

JOSÉ ANTONIO VAZ SEMEDO

Elementos da Crise Contemporânea do Sindicalismo Europeu

O Exemplo Francês

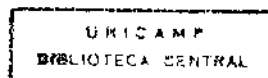
Dissertação de Mestrado
apresentada ao Departamento
de Sociologia do Instituto de
Filosofia e Ciências Humanas
da Universidade Estadual de
Campinas, sob a orientação do
Professor Doutor Ricardo L.
C. Antunes

Este exemplar corresponde à
redação final da dissertação
defendida e aprovada pela
comissão julgadora em

08/02/95



Fevereiro/ 1995



FICHA CATALOGRAFICA ELABORADA PELA
BIBLIOTECA CENTRAL - UNICAMP

Semedo, Jose Antonio Vaz
Se52e Elementos da crise contemporanea do sindicalismo europeu :
e exemplo frances / Jose Antonio Vaz Semedo. - - Campinas, SP :
Is.n.l, 1995.

Orientador : Ricardo Luis Coltro Antunes.

Dissertacao (mestrado) - Universidade Estadual de Campinas,
Instituto de Filosofia e Ciencias Humanas.

1. Europa - Sindicalismo. 2. Tototismo. 3. Franca -
Sindicalismo. 4. Sindicalismo da esquerda tradicional. 5. Desin-
dicalizacao. 6. Desemprego. I. Antunes, Ricardo Luis Coltro.
II. Universidade Estadual de Campinas. Instituto de Filosofia e
Ciencias Humanas. III. Titulo.

AGRADECIMENTOS

Dedico esta dissertação aos meus pais, que em condições de vida difíceis, labutaram para proporcionar-me o acesso ao ensino superior fora do país.

Agradeço especialmente ao meu orientador, Prof. Ricardo Antunes, não só por me ter indicado leituras sem as quais a produção desta dissertação não seria possível, mas também pela forma paciente como atendeu às minhas solicitações, nos momentos cruciais da elaboração deste texto.

Agradeço também ao Prof. Edmundo Dias, que no início da minha formação indicou-me textos instigantes sobre a questão sindical.

Sou grato à CAPES por me ter financiado os meus estudos. Uma palavra de apreço e carinho à Lurdinhas, Marly, Esmeralda, bem como ao Betânio e Júnior, pela maneira solícita como atenderam aos meus reclamos.

Ao meu amigo de infância Crisanto de Barros, por ter compartilhado comigo as angústias na produção desse texto. Ao colega e amigo Edson, pelas sugestivas apreciações feitas ao longo da elaboração dessa dissertação.

Seria ingrato se esquecesse de agradecer também ao amigo André Chivanga, meu "pronto-socorro" de soft-ware.

Aos meus conterâneos pelo apoio que me transmitiram nessa caminhada.

ERRATA

P.10, 3:par., l.17 - Onde se lê manuai, leia-se manuais.

P.11, 2:par., l.9 - Onde se lê o, leia-se No.

P.12, 5:par., l.18 - Onde se lê leisdo, leia-se leis do.

P.14, 4:par., l.16 - Onde se lê 77.000, leia-se 700.000.

P.14, 4:par., l.18 - Onde se lê 1.440.000, leia-se 1.400.000.

P.16, 1:par., l.4 - Onde se lê maic, leia-se mais.

P.16, 1:par., l.9 - Onde se lê Ide, leia-se Idem.

P.21, 3:par., l.16 - Onde se lê noca, leia-se nova.

P.26, 3:par., l.15 - Onde se lê o mesmo molde camisa, leia-se o mesmo molde de camisa.

P.30, 3:par., l.13 - Onde se lê deu, leia-se seu.

P.31, 2:par., l.10 - Onde se lê revisados ao 'espírito toyota', leia-se revisados e incorporados ao 'espírito toyota'.

P.36, 1:par., l.5 - Onde se lê o próximo problema ou dificuldade, leia-se o próximo problema ou dificuldade apareça.

P.38, 1:par., l.6 - Onde se lê predexto, leia-se pretexto.

P.82, 2:par., l.10 - Onde se lê importantes compreender, leia-se importantes para compreender.

P.103, 1:par., l.7 - Onde se lê constantemeate, leia-se constantemente.

P.105, 1:par., l.7 - Suprima-se: para concluir em seguida que "a CFDT aparece como a central sindical a menos inadaptada e a mais vulnerável ao mesmo tempo".

P.115, 3:par., l.17 - Onde se lê prevalecemo, leia-se prevalecem.

SUMARIO

Introdução.....	4
1- Radiografia preliminar dos elementos que configuram a crise do sindicalismo europeu.....	9
 CAPITULO I - DA CRISE DO FORDISMO A ACUMULAÇÃO FLEXIVEL.....	18
1- O Toyotismo.....	27
2- A Transferibilidade do toyotismo e suas repercussões na França.....	40
3- A Globalização do capital e ação dos sindicatos.....	48
 CAPITULO II - AS TRANSFORMAÇÕES DA CLASSE TRABALHADORA.....	57
1- Trabalhadores estáveis e excluídos.....	61
2- A classe trabalhadora e o Estado-providência.....	66
3- A reestruturação do processo produtivo e o desemprego.....	70
 CAPITULO III - AS TENDENCIAS DO SINDICALISMO EUROPEU E O EXEMPLO FRANCES.....	79
1- Os modelos dominantes.....	86
2- A situação atual do sindicalismo francês.....	91
3- A CGT.....	96
4- A CFDT.....	102
5- A FO.....	107
 CONCLUSAO.....	112
 BIBLIOGRAFIA.....	118

INTRODUÇÃO

Os 24 países mais ricos do mundo, congregados na OCDE (Organização para a Cooperação e o Desenvolvimento Econômico), atingiram, em 1994, recorde histórico de desemprego, com uma média de 8,5% da sua força de trabalho sem emprego, nível só alcançado em 1983. É o que informa o **Panorama Econômico** da OCDE, divulgado em Paris, e que registrou para o ano de 1994, um desemprego médio de 8,2%, o mais alto índice desde a crise da dívida de 1983, que provocou um período recessivo na economia mundial¹.

Realmente é um fato preocupante se lembrarmos que, durante a década de 1950, nesses mesmos países, a taxa de desemprego não ultrapassava a média de 2% a 3% da força de trabalho. Hoje, o desemprego atinge um recorde de 35 milhões de pessoas na OCDE, comparado com os 25 milhões em 1990, constituindo-se num dos temas centrais das discussões sociais havidas no mundo desenvolvido.

Como veremos mais adiante, essa taxa não é homogênea entre os diversos países. *"Temos o exemplo do Japão com uma das taxas mais baixas 2,9%, porém há nesse momento uma tendência de aumento, enquanto que a Espanha vem atingindo um dos níveis mais elevados com 23,9%"*²

As políticas neo-liberais adotadas nos governos Thatcher e Reagan

¹ Cf. dados obtidos em artigo do jornal Folha de S. Paulo de 21 de dezembro de 1993, pp. 2-10.

² Esses dados podem ser encontrados em artigo do jornal Gazeta Mercantil de 24 de fevereiro de 1994.

encontraram seus seguidores no Terceiro Mundo, principalmente na América Latina, a exemplo do México, Chile, Argentina.

Esta política tem questionado o papel do Estado do bem estar social na sociedade combatendo-o (principalmente nos países europeus que durante o período áureo do fordismo implantaram esse modelo), o que tem levado a um recrudescimento da pobreza e da crise social nesses países. É preocupante o fato de que os social-democratas e os socialistas europeus estão discutindo, dentro do ideário neo-liberal (o exemplo do partido socialista francês, principalmente a partir do segundo mandato do Presidente François Mitterand em 1989, é sintomático), sem apresentar nenhuma alternativa a esse modelo.

Maior desemprego, precarização do mercado de trabalho e drásticos cortes nos gastos sociais, eis o cenário. Com o desmoronamento do velho Estado do bem-estar social e, com ele, as conquistas dos trabalhadores, o movimento sindical europeu decidiu reagir, organizando greves em alguns países, como na Bélgica, Itália e França. "Na França, os funcionários da Air France e de outras empresas aéreas desencadearam, em outubro, uma greve selvagem contra a demissão de três mil colegas. As pistas de pouso de vários aviões foram ocupadas e o governo conservador de Edouard Balladur acabou cedendo". (BRENER, 1992:82)

Este é hoje um dos poucos momentos no qual o movimento sindical europeu tem dado alguma demonstração de força, caracterizado muito mais pelo seu teor defensivo, com a preocupação de manter as conquistas já adquiridas.

O aprofundamento da terceirização na sociedade européia é

acompanhado pela reafirmação de novos valores, distintos dos da sociedade industrial, o que vem se traduzindo em importantes alterações no quadro político-partidário europeu. Esta mudança tem levado a uma crise generalizada dos partidos tradicionais, atingindo com maior profundidade os partidos de esquerda - socialistas e comunistas. Em todo caso, as formas e a intensidade dessa crise variam de país para país.

Estes fenômenos trouxeram dificuldades ao movimento sindical europeu, particularmente para aqueles que se intitulavam sindicalismo de classe, cujo discurso estava vinculado a uma forte consciência política de classe. Sua base de apoio tradicional consistia nos operários das indústrias pesadas (agora em crise), muitas delas no setor nacionalizado, que tem sido restringido pela onda neo-liberal que assolou os países ocidentais no início dos anos 80.

Para muitos, a crise do sindicalismo tem uma origem interna; é uma crise intrínseca a um ator que se constituiu e desenvolveu organizacionalmente à imagem e semelhança da forma dominante de organização do trabalho característica da sociedade industrial: o fordismo. Efetivamente, o sindicalismo típico dessa época - o sindicalismo vertical, - adotou o modelo burocrático de organização. É um modelo que provoca distanciamento entre as bases e os dirigentes e que aliena a participação das bases nas tomadas de decisões.

O que está em causa é a transformação da instituição sindical, não a sua destruição como defendem alguns, apesar da crise aguda. O novo sindicalismo, para alguns, deixará de se constituir num movimento social, tal como o movimento operário foi o movimento social central na sociedade industrial, para se constituir numa espécie de

"agência social"³. Não obstante essa crise e a emergência de novos movimentos sociais, o sindicalismo continua como um dos principais movimentos de organização dos trabalhadores.

A crise sindical para os sindicatos com traços anti-capitalistas, alguns de inspiração socialista, evidencia-se em parte pela perda de uma referência ideológica devido à "falência" dos regimes do leste europeu e da esquerda tradicional. Para o conjunto do sindicalismo, a repercussão da crise deve-se principalmente a dois fatores: por um lado a diminuição da sua base social e por outro a sua heterogeneização.

Deste modo, percebe-se uma dificuldade dos sindicatos em mobilizar suas bases para pressionar e influenciar a forma e o ritmo das mudanças que são prejudiciais ao conjunto da classe trabalhadora. Neste caso, estamos nos referindo principalmente à onda privatista e às mudanças nas estruturas produtivas, as quais têm trazido o aumento do desemprego.

Pretendemos abordar o conjunto de questões subjacentes à crise do sindicalismo europeu. Tendo ciente a complexidade do tema, não é propósito do texto esgotar a discussão sobre o assunto, nem mesmo apresentar alguma resposta conclusiva, mas tão somente dissertar sobre o mesmo e apontar para algumas tendências dominantes. Vamos tematizá-los em cinco pontos.

Faremos uma abordagem introdutória sobre os elementos que configuram

³ Essa tese do sindicalismo como "agência social", altamente institucionalizada com funções legais de representação, enquanto instituição esvaziada do seu poder de mobilização, é defendida, entre outros autores, por Leôncio Martins Rodrigues no capítulo sobre "As transformações da sociedade contemporânea e o futuro do sindicalismo", in RODRIGUES, 1992:29

a crise do sindicalismo europeu e do caso específico da França. No primeiro capítulo trataremos das mudanças em curso hoje no mundo de trabalho e analisaremos a passagem do fordismo para a acumulação flexível, o toyotismo, a transferibilidade do toyotismo e suas repercussões na França, a globalização do capital e ação dos sindicatos na Europa. No segundo capítulo analisaremos as transformações na classe trabalhadora, bem como a reestruturação do processo produtivo e o desemprego. No terceiro capítulo pretendemos abordar as tendências do sindicalismo europeu, os modelos dominantes e as principais centrais sindicais francesas. E, como conclusão, pretendemos apontar para o que é fundamental na crise do sindicalismo hoje e mais particularmente do sindicalismo na França.

1. Radiografia preliminar dos elementos que configuram a crise contemporânea do sindicalismo europeu.

A capacidade de mobilização é um dos mecanismos para o qual se pode recorrer ao analisar a força do sindicalismo. Atualmente, este tem sido um grande desafio para o sindicalismo europeu, pois, a taxa de sindicalização - o número de aderentes dos sindicatos- em porcentagem da população assalariada diminuiu. Esta tendência de diminuição não se restringe apenas à Europa, antes, pelo contrário, é um fenômeno que atinge os países desenvolvidos como um todo, como nos mostra Visser no seu estudo sobre Sindicalismo e desindicalização. (1993:17/40) Como atesta este autor,

"A Europa Ocidental no seu conjunto, mas sem contar as novas democracias - a Espanha, Portugal e a Grécia, reduziu de 41% em 1980 para 34% em 1989. Com esses países a baixa seria ainda mais forte e o nível ainda mais baixo. Em comparação, a taxa de sindicalização baixou no Japão de 30% em 1980 para 25% em 1989, e nos EUA de 23% para 16%". (Idem:19)

Apesar de haver uma diminuição, ela não se comporta da mesma maneira nos diversos países europeus. Em alguns, como a Espanha, França, Grã-Bretanha, Países Baixos e, em menor medida, a Itália, Irlanda, Grécia e Portugal, verifica-se uma forte diminuição na taxa de sindicalização. Outros, como a Austria, Dinamarca, Bélgica, Luxemburgo e Alemanha Ocidental (os dados são referentes ao período anterior à reunificação em 1989) constata-se um ligeiro recuo. Nos países tais como a Suécia, Finlândia e Noruega, os sindicatos têm conseguido aumentar os seus efetivos nos anos 1980, ainda que se registra uma tendência de queda após 1988.

