunque elemental. La práctica democrática en el ámbito local puede ser en realidad muy simple: a veces se trata simplemente de planificar que la gente se junte a tomar un café, y discutan cuestiones sindicales. Puede ser cualquier actividad social donde la gente pueda intercambiar opiniones y experiencias. El valor se construye con tranquilidad. Es preciso para ello aumentar la formación, las competencias de los delegados. Es preciso que vuestros delegados, en el medio de trabajo, dispongan de competencias para jugar este papel.

Normalmente los nuevos colectivos (temporales, mujeres, inmigrantes...) no reconocen el acerbo, los logros sindicales históricos fruto de las batallas ganadas.

Pero nosotros observamos, a través de muchos detalles, de muchas maneras, que allí donde la cohesión sindical es grande, esos colectivos sí reconocen a los equipos sindicales. Dicho de otra manera: la reacción de la gente ante el hecho sindical depende de la fuerza sindical sobre el terreno que es capaz de generar el equipo sindical.

Si vosotros trabajáis la cohesión en vuestros equipos, los valores se construyen, son transmitidos... Y si se abre la participación para una mayor variedad de categorías de personas allí hay una fuerza real a explotar y a desarrollar.

La cuestión fundamental que se plantea es cómo conseguir delegados de cercanía, como conseguir prácticas sindicales en función de las personas tal y como son.

En relación con todo esto acabamos de terminar una investigación centrado en Francia sobre la flexibilidad en el trabajo y la acción sindical. Esto nos ha permitido medir la amplitud de estos fenómenos. Este proyecto de investigación tenía como hilo conductor una región, el Sudoeste francés, en la que todo gira alrededor de la industria aeronáutica (Airbus). En esa región hay un solo convenio colectivo del metal para las empresas del sector. Ese convenio cubre tanto a

Baloreak ez dira azalduko kaminoetan kartelak jarrita. Jendearekin hitz egin behar dugu, eta bere kezak eta ilusioak balore eta proiektu handiagoekin erlazionatu

los trabajadores de Airbus como a las pequeñas subcontratadas y auxiliares, así como a los trabajadores interinos, temporales, que trabajan en esas empresas.

El estudio nos permitió visualizar muy claramente una verdadera escisión entre grupos muy claros, muy separados, y con pasarelas entre ellos muy precarios.

1. Un primer grupo es el centro, es el de los trabajadores de Airbus de obreros muy cualificados, pero que ya no lo son porque han evolucionado hacia técnicos e ingenieros. Tienen plena sindicalización, muy elevado. Los representantes son expertos activos, extremadamente sólidos, bien dotados de medio para ejercer la delegación. Las condiciones salariales de este grupo está muy por encima del convenio colectivo.

2. El segundo grupo, un grupo intermediario. Es un grupo de subcontratados, algunos pequeños subcontratados. Los sindicatos están presentes pero las condiciones son muy

diferentes. Aquí la demanda de flexibilidad es mucho mayor. Hay un miedo constante porque el empleo es muy dependiente respecto a Airbus y realizan muchas concesiones. Los salarios están en el mínimo legal. Y la relación con el convenio colectivo es un poco virtual porque se tiene la sensación de no tener derechos aun cuando existe el convenio. Cuando se profundiza un poco en el trato con estos equipos sindicales se ve que la fosa es profunda en el interior mismo del sindicato entre los delegados de estas empresas y los de Airbus.

3. Los trabajadores temporales parecen irremediamente exteriores a ese mundo como tal, y se percibe así. Están en una situación de menores derechos aunque el convenio les sea de aplicación. Hay artículos que no se les aplica, por ejemplo las primas... Las condiciones de seguridad son más que precarias y su relación con los estables es ingrata. En las empresas francesas, por ejemplo, es importante la hora del café, así como otras

actividades como salir juntos, excursiones, visitas... Pues bien, los precarios sienten, creen que todo eso no es para ellos.

Así, se ve de manera práctica que la reconstrucción de grupos pertinentes a partir de estos asalariados dispersos es el reto fundamental al que se enfrenta todo el mundo. No es posible, sin duda, imaginar que este reto pueda abordarse exclusivamente desde el ámbito local. En algunas empresas vemos iniciativas puntuales del sindicato para integrar a los eventuales, para hacer aplicar el derecho del trabajo, pero al mismo tiempo se ve que para construir la solidaridad hace falta un pilotaje de prácticas, de monitorización de prácticas desde el exterior, de la política de las organizaciones sindicales en los ámbitos superiores. En gran medida se siente que es preciso que muera el antiguo modelo para que pueda emerger, nacer el nuevo.

«Parisen, museo batean, inskripzio bat dago, eta honako hau dio: "Edonork sortzen du, baina bakarrik artistak daki sortzen duela". Artistak, sortzen duenekiko hausnarketa egiten du, horixe da bere ekarpena, beste inorekin alderatuz gero. Berak bere burua sortzen ikusten du eta sortutakoa ikusten du ere. Horrela egiten du aurrera arteak. Hau ez dihoa gainera berezko sortzapenaren aurka. Sindikalismo egoera horretan ikusten dut. Batzuk sindikalismo fenomeno espontaneo gisa ikusten dute, berezko erreakzio bat bezala. Baina gertutik ikusten badugu, sindikalismo ez da langile batzuen erreakzio huts eta bapateko bat. Sindikalismo landutako erreakzioa da, kultibatua. Kontua ez litzateke orduan erreakzioak kudeatzea. Edonork sortzen du, edonork egin dezake matxinada, baina sindikalismoak beste pausu bat ematen du:

norabidea seinlatu nahi du, bere bideari buruzko hausnarketa bat egiten du uneoro. Lan honek kultura bat sortzen du, sindikatuarena alegia. Kultura hori ez da gertatzen denaren islada huts bat. Horretarako erotasun maila bat onartu behar duzue zuen jardueran, zuen buruak sortzen ikusi ahal izateko eta sortutakoa aztertzeko. Errepikatze eta ugaltze hutsa den lekuan ez da sormenik, ez ikerketarik. Egun, langileek, aldaketa nahi dute, arte berri bat. Zer dela eta dago urrun sindikalismo gehien behar duen jende multzoa? Galdera beldurgarria da, eta areago erantzuna: badago langile jendearen beharretatik urrun diharduen sindikalismoa»

Christian Dufour

El diálogo social

«Debemos replantear hoy la cuestión de las clases sociales»



Estatu nazioak eraikitzeke garaian, sindikalismoaren egitekoa oso garrantzitsua da, soldatapekoak gizarte nazionalen txertatzeko beharra baitago

CHRISTIAN DUFOUR

Uno de los primeros roles que le tocó jugar al sindicalismo en las sociedades europeas fue el de introducir el salario en la sociedad nacional. Hay una relación muy fuerte entre el momento en que el conflicto nacional se produce para la constitución de los estados nación modernos, y la historia del sindicalismo.