Constata-se também uma acentuada diferença em relação aos decênios precedentes. Após a Segunda Guerra Mundial, a maioria do sindicalismo europeu vivia seu momento de glória, expandia-se e mudava seu perfil social e organizacional, à exceção da França e da Itália. *"A forte diminuição da taxa de sindicalização que se verifica após 1948 tanto na Itália, quanto na França e, que anunciava um período de estagnação que ia durar até próximo aos anos 1960, era excepcional e poderia facilmente ser ligada às razões políticas (guerra fria, anti-comunismo) e aos erros de organização (divisão, aliança com os partidos políticos)".* (Idem, ibidem:20)

Não só baixou o número de sindicalizados, como também houve uma modificação nas áreas de penetração do sindicato. Antes, os sindicatos concentravam-se nos setores industriais e os trabalhadores manuais constituíam a sua base mais expressiva. Hoje, divide, com outros setores tais como os serviços, o funcionalismo e o comércio, o número de sindicalizados. Isso se deve, principalmente, ao retraimento que vem acontecendo neste setor e ao aumento da taxa de desemprego, concomitantemente com a expansão no setor dos serviços.

Para ilustrar este quadro, vejamos: *"Não faz mais do que trinta ou quarenta anos em que de cada quatro aderentes, três eram trabalhadores manuais e, metade dos sindicalizados trabalhavam nas indústrias. Os funcionários e os membros dos serviços públicos constituíam um quarto ou menos do total dos membros. (...) Isso mudou radicalmente. Somente na Alemanha a federação dos metalúrgicos continua liderando; hoje, com maior frequência, os funcionários formam os maiores sindicatos".* (Idem, ibidem:21)

É uma das preocupações que surge se deve ao fato de que no setor em declínio - a indústria, a adesão por parte dos trabalhadores em relação aos sindicatos, sempre foi considerável, enquanto que o mesmo não acontece em relação a estes setores em expansão com menos tradição sindical. Além destes, outros elementos contribuem para a diminuição da taxa de sindicalização.

Contudo, o declínio de aderentes não significa necessariamente ausência de protestos sociais, como fica evidente no caso espanhol, ou perda de barganha como nos *"Países baixos por exemplo, onde os empregadores do setor bancário continuam a negociar com os sindicatos embora menos de 10% do seu pessoal seja sindicalizado"*. o caso holandês, as negociações foram estabelecidas dentro da lei, e sempre respeitadas quer pelo sindicato quanto pelo patronato. Com isso, não obstante a conjuntura econômica, desfavorável aos trabalhadores, *"as relações de negociação continuam e os acordos são honrados"*. (Idem, ibidem:26)

Este quadro complexo aqui delineado e, outros elementos que vamos apresentar a seguir nos levam a afirmar que talvez o movimento operário esteja vivenciando uma das crises mais agudas desde a sua formação. Crise essa que começou a se manifestar com mais intensidade a partir da década de 80, nos denominados países capitalistas avançados e que, nessa década (1990), também passa a ser vivenciada através das suas múltiplas manifestações nos países do Terceiro Mundo, principalmente naqueles com um maior nível de industrialização, a exemplo do Brasil⁴.

⁴ O Brasil na década de 1980, caminhou no sentido contrário das tendências europeias e viu crescer significativamente o seu sindicalismo, particularmente através da criação de uma das centrais mais combativas da história do sindicalismo brasileiro - a CUT, que se caracteriza pelo

A seguir, vamos enumerar alguns elementos que apontam para essa crise aguda que o sindicalismo (nesse caso particular, o europeu) está atravessando. Entre os elementos de maior importância podemos destacar:

- as mudanças tecnológicas e científicas nas quais se incluem a automação, a robótica e a micro-eletrônica bem como suas consequências no mundo do trabalho, principalmente o aumento do desemprego, redução dos trabalhadores manuais, aumento da terceirização etc.

- as mudanças no contexto econômico: desregulação do mercado e aumento da competitividade internacional; combinação de fortes taxas de desemprego e de queda na inflação; recuo da indústria, desaparecimento de empregos manuais tradicionais, desconcentração produtiva, renascimento da pequena empresa e flexibilização do trabalho.

- as mudanças no contexto político, em particular a chegada ao poder de governos conservadores e a adoção de uma política neo-liberal, aliada a uma postura agressiva do patronato, tendo como firme propósito restringir a força e a influência sindical na política econômica em nível nacional. O governo Thatcher, na Inglaterra, representa o caso mais expressivo desse exemplo.

"Sob a iniciativa do partido conservador, as Employment Acts (*Leis do Emprego*) de 1980, 1982 e 1988 e o 1980, 1982 e 1988 e o Trade Union Act (*Lei sobre os Sindicatos*), de 1984, vieram reduzir consideravelmente o poder das lideranças sindicais:

sindicalismo de luta. Esta central comandou inúmeras greves na década de 80, reivindicando entre outras coisas a reposição das perdas salariais em consequência da implantação de vários planos econômicos desde 1986. (ANTUNES, 1994)

proibição de o sindicato exigir do empregador a dispensa de um empregado não sindicalizado (fim do closed shop, ou seja, do monopólio sindical do emprego): consulta escrita aos trabalhadores das empresas, por parte dos sindicatos, quando da decretação da greve geral; eleição dos dirigentes sindicais através de escrutínio por correspondência; reeleição dos dirigentes sindicais a cada cinco anos; garantias para os empregados que se recusam a aderir a paralizações do trabalho, etc". (RODRIGUES, 1992:20)

Podemos citar ainda derrocada do sistema "socialista" do Leste Europeu, o declínio dos partidos de ideologia socialista e a crise da social-democracia.

A repercussão da queda dos regimes do leste Europeu, nos sindicatos, tem atingido uma maior amplitude, em grande parte devido à incapacidade dos partidos de esquerda, perante os ataques dos neo-liberais, em demonstrar para amplos segmentos sociais que, "o desmoronamento do Leste Europeu não significou o fim do socialismo, mas sim o esgotamento de uma tentativa (cabalmente derrotada) de construção de uma sociedade que não conseguiu ir além do capital e que por isso não pode constituir-se nem mesmo enquanto sociedade socialista". (ANTUNES, 1994:31)

- no plano sindical é visível uma ausência da capacidade de adaptação e de inovação dos sindicatos e dos seus dirigentes. Constata-se isso através da não incorporação dos trabalhadores precários, jovens e mulheres por parte dos sindicatos e na sua crescente burocratização, conduzindo a um distanciamento das lideranças em relação às bases. (VISSER, 1993:28 e FREEMAN, 1986:3/7)

O exemplo francês

A taxa de sindicalização na França nunca foi elevada, mas, nesse atual período de crise, atingiu um dos índices mais baixos de toda a Europa (mesmo quando comparada à Espanha e Grécia). Isso pode explicar a importância da intervenção do Estado no quadro das negociações, tornando-se num dos atores indispensáveis na resolução dos conflitos, visto que a debilidade do sindicalismo francês é preocupante e, neste momento, parece estar marginalizado enquanto figura central do movimento social, situação exatamente inversa daquela dos anos 1960-1970⁵.

Guy Caire vê um paradoxo no movimento sindical francês. Para o autor: *"o operário francês é ambivalente no sentido em que ele manifesta altamente a sua liberdade por uma oposição sistemática aos poderes estabelecidos e ao mesmo tempo se aproveita deles para assegurar a sua existência material; afasta-se do Estado mas procura-o sempre"*. (CAIRE, 1971:550 e ROSANVALLON, 1988:121)

Quanto à questão dos sindicalizados podemos constatar claramente uma diminuição do número de aderentes nas principais centrais sindicais francesas no período compreendido entre as décadas de 1970 e 1990.

" Em 1970, muitos estudos davam a FO entre 600 a 77.000 aderentes. (...) Um estudo do Le Monde, de 4 de outubro de 1980 dava as seguintes estimativas; entre 1.440.000 a 2.300.000 aderentes para a CGT, em torno de 1.048.000 para a CFDT, que

⁵ Ao fazer uma análise dos modelos de sindicalismo na Europa, a partir da unificação europeia, VISSER oferece a seguinte conceituação ao que ele denomina de uma tripolarização: "o modelo paternalista estatal francês, socio-corporativista alemão e liberal-voluntarista inglês". (1993:24)

*não incluía nas suas contas os aposentados, em torno de 1.080.000 para a FO e 532.000 para a FEN*⁶. (BERGOUNIOUX, 1982:45)

Em 1988, os efetivos regulares das quatro grandes centrais podiam ser contados da seguinte maneira: CGT- 600.000; FO- 400.000; CFDT- 400.000; FEN- 200.000. (ROSANVALLON, 1988:14/15)

Neste momento de crise, o emprego torna-se a preocupação maior. O perigo do desemprego tem pesado tanto sobre as negociações quanto sobre as lutas. Esse enorme desemprego persiste, como nos demonstra VERRET: "200.000 desempregados em 1962, 751.000 em 1975, 1.686.000 em 1982 e 2.799.000 em 1990, o que corresponde a 11.1% da população ativa. Atinge em maior escala os jovens 20.3% dos 20-24 anos e 13.5% dos 25-29 anos". (1993:41/42)

A estrutura dos empregos é afetada por uma dupla característica: de um lado, uma baixa relativa do emprego industrial e, de outro, o desenvolvimento das pequenas e médias empresas e a redução da importância das grandes empresas. "As empresas com menos de 50 assalariados empregam hoje em torno de 600.000 pessoas a mais do que em 1970 e, aquelas acima de 50 assalariados empregam 600.000 a menos". (ROSANVALLON, 1988:17/18) Em outros termos, isto quer dizer que o emprego diminuiu nos lugares nos quais os sindicatos eram tradicionalmente implantados e que aumentou, ao contrário, nos lugares em que eram menos implantados, a exemplo do setor dos serviços.

⁶ CGT – Confederation Generale du Travail. CFDT – Confederation Francaise Democratique du Travail. FO – Force Ouvriere. FEN – Federation de la Education National.

Esse desemprego reflete diretamente na taxa de sindicalização das centrais; como se pode ver, a CGT tem reconhecido oficialmente ter perdido 45% dos seus aderentes entre 1976 e 1985 e a CFDT tem constatado uma perda de 20% durante o mesmo período. Mas a realidade é ainda mais sombria. Pode-se estimar que os sindicatos franceses têm visto globalmente seu número de aderentes cair para mais de 50% entre 1976 e 1988. A taxa de sindicalização que era de 20% em 1976 está atualmente na ordem dos 9%. As quedas são perfeitamente espetaculares. A federação dos metalúrgicos, centro histórico e simbólico, melhor ainda, um dos pilares da CGT, que em 1974 reivindicava 420.000 aderentes, não tem hoje mais do que 80.000 cotizadores ativos. (Ide, *ibidem*:14/15)

Com essas mudanças nas estruturas produtivas, a CGT vem perdendo deste modo muito mais aderentes do que as outras centrais sindicais, pois a sua inserção no tecido industrial, nas empresas tradicionais é maior. Nesse sentido, a situação do movimento sindical francês é mais preocupante ainda se levarmos em consideração os dados apresentados por RODRIGUES, na obra já citada, relativos ao ano de 1987, que dão para a CGT 1.083.000 membros e para a FO 1.627.000. Com esses números, a FO tornar-se-ia a primeira sindical francesa pelo menos em termos de aderentes.

Esses dados têm uma implicação importante porque, de certo modo, neles podemos verificar uma tendência à expansão das bases de um sindicalismo com propostas explicitamente participacionistas. Enquanto que aquele sindicalismo, que se apresentava com um sentido mais classista (ainda que no sentido tradicional e burocratizado dado pela esquerda tradicional), e que foi um dos atores mais atuantes na

sociedade francesa até a década de 70, mostra sinais senão de fraqueza, pelo menos de uma certa perda de espaço, enquanto alternativa, que se traduz num sindicalismo com traços anti-capitalistas.

Essa taxa de sindicalização, porém, não é uniforme, razão pela qual é normal se constatar enormes disparidades existentes entre os diferentes ramos profissionais. Entre os tipógrafos parisienses essa taxa ultrapassa os 80%; na categoria de ensino, varia entre 50 a 80%; entre os empregados das estradas de ferro, os carteiros e os mineiros, os funcionários, entre 20 a 50%; nos setores metalúrgicos, siderurgia e na construção civil de 10 a 20%; entre os têxteis, comerciários e empregados das pequenas metalúrgicas é inferior a 10%. (CAIRE, 1971:342)

Além destes elementos, observam-se outros, a exemplo da precarização do emprego, que vem aumentando em toda a Europa. É um fato real também na França e constitui-se num dos grandes desafios para o sindicalismo francês que depara com o declínio da sua base e não consegue incorporar essa nova categoria denominada de precários no seu seio.

Para uma melhor compreensão destas tendências do enfraquecimento sindical, faremos a seguir, uma referência à acumulação flexível, bem como suas consequências no seio da classe trabalhadora, entre as quais, o questionamento de algumas das suas conquistas básicas que chegam a ser suprimidas.