Los estados que se van constituyendo van a tener necesidad de integrar socialmente la población asalariada que se una población potencialmente marginal, y por ello potencialmente peligrosa. Pueden ponerse muchos ejemplos. La aparición de las primeras instituciones de representación de los asalariados en los centros de trabajo en Inglaterra, Francia o Alemania, se produce durante la primera guerra mundial, en el momento en que de lo que se

trata es de garantizar la productividad, cuando una gran parte de los hombres está en la guerra y no en los talleres o en las minas. Había que realizar cambios sociales

porque se trataba de movilizar la mano de obra. Será por esta vía que el sindicalismo, cuerpo extraño en principio al estado, va a tener un reconocimiento en la sociedad de clases extraordinariamente visible. El

salariado no era considerado hasta la fecha un elemento fuerte de la sociedad. El sindicalismo va a jugar por tanto un papel fundamental en el paso de salariado desde la marginalidad al reconocimiento como un elemento central de la sociedad.

Por otra parte, hacia el fin de la segunda guerra mundial (1945) los mismos empleadores necesitarán en un momento dado organizar modos de regulación de los conflictos que van surgiendo de forma espontánea en empresas y sectores. En la primera mitad del siglo XX hay una conflictividad laboral en toda Europa con muy diferentes reacciones por parte de los estados. No hay que olvidar que Europa fue el continente que dio origen a los fascismos en el siglo XX durante decenios. Esta fue una respuesta de estados y empresarios a las dinámicas de integración social del salariado en las sociedades modernas. Es una historia que es preciso no olvidar. Se habla siempre de Europa como un continente democrático. Es cierto, pero no hay que olvidar la historia: Portugal, España y Grecia conocen dictaduras hasta prácticamente finales de siglo. Acordémonos también de Vichy con la ocupación alemana. Una de las cosas que pesaba y

pesa mucho en la historia de Europa es que la forman estados ya antiguos con sistemas de clase muy antiguos y pesados. Esto no ha sucedido en

Canadá y EEUU.

Por tanto, se van a instituir modos de regulación tras la II guerra mundial para asegurar la negociación y la gestión de los conflictos. Pero hoy en día ¿qué sucede? Que el siste-

ma que se puso en marcha después de 1945, los sistemas bipartitos y tripartitos están viejos. Así por ejemplo la negociación colectiva de rama.

Cuando miramos a los países donde funciona esta negociación colectiva sectorial, y vemos como esa institución está constituida, nos damos cuenta de que ese sistema fue creado cuando las empresas de rama concurrían, competían entre ellas. Las empresas producían cosas relativamente similares en un espacio geográfico determinado, no había una especialización como la que hoy existe. Variaban las marcas pero no los productos y el convenio permitía marcar unos mínimos, igualar las prácticas salariales. Para los empleadores significaba o permitía evitar estar sometidos a la presión reivindicativa salarial. Más en concreto, el convenio sectorial protegía al empresario que podía estar más sometido a esa presión salarial directa.

¿Por qué hoy en Alemania los empresarios continúan privilegiando la negociación sectorial? Porque evita que los sindicatos sean más poderosos, presionen más... Pero hoy la competencia de empresas no es la de antes. La situación hoy es diferente: hoy hablamos grandes empresas que

subcontratan jerarquizadamente a otras auxiliares. Este sistema a asalariados que de ninguna manera tienen una misma correlación de fuerzas, ni en relación a la negociación colectiva ni en relación con su propio empleador.

Al contrario, hoy tenemos la impresión, que la negociación precisamente apuntala, refuerza, la jerarquización entre las empresas, y por tanto una jerarquización entre los asalariados. Cuando he podido hablar con empleadores, con patrones y jefes de la metalurgia en la región del Sudoeste de Francia yo les he preguntado: ¿qué interés tienen ustedes en el convenio colectivo? Ellos explican que la economía, su sector, conoce fases, de modo cíclico... Así, necesitan que las empresas en el escalafón bajo (subcontratadas) tengan una alta capacidad de reacción, y cuando el ciclo es positivo, puedan alimentarnos rápidamente. Para eso, el convenio colectivo juega un papel esencial, porque permite verificar que los subcontratados pagan salarios suficientes para que los empleados se queden en esas empresas y no se vayan a otras. Así, la negociación colectiva tiene una función de control de los trabajadores y de su cadena de producción. El convenio crea un sistema de cualificación y de clasificación homogéneo. Los empresarios nos lo han dicho claro: para ellos, el sistema de clasificación del convenio colectivo sectorial es como un sistema de normas que ellos, empresas, son capaces de imponer a las empresas subcontratadas. Y entonces yo les pregunté: ¿y los sindicatos qué pintan en todo esto? Dicen: "los sindicatos son fundamentales, porque dan sentido social a este movimiento".

Egun, negozioiazio sektorialak enpresen eta soldatapekoen arteko hierarkia kontsolidatzen du, sailkapenerako egitura bat indarrean ezartzen duelako

Entonces, si resulta que el convenio colectivo hoy es esto, ¿qué sentido sindical tiene? Va a resultar que las instituciones que fueron un logro del sindicalismo en este momento pueden, al contrario, convertirse en un medio de disolución del propio sindicalismo, quedan como medio de preservación de los aparatos sindicales. Aparentemente todo está en su lugar, todo funciona, los aparatos están ahí, la institución está ahí... sí pero ¿todo eso qué produce en términos de homogeneización, de movilización de trabajadores, de relaciones entre trabajadores? Lo que se ha producido es que se ha sacralizado la diferencia entre los asalariados y entonces hemos de preguntarnos ¿es esto lo que buscábamos?

Quiero plantear una cuestión que entiendo clave ¿Cuál es el lugar del sindicato en la construcción social? Es una cuestión tan vieja como la misma cuestión sindical. Se trata de la relación entre el sindicalismo y la clase social. Es una cuestión que no tiene respuesta de principios.

Mucha gente y en muchos sitios ha considerado que el papel transformador no era una cuestión del sindicalis-

mo sino de los partidos obreros. El papel de motor de la clase obrera estaba conferido a los partidos. Esta cuestión, planteada hoy, recibe otras respuestas además. Hay partidos que han renunciado a esa dinámica, a esa consideración de la sociedad como sociedad de clases.

Soy partidario de la tesis de que el salariado no es una clase en sí, dada de antemano. Sino que viene a ser clase social si es que hay actores colectivos que la convierten en clase social. Son los representantes los que crean el grupo representado. Esto es verdad en el plano local. Y también en el plano societal. Y asimismo se ve que la definición de clase es una cuestión relativa. Pongo un ejemplo: ¿las mujeres han sido parte de la clase obrera en el siglo XX?... La cuestión de la clase social debe replantearse hoy.

Una de las cosas que el movimiento obrero ha aportado es haber obligado a la burguesía y a los estados a que haya verdadera democracia. Hoy sin embargo se hace política sin tener en cuenta esta realidad que es la experiencia de la democracia. Una democracia que al tiempo es hostil

Garai batean sindikalismoaren lorpen bat izan ziren instituzioak bere kontra ager daitezke une honetan. Agian ez sindikatuaren «aparatoen» aurkakoak, baina bai bizitza sindikalaren kontrakoak

(impuesta por el movimiento obrero), y positiva, medio para que las diferencias y las confrontación de clases puedan gestionarse sin pasar a una confrontación abierta.

Un lugar potencial del sindicalismo en las sociedades de hoy es o puede ser el de dar lugar a estos debates sociales. Es una gran opción. Hay intereses antagonistas. La gran fuerza de la burguesía es afirmarse como clase social diciendo precisamente que no hay clases sociales. Es preciso hacerse la pregunta de la clase. Este es un asunto muy sensible.

Asumiendo que los errores tácticos en esta cuestión pueden acabar siendo errores estratégicos. Hace falta una gran cultura política y práctica..



«Si no movilizamos nuestros recursos no pintaremos nada en las decisiones»

CHRISTIAN LEVESQUE

¿Qué es lo que emerge o vemos en relación con todo esto del partenariado en las empresas de América? Avanza el empleador o avanza la conflictividad y el poder sindical.

En América funcionan 5 visiosobre el partenariado o diálogo social.

1. Regulación mixta. Una primera visión identifica partenariado y diálogo social con cooperación. Se trataría de cooperar con el empresariado en un horizonte de ganar-ganar. Otra cosa sería que el sindicalismo tomase parte en los procesos de tomas de decisión. El sindicalismo podría aportar un "valor añadido" y asegurar con su cooperación una mayor productividad dentro de la empresa. Hablamos por tanto de una visión managerial. Aquí hay un sindicato bien pertrechado en recursos, capaz de propuestas, de liderazgos y alianzas... Aquí el sindicato tiende a lo cooperativo pero podría jugar también al conflicto porque no le faltan recursos. El empresario debe adaptarse al sindicato.

2. Unilateral empresarial. Una segunda visión hace hincapié en la incorporación. Una visión más negativa del partenariado que la anterior. Se piensa que la implicación se traduce sin más en un debilitamiento del poder sindical. En esta visión, lo que el empleador pretendería es siempre cortocircuitar la acción sindical favoreciendo la implicación del sindicato en las decisiones.

3. Consultación. La tercera hace hincapié en la participación: el sindicato tendría voz en las decisiones de la empresa, comparta o no comparta las decisiones, se implique o no en las

decisiones. Abordaría cuestiones de producción, organización del trabajo. Aquí hay un liderazgo sindical con mucha legitimidad, tanto hacia la empresa como hacia los asalariados.

4. Modelo unilateral de contestación. El sindicato tiene recursos de poder pero hace frente a un empleador muy hostil que de ninguna manera quiere compartir los procesos de toma de decisión, ni los intereses divergentes.

5. Microcorporativo. Es el modelo más difícil y peligroso. Los sindicatos están totalmente implicados en la toma de decisiones y el empresario anima esa implicación. Esto suele producirse normalmente donde el sindicato es especialmente débil, mientras que el discurso del empresario se mueve en una lógica sobre todo competitiva. La integración sindical puede llegar muy lejos, hasta el punto que la formación sindical la imparta la propia empresa o ambos agentes. Es un modelo que se desarrolla cada vez más en México. Pero también en Canadá. Su discurso es simple:

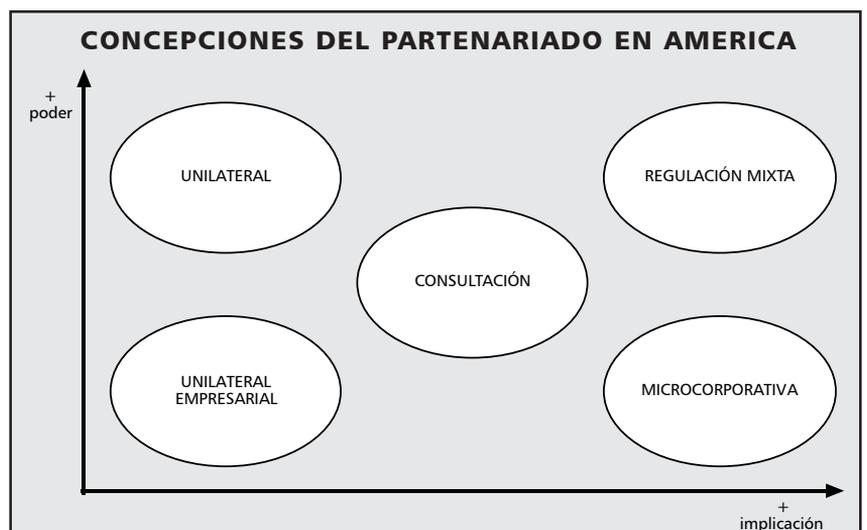
"empleados y empleador tenemos intereses comunes, el enemigo es el competidor. Trabajemos juntos por tanto".

Este último modelo no es partenariado propiamente dicho, porque en la práctica es exclusivo, unilateral.

Nuestra investigación muestra una especie de paradoja. En los centros de trabajo donde los empleadores realizan la promoción de los intereses comunes es más fácil que surjan conflictos.

Por el contrario, allí donde los empresarios reconocen la diferencia e introducen mecanismos de regulación de conflictos (como el modelo mixto) hay menos conflictos abiertos entre clases.

Nuestra conclusión general es que sin movilización de recursos, es prácticamente imposible para los sindicatos pintar algo en los procesos de toma de decisión



La formación sindical

«La formación es fuente de renovación y de evolución del sindicato»

**GREGOR MURRAY
CHRISTIAN DUFOUR**

Aurreko ereduan delegatuaren prestakuntza erabat teknikoa zen. Orain, ordea, beharrezko konpetentziak bestelakoak dira: ideologikoak, trebeziak, eta sindikatuaren zeregin orokorraren ikuspegia

No podemos hablar de formación sindical, sin hablar de las competencias, destrezas, recursos o habilidades sindicales de las que hemos venido hablando estos días.