I. Da crise do Fordismo à Acumulação flexível

O fordismo é antes de tudo uma nova organização do trabalho que se baseia em dois pontos: o taylorismo⁷ e a mecanização. É um movimento de racionalização do trabalho baseado na separação cada vez maior entre, de um lado, aqueles que concebem e organizam a produção (engenheiros e técnicos) e, de outro, aqueles que a executam (operários). Caracteriza-se também pelo controle dos tempos e movimentos através do cronómetro fordista e da produção em série taylorista; pelo princípio de uma articulação do processo de produção e do modo de consumo, que instaura a produção em massa, chave da universalização do trabalho assalariado. Esse tipo de produção consiste no seguinte, como atesta Clarke: "*produção em massa de produtos homogêneos, utilizando a tecnologia rígida da linha de montagem, com máquinas especializadas e rotinas de trabalho padronizadas (tayloristas). Consegue-se uma maior produtividade através das economias de escala, assim como da desqualificação, intensificação e homogeneização do trabalho. Isto dá origem ao trabalhador massa, organizado em sindicatos verticalizados que negociam salários uniformes que crescem em proporção aos aumentos na produtividade*" (CLARKE, 1991:119).

Isto também era possível devido à existência de unidades fabris

⁷ Pode-se definir o taylorismo como o conjunto de relações de produção internas ao processo de trabalho que tendem a acelerar a cadência dos ciclos de movimentos nos postos de trabalho e a diminuir o tempo morto da jornada de trabalho. Essas relações se manifestam mediante princípios gerais de organização de trabalho que reduzem o grau de autonomia dos trabalhadores e os submetem a uma fiscalização e a um controle permanente. (AGLIETTA, 1979:91-92)

concentradas e verticalizadas abarcando grandes contingentes de trabalhadores; o fordismo exigia a mais extrema desposseção do operário massa (proletariado despossuído de toda autonomia no processo de trabalho), mesmo no interior do processo de trabalho, no qual ele perdia o domínio.⁸

Desde a Segunda Guerra Mundial até o final dos anos 1960, o modelo de desenvolvimento fordista ganha as principais economias do mundo capitalista desenvolvido. A ampliação das normas de produção e das normas de consumo se auto-sustentam em cada uma dessas economias, tendo, portanto, como *locus* principal do escoamento da produção o próprio mercado interno. O comércio mundial de bens manufaturados se amplia, mas numa escala menor.

No início dos anos 1970, este modelo entra em crise. É antes de tudo a crise de um modo de organização do trabalho. Segundo Laborgne, do lado da oferta os princípios tayloristas que ordenavam a organização do trabalho se revelam cada vez menos eficientes: é preciso cada vez mais capital para obter ganhos de produtividade cada vez menores. (LABORGNE, 1990:12)

Nessas condições, o aumento alcançado pelas taxas de lucro parece insuficiente para relançar o investimento que, aliás, se encontra num processo de "arrefecimento": a produção não encontra em nenhum lugar o seu nível anterior e o seu reflexo imediato é o aumento do desemprego.

⁸ Se antes o operário manufatureiro participava de todo o processo produtivo, com a introdução dessas mudanças impostas pelo processo de racionalização do capital, ele passou a participar apenas de uma parte do mesmo e com isso perdeu a visão da totalidade - e sua participação não ia além de alguns gestos indefinidamente repetidos e desprovidos de sentido.

Este fato apresenta consequências desastrosas para a classe trabalhadora, tanto no interior do próprio processo produtivo, no qual o medo do desemprego favorece uma maior "disciplina do trabalho" e um maior controle (intensificação do trabalho), quanto fora dele com a crise do estado do bem estar social, uma vez que a burguesia começa a questionar os benefícios conquistados pela classe trabalhadora, e os compromissos sociais que caracterizam este estado.

Com a crise do processo de produção fordista, a partir da década de 1960, alguns países capitalistas têm experimentado novas formas de organização da produção com configurações diferenciadas do fordismo. Este, como nos indica ANTUNES (1994:2), já não é único nem dominante e passa a conviver com novos processos ou formas produtivas, como nos mostram os exemplos dos modelos sueco, alemão e do norte da Itália, ou mesmo substituído como é o caso do toyotismo, denominação do modelo japonês ao qual faremos referência mais adiante.

"A organização da produção taylorista e fordista construiu sua eficácia na parcelização das tarefas , na especialização e na intensificação do trabalho. Em troca a dinâmica da nova engenharia produtiva se baseia em dois novos conceitos: a integração e a flexibilidade das linhas de produção". (CORIAT, 1988:74)

Neste novo modelo, o capital procura remobilizar os trabalhadores no processo de trabalho fazendo apelo à sua iniciativa e ao seu *savoir faire*, assegurando-lhe autonomia e qualificação. Mas, nem por isso deixa de exercer controle sobre a força de trabalho, pois sem esse controle as novas tecnologias, por mais produtivas que sejam, são inúteis para o capitalista. Essa remobilização implica numa remodelação da organização

do trabalho que deve dar ênfase tanto nas transformações do plano organizacional - métodos - quanto das novas tecnologias.

Evidencia-se uma preocupação em individualizar e diferenciar as relações com os trabalhadores de modo a tornar suas relações com a empresa o mais pessoal possível, abstraindo-os das suas condições enquanto trabalhadores de massa. Se temos uma força de trabalho mais diferenciada, com problemas diferenciados, as estruturas de representação monolíticas e verticalizadas, que ainda têm como base o trabalhador-massa, são questionadas. São necessários acordos descentralizados para negociar sistemas de pagamento mais complexos e individualizados, que recompensam a qualificação e a iniciativa.

O regime de acumulação flexível se contrapõe arduamente às burocracias corporativas devido a sua própria dinâmica, na qual passa-se de um mercado de massas para um mercado preocupado em atender às demandas individuais. Como afirma Clarke,

"A medida que a produção fordista se aproxima de seus limites surgem novos métodos de produção. A saturação dos mercados de massa leva a uma crescente diferenciação dos produtos, com uma noca ênfase no estilo e/ou na qualidade. Produtos diferenciados exigem turnos de trabalho mais curtos e, portanto unidades de produção menores e mais flexíveis. Novas tecnologias fornecem os meios pelos quais se pode realizar vantajosamente esta produção flexível. E alerta-nos para as implicações causadas por essas novas formas de produção: uma produção mais flexível requer máquinas mais flexíveis e de finalidades genéricas e mais operários 'polivalentes', altamente qualificados para operá-las. Uma maior qualificação e flexibilidade exige que os operários tenham um

grau mais alto de responsabilidade e autonomia. Uma produção mais flexível também requer formas mais flexíveis de controle de produção, ao passo que as relações de produção mais flexíveis requerem o dismantelamento das burocracias corporativas". (1991:120)

Com estas transformações aumenta a pressão sobre os sindicatos e se desencadeia uma luta que, a exemplo do toyotismo, coloca em prática a desregulamentação do direito do trabalho, pois a legislação trabalhista rígida não coaduna com a flexibilidade no processo de trabalho. E, mais ainda, constata-se uma tendência hoje no capitalismo que consiste em reduzir o trabalho necessário e aumentar o trabalho excedente - prolongando a jornada de trabalho⁹, ao mesmo tempo em que se coloca o fim da estabilidade no emprego. Isto torna os trabalhadores mais vulneráveis e permite às empresas disporem deles de uma forma mais intensiva. É muito mais interessante para as empresas operarem com um pequeno número de trabalhadores qualificados estáveis e com uma grande massa de empregados temporários com os quais elas não têm nenhum vínculo empregatício.

ANTUNES, ao fazer uma análise deste novo processo produtivo, refere-se a dois autores SABEL e PIORE, considerados como os pioneiros da tese da

⁹ Os trabalhadores na Europa estão lutando por uma jornada de trinta e cinco horas semanais. Mais recentemente, como consequência dessas novas transformações no processo produtivo, o que vem acontecendo é um aumento do número de horas (executado pelos trabalhadores qualificados estáveis) trabalhadas. Esse é o fundamento do toyotismo: trabalhar com um mínimo de operários que fazem o máximo de horas suplementares. A título de comparação ilustrada por Goumet, um operário na Toyota está presente na fábrica 2300 horas por ano em média, sem contar os feriados, 44 horas em média por semana. É o trabalhador de uma fábrica conjunta na Bélgica (Ford-Genk, General Motors-Anvers, Volkswagen-Forest, Renault-Vilvorde e Volvo-Gand) trabalha entre 1550 e 1650 horas por ano. (Cf. GOUNET, 1991:41)

"especialização flexível" desenvolvida por ambos, com base numa generalização da pesquisa de SABEL na região italiana da Emilia-Romagna. Para ANTUNES, aqueles autores concluem que:

"esta seria a expressão de uma processualidade que, tendo especialmente a 'Terceira Itália' como experiência concreta, teria possibilitado o advento de uma nova forma produtiva que articula, de um lado, um significativo desenvolvimento tecnológico e, de outro, uma desconcentração produtiva baseada em empresas médias e pequenas, 'artesaniais'. Esta simbiose, na medida em que se expande e generaliza, supera o padrão fordista até então dominante". (ANTUNES, 1994:4)

Esta tese provocou polêmicas e, com isso, gerou muitas críticas. Alguns autores sentem-se seguros para afirmar que está aparecendo um novo modelo de empresa e um novo tipo de regulação (os sistemas integrados flexíveis). Outros são mais cautelosos para afirmar que existem ingredientes de uma nova lógica nas atividades produtivas, mas que não se perfila um novo modelo.

Como um dos principais críticos desta tese, CLARKE considera implícito que tanto a capacidade de generalizá-la, como seu caráter socialmente desejável eram questionáveis. Afirma: *"É difícil detectar qualquer coerência no modelo da 'especialização flexível', enquanto que sua aplicabilidade empírica também já foi amplamente contestada"*. Incorpora as críticas formuladas por KAREL WILLIAMS e outros autores, mostrando que o modelo não postula relações coerentes entre seus diferentes elementos, e que não há prova empírica para a suposta quebra dos mercados de massa, nem para a suposta incapacidade da produção de massa de responder às mudanças nas condições

econômicas e nem ainda para a suposta correlação entre a nova tecnologia e a escala e as formas sociais de produção. (CLARKE, 1991:124/125)

CLARKE vai mais além quando tenta contestar a crítica dirigida ao fordismo, na qual alguns autores apontam a sua "inflexibilidade" como um dos principais motivos do suposto fracasso deste modelo. Para ele, a inflexibilidade detectada na produção fordista " não era inerente ao sistema e foi abandonada no final da década de 1920. Em consequência, não há motivo para acreditar que a produção fordista é inerentemente inflexível. Pelo contrário, os princípios do fordismo já se demonstraram aplicáveis a uma gama extraordinariamente ampla de contextos técnicos". (Idem, ibidem:128)

Reforça a sua tese argumentando que as restrições fordistas não são uma expressão da inflexibilidade tecnológica, mas de qualquer método de produção que exiga a criação de um 'trabalhador coletivo'. Assim, as formas de organização do processo de trabalho são determinadas através de uma luta permanente acerca da organização social e do controle do trabalhador coletivo. (Idem, ibidem:129)

HARVEY apresenta uma importante contribuição à essa discussão. Ao fazer uma análise da crise vivenciada pelo capitalismo e as transformações que daí decorrem a partir de 1973, ele faz um apanhado das duas posições mais correntes, uma defendendo e a outra negando a tese de acumulação flexível, para daí nos apresentar uma terceira posição que estaria enquadrada entre esses dois pontos.

A primeira posição defendida principalmente por PIORE e SABEL é de que as novas tecnologias abrem a possibilidade de uma reconstituição das relações de

trabalho e dos sistemas de produção em bases sociais, econômicas e geográficas inteiramente distintas do fordismo. A segunda posição defendida por vários autores, entre os quais POLLERT (1988), GORDON e SAYER contestam os fatos que sustentam a idéia da flexibilidade nos mercados de trabalho e na organização do trabalho, alegando que as provas substantivas de uma mudança radical na maneira de operação do capitalismo são fracas ou insuficientes. Para eles, a idéia da flexibilidade é entendida como parte de uma ofensiva ideológica que tem como consequência o debilitamento da luta da classe trabalhadora. (HARVEY, 1992:177/178)

HARVEY contesta essa posição apoiando-se nas evidências claras de uma crescente flexibilidade no capitalismo tais como: a subcontratação, emprego temporário, atividades autônomas, a desindustrialização, a transferência geográfica das fábricas, a automação e a inovação dos produtos que, segundo ele, olham a maioria dos trabalhadores de frente. Contudo, admite o valor dessas críticas no debate e acrescenta:

" A insistência de que não há nada essencialmente novo no impulso para a flexibilidade e de que o capitalismo segue periodicamente esses tipos de caminho é por certo correta (uma leitura cuidadosa de O Capital de Marx sustenta esta afirmação). O argumento de que há um agudo perigo de se exagerar a significação das tendências de aumento da flexibilidade e da mobilidade geográfica, deixando-nos cegos para a força que os sistemas fordistas de produção implantados ainda têm, merecem cuidadosa consideração". (1992:178/179)

A posição defendida pelo autor acima, incorpora os dois modelos e distancia-se de qualquer idéia que defenda a hegemonia ao afirmar que: "As tecnologias

e as formas organizacionais flexíveis não se tornaram hegemônicas em toda parte - e o fordismo que as precedeu também não". Daí reconhece uma articulação que combina a produção fordista altamente eficiente (com frequência nuançada pela tecnologia e pelo produto flexível) com sistemas de produção mais tradicionais, que se apóiam em relações de trabalho "artesaniais", paternalistas ou patriarcais (familiares) que implicam mecanismos bem distintos de controle do trabalho. (1992:179)

O interessante desta análise é que ela nos permite constatar que o emprego maciço e incessante de novas tecnologias, (que tem como consequência o aumento do desemprego), levaria à extinção das formas de trabalho familiar, doméstico, como tinha previsto Marx, devido à tendência da concentração do capital. Entretanto, o que se verifica em parte é um retorno à essa prática e à sua convivência com formas mais avançadas de organização e produção no capitalismo. Como afirma HARVEY,

"em condições de acumulação flexível, parece que sistemas de trabalho alternativos podem existir lado a lado, no mesmo espaço, de uma maneira que permita que os empreendedores capitalistas escolham à vontade entre eles. O mesmo molde camisa pode ser produzido por fábricas de larga escala na Índia, pelo sistema cooperativo da 'Terceira Itália', por exploradores em Nova York e Londres ou por sistemas de trabalho familiar em Hong Kong". (1992:175)

Isso traz sérias dificuldades para a organização da classe trabalhadora através dos seus órgãos de representação (os sindicatos), que se traduz num retrocesso da ação dos mesmos, uma vez que a estrutura das relações familiares, paternalistas se estabelecem numa base totalmente diferente das fábricas.