Cuáles son las destrezas esenciales que un delegado debe desarrollar:

1. En primer lugar, los conocimientos de los delegados son importantes.

La gente que ha tenido información, que conoce el convenio y la política del sindicato, que están al corriente de lo que pasa en el sector, lo hace mejor y se siente mejor.

2. Hay que formar a la gente para acceder a la información a diferentes niveles. Quien mejor accede tiene una mejor experiencia de representación.

3. Hay que tener habilidades para desarrollar recursos internos. Ser capaz de encontrar la persona influyente; hace falta una red de amigos; hace falta tener contactos con otros delegados; hacen falta recursos personales. Pero, seamos claros, si yo soy un nuevo afiliado y yo me presto a ser delegado yo no tengo toda esa formación de partida. Hay por tanto muchos aprendizajes que pueden y deben hacerse.

4. Hacen falta recursos externos. Hemos hablado ya varias veces de la solidaridad externa. Si sois capaces de

tener contactos con otros centros de trabajo, otros medios, otros grupos sociales en la misma escuela (padres...) y con vuestras instancias del sindicato, entonces tenéis más capacidad para asumir ese rol.

5. Es muy importante que el delegado sea igualmente capaz de pasar información del sindicato a los afiliados como al revés, de los trabajadores al sindicato.

Queremos subrayar que todos estos elementos van juntos y son competencias que están asociadas a un reforzamiento de la vida sindical. Esas competencias, este es el mensaje importante, provienen de la educación sindical.

Entonces, si nosotros nos fijamos en la totalidad de esas competencias, vemos que se aleja del modelo tradicional donde la formación sindical es sobre todo técnica. Hace falta formación ideológica, de desarrollo de habilidades, y también técnica. Dicho de otro modo: el nuevo militante tiene, necesita otra mezcla de competencias que el viejo militante. Aquí se sitúa la importancia de tener una visión ampliada sobre el rol del propio sindicato.

Sobre la cuestión de cómo hacer podría poner muchos ejemplos. Pero

quiero subrayar solamente que un primer desafío es que hace falta mucha formación. Y la cuestión es ¿cómo llegamos a mucha gente? Porque hablamos de recursos.

Es importante para poder llegar, formar formadores. Así, la pueden dar en los centros de trabajo, acercándose a donde estamos.

Otra posibilidad es utilizar las tecnologías que permiten mantener los vínculos con la gente a través de internet u otros métodos.

Otro modelo es utilizar grupos de discusión y debate porque hace falta saber a cuántos formamos. No podemos hacer planteamientos restrictivos de formación, sino extenderla a los afiliados.

Suelo dar el ejemplo de algunos sindicatos canadienses, muy en especial el del automóvil de Canadá, que han logrado en el convenio tiempo para formación sindical de todos los trabajadores dada por el sindicato (no por la empresa).

* Hace falta formación sindical que habiliten competencias en el medio de trabajo

* Deben aumentar las oportunidades de participación en el sindicato vía formación, porque la formación da confianza a la gente para ir tomando la palabra en público, fuera de la asamblea.

* Es una oportunidad de fortalecer el proyecto sindical

* Hay que pensar que en cada nueva campaña que desarrolláis, debe tener un componente formativo porque...

* La eficacia de la acción sindical depende de la formación, participación y diálogo en la campaña. Un objetivo de la campaña debe ser precisamente la formación

Vivimos en una época de pensamiento único, y por tanto una época de pensamientos únicos. Existe el riesgo de reemplazar un pensamiento único con el otro, y haciendo eso no se consigue el tipo de militante que ustedes necesitan.

En cierto momento, ustedes necesitan un esquema simplificado que permita movilizar a partir de ese esquema. ¿Cómo tener esquema sin tener pensamiento único y que eso funcione bien? Es muy importante tener ligado la formación y el diseño estratégico.

Yo pienso en una organización sindical que tenía contactos regulares con una agenda abierta.

La formación sindical puede ser la mejor o la peor de las cosas. Puede ser, efectivamente, un medio para generar renovación, y desarrollar las capacidades de los militantes y de la organización... Pero la formación también puede ser un medio para evitar toda evolución. Esto hay que mirarlo de una forma muy realista. Un medio para crear y cimentar ortodoxia que impide evolucionar.

Es un riesgo muy real que no hay que subestimar. Porque en una organización sindical, cuando se hace formación, no somos una institución neutra de educadores. Quienes imparten formación son responsables en el interior de la organización sindical precisamente para reforzarla. Y a veces, reforzarla es precisamente hacer que no evolucione. No es posible ser formador sindical sin vivir en esa situación.

Para mí, una de las cuestiones centrales de este tema se refiere al estatuto del formador al interior de la organización: ¿son profesionales?

¿son responsables que asumen tareas formativas? ¿o son delegados sobre el terreno?

¿Cómo construir un sistema de formación que sea capaz al mismo tiempo de percibir las evoluciones de la gente que se forma nos puede transmitir (escucharles por lo tanto) o eso no se percibe porque la organización tiene sus propios filtros?

Los formadores son capaces de leer, de escuchar a la gente, de transmitir eso a la organización... Lo que se oye en los encuentros de formación no es siempre lo que la organización quiere oír. Cómo situar entonces el estatuto del formador, si entendemos que este formador no es un individuo que "formatea" a los receptores de formación.

El sindicato es necesariamente una organización de carácter normativo. No puede ser de otra manera. Si no fuera normativa no habría educación. Pero si se quiere ser democrática esa norma debe poder contrastarse con la opinión y la práctica de los delegados.

A veces, la formación se transforma en una especie de rito de selección de militantes de manera no manifiesta. Así por ejemplo si se realiza durante una semana a 400 kilómetros de distancia. Esto es en sí mismo un rito de selección: quienes hacen ese sacrificio serían buenos militantes. Eso es realmente así.

¿Qué objetivos nos ponemos en la formación? ¿La formación es un momento democrático de la organización? La formación puede ser una fuente de evolución y renovación muy potente, pero también lo contrario.

Baionako elkarrizketaren oihartzunak:

«Les **compétences-clef** des militants relèvent de leur capacité à mobiliser de l'espoir et de la confiance»

Renouveau syndical

Il est difficile d'avoir une vision commune de la façon dont fonctionnent les syndicats. Dans certains d'entre eux, le délégué est un professionnel. D'autres ont été créés soit par les pouvoirs, soit par des partis politiques, soit par des mouvements de libération nationaux. La façon dont ont été créés les syndicats va être déterminante dans le fonctionnement syndical.

Dufour: Ce que vous dites c'est: au fond, les syndicats qui se sont créés un peu partout ont des options centrales différentes, et ces options centrales différentes conduisent à des pratiques différentes sur le terrain. Pour nous, la réponse est: NON !

Ce qui nous frappe beaucoup c'est que souvent les pratiques sont extrêmement proches. Et en particulier, les pratiques organisationnelles. La question, par exemple, du renouveau syndical, la question de savoir est-ce que les organisations syndicales sont, aujourd'hui, capables d'assurer une rotation, de leurs responsables, de leurs membres qui fasse que, non seulement il y ait du renouveau au niveau de l'âge, mais qu'il y ait de la diversification en termes de catégorie de salariés. Les obstacles semblent être autres.

L'une des questions pour le renouveau syndical passe, d'abord, par des changements pratiques tout à fait fondamentaux, du côté des organisations syndicales elles-mêmes. Et d'abord sur un terrain pour nous essentiel, qui est celui de leurs propres relations avec leurs bases potentielles. Aujourd'hui, en France, la réalité, c'est un taux de syndicalisation de 5 à 6 %, on dit 8 pour être optimiste, mais la réalité semble être un peu moins rigolote. Ce qui veut dire qu'en France, on a affaire à un pays désyndiqué.

La question du renouveau, c'est finalement celle-là: comment sort-on d'un ghetto pour aller vers là où sont les salariés? La réponse que nous avons consisté à dire qu'il n'y a pas de miracle. Le miracle, s'il y en a un, il est dans les pratiques de terrain qui permettent de susciter de la pratique locale, de la reconnaissance locale, de la validation locale, et c'est à partir de là que l'on nourrit un espace militant qui permet de reconstituer des réseaux qui seront des réseaux solides.

Le syndicat dans la société

La place du syndicat dans la société. Ne devrait-il pas sortir un peu plus de l'entreprise et s'impliquer sur des problèmes de société plus généraux?

Murray: Le syndicat ne peut pas avoir seulement un projet dans l'entreprise. Il faut avoir des projets de société, ces projets sont portés, dans un premier temps, par les valeurs qui dépassent le cadre de l'entreprise, les valeurs qui rejoignent un ensemble de préoccupations sociales. C'est formé en même temps par une définition du "nous" dans l'émergence de nouvelles identités collectives qui doivent être formées dans le lien avec ces valeurs. Alors, cela nous projette forcément sur le plan de la société et il s'agit de trouver des enjeux de mobilisations autour de valeurs et d'essayer de juger le degré de progrès, à la fois dans l'avancée de ces valeurs, mais aussi dans leur enracinement sur le terrain. C'est un peu ce que nous surveillons.

Nous pouvons donner des exemples d'organisations syndicales capables d'agir sur plusieurs terrains, et l'une des questions est: comment arrive-t-on à faire la jonction entre des ensembles de valeurs que l'on arrive à identifier autour de l'équité pour les femmes, les jeunes, les immigrants, à titre d'exemple, autour de la participation et la possibilité d'avoir son mot à dire sur le milieu du travail, autour des questions sur le travail décent et la dignité? Comment fait-on pour que ce ne soient pas juste des paroles,

mais qu'il y ait le moyen de faire le lien avec tout ce qui se passe sur le terrain? pour nous, cela passe beaucoup par les mécanismes de transmission et d'éducation qui vont dans les deux sens. De plus, il faut laisser beaucoup d'espace pour les valeurs et les projets construits du bas vers le haut, et pas seulement du haut vers le bas, ce qui constitue un modèle que nous ne connaissons que trop bien.

Légitimation du syndicalisme

Dans vos études comparatives à travers le monde, quelles sont les pratiques syndicales qui ont des résultats, les équipes qui fonctionnent, et, a contrario, quelles sont les pratiques syndicales et les équipes qui ne fonctionnent pas?

Dufour: L'une des questions que l'on pourrait se poser par exemple, en la matière, sans évoquer de syndicats très particuliers, mais il y a par exemple en France un droit de mise à disposition de permanents dans la fonction publique qui est relativement important, et l'on peut se demander si c'est quelque chose de positif pour le fonctionnement syndical en termes de renouvellement ou est-ce que c'est au contraire, finalement, puisque cela fait maintenant quarante ans que cela a été mis en place, un système qui est relativement paralysant, puisque ça enferme le syndicalisme sur lui-même. Question de sociologue extrêmement brutale: quelle est la moyenne d'âge des mises à disposition de la fonction publique française?

Autre question annexe: où passent-ils leur temps? Ce sont là des questions pour nous tout à fait essentielles.

Elles paraissent banales, mais pour nous elles ne le sont pas, parce que derrière il y a une question centrale qui est celle de la légitimation du syndicalisme par les salariés. C'est-à-dire, est-ce que les salariés considèrent que les droits syndicaux, c'est leurs droits utilisés par des gens qui sont leurs représentants? Ou alors considèrent-ils simplement que ce sont des systèmes qui leur sont étrangers et sont gérés par des gens qu'ils côtoient de temps en temps mais qui ne produisent pas de résultats tangibles pour eux.

Nous, nous avons tendance à dire que s'il n'y a pas ce premier travail qui est une espèce de travail de restitution de la légitimité syndicale aux salariés, la question après de la mondialisation ou de la globalisation, est une question d'une abstraction totale. Ça devient un débat à caractère idéologique et on n'est pas capable de rendre ce débat-là concret auprès des salariés avec une capacité de leur proposer des choses.

Moi j'aime aussi beaucoup l'idée du projet. On voit bien maintenant que la question du projet, tout à l'heure vous évoquiez le rôle tactique de ce genre de choses-là, est effectivement une question tout à fait technique. Un projet oui, mais un projet en fonction de ce que l'on est capable de faire. Avec cette espèce de renvoi de la question syndicale, qui pour nous est quelque chose de tout à fait fondamental, qui est finalement des projets oui, mais des projets portés par le terrain? Ou des projets pour lesquels on se demande parfois s'ils ne sont pas pensés pour être refusés par les gens à qui on les propose, tellement il est évident qu'ils ne sont pas crédibles.

Il ne faut pas se baser sur des universitaires, il ne faut pas se baser non plus sur des experts, il ne faut pas utiliser des cabinets de consultants. En d'autres termes, ça ne vient pas d'en haut. La contre-proposition ne peut pas venir d'en haut, elle ne peut venir que d'en bas

C'est là une question tout à fait centrale. Est-ce qu'on est capable de construire avec les gens un système où l'on redonne du sens à la représentation syndicale, à travers des actions qui sont souvent extrêmement concrètes.