As mudanças vivenciadas, através dessas experiências (no norte da Itália, na Suécia - na região do Kalmar, em regiões da Alemanha), pelo mundo do trabalho têm repercutido de uma forma dramática sobre os sindicatos, uma vez que estão sendo colocadas em prática novas estruturas e relações no processo produtivo, diferenciadas daquelas do período fordista. Se essas experiências têm trazido vários obstáculos na organização e na luta operária, contudo, é com o toyotismo que se visualiza maiores desafios para os sindicatos. A tentativa de universalização desse modelo é a receita que os neo-liberais encontraram para a saída da crise em que o capitalismo se encontra.

1. O toyotismo

Ao discorrer sobre o toyotismo, apoiaremos nossa análise em algumas críticas apresentadas por autores marxistas que analisaram a implantação desse modelo no Japão, no sentido de demonstrar: 1:- que os trabalhadores não escolheram esse método, portanto houve uma imposição que gerou conflitos tanto da classe trabalhadora com os patrões, como dos trabalhadores com o governo; 2:- que esse processo produtivo precisa, para o seu funcionamento, da participação dos trabalhadores e; 3:- que destrói os sindicatos combativos da era fordista.

Antes, porém, analisaremos um pouco da história sindical japonesa que antecedeu o toyotismo. *A história do sindicalismo japonês é marcada por dificuldades desde a sua implantação em abril de 1897. "Já em 1900, é votada uma lei,- Ato de polícia*

sobre a segurança pública, - para impedir toda organização efetiva entre os operários e dar todo poder nessa matéria à polícia local". (GOUNET, 1992:10)

Entretanto, isso não impede a sua organização como demonstraram os atos realizados pelos mineiros e pelos trabalhadores da estrada de ferro, respectivamente em 1909 e 1911, reivindicando melhores salários e terminando em conflito com a polícia. Essas condições, segundo Gounet, *"são favoráveis ao desenvolvimento de um movimento operário radical, e de fato os principais dirigentes são influenciados seja pelo marxismo, seja pelo anarco-sindicalismo". (1992:11)*

As condições de organização são extremamente precárias, e isso se reflete claramente na taxa de sindicalização que, até 1940, não tinha ultrapassado os 400.000 membros, sendo que a população ativa era de 32,3 milhões de pessoas.

A situação só começa a se reverter a partir de outubro de 1945 quando as autoridades aboliram as leis sobre a manutenção da ordem pública, o que permitiu um enorme crescimento tanto dos sindicatos, quanto do número de sindicalizados.

"Desde o final do ano havia 500 sindicatos representando 380.000 trabalhadores. Em junho de 1946, havia mais de 12.000 organizações representando 3.678.000 membros. E no final de 1946, são 4.926.000 inscritos num dos 17.000 sindicatos do país. Nesse período, 41,5% da classe operária está organizada em sindicato. É dez vezes maior do que a melhor performance alcançada antes da guerra, que atingiu no máximo 400.000 membros". (Idem, ibidem:15)

Com esse desenvolvimento surgem duas grandes confederações. A SODOMEI, que no seu congresso inaugural em agosto de 46, afirma representar 850.000

trabalhadores. Declara-se próxima do partido socialista e é sobretudo ativa na indústria têxtil e do tabaco. A segunda se declara mais à esquerda, quer dirigir a luta de classes para dar a direção da revolução democrática aos operários. É a SAMBETSU, representando 1.631.500 operários, com base principalmente no setor público (estrada de ferro particularmente) e na metalurgia.

A SAMBETSU é indiscutivelmente influenciada pelos comunistas. A partir daí nota-se uma presença cada vez mais efetiva do combativo sindicalismo japonês, que se expressava através da sua atuação de confronto. De janeiro a julho de 1946, há em média 102 disputas sociais envolvendo 50.246 trabalhadores por mês. A primeiro de maio de 1946, 250.000 pessoas desfilam em Tóquio atendendo ao apelo dos sindicatos. (Idem, ibidem:16)

O governo, preocupado com a força do sindicato, procura meios de neutralizá-lo. Primeiro despedindo empregados do setor público mais combativo (estrada de ferro). Perante a mobilização dos sindicatos recuou, mas não desistiu e a segunda ofensiva é mais frutífera quando emite um *"decreto em julho de 1948 proibindo a greve nos serviços públicos, que concentra os setores mais combativos (estradas de ferro, comunicações e marinha)"*. (Idem, ibidem:17)

Esse foi um duro golpe para as confederações, que culminou com a perda de emprego de 436.000 trabalhadores em 1949. Um terço no setor público, dois terços no privado. O resultado é preocupante principalmente para uma das centrais mais combativas e que mais cresceu, a SAMBETSU, que viu o número de seus aderentes diminuir bastante chegando a 250.000 membros no início de 1950.

Ainda neste ano a economia japonesa passou por uma crise financeira muito grave e as empresas, para se reestruturar, aceitaram implantar um plano drástico imposto por um grupo bancário, que consistia, entre outras coisas, na demissão dos trabalhadores para reduzir os custos da produção. Esse processo foi desencadeado pelas três maiores fábricas japonesas de automóveis (Nissan, Toyota e Isuzu) e os sindicatos recorreram à greve contra esse processo de racionalização do trabalho e por aumentos salariais.

Se a ação dos sindicatos foi pautada por uma vontade de luta, os patrões não fizeram por menos. Com o apoio do Banco Industrial do Japão, permaneceram firmes até que os sindicatos se vissem obrigados a recuar e o plano efetivado.

"Nisso foram demitidos 1826 dos 8500 trabalhadores na Nissan, 2142 na Toyota, quase 29% da sua força de trabalho em dois anos. O mesmo procedimento na Isuzu levou a demissão de 1271 trabalhadores, ou seja, em torno de um quinto do deu efetivo total". (Idem, ibidem:20)

Essa foi a primeira grande derrota do combativo sindicalismo japonês, seguida por uma outra pouco tempo depois, que acabou criando as condições para a introdução do toyotismo. A segunda derrota aconteceu nas lutas desencadeadas em várias empresas em 1953 contra esse processo de racionalização que já havíamos citado. A Nissan promoveu um lockout para desmoralizar a greve. Após a repressão que se abateu sobre os principais líderes sindicais, as empresas aproveitaram a desestruturação do sindicalismo combativo e criaram o que se constituiu *"no traço* distintivo do sindicalismo japonês da era toyotista: o sindicalismo de empresa, o sindicato-casa, atado ao ideário e

ao universo patronal". (ANTUNES, 1994:15)

A implantação do sindicato-casa é efetivada graças ao envolvimento dos trabalhadores. É interessante lembrar que foi a Toyota que começou a aplicar os novos métodos de produção e não a Nissan. Mas ela beneficiou-se em grande parte das consequências da greve de 1953, suprimindo o sindicato combativo baseado na solidariedade de classes, e criando um sindicato que defende abertamente os interesses da empresa, com a qual a direção passa a negociar.

"Não obstante, em 1954 esse mesmo sindicato considerado insuficientemente cooperativo, é dissolvido e substituído por um novo sindicato cujos estatutos e estruturas têm sido revisados ao 'espírito toyota' a campanha reivindicativa que realiza durante o ano de 1954 se faz a partir do slogan: 'Proteger nossa empresa para defender a vida!'. (CORIAT, 1992:36/37)

O sindicato-casa, não representa senão os trabalhadores fixos, regulares. Para eles, a Toyota pode oferecer emprego vitalício, salários elevados, promoção etc. Mas essas vantagens são recusadas aos demais trabalhadores: os temporários, os operários a tempo parcial, os estagiários, aqueles que são empregados por um subemprego.

Com o objetivo de aumentar a produtividade e, sobretudo a qualidade, a Toyota introduz os círculos de qualidade em 1963, com apoio do sindicato-casa. Os círculos de qualidade representam, o espaço de controle da ideologia dos operários e procura convencê-los a participar no esforço para aumentar sem parar a produtividade e, com ela, o lucro da empresa. Segundo o relato de um operário: *"o movimento de círculo de qualidade (CCQ) dizem que é voluntário, mas você é continuamente importunado pelos*

contramestres se não assistir às reuniões desse círculos. Aí a avaliação feita a seu respeito pela direção é menos boa e isso afeta na sua promoção". (TAKAICHI, 1992:5)

Quer dizer, o sindicato integrado adquire um papel que antes era prerrogativa exclusiva da empresa e passa assim a interferir na "meritocracia" da empresa. *"Na Nissan nenhuma promoção de um empregado pode ser efetuada se o sindicato emite um veto em relação à essa pessoa. O sindicato é um excelente meio para subir na hierarquia da firma"*. (GOUNET, 1992:67 e CORIAT, 1992:70)

Outro aspecto interessante referente ao toyotismo, é que as greves praticamente deixam de ocorrer nessas indústrias e é extremamente importante do ponto de vista do capital pois, com a introdução do *just-in-time*, os estoques são reduzidos ao mínimo.

Com um tal sindicato, fica evidente que os interesses fundamentais dos operários não são defendidos. Isso abala sua confiança nessas organizações para resolver seu problema. Um estudo de Sohyo datado de março de 1968, mostrou que:

"7% entre eles vão procurar seu delegado para resolver suas dificuldades, e concluí que nessas condições, o sindicato não é mais útil. A queda dos afiliados é a prova". E fazendo uma comparação entre a época em que os sindicatos dominantes tinham uma grande afinidade com os comunistas e hoje, concluí: "Em 1949, próximo de 56% dos trabalhadores eram sindicalizados. Hoje essa cifra representa em torno de 25 a 30 % da população trabalhadora". (GOUNET, 1992:28)

A maior parte desses trabalhadores sindicalizados é composta de trabalhadores regulares nas grandes empresas e nos serviços públicos.

A utilização deste método de produção (toyotismo) está relacionada com a vantagem competitiva das montadoras japonesas em relação às firmas européias e americanas. Quais são os elementos que o constituem?

Antes de responder à essa questão, porém, faz-se necessário lembrar quais condições tiveram influência na sua implantação. Fizemos referência anterior aos sindicatos-casa e ao envolvimento dos trabalhadores nos objetivos da empresa, condição sem a qual seria difícil a sua implantação. Contudo, fatores que dizem respeito às condições particulares do Japão influenciaram no desenvolvimento dessa nova organização de trabalho que surgiu como uma saída para a crise.

Uma delas está relacionada ao nível de vida dos japoneses que caiu bastante no período pós-guerra, constituindo deste modo um fator de diferenciação em relação aos americanos. Com isso, a possibilidade de ter uma consumação de massa ficou extremamente limitada, *"daí a necessidade particular do japão de produzir pequenas quantidades de muitos modelos de produtos dando uma elasticidade a esse modelo o que lhe permite adaptar-se às condições de diversificação mais difíceis"*. (CORIAT, 1992:20)

Junta-se a isso a falta de espaço no Japão e conseqüentemente o seu custo elevadíssimo. Com isso a Toyota é obrigada a racionalizar ao máximo o seu espaço e o faz reduzindo ao limite mínimo o tempo de produção consagrado ao transporte e estocagem. Isso *"porque a máxima fluidez da produção é o objetivo maior da Toyota. Os únicos estoques realmente toleráveis são aqueles que fazem parte da reserva dos pedidos"*. (GOUNET, 1991:35)

Analisaremos agora os dois elementos básicos do toyotismo, quais sejam,

uma gestão de produção e uma organização do trabalho.

A nova gestão da produção apoia-se essencialmente nas seguintes técnicas:

- A produção voltada para demanda; a idéia é aquela do supermercado;¹⁰
- O *just-in-time* (JIT) é o reabastecimento dos produtos e das peças onde eles são necessários, em quantidades e na qualidade desejadas, no momento do pedido.
- A automação é a capacidade das máquinas funcionarem sozinhas de modo autônomo. Isso tem duas consequências: primeiro é necessário um número reduzido de operários para vigiar as máquinas; o trabalho do operário muda. O operário está ocupado ao máximo, preparando o trabalho para muitas máquinas; não é mais uma relação entre um operário e uma máquina, mas entre uma equipe (*teamworker*) e um sistema de equipamento. A procura incessante da melhor "qualidade" é que leva a esse processo produtivo flexível, ao mesmo tempo em que intensifica o trabalho.
- Quanto à qualidade total: para produzir no *just-in-time*, é necessário que os produtos e os componentes sejam de qualidade irreprováveis (defeito zero); se há um defeito, há uma perda de eficiência no sistema de produção; a direção impõe que cada operário verifique a qualidade da sua própria produção e aquela do seu procedente que fornece a peça. Diferente do fordismo, a fiscalização da qualidade do produto acontece desde o início e não no final do processo, evitando deste modo os desperdícios.

¹⁰ Numa grande loja, os consumidores compram os produtos expostos numa prateleira e, no fim do dia, a firma abastece a prateleira para o dia seguinte. O mesmo processo ocorre ao nível das montadoras de automóveis, com uma produção variada e diversificada para atender o consumo.