Proposition

Le syndicalisme de proposition, à quel moment le situez-vous, avant ou après la négociation?

Lévesque: il ne faudrait pas penser qu'au Québec on a uniquement des syndicats de contre-proposition. En fait, c'est assez rare qu'on ait des syndicats qui soient en mesure de développer des contre-propositions par rapports aux positions de la direction. Nous avons plusieurs syndicats qui sont à la remorque de la direction. Certains sont tout simplement des passagers, ils laissent passer le train. D'autres, au contraire, sont plutôt dans une position d'appui inconditionnel aux propositions de la direction. Et dans chacun de ces scénarios-là, il y a souvent une perte de légitimité de la part des équipes, et sur les syndicats que nous suivons depuis un certain temps, on s'aperçoit qu'il y a une rotation. Ce sont des équipes qui ne sont pas capables de durer, et donc il y a une instabilité au niveau des équipes.

Quels sont les syndicats capables de faire des contre-propositions? Je

Il faut laisser beaucoup d'espace pour les valeurs et les projets construits du bas vers le haut, et pas seulement du haut vers le bas

dirais, dans un premier temps qu'est-ce qu'il ne faut pas faire? il ne faut pas se baser sur des universitaires, il ne faut pas se baser non plus sur des experts, il ne faut pas utiliser des cabinets de consultants. En d'autres termes, ça ne vient pas d'en haut. La contre-proposition ne peut pas venir d'en haut, elle ne peut venir que d'en bas. Et c'est là que l'on voit les syndicats qui ont développé des mécanismes où il y a une proximité très forte avec les membres, l'équipe est donc soudée.

Et c'est là qu'ils sont capables de faire valoir leurs contre-propositions. Nous avons l'expérience d'un syndicat, qui n'était pas un petit syndicat, qui s'est dit: " bon, nous arrivons dans une nouvelle négociation de convention collective, que devons-nous faire? nous avons des heures de mise à disposition syndicale ". Ils auraient pu les utiliser de n'importe quelle façon. Ils ont décidé de rencontrer individuellement chacun des membres, mais aussi collectivement, pour savoir quels étaient les problèmes qu'ils avaient, quelles étaient les difficultés qu'ils rencontraient.

C'est comme cela qu'ils ont construit leur agenda, leur projet. Il faut être sûr d'une chose, quand les syndicats sont en grève et que les journalistes se promènent et demandent: " pourquoi vous êtes en grève? ", je peux vous dire que la majorité répond généralement: " je ne sais pas trop, on est en grève, mais je ne sais pas bien pourquoi ".

Dans un cas du syndicat que je suis en train de décrire, le projet avait été construit à la base. À partir des préoccupations des membres, et lorsque l'on demandait aux membres: " quelles sont vos revendications? ", ils étaient capables de dire exactement



pourquoi ils étaient en grève. C'est donc toute l'idée d'essayer de construire à partir de la base, et non pas à partir du haut. Il doit y avoir une ligne directrice du haut qui doit appuyer les projets de la base, mais cela doit venir d'en bas en premier lieu.

Moi, j'avoue que je ne partage pas du tout ce qui a été dit. Je pense que c'était vrai, il y a dix ans. Mais ça ne marche plus comme ça depuis 5-6 ans, ce n'est pas vrai ! On assiste de plus en plus à la mise en place de votes des salariés sur la grève, etc. Je trouve donc, qu'il y a de plus en plus un changement qualitatif de l'action syndicale, depuis une dizaine d'années, et qu'on n'est plus dans cette image d'Épinal du délégué du personnel qui dirige... Par exemple, en France personne ne dit qu'un comité d'entreprise négocie les conventions collectives ou les accords d'entreprises. C'est un domaine qui est

exclu. C'est un domaine qui revient aux organisations syndicales.

Une vie syndicale plus intense

Dufour: oui, vous êtes entrain de nous raconter le Code du Travail. Mais la pratique, ce n'est pas ça. Nous avons fait une enquête là-dessus, c'est la seule donnée disponible. Ce que vous dites c'est que le Code du Travail en France n'autorise pas les comités d'entreprises à négocier. La négociation en France est réservée aux délégués syndicaux, voilà le Code du Travail. Il y a une seule enquête qui a été faite sur les pratiques des comités d'entreprises, en 1995 par nous. C'est une enquête complètement représentative où l'on voit qu'il y

a plein de comités d'entreprises où l'on négocie, et ces comités d'entreprises où l'on négocie sont, dans la majorité des cas, des comités d'entreprises syndiqués, et généralement bien syndiqués. Pourquoi? Pour une rai-

En fait, c'est assez rare qu'on ait des syndicats qui soient en mesure de développer des contre-propositions par rapports aux positions de la direction



son toute simple et toute pratique, qui ne consiste effectivement pas à appliquer le Code du Travail. Ça consiste tout simplement dans le fait que, généralement, les délégués syndicaux, et c'est d'ailleurs le droit, siègent dans les comités d'entreprises, même s'ils n'y ont pas le droit de vote.

Ce qui, surtout, est relativement central, c'est qu'au fond, la question n'est pas de savoir quel est le statut d'élue ou de pas élue ou de désignée de la personne qui négocie, mais bien de savoir si les gens qui négocient sont des gens qui sont reconnus comme légitimes pour cela par les salariés.

Vous évoquiez les mandatés. Nous avons travaillé sur les mandatements, en particulier au moment des 35 heures, et ce qui nous a beaucoup frappés alors, c'est que les salariés mandatés avaient un besoin qui était complètement essentiel pour eux, qui consistait à être légitimes devant leurs collègues.

Pourquoi? Parce que c'étaient des gens qui arrivaient comme ça, un

petit peu par hasard, ils ne savaient pas très bien pourquoi, et parfois même un peu poussés par l'employeur pour négocier les 35 heures. Ils n'étaient pas prêts à tenir ce rôle s'ils ne sentaient pas que derrière eux, les collègues étaient d'accords avec eux. En plus, ils étaient relativement bien contrôlés puisqu'une fois qu'ils avaient établi quelque chose qui ressemblait à un processus de passage aux 35 heures, ils devaient le faire valider par un syndicat.

Ce qui nous a paru fort important dans ce processus-là, c'est justement que ces gens-là ont eu très souvent une démarche, on a enquêté pendant plus de 18 mois auprès d'eux et nous les avons vus plusieurs fois, qui consistait à dire: " finalement, avec la position que j'ai, si les collègues ne sont pas d'accord avec moi, je n'ai aucune légitimité à faire cela. Et ils nous disaient surtout que ce n'était pas le syndicat qui avait de la légitimité. Par définition, s'il y a un mandaté, c'est qu'il n'y a pas de syndicat dans l'entreprise.

Ce sont donc des gens qui étaient extrêmement sensibles à cette question-là.

Ce qui nous a beaucoup frappé aussi dans ce même mouvement, c'est le fait que justement ces gens-là dont on se disait, nous, un peu naïvement, c'est formidable, ils vont avoir un contact avec le syndicat, donc avoir des chances de rentrer dans le syndicat ou, inversement, le syndicat va avoir des chances de trouver des gens pour s'implanter dans l'entreprise. Or, si cela a été le cas, ce le fut de manière tout à fait marginale.

La réalité c'est que les mandatés, et nous en avons rencontrés beaucoup, nous ont dit: " nous sommes allés voir les syndicats pour leur montrer les accords passés qui étaient généralement des accords appuyés par les salariés, et les syndicats ont passé beaucoup de temps à nous expliquer quelles étaient leurs positions à eux, et passé extrêmement peu de temps à écouter quelles étaient nos positions à nous. Nous, ces gens-là, on n'a rien à faire avec eux ! "

Ce qui fait qu'effectivement, le taux de passage des mandatés aux syndicats est extrêmement faible.

Pour autant, c'est vrai ce que vous dites, on voit bien qu'il y a un certain nombre d'endroits où il y a des tendances que l'on peut, Dieu merci, reconnaître, pour qu'il y ait une espèce de re-démocratisation de la vie représentative dans les entreprises. On voit, effectivement dans un certain nombre d'organisations syndicales, toutes confondues, qu'un véritable effort est mené. Le problème, que l'on

Les mandatés nous ont dit: "nous sommes allés voir les syndicats pour leur montrer les accords passés qui étaient généralement des accords appuyés par les salariés, et les syndicats ont passé beaucoup de temps à nous expliquer quelles étaient leurs positions à eux

connaît aujourd'hui en France, est que nous ne sommes pas tout à fait sûrs que ces efforts-là ne soient pas un petit peu contrariés par des tendances extrêmement lourdes, qui font que les gens qui font de la représentation ne sont pas tout à fait prêts à rentrer dans un monde syndical, car ils considèrent que le monde syndical n'est pas fait pour eux. Et qu'il n'est, en particulier, pas fait pour eux, parce que c'est un monde qui apparaît comme un monde de batailles de dinosaures et qui n'est pas leur affaire à eux.

La question que nous posons, nous, et particulièrement dans le cas de la France est la suivante: est-ce qu'on a la moindre chance de redémarrer une vie syndicale un tout petit peu intense, si on n'est pas capables d'oublier un petit moment que ces divisions-là entre organisations syndicales ne sont aujourd'hui compréhensibles que par une toute petite minorité de salariés, voire même de syndiqués. Et s'il n'y a pas ça qui est fait à un moment donné, il n'y a aucune chance qu'il y ait en France un redémarrage de la vie syndicale sur une base un tout petit peu large. On se demande, dans le cas de la France, s'il ne faudrait pas qu'il y ait une génération qui disparaisse pour qu'enfin il y ait des choses qui redémarrent.

C'est une vision très pessimiste.

Mobiliser de l'espoir

N'est-ce pas l'absence d'espoir face à la mondialisation capitaliste qui génère la crise du syndicalisme?

Murray: la question est bien posée. Je ferai la distinction. Faire l'histoire du syndicalisme en trois temps est un outil pédagogique radicalement schématique qui a du sens pour dire que vous avez raison, la première période

est fortement inspirée par l'espoir et des visions élargies de ce qu'il est possible de faire. Les compétences-clé des militants relèvent de leur capacité à mobiliser de l'espoir et de la confiance. L'institutionnalisation limite, en quelque sorte, le rôle des grands projets. Le grand projet est là, mais l'institutionnalisation peut se faire sans le grand projet. Ou le grand projet est dans un tiroir d'où l'on peut le sortir de temps en temps, mais c'est assez instrumental.

Nous argumentons, justement, que le caractère essentiel du troisième temps dans lequel nous nous trouvons, c'est de refonder des projets mobilisateurs, mais ancrés sur le terrain. Et c'est justement que ça devient très important, pour reprendre les propos de quelqu'un qui a beaucoup habité au Sud aussi. Nous avons beaucoup à apprendre des mouvements sociaux et syndicaux des pays du Sud, qui ont ce caractère intégrateur et qui retrouvent, à bien des égards, ce caractère de mobilisation des grands projets.

Pour être très terre-à-terre, nous avons fait, l'année dernière, Christian, moi et une autre collègue, Catherine, une étude sur 382 équipes syndicales au Québec. Il nous revenait constamment des choses classiques comme l'importance de ces ressources internes qu'évoquait Christian Lévesque, autour de plus d'assemblées, plus d'heures syndicales et surtout plus de contacts directs. On ne peut pas baser l'avenir sur Internet, à moins que ce ne soient sur des blogs intimes. C'est le contact direct entre les personnes qui compte. L'utilisation créatrice des heures syndicales pour rencontrer tout le monde.

Nous avons aussi trouvé que là où les syndicats fonctionnaient le mieux,

en étant à la fois capables de mieux réguler le travail et de mieux assurer la relève et le renouveau sur le plan de la vie syndicale, c'était dans les endroits où il y avait plus de participation aux instances, puisque ce sont des ressources réelles, et qu'on peut aller les chercher.

Enfin, nous avons observé que, sur le plan des projets, là où, effectivement, ça marche le mieux, on arrive, en même temps, à mieux réguler le travail, à avoir de meilleurs résultats sur le plan de la santé-sécurité, sur le plan de la sécurité au travail, les restructurations, l'amélioration des conditions, plus globalement, du travail. En même temps, là où on a le plus de vitalité sur le plan de la vie syndicale, c'est là où il y a une approche de la solidarité élargie.

C'est là la compréhension du geste et des actions qui sont en train d'être faits et rejoignent un ensemble de valeurs plus larges qui sont à défendre, et qui sont à projeter, et reprennent justement que d'autres mondes sont possibles. C'est ça qui donne de la confiance et il faut savoir valoriser les victoires pour donner de la confiance, parce que notre compréhension de la mondialisation, c'est qu'il y a, à bien des égards, des mythes partout, c'est tellement complexe, il existe tellement d'asymétries des pouvoirs, que pour pouvoir vivre des victoires à tout moment, il s'agit de mobiliser les ressources nécessaires pour y arriver.