As montadoras japonesas descentralizam a produção, alargando as atividades de fabricação das peças para as subcontratadas, e se concentram na montagem. É o chamado processo de horizontalização que é diferente da verticalização das fábricas fordistas em que as montadoras ampliam as suas áreas produtivas. No toyotismo as montadoras expandem esses procedimentos para todas as empresas fornecedoras e as coloca em concorrência a fim de obter melhores produtos a custos mais baixos.

A nova organização do trabalho apóia-se numa fábrica reduzida, e num efetivo de trabalhadores o menor possível, capaz de assegurar a produção mínima (CORIAT, 1988:24), sendo o acréscimo realizado graças às horas suplementares, ou pelos operários temporários. Deste modo, se a conjuntura estiver desfavorável, a direção suprime as horas suplementares ou não renova mais os contratos temporários. Os operários subcontratados, dos quais fazem parte principalmente as mulheres e os imigrantes, são intensamente explorados.

- O gerenciamento pelo *stress*; trata-se de acelerar continuamente as cadências para descobrir os pontos fortes e fracos do sistema de produção; em seguida, eliminam-se os inconvenientes e os pontos mais fracos; deste modo melhora-se sem parar a produtividade. Segundo ANTUNES,

"este traço do toyotismo possibilita forte crítica de Gounet a Coriat: Gounet nos mostra que o sistema toyotista supõe uma intensificação da exploração do trabalho, quer pelo fato de que os operários atuam simultaneamente com várias máquinas, quer através do sistema das luzes (vermelho = há problemas, deve-se reter a produção; verde

= funcionamento normal; laranja = intensidade máxima) permite um melhor controle da direção sobre os operários. (...) Mas Coriat omite o principal: que esse método serve para elevar a velocidade da cadeia produtiva. Ao permanecer oscilando entre o verde e o laranja, a direção pode descobrir os problemas antecipadamente e suprimi-los de modo a acelerar a cadência até que o próximo problema ou dificuldade". (ANTUNES, 1994:20 e GOUNET, 1992:66)

O trabalho intensivo a que os operários são submetidos nas fábricas, continuamente de 10 a 11 horas por dia, tem como consequência o aumento de casos de acidentes nos locais de trabalho. "Somente em 1990, 2550 trabalhadores morreram no emprego". (TAKAICHI, 1992:38)

Para fazer o toyotismo funcionar eficazmente o envolvimento dos trabalhadores é fundamental. Com esse objetivo é desenvolvido um sistema denominado "gerenciamento participativo" que significa, antes de tudo, que o operário deve renunciar à sua posição de classe para apoiar seu patrão na luta contra a concorrência de outras empresas. (Idem, 1992:47)

Participar quer dizer ter vontade de aumentar a produtividade, de dirigir a luta contra o desperdício, de reduzir os custos, enfim, tudo o que possa melhorar a rentabilidade da fábrica. A participação quer fazer do trabalhador um pequeno gerente. Desse fato o operário segue o interesse do patrão de vencer os concorrentes. É, portanto, contra os operários das outras fábricas e, com isso, está abandonando o princípio da solidariedade com os trabalhadores das outras fábricas, das outras empresas.

Deste modo, estaria caminhando na contra-mão da luta operária dos anos

1960, que se caracterizou por sua postura classista, pregando o controle social da produção e a luta pelo socialismo, entre outros aspectos. Evidencia-se aí claramente a incorporação de um ideário que não pertence aos trabalhadores, mas sim ao universo do capital, ao não questionar por exemplo a sua inserção nesse processo de concorrência, além de permanecer dentro do campo neo-liberal e propôr algumas mudanças superficiais que não põem em causa este modelo.

Para justificar a introdução do toyotismo e o envolvimento dos trabalhadores muitos dirigentes sindicais argumentam que o novo sistema se inscreve num progresso inevitável das forças produtivas e que os trabalhadores não podem se opôr. Identifica-se com essa linha de pensamento a idéia de que *"seria tempo perdido lutar contra a introdução desse sistema e, portanto, a luta deve se dirigir no sentido de tornar o novo regime de produção mais favorável aos trabalhadores"*. (GOUNET, 1992:63)

O interessante é saber que essa posição é defendida por autores como CORIAT e LIPIETZ. CORIAT desenvolve tese defendendo uma positividade nesse sistema e afirma que o sistema de envolvimento incitado é benéfico para os trabalhadores. Quer dizer, em contrapartida a um maior envolvimento nos objetivos da empresa, o operário recebe vantagens, tais como, o emprego vitalício e a formação. São as principais concessões fornecidas pela companhia aos seus empregados. Ao mesmo tempo, essas vantagens se transformam em ganhos a longo prazo para a firma. Primeiro, permitem o bom desenvolvimento de um processo eficaz na criação dos lucros. Em seguida, são eles mesmos portadores de futuros ganhos de produtividade, na medida em que a formação dispensada servirá à empresa. (Idem, ibidem:67) Contudo, omite um fato importante, a

saber, essas vantagens beneficiam apenas uma parcela dos trabalhadores (cerca de 30%) e, mesmo assim, à custa de muita intensidade no ritmo e no processo de trabalho.

Outro aspecto importante apresentado por CORIAT, é a transferibilidade do toyotismo para o cenário europeu. Levando em consideração a própria experiência japonesa, isso acarretaria em perdas substanciais das conquistas históricas da classe trabalhadora sob o pretexto da busca da competitividade.

CORIAT aponta para a dificuldade da sua implantação, ao mesmo tempo em que aponta para uma saída denominada por ele de democracia salarial afirmando que, para a empresa ocidental, o desafio, o único na verdade, é o que consiste em conceber os tipos de contrapartidas e acordos sociais que se adaptam à composição atual do setor assalariado, às formas históricas da sua representação e as tradições culturais que o animam. *Para o observador atento à empresa japonesa, isto significa passar do envolvimento incitado ao envolvimento negociado. E apresenta a prática de codeterminação alemã ou a sueca como modelos que têm se flexibilizado, permitindo esses novos acordos dinâmicos "a japonesa", no qual a qualificação, a formação e os mercados internos do trabalho estão sistematicamente construídos com base na produtividade e na qualidade. (CORIAT, 1988:155/156)*

A flexibilização dos trabalhadores é considerada essencial para a implantação desse novo processo produtivo. Nos exemplos acima citados por CORIAT (a co-determinação alemã e sueca), a flexibilização adotada está distante da experiência japonesa. Mesmo na Europa, os exemplos alemães e suecos (principalmente a Suécia que foi pouco afetada com o fenômeno de desindicalização, comparada com os outros países

europeus e particularmente com o Japão), diferenciam-se dos países que implantaram a política neo-liberal e perseguiram os sindicatos diminuindo os seus poderes, a exemplo da Grã-Bretanha.

É notório observar que apesar das perdas sofridas pela classe trabalhadora nesses países onde a variante social-democrática é dominante os direitos básicos dos trabalhadores ainda estejam preservados.¹¹

Parece-nos que, no momento, a discussão mais pertinente para os sindicatos europeus giraria em torno do seguinte: quais são os custos dessa toyotização? Ao que tudo indica, o crescimento do desemprego e da exploração dos trabalhadores, tudo o que o sindicalismo de luta sempre combateu, impedem uma resposta eficaz por parte desses organismos. Daí se torna frequente assistirmos a posturas defensivas, de concessões, como, de certa forma, à "integração" no universo do capital, ou seja, os sindicatos assumindo a competitividade da empresa e sendo co-responsáveis pela marginalização da maioria dos trabalhadores. Com isso, estão deixando de lado seu objetivo maior que é, antes de tudo, a defesa do conjunto dos trabalhadores, para assumir a defesa de uma minoria, fruto dessa divisão propiciada pelo capital através da nova organização e gestão da força de trabalho.

De toda essa discussão em torno do novo processo produtivo denominado

¹¹ Uma série de direitos sociais adquiridos tais como: menos horas de trabalho, férias mais prolongadas, estabilidade no emprego abrangendo um grande número de trabalhadores, participação nos lucros da empresa, são algumas das características que diferenciam a situação desses trabalhadores em relação a dos japoneses. Essa preocupação é ilustrada na Suécia com a volta ao poder dos socialdemocratas - que tinham perdido a última eleição para os partidos que apresentaram uma proposta de governo neo-liberal, e na Alemanha com o avanço dos partidos de esquerda que se caracterizam pela sua maior preocupação social.

de acumulação flexível, e que tem no modelo japonês o seu exemplo mais marcante, em parte devido ao enorme potencial universalizante do mesmo, torna-se pertinente a questão da sua transferibilidade para outros cenários e o caso específico o europeu, que analisaremos a seguir.

2. A transferibilidade do toyotismo e suas repercussões na França

O toyotismo é receitado atualmente aos padrões europeus com o objetivo de ultrapassar o atraso de competitividade face às empresas nipônicas. Particularizando para o caso francês, procura-se entender como é que o processo produtivo francês tem vivenciado essas mudanças.

Quando se discute a transferibilidade do toyotismo, as análises mais frequentes são: de tipo cultural, relacionada a fatores que são próprios aos japoneses e, por isso, dificilmente transferíveis; de carácter técnico, que reduz o modelo japonês a um conjunto de receitas técnicas, portanto sem problemas de transferência; e aquela que define o modelo como um conjunto de inovações organizacionais susceptíveis de serem aplicadas em outros desenvolvimentos sócio-institucionais tais como foram o fordismo e o taylorismo. (HIRATA, 1993:24/25 e COSTA, 1993:98/99)

Nesse novo processo de trabalho, as mudanças estão ligadas principalmente à introdução do JIT, TQC, emprego vitalício e outros. Desses, tanto o JIT

quanto o TQC podem se adaptar às especificidades dos lugares para onde é transferido esse modelo, e o emprego vitalício ao contrário dos demais, tem-se demonstrado muito mais local, quer dizer como uma experiência específica do Japão num determinado momento do seu desenvolvimento industrial.

Essas inovações trazem com elas mudanças nas mentalidades dos trabalhadores e na gestão da força de trabalho, a exemplo da autonomia-responsabilidade, polivalência e envolvimento nas políticas de melhoria do desempenho da empresa. Acontece que estes resultados são obtidos em parte de um contexto coercitivo. Com base neste motivo, WOOD coloca em dúvida a transposição desse modelo para a Europa. Suas pesquisas, segundo HIRATA,

"mostram que, nos lugares em que se introduziu o just-in-time não houve alteração fundamental das relações de trabalho. Tanto no Reino Unido como nos EUA, a estrutura normativa que sustenta os diversos aspectos dos trabalhadores não sofreu nenhuma alteração. Os professores não se julgam detentores de um papel a ser desempenhado na solução dos grandes problemas da empresa, nem se sentem comprometidos pela vida inteira com uma empresa, tendo obrigações para com ela".
(HIRATA, 1993:26/27)

Para prosseguir, seria interessante observar a historicidade das relações sociais no Japão comparada com a Europa, e sintetizar algumas características que o diferem da Europa e mais especificamente, da França.

No Japão, o sindicalismo combativo conseguiu sobreviver por pouco tempo devido à enorme perseguição da qual foi vítima e que teve como resultado o seu

desmantelamento, dando origem aos sindicatos-casa, um dos pilares para a introdução do toyotismo. Na Europa, a história do sindicalismo em geral se caracteriza principalmente pela sua combatividade, pela luta na defesa dos interesses da classe trabalhadora e pelas "conquistas" que se alcançou com o *welfare state*, objeto de crítica dos neoliberais. Ainda que essa estrutura se encontre fragilizada atualmente, ela é sem dúvida um dos fatores que dificultam a transferibilidade do toyotismo para o continente europeu.

Uma das diferenças fundamentais se deve à maneira como o sindicato é organizado. Se nos demais países, inclusive na França¹², a força de trabalho é organizada segundo os ramos industriais ou categorias profissionais, a maioria dos sindicatos japoneses é organizado com base nas empresas individuais ou fábricas. Embora exista uma federação industrial de sindicatos, a maior parte das atividades sindicais básicas é realizada a nível de empresa.

"Isso decorre do fato de que a formação profissional no Japão é organizada dentro da empresa, de modo que as questões mais importantes para os trabalhadores, tais como promoções, transferências, demissões e salários, são todas elas

¹² Na França, assim como nos outros países da CEE, a legislação social inscrita na carta social europeia preserva os direitos dos trabalhadores no que tange as conquistas sociais. Por outro lado, denota-se uma maior debilidade dos seus sindicatos comparados com os dos outros países da CEE. Isso facilitaria em parte o desenvolvimento dessas práticas japonesas de ação sindical na empresa, ressalvando o fato de que não teriam as mesmas características nem seriam introduzidas com as mesmas intensidades com que foram implantadas no Japão. É preocupante uma vez que essa prática parece inevitável, tanto que já vem se verificando ainda que timidamente. Como afirma REYNAUD, "a autonomia da negociação na empresa provavelmente progredirá, e é possível que ela mexa com a ordem social estabelecida. Contudo o mais importante é que ela não pode ignorar a existência da negociação por ramo, nem a diversidade das instituições representativas". (1993:264-265)

determinadas no âmbito da firma, diferindo de uma fábrica para outra. Assim sendo, é no local de trabalho que os trabalhadores podem negociar e regulamentar essas questões de forma mais eficaz. No Japão, a formação profissional continua a ser em grande parte responsabilidade e prerrogativa da firma". (OSAWA, 1993:178)

A instituição dessa prática bem como do emprego vitalício (privilégio de cerca de 30% dos trabalhadores japoneses) parece ser um dos fatores que inibe a mobilidade dos trabalhadores entre as empresas. Isso contribui para o aumento do lucro das empresas, uma vez que o custo das suas formações vai se reverter mais tarde em ganhos de produtividade para a empresa através do envolvimento desses trabalhadores nos objetivos da empresa no sentido de aumentar a produtividade. Na Europa, essa formação acontece geralmente fora da empresa, nas instituições educacionais, o que não cria um vínculo estrito entre o trabalhador e a empresa. Talvez por isso a mobilidade entre as empresas é maior e isso representa um grande custo para as mesmas já que não têm garantia de permanência daquele quadro no seu seio.