Les compétences-clé des militants relèvent de leur capacité à mobiliser de l'espoir et de la confiance. L'institutionnalisation limite, en quelque sorte, le rôle des grands projets.

Modifier les rapports de force

Dufour: Juste une remarque marginale. Ce serait tout de même paradoxal que le mouvement syndical, avec son histoire, soit aujourd'hui, à la fois dupe, et puis prisonnier d'un mouvement que finalement il a beaucoup suscité. Ce que l'on vient de dire, c'est qu'il y a une crise du mouvement syndical. Cette crise du mouvement syndical, elle ne l'isole pas. Les organisations patronales sont en crise, au moins autant que les organisations syndicales de salariés, pour une raison toute simple, c'est que la taille des entreprises est, aujourd'hui dans une évolution telle que le mode de constitution des organisations patronales est aussi en crise comme les organisations de salariés.

Les États sont en crise. Et j'allais dire quelque part Dieu merci, en faisant un rappel historique au syndicalisme français. Il est quand même un peu paradoxal que l'on ait affaire aujourd'hui avec le syndicalisme français à l'un des défenseurs les plus purs et durs de l'État !

Moi, j'ai commencé à faire du syndicalisme en France, à la fin des années 60, au moment où on pensait que l'État, c'était l'outil du capital. Aujourd'hui, il y a plein de syndicalistes qui m'expliquent que non, que l'État, c'est une espèce de chose merveilleuse, qu'il faut absolument défendre contre on ne sait pas très bien quoi.

Eh bien, non, je dirai qu'il y a aussi dans le syndicalisme français aussi des richesses extraordinaires comme l'anarcho-syndicalisme qui a produit des générations de militants, bien plus d'ailleurs qu'il n'en a été souvent produit par les idéologies officielles des organisations dans lesquelles ces gens-là se trouvaient, et qui me sem-

ble être aujourd'hui, une ressource tout à fait considérable.

Moi, je trouve que dans la remise en cause un peu générale à laquelle on assiste, j'ai le sentiment que le syndicalisme, est un lieu potentiel de re-fondation de plein de choses, de re-discussion sur: qu'est-ce que c'est qu'un État? À quoi cela doit servir? Quelle ampleur cela doit avoir? mais aussi, quels sont les lieux où il n'a pas à mettre les mains? Faut-il que l'État intervienne pour dire ce qu'est l'identité nationale? Pour évoquer une question française, mais qui est quand même une question tout à fait sérieuse, et dont on se dit qu'il faut que le syndicalisme s'en occupe, même si ce syndicalisme ne prétend pas avoir des références nationales ou nationalistes. C'est une question pour le syndicalisme aussi.

C'est aussi au syndicalisme de regarder le fait qu'aujourd'hui, effectivement, on a affaire à des rapports des citoyens à l'État et à la démocratie qui sont aujourd'hui mis en cause, et le syndicalisme est aussi un lieu d'apprentissage pédagogique à la fois, pour plein de gens parce qu'on espère que tout le monde soit concerné par le travail. Mais c'est aussi dans l'entreprise qu'il y a une possibilité d'une vraie pédagogie sur ce qu'est la démocratie, et le syndicalisme y a un rôle essentiel.

Alors moi, je suis un peu troublé souvent de voir que cette période qui remet en cause plein de situations qui étaient des situations, à mon sens, de blocages, ne

soit pas un peu mieux mise à profit par le syndicalisme pour dire: Banco ! Nous sommes capables à travers l'action syndicale de

modifier ce qu'étaient les rapports de force institués, il y a 20 ans, 30 ans lors de ce qu'on appelait: " Les 30 glorieuses " pour faire mieux.

Cela passe, effectivement par la remise en cause, particulièrement douloureuse, y compris de ce qu'étaient ou de ce que sont, aujourd'hui, les organisations syndicales. Mais, c'est peut-être bien ça que le syndicalisme doit apprendre à faire, c'est à un moment donné, se remettre lui-même en cause pour être lui-même encore plus que ce qu'il n'était auparavant.

Alors voilà, c'était peut-être ça, ce dont on pouvait se servir comme mot de la fin?

Ce serait tout de même paradoxal que le mouvement syndical, avec son histoire, soit aujourd'hui, à la fois dupe, et puis prisonnier d'un mouvement que finalement il a beaucoup suscité.



Orain arte argitaratutakoak

- 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. URTARRILLA
- 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. URTARRILLA
- 10 LA SEGURIDAD SOCIAL: ELEMENTO BÁSICO DE SOLIDARIDAD. 1995. URRIA
- 11 TIEMPO DE TRABAJO Y EMPLEO. 1996. URTARRILLA
- 12 POR UNA FISCALIDAD JUSTA Y SOLIDARIA. 1996. EKAINA
- 13 TÓPICOS Y REALIDADES SOBRE LOS SALARIOS. 1996. URRIA
- 14 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 ESTEBAN:
UNA VISIÓN INDEPENDIENTE DEL PROBLEMA VASCO. 2000. URRIA
- 21 FORO SOCIAL MUNDIA: PORTO ALEGRE
BESTELAKO MUNDUA POSIBLE DA. 2001. APIRILA
- 22 DESDE PORTO ALEGRE A FLORENCIA
PASANDO POR BARCELONA. 2002. AZAROA
- 23 EGUNKARIAREN ITXIERA
EUSKALGINTZAREN ETA EUSKALZALEEN AURKAKO OPERAZIOA. 2003. EKAINA
- 24 NEW ORLEANS: IRAGARRITAKO HONDAMENDIA. LA CATÁSTROFE NEOLIBERAL.
- 25 FRANTZIAKO ISTILUAK. EL NOVIEMBRE FRANCÉS.
BANLIEUES: LE MODÈLE FRANÇAIS EN QUESTION?
- 26 MUNDUKO MERKATARITZA ERAKUNDEA: ESKUBIDEAK SALGAI.
- 27 IRAILAREN 11, ESKUBIDEAK PIKUTARA? DERECHOS EN JAQUE. LA FIN DES DROITS?
- 28 NON AU CPE: UN AN DÉJÀ.
DUELA URTE BAT: NEOLIBERALISMOAREN KONTRAKO GARAIPEN BAT
- 29 XXI. MENDEKO SINDIKALISMOA.
SINDICALISMO DEL SIGLO XXI. LE SYNDICALISME AU 21ÈME SIECLE
- 30 BESTELAKO SINDIKALISMO BATI BURUZKO MINTEGI BATEN KRONIKA



MANU
ROBLES-ARANGIZ
INSTITUTUA

g