Ainda analisando as diferenças, constata-se uma concepção diferente nas relações interpessoais o que de certa forma acaba influenciando as equipes de trabalho e, portanto, o processo produtivo. No Japão, as relações interpessoais são muito mais institucionalizadas do que na França. Isso fica evidente na comparação feita por REYNAUD entre duas firmas, uma nipônica e outra francesa, tomando como exemplo a circulação de informações: *"na Telefrança, ter uma informação é ter um poder em relação a quem não a tem. Como as relações não estão totalmente codificadas, a informação se torna um trunfo, ao passo que na Telenipon, não tenho nenhum interesse em guardar*

para mim aquilo que sei pois não é isso que modificará a minha posição; ao contrário, tenho interesse em transmitir o saber, porque mostrarei com isso a minha capacidade de encontrar informação, capacidade relacional altamente valorizada". (1993:264/265)

Com todas essas diferenças delineadas é pertinente colocar a seguinte questão: há realmente uma toyotização na Europa?

Se levarmos em consideração as características que atribuem a maioria dos autores ao modelo japonês, tais como o emprego vitalício, o *just-in-time* e os círculos de qualidade, a resposta está mais próxima da negativa, uma vez que elas estão pouco presentes nas empresas japonesas implantadas na Europa.¹³

Quanto à seguridade do emprego, é seguida apenas por 11% das firmas. É relativamente mais implantada no Reino Unido (13% das empresas instaladas nesse país) do que na França (5%) e está praticamente ausente num dos maiores setores industriais, qual seja o automobilístico (somente 4% das empresas). A utilização do JIT também é muito fraca (13% das empresas implantadas na Europa), e a difusão dos círculos de qualidade é pequena (38% das empresas na Europa). No que concerne aos círculos de qualidade, o tamanho da empresa é um fator importante, pois os círculos de qualidade são características de grandes empresas, enquanto que um terço das empresas japonesas implantadas na Europa têm menos de 50 assalariados. Outros dados interessantes estão relacionados aos níveis elevados de absenteísmo (15%) e de

¹³ Sabe-se que aproximadamente 70% dessas empresas estão concentradas em apenas quatro países: nomeadamente o Reino Unido (195), França (128), Alemanha (111) e Espanha (67) num total de 721. Esses dados e os que virão a seguir são referentes ao ano de 1992. (COSTA, 1993:95-127)

demissões (27.5%) obtidos pelas firmas japonesas implantadas na Europa, comparadas às aquelas registradas no Japão. (COSTA, 1993:99/103)

Esses níveis elevados de absenteísmo preocupam porque podem levar ao fracasso a tentativa de criar uma identificação entre os interesses dos trabalhadores e da empresa. Esta estratégia tem como propósito tanto o envolvimento dos trabalhadores no aumento da produtividade da empresa, quanto a criação de sindicatos-casa, que, no Japão, como foi dito anteriormente, destruiu o sindicalismo combativo, além de diminuir o número de sindicalizados que apresenta atualmente uma média de 25 a 30% dos trabalhadores.

Comparada com a média de sindicalização alcançada pelas empresas japonesas na Europa, que está próxima dos 50% (46% em média na Europa, 45.7% nos países da CEE), ou seja, está no mesmo patamar alcançado por muitas outras empresas européias, isso significa que o impacto do toyotismo, pelo menos por enquanto, não é assustador no que diz respeito à diminuição da taxa de sindicalização e também da criação de sindicatos-casa¹⁴.

Mesmo na França, país no qual essa crise sindical se expressa na sua forma mais aguda com uma taxa de sindicalização das mais baixas da Europa (12%), as empresas japonesas que aí se implantaram não conseguiram destruir os sindicatos. A

¹⁴ Contudo, pode-se abrir uma exceção ao Reino Unido. Ali, a empresa japonesa Nissan conseguiu assinar acordos de sindicato único. Mas isso deve-se muito mais a uma situação particular de dificuldade, de problemas vivenciados pelos sindicatos britânicos no período em que foi introduzida uma série de medidas legislativas no Governo Thatcher limitando direitos dos representantes sindicais. Além da Nissan, empresas americanas recentemente implantadas também perseguem esta estratégia. (COSTA, 1993:104-105)

prova disso é a taxa da presença sindical que nessas empresas alcançam 27.8%, todavia menor do que no Reino Unido, Alemanha e Espanha. (Idem, ibidem:107)

A ação dos sindicatos torna-se mais difícil, não pela implantação das empresas japonesas, mas pela própria debilidade do sindicalismo francês que é antiga e se sentiu mais comprometida ainda com o processo de reestruturação produtiva e a necessidade das empresas francesas se inserirem nesse mercado mais competitivo que levou à perda de milhares de empregos e com isso quebrou a força dos sindicatos. Com esse quadro difícil, o sucesso da implantação das firmas japonesas é maior, mas ela varia de país para país dependendo de alguns fatores, qual seja, o ramo, os arranjos institucionais, a história do movimento sindical etc.

Diversos autores já se manifestaram a respeito da transferibilidade do modelo japonês, entre os quais CORIAT, que se apresenta como um dos defensores do toyotismo.

Na procura de uma resposta à crise que o capitalismo encontra atualmente, CORIAT defende que essa crise não é inerente ao sistema, mas sim ao modelo de desenvolvimento fordista. Daí, ele apresenta a difusão do toyotismo como uma saída para a crise, uma vez que esta nova organização do trabalho permite lucros elevados partilhados por todos aqueles que participam na produção através do que ele denominou de círculo virtuoso.¹⁵

A sua defesa do toyotismo está explícita na forma positiva com que ele

¹⁵ Sobre este argumento ver a crítica de GOUNET dirigida a CORIAT e LIPIETZ no artigo "Penser à l'envers...le capitalisme", in revista *Études Marxistes*, n:14, maio 1992, pp.63-84.

caracteriza tanto a transferibilidade do toyotismo para a Europa, quanto o envolvimento dos trabalhadores nos objetivos da empresa que, segundo ele, *"tem-se mostrado historicamente capaz de garantir melhorias contínuas e substanciais nas condições de vida dos assalariados sobretudo no que se refere aos níveis de emprego e a evolução do salário real"*. (CORIAT, 1992:71)

Essa visão de CORIAT é contestada por alguns autores, entre os quais GOUNET e ANTUNES. Este último, ao analisar a transferibilidade deste modelo demonstra a sua preocupação em relação às consequências as mais negativas para o mundo do trabalho em escala ampliada, tanto nos países da Europa Ocidental, quanto nos demais. Afirma:

"Cremos, ao contrário, que a introdução e a expansão do toyotismo na 'velha Europa' tenderá a enfraquecer ainda mais o que se conseguiu preservar do welfare state, uma vez que o modelo japonês está muito mais sintonizado com a lógica neoliberal do que com uma concepção verdadeiramente socialdemocrática. O risco maior que visualizamos dessa ocidentalização do toyotismo é o de que, com a retração dos governos da socialdemocracia europeia, bem como a sua subordinação a vários pontos da agenda neoliberal, tenderia a haver um encolhimento ainda maior dos fundos públicos, acarretando maior redução das conquistas sociais válidas para o conjunto da população, tanto aquela que trabalha quanto a que não encontra emprego".¹⁶

¹⁶ ANTUNES, 1994:24-25. O exemplo mais recente que reforce a inquietação explicitada no texto de ANTUNES vem da Itália. O governo do Primeiro Ministro Silvio Berlusconi propôs um corte drástico no orçamento do ano fiscal de 1995, em cima principalmente do sistema previdenciário, afetando com essa medida a grande massa dos trabalhadores. Contudo, graças a uma enorme mobilização dos sindicatos, os trabalhadores demonstraram a sua força através da convocação

3. A globalização do capital e a ação dos sindicatos na Europa

Neste momento de crise, a tendência como sempre do capital é de se reorganizar e procurar saídas para os problemas que ele mesmo gerou. Uma dessas saídas é o processo de internacionalização que ganhou força recentemente na Europa ocidental. O carácter transnacional desses complexos capitalistas traz enormes implicações não apenas em termos econômicos, mas também políticos, culturais etc.

A CEE (Comunidade Econômica Européia) se constitui numa expressão institucional desse fenómeno e representa uma tentativa de superar dentro, do contexto do capitalismo, uma das suas maiores "contradições" - a obsolescência cada vez mais acentuada da Nação-Estado como unidade básica da vida internacional.

Essas mudanças nas estratégias de organização do capital, que antes se concentravam no espaço nacional e atualmente se transnacionalizam, torna ultrapassada a estratégia do movimento operário ocidental que, sob a hegemonia social-democrata, se refugiou no espaço nacional, transformando-o no quadro estrutural da sua ação. Isso caracteriza um período em que, na busca da defesa do protecionismo, o Estado nacional se articulava fortemente com os sindicatos.

Depois da Segunda Guerra Mundial, com o fraco crescimento do mercado interno devido à diminuição e ao fraco crescimento dos salários na renda nacional, as economias capitalistas foram levadas a procurar uma solução para esse problema na

de uma greve geral que levou o Primeiro Ministro a recuar e fazer um acordo com o sindicato.

conquista incessante de novos mercados externos.

O modelo fordista enquanto regime de acumulação apresentava uma grande contradição. No momento em que a economia capitalista se retraía no seu respectivo espaço nacional, os métodos de produção deste requeriam a produção em grande série para os mercados em expansão permanente. Com efeito, na reação à crise latente do fordismo, as economias capitalistas ocidentais vão se transnacionalizando progressivamente. Com isso o velho aparelho do Estado central (nacional) vai perdendo a sua hegemonia, ao mesmo tempo em que se assiste a uma expansão do poder das empresas que flui por vários pólos dominantes. Essas empresas fragmentam as etapas de produção entre plantas localizadas em diversos países, procurando alcançar os custos mais baixos possíveis. Tais intentos foram facilitados com o desenvolvimento das telecomunicações e com o processo de transferência de grande número de postos de trabalho para os países em que a força de trabalho representa um custo baixíssimo.

BIHR constata essa perda do poder do Estado ao afirmar que,

"a gestão estatista das formações capitalistas centrais encontra-se atualmente confrontada com uma irreduzível contradição. De um lado, os Estados devem continuar a exercer seu papel de agentes de reprodução do capital a nível social e político; eles devem continuar a assegurar as condições sociais e políticas gerais da dominação de classe no quadro atual do espaço nacional. Por outro lado, sua direção sobre a reprodução do capital a nível econômico que é portanto uma condição essencial da sua ação aos dois níveis precedentes, se encontra singularmente enfraquecida". (1991:118)

Deste modo toda tentativa de levar a cabo uma ruptura revolucionária com

o capitalismo nos limites do Estado nacional parece impossível, pois a transnacionalização do capital torna ultrapassada toda política desse tipo num quadro nacional.

Além da perda dessa articulação com o Estado nacional, outro fator importante é a própria fragmentação da classe trabalhadora. Daí que a necessidade de uma coordenação para além das fronteiras nacionais parece ficar mais evidente quando os sindicatos estão estabelecidos nas empresas multinacionais que podem transferir facilmente a produção de um país para outro segundo as circunstâncias.

Em consequência disso, o quadro nacional não constitui mais uma estrutura adaptada às diferentes estratégias do movimento operário. Deste modo, é evidente que questões importantes para o sindicalismo hoje tais como, a redução substancial do tempo de trabalho e a luta contra o desemprego, não devem ser enfrentadas somente a nível de um único país, pois isso poderia comprometer enormemente a sua eficácia. Por isso, hoje, mais do que nunca, o movimento sindical necessita de uma coordenação internacional para deste modo tentar recuperar o atraso em relação ao processo de transnacionalização do capital.

Contudo, a tentativa de estabelecer uma estratégia única de atuação a nível europeu é bastante complexa, pois existe uma série de especificidades apresentadas pelos sindicatos a nível local que estão intimamente relacionadas com seu grau de institucionalização e mobilização, relações de força etc., o que dificulta seriamente a adoção de um plano comum de ação. Por exemplo, a questão das reivindicações sobre o tempo de trabalho fica marcada pela crise econômica que dificulta as respostas sindicais fortemente divergentes.

"O programa de ação adotado no congresso de Munique (maio de 1979) exige com efeito uma redução do tempo de trabalho sem a perda de salários. Paralelamente as opções mostram-nos um sindicalismo reivindicativo clássico e, constata-se outros pontos de vista, representados notadamente pela CFDT (Confederação Francesa Democrática do Trabalho) que privilegiam um certo realismo face à crise econômica, enaltecendo um sindicalismo de concessões mútuas entre empregadores e empregados". (GOUX, 1993:57)

Certamente sobre certos princípios gerais que concernem à regulação, a maior parte dos sindicatos reconhece a necessidade de se implantar, no seio do mercado único, um mínimo de regras sociais comuns.

A primeira tentativa esboçada pelo movimento sindical, no sentido de conseguir uma negociação coletiva em nível mundial, acabou entrando em conflito com as organizações transnacionais que tentaram impôr regras de conduta nas suas empresas, como afirma REHFELDT:

"Perante o fracasso relativo das duas tentativas, a decisão tomada pela comissão europeia foi de procurar definir os direitos de informação e de consulta para os trabalhadores das empresas europeias (...) Durante os anos 1980, a comissão encorajou os sindicatos e as firmas a utilizarem a via contratual para a construção das instâncias europeias de informação e de consulta". (1993:70)

Na preocupação de se construir a nível mundial um organismo que pudesse se constituir numa espécie de "contra-poder" face ao poder das multinacionais, desenvolveu-se nos anos 1960-1980, um projeto de construção dos CGM (Conselhos dos

Grupos Mundiais), que funcionava como coordenador das negociações coletivas dos sindicatos com as empresas multinacionais. Contudo, não se deve esquecer que ela não representa mais do que um nível suplementar, sem vocação para substituir as diferentes instâncias que continuam a existir a nível local.

Apesar de ser uma tentativa ousada, esse organismo enfrenta muitas barreiras, inclusive internas. Isso se expressa claramente quando se percebe uma certa "distância" entre os elementos de base e da cúpula, uma vez que estes raramente agem como instrumentos de coordenação dos representantes eleitos pela base. *"Na maior parte dos casos trata-se simplesmente de estruturas de encontro entre os responsáveis das federações nacionais"*. (Idem, ibidem:73)

O fato dessa experiência ser muito recente pode explicar em parte o fraco grau de institucionalização desse organismo. Contudo, se os CGM não conseguem substituir as diferentes instâncias a nível local, têm o propósito de pelo menos colocá-las em comunicação facilitando desta maneira a troca de informações que permitirá conhecer quais as estratégias sindicais utilizadas nos diversos países, e daí orientá-los para uma ação mais sintonizada.

Contrariamente aos termos "informação e consulta", utilizados por ambas as partes, os direitos efetivamente concedidos aos representantes dos trabalhadores são de simples informação e, na maioria das vezes, os temas sobre os quais os direitos de informação são definidos são de fato muito amplos e por vezes vagos, geralmente compondo informações sobre a situação econômica e a estratégia de grupos a nível europeu. (Idem, ibidem:88)

Na verdade, os trabalhadores estão lutando para conquistar muito mais do que o direito a uma simples informação, como fica evidente através das suas reivindicações. Atualmente pode-se classificá-las em duas categorias:

- A primeira se refere às reivindicações mais correntes que estão sendo colocadas permanentemente - aumento dos salários e sobretudo diminuição do tempo de trabalho.

- A segunda categoria se refere às reivindicações que reclamam mais poder para as organizações sindicais tais como, o reconhecimento da secção sindical da empresa, criação de comissões paritárias para reger os conflitos, aumento da liberdade sindical na empresa etc.

Os trabalhadores estão almejando a participação sindical nas decisões, mas isso tem sido difícil, pois, não obstante a maior autonomia proporcionada aos trabalhadores no novo processo produtivo, isso não se traduziu em momento algum em poder de decidir sobre por exemplo: o quê, como e quanto produzir.¹⁷ Para que isso aconteça é preciso primeiro que os trabalhadores tenham acesso a informação de fato, pois "é sem dúvida o meio de controlar a veracidade e de certificar as contas a partir das quais se estabelecem os resultados da empresa e o interesse do pessoal, é também fonte de negociações ulteriores pois a detenção da informação é um dos elementos do poder econômico". (CAIRE, 1971:474) Por enquanto isso se configura somente no plano das

¹⁷ Essa discussão está presente numa passagem do texto de ANTUNES no qual ele faz uma referência a GORZ, a propósito das experiências de acumulação flexível em que GORZ cita o exemplo do funcionamento de uma fábrica da Volvo de Uddvalla na Suécia. Constata-se aí um certo grau de autonomia das equipes de trabalhadores no que se refere a maneira de produzir, desde que cumpram a meta estabelecida pela direção. Mesmo nessas experiências, a autonomia é limitada porque não possuem a possibilidade de controlar, de estabelecer e de autodeterminar os objetivos de suas atividades como afirma Antunes. (ANTUNES, 1994:12-13)

aspirações.

A exemplo dos CGM (Conselhos de Grupos Mundiais), se constroem outras experiências de unificação das lutas sindicais a nível europeu, como a CES (Confederação Européia dos Sindicatos), que se apóia principalmente nas instâncias da CEE. A CES pretende ser uma organização regional unitária reunindo as confederações nacionais filiadas às grandes internacionais, e tenta também aproximar os pontos de vista dos seus membros para construir uma ação comum.

Contudo, essa unidade está longe de ser encontrada, pois no momento não conta senão com centrais sindicais membros da CISL (Confederação Internacional dos Sindicatos Livres)¹⁸ e da CMT (Confederação Mundial do Trabalho)¹⁹.

Por outro lado, a CES recusou sempre a admissão da CGT francesa, tanto quanto a CGT intersindical portuguesa, que formularam seus pedidos de ingresso, mas foram recusados devido às suas posições ideológicas anti-capitalistas. Essa situação também já foi vivenciada pela CCOE (Confederação das Comissões Operárias da Espanha) mas teve o seu ingresso aceito pela CES recentemente.

¹⁸ A CISL é a principal força sindical dos países industrializados do ocidente. Suas organizações filiadas são integradas ao sistema capitalista e suas práticas são reformistas. É dominada pelos sindicatos do norte da Europa predominantemente pertencentes a corrente ideológica social-democrata. A FO (Força Operária) e a CFTL, ambas francesas, são filiadas a CISL. A primeira já faz parte desta Confederação internacional há muito tempo, enquanto que esta última teve o seu ingresso confirmado mais recentemente.

¹⁹ A CMT é a menos importante das três centrais internacionais, levando em consideração o número de aderentes. Na sua fundação se denominava de CISC, mudou de nome (CMT) em 1968, no congresso mundial de Luxemburgo. A outra central internacional é a FISM criada em 1945. É sobretudo implantada nos antigos países socialistas. A CGT francesa é filiada a esta federação internacional.

A CES quer se tornar um instrumento útil para seus 40 milhões de membros. Para isso sua luta deve ir além da procura de uma simples reabsorção social dos desempregados, propondo formas de utilização do progresso tecnológico para criar mais empregos e reduzir o tempo de trabalho. (AUGER, 1980:236) Além desse desafio, existem dificuldades na sua ação na medida em que cada central nacional tem a tendência de se refugiar no seu próprio território onde pode melhor dirigir suas posições, ações, objetivos e sua prática face ao patronato e ao governo.

"É nesse nível que ela pode agir com o máximo de autonomia, senão de independência em função da linha definida pelos seus congressos ou suas instâncias responsáveis. É aí que ela pode construir suas concepções próprias de ação, e não quando participa de uma ação conjunta com as centrais de outros países na qual às vezes é obrigada a compôr com centrais com posições ideológicas e filiações diferentes, e com as práticas que nem sempre são convergentes". (Idem, ibidem:209)

Fica evidente que o problema primordial do movimento sindical mundial é portanto criar uma relação de força unitária, quer dizer estabelecer as condições de uma luta concreta, real e eficaz a todos os níveis onde se situam as centrais de produção e o poder do capital transnacional. Quer dizer então que as lutas devem ser forjadas em cada país levando em conta o contexto particular de cada um.

Todo projeto mundial deve portanto integrar as diversidades das realidade operárias nacionais. Contudo, as dificuldades por superar ainda continuam, fruto em grande parte dessas divergências ideológicas, pois uns se situam numa posição reformista e outros numa prática de luta de classes; com isso, o ponto de convergência continua

distante. Devido a essas diversidades, quando existe consenso, ele se dá muito mais a partir de propostas genéricas do que específicas.

II. As transformações da classe trabalhadora

A penetração cada vez maior do processo da automação e da micro-eletrônica, tanto nos setores industriais, quanto nos setores de serviços, levou a uma modificação no interior da classe trabalhadora. Esta penetração mexeu profundamente com as estruturas industriais, fabris levando a um processo de desproletarização do mesmo, ou seja, a uma diminuição da classe operária industrial tradicional. Ao mesmo tempo, assistimos a uma terceirização do trabalho, através da expansão crescente do assalariamento no setor dos serviços.

Efetivamente, nas sociedades mais desenvolvidas assiste-se a um crescimento muito significativo do emprego no setor dos serviços, sucedendo o inverso no agrícola e industrial. *"Nos países da CEE, a proporção do emprego no setor terciário relativamente ao emprego total passou de apenas 43,3% em 1965 para 61.5% em 1989, enquanto as do setor agrícola e industrial decaíram, respetivamente, de 16.4% para 6.8% e de 40.3% para 31.7% durante o mesmo período"*²⁰.

Embora nenhuma classe social jamais tenha sido ou jamais venha a ser um bloco social totalmente homogêneo, fenômeno a que a classe operária não escapa, o certo é que, com o taylorismo e o fordismo, as tendências para a homogeneização desta classe suplantaram as que poderiam ir no sentido da sua fragmentação.

Atualmente verifica-se uma tendência que vai no sentido contrário, em que a heterogeneização, complexificação e fragmentação dominam no interior da classe

²⁰ Dados obtidos da Comissão das Comunidades Europeias de 1990.

trabalhadora. Este processo de fragmentação leva a uma divisão entre uma minoria qualificada denominada de estáveis e a uma exclusão da grande maioria dos trabalhadores precários divididos segundo várias categorias atípicas de emprego (trabalho a tempo parcial, trabalho temporário, trabalho em subempreitada, estágios, contratos a prazo, economia informal etc) que são denominados por uns de subproletariados e, por outros de proletariados pós-industrial. Essa divisão leva a uma dualização na sociedade. Entraremos em mais detalhes sobre este processo no próximo item.

Para ilustrar esta tendência de heterogeneização e de complexificação que inclui uma processualidade contraditória apontada por vários autores, vamos enumerar alguns exemplos apoiando-nos no trabalho de ANTUNES sobre as metamorfoses no mundo do trabalho e dimensões da crise do sindicalismo em que ele rebate as teses que anunciam o fim do trabalho. Não entraremos nesse detalhe porque não faz parte do nosso objetivo.

1.1 - A expansão do setor dos serviços levou a um aumento do assalariamento nos setores médios. Isto é uma tendência que se pode constatar na grande maioria dos países desenvolvidos e os exemplos estão aí para confirmar. Se, antes, esses mesmos países altamente industrializados eram denominados "sociedades industriais", hoje cada vez mais são denominados de "sociedades de serviços" devido ao grande espaço que a terceirização vem ocupando nessas economias. Vamos ilustrar apenas um exemplo citado por ANTUNES: *"Na Itália, contemporaneamente cresce a ocupação no setor terciário e no de serviços, que hoje ultrapassa 60% do total das ocupações"*. (STUPPINI apud ANTUNES, 1994:41/42)

Esta mesma tendência é constatada em relação a um outro grande país que é os Estados Unidos. Porém, se a tendência é essa, ANTUNES nos alerta, citando KURZ, para o perigo de entender essas sociedades como pós-industriais, pós-capitalistas como é a tese de alguns autores, uma vez que se mantém, *"pelo menos indiretamente, o caráter improdutivo, no sentido da produção global capitalista, da maioria dos serviços. Pois, não se trata de setores com acumulação de capital autônoma; ao contrário, o setor de serviços permanece dependente da acumulação industrial propriamente dita e, com isso, da capacidade das indústrias correspondentes de realizar mais-valia nos mercados mundiais. Somente quando esta capacidade se mantém para toda a economia nacional em conjunto, os serviços industriais e não industriais (relativos a pessoas) podem sobreviver e expandir-se"*. (KURZ apud ANTUNES, 1994:42)

1.2 - Ao mesmo tempo em que presenciamos uma redução do operariado em termos quantitativos, constatamos um processo de qualificação e intelectualização do trabalho de uma parcela do mesmo, e um acréscimo de extração da mais-valia relativa como consequência da diminuição do trabalho vivo (força de trabalho) e o aumento do trabalho morto (máquinas). A diminuição do tempo de trabalho na forma de trabalho necessário, para aumentá-lo na forma de trabalho excedente já era prevista por Marx. Nesse novo processo produtivo, deparamos com um trabalhador multifuncional, que se ocupa com várias máquinas ao mesmo tempo.

Paralelamente a esta tendência, depara-se com um processo que vai no sentido contrário, qual seja, a desqualificação de uma grande parcela operária, inclusive dos operários que antes eram especializados.

"No que se refere à desespecialização dos operários em decorrência da criação dos 'trabalhadores multifuncionais', introduzido pelo toyotismo, é relevante lembrar que esse processo também significou um ataque ao saber profissional dos operários qualificados, a fim de diminuir seu poder sobre a produção e aumentar a intensidade do trabalho. Os trabalhadores qualificados enfrentaram esse movimento de desespecialização como um ataque a sua profissão e qualificação, bem como ao poder de negociação que a qualificação lhes conferia, realizando inclusive greves contra esta tendência". (ANTUNES, 1994:50)

1.3 - Conjuntamente presenciamos uma modificação na composição da força de trabalho, na qual estaria incluída o maior afluxo de mulheres no mercado de trabalho, " (...) de tal modo que a força de trabalho feminina representa cerca de 40% da força de trabalho em várias economias do mundo". (FRREMAN, 1986:5) Acontece que a maioria delas faz parte de uma categoria que está à margem do sindicato, qual seja, aqueles que trabalham a tempo parcial ou com contratos temporários.

É elucidativo o caso francês em que *"do volume de empregos em tempo parcial gerados nesse país entre 1982 e 1986, mais de 80% foram preenchidos pela força de trabalho feminina"*. (BIHR, 1991:89) Portanto, a força de trabalho feminina está sendo incorporada não apenas nos ramos em que ela sempre esteve presente (têxtil, principalmente), como também em ramos novos, principalmente no setor dos serviços. Com isso a classe trabalhadora torna-se cada vez mais feminina.

Um outro aspecto preocupante desse processo é a crescente exclusão dos jovens e velhos. Os primeiros através de um retardamento da sua entrada no mercado de

trabalho, isso quando conseguem ingressar, porque uma parte acabará por ser incorporado ao exército de desempregados, e os últimos através de medidas tipo aposentadoria antecipada. Essa exclusão não se refere apenas aos jovens e velhos, mas também a outras categorias de trabalhadores como veremos a seguir.

1. Trabalhadores estáveis e excluídos

O movimento operário vive hoje um momento em que a fragmentação dos seus elementos constitutivos é um fato cada vez mais presente. Em uma época de forte homogeneização da classe operária, sucede outra em que começam a surgir novas clivagens entre grupos com interesses divergentes entre si: empregados e desempregados; entre trabalhadores situados num segmento privilegiado do mercado de trabalho e outros que se situam num segmento menos privilegiado; entre aqueles que trabalham nos ramos industriais em ascensão e aqueles que desenvolvem as suas atividades nos ramos em declínio etc.

A situação persiste e tende a afetar cada vez mais um maior número de trabalhadores, colocando-os numa situação de "excluídos". É sintomático o caso francês: *"Pode-se estimar entre seis a oito milhões o número de pessoas ou de assalariados precários. 1.000.000 de 'desempregados de longa duração', 2.000.000 de outros desempregados. (...) 3 a 4.000.000 de empregados ou de quase empregados sob o status*

de precários (contratos de trabalho com duração determinada, trabalho de tempo parcial, estágios etc). Dos 1.500.000 assalariados afetados pelo desemprego parcial (em 1991), as mulheres são a maioria (60% no conjunto). (...) Chega-se a uma proporção considerável de 25 a 30% da população ativa diretamente afetada pela primavera da precariedade e da pobreza". (BOUFFARTIGUE, 1993:60)

GORZ apresenta-nos esse quadro em relação a outros países além da França, "... aproximadamente 35 a 50% da população trabalhadora britânica, francesa, alemã e norte americana encontra-se desempregada ou desenvolvendo trabalhos precários, parciais, denominado por ele de 'proletariado pós-industrial'". (1992:42)

Estas transformações colocam grandes desafios ao movimento sindical que se vê perante uma situação para a qual não estava preparado, embora ela não seja completamente inédita como demonstram algumas análises marxistas.

Como fazer a síntese entre grupos tão heterogêneos é o desafio a ser colocado. Atualmente pode-se dividi-los em três grandes grupos como fazem a maioria dos autores; são eles;

1 - Os trabalhadores estáveis e garantidos. Seja por razões jurídicas (caso da maioria daqueles que são assalariados no seio do aparelho do Estado), seja por razões econômicas (caso dos assalariados das empresas ou dos setores que têm escapado a crise ou que a superaram) eles não têm sido ameaçados pela colocação em causa da relação salarial fordista. Entretanto, à medida em que a crise se prolonga e se aprofunda, essa categoria de trabalhadores estáveis tende a se restringir e suas "garantias" também se restringem.

2 - Os proletários excluídos do trabalho. Com a crise eles vêm aumentando cada vez mais, atingindo grande contingente de categorias que até pouco tempo eram consideradas estáveis. Abrange principalmente os trabalhadores dos ramos industriais em declínio, os idosos, trabalhadores pouco qualificados, e os jovens que vêm adiado seu ingresso na vida ativa, ou a sua não entrada na mesma.

3 - Uma categoria que tem aumentado após a crise, situada entre esses dois extremos, são os denominados precários. Nessa categoria insere-se uma série de casos:

3.1.- Os trabalhadores temporários. Não têm nenhuma garantia de emprego permanente, passam frequentemente da atividade ao desemprego e vice-versa.

3.2.- Os trabalhadores a tempo parcial, escolhidos ou impostos, por definição mal integrados no coletivo do trabalho da sua empresa, não se beneficiando frequentemente das vantagens sociais reservadas aos trabalhadores de tempo integral.

3.3- Os proletários das empresas operando como trabalhadores de empreitada, principalmente nos setores têxteis, construção mecânica etc.

3.4.- Os trabalhadores da "economia informal", que até há pouco tempo pertenciam ao mercado da economia formal, procuram este tipo de atividade para fugirem do desemprego.

Estas diferentes categorias de trabalhadores compartilham: precariedade de emprego e de salário; desregulamentação das suas condições jurídicas de emprego e de trabalho (com relação às normas legais e convencionais); direitos sociais adquiridos em regressão; ausência frequente de toda vantagem convencional; ausência de proteção

e expressão sindical; enfim, tendência à individualização extrema da relação salarial. (BIHR, 1991:89)

Deste modo, entre os trabalhadores estáveis e garantidos assiste-se a um desenvolvimento de reações corporativistas em relação aos trabalhadores precários e aos desempregados de longa duração, procedente da vontade de preservar categorialmente as posições adquiridas em detrimento da unidade de classe.

Os precários constituem uma "forma de pressão" que sobre eles incide, principalmente no que se refere à matéria salarial, além do que processos no sentido de desqualificação e da intensificação do trabalho são um perigo real a levar em consideração. Os trabalhadores estáveis ligam muitas vezes a presença dos precários a estes fatores. Mas o essencial reside na instabilidade constitutiva dos precários e dos desempregados, que torna quase impossível sua integração às estruturas sindicais tais como uma seção de empresa ou mesmo uma federação de ramo.

O sindicalismo "vertical", privilegiando a dimensão categorial e profissional herdeira do período fordista encontra-se aqui totalmente inadaptado. Só um sindicalismo com as estruturas "horizontais", privilegiando a dimensão inter-profissional, está apto a organizar, ao mesmo tempo, trabalhadores permanentes, precários e desempregados.

As preocupações e as reivindicações que podem mobilizá-los e permitir sua organização são sem dúvida maiores que aquelas concernentes às únicas condições de troca e de uso da força de trabalho sobre as quais as organizações sindicais do período fordista estão assentadas. Elas devem ir além, permitindo ao sindicalismo contemplar e integrar aos seus valores fundamentais as aspirações e métodos que se

exprimem hoje na marginalidade ou na rejeição.

Isso deve passar naturalmente pela questão da democracia interna nos sindicatos, criando mecanismos que garantam o controle da base sobre os sindicatos. A tendência sistemática de distanciamento dos dirigentes da realidade dos trabalhadores tem um efeito negativo no poder de pressão, mobilização e negociação dos sindicatos. E a questão maior é a luta conjunta contra o desemprego e o combate à toda política econômica que não contemple a criação de novos empregos; enfim, trata-se de uma luta para preservar as conquistas adquiridas.

Resta partir para uma estratégia que articule as diversas aspirações individuais hoje marginalizadas com as organizações portadoras de projetos coletivos.

Não é somente a representatividade e a legitimidade dessas organizações que se encontram colocadas em causa. A começar pela prática de negociação coletiva que se desenrola a nível de empresa ou de ramo, mostra constantemente seus limites, pois tende não mais a contemplar nem os trabalhadores temporários (em particular os interinos), nem os trabalhadores de empreitada, frequentemente excluídos das convenções coletivas. Aliás, o recurso ao trabalho de empreitada (as sociedades de serviço) permite frequentemente à empresa utilizadora desta força de trabalho reduzir a eficácia da prática da greve.

Uma vez que essa categoria de trabalhadores tende a aumentar cada vez mais e a superar os trabalhadores estáveis, nota-se um isolamento crescente dessas organizações que se limitam aos trabalhadores estatutários, que *a priori* têm menos

necessidade de defesa. Daí a aparência que toma cada vez mais o movimento sindical: defesa dos "privilegiados", dos "providos", portanto, com riscos de tornar-se neo-corporativismo.

Além desses problemas, outro fenômeno importante do desafio da crise do sindicalismo é a questão do desemprego ao qual faremos referência a seguir. Antes, porém, faremos uma alusão ao compromisso social conquistado pela classe trabalhadora européia com o Estado providência.

2. A classe trabalhadora e o Estado providência

O sindicalismo europeu caracteriza-se pela sua longa tradição de combatividade e pela sua associação tanto com partidos de esquerda, quanto com partidos social-democratas (a exemplo da Alemanha e dos países nórdicos). Todavia a sua relação com os partidos de direita também constitui uma parte da sua história. A tradição de combatividade marcou as conquistas sociais e políticas da classe trabalhadora européia.

Hoje, na Europa, encontramos uma massa assalariada com um nível de vida relativamente alto, isto é um fato principalmente para os países nórdicos em que a distribuição de renda é mais acentuada que no restante do continente.

Contudo, não se trata de uma concessão gratuita dos donos do capital, pelo contrário, foi um processo contínuo de reivindicações e lutas organizadas da classe

trabalhadora, fazendo pressões sobre os governos, na sua maioria social-democratas, que levaram a cabo essas reformas.

Talvez possamos falar num compromisso entre a burguesia e a classe trabalhadora, compromisso este que coloca as organizações sindicais e políticas do movimento operário de um lado, e as organizações profissionais do patronato do outro, com o Estado entre eles, apresentando-se ao mesmo tempo como juiz (garantia e árbitro) e como parte. Este compromisso tem o seu preço para o proletariado, qual seja, a renúncia à "aventura histórica" pela garantia da "seguridade social".

"Renunciar à 'aventura histórica' é renunciar à luta revolucionária, à luta pela transformação comunista da sociedade. (...) Em contrapartida dessa renúncia, o proletariado obtinha a garantia da segurança social, mais ainda, a satisfação dos seus interesses mais imediatos de classe, tais como: uma relativa estabilidade do emprego, um aumento do seu 'nível de vida', uma redução do seu tempo de trabalho e a satisfação de um certo número das suas necessidades fundamentais (alojamento, saúde, educação, formação profissional, cultura, lazer etc)". (BIHR, 1991:41)

A satisfação destas necessidades durante o período fordista, tem como intuito a integração do proletariado à sociedade civil e política e, por extensão, o controle do Estado sobre ele, *"pois este compromisso permite à burguesia neutralizar uma boa parte da conflitualidade proletária, fazendo da satisfação das necessidades fundamentais do proletariado não somente a fonte da sua própria legitimidade, mas também o motor do regime de acumulação do capital". (Idem ,ibidem:42)*

Em sintonia com o regime de acumulação fordista, o modelo social-

democrata do movimento operário fez do fetichismo do Estado a sua "bandeira" expressando-se de várias formas, principalmente sustentando a idéia de que é através da conquista do poder do Estado que o proletariado pode arrancar esse poder das mãos da burguesia e dos seus aliados, e se liberar da exploração e dominação pelo capital.

Entretanto, esse poder "conquistado" é exercido de uma forma indireta, isto é, através dos seus representantes políticos obedecendo às regras do jogo democrático. Isso também implica que o Estado (notadamente o parlamento) seja considerado como o lugar "natural" de resolução pacífica dos conflitos sociais (da contradição dos interesses de classe) no sentido da procura de um "equilíbrio operário" entre eles.

O Estado providência tem dado um conteúdo concreto às aspirações do proletariado (garantindo mais ou menos o direito ao trabalho, ao alojamento, à saúde, à educação, à formação profissional e ao lazer etc.). Assim, o proletariado ocidental não mais considera o Estado como um órgão puramente repressivo, a serviço exclusivo dos possuidores, para se tornar um instrumento de "bem coletivo". E isso reforçou no seu seio o fetichismo do Estado. Essa "crença" no fetichismo do Estado e todos os benefícios sociais proporcionados pelo Estado providência contribuem, mesmo num período de crise como esse que o capitalismo vive hoje, para que o sindicalismo, sob a hegemonia social-democrata, reivindique uma postura participacionista.

Outra característica que marcou o sindicalismo europeu é a sua ligação com os partidos políticos (a exemplo da Inglaterra, Alemanha, França e outros países) e seus procedimentos de consulta e participação institucional, que os liga ao aparelho do

Estado, tanto na produção de normas jurídicas, como na definição da políticas econômica e social.

Não obstante, de certa maneira a sua importância, enquanto ator coletivo atuante e sempre influente nas decisões, passa por um período de "enfraquecimento", de perda do seu papel. A ortodoxia dominante, identificada principalmente pela competitividade e o combate à inflação, faz com que os partidos políticos procurem desenvolver uma política econômica visando "manter" o eleitorado, e conseqüentemente o seu acesso e/ou a manutenção no poder.

Contudo, os rumos da política econômica confrontam, na sua essência, os mecanismos que os sindicatos apresentam para a defesa das suas bases, o que muitas vezes os coloca num plano de divergência em relação aos partidos com os quais eles se identificam. Esta tendência é reforçada pela dissociação crescente entre voto político e filiação sindical. *"Partidos e sindicatos procuram recompor as suas audiências sobre bases sociais diferentes, e seus programas exprimem compromissos construídos a partir da lógica de agregações específicas. O sindicalismo é conduzido a uma autonomia crescente em relação ao Estado e aos partidos"*. (FREYSSINET, 1993:10)

Essas dificuldades também estão presentes nas relações que os sindicatos mantêm com o patronato. Antes tínhamos um proletariado mais homogeneizado e as negociações a nível dos sindicatos eram centralizadas ; atualmente a estratégia patronal se dirige cada vez mais para o seio de uma descentralização e de uma fragmentação das negociações.

A seguir trataremos da questão do desemprego como já havíamos

anunciado anteriormente.

3.

A reestruturação do processo produtivo e o desemprego

Hoje a sociedade capitalista vive um problema grave de desemprego que vem se intensificando há aproximadamente duas décadas. É um problema mundial e as suas manifestações estão afetando tanto os países capitalistas desenvolvidos, quanto os países do chamado Terceiro Mundo, com consequências cada vez mais nefastas para a classe trabalhadora.

Contudo, devido às especificidades nacionais no que concerne à legislação do trabalho e da proteção social, as estruturas dos ramos produtivos, a força dos movimentos sindicais etc, o desemprego apresenta contornos diferenciados nos diversos países. Apesar disso, os países debatem com um ponto comum, qual seja a dificuldade em diminuir o nível de desemprego, pelo menos a curto prazo como nos mostra a tabela abaixo, tendo como referência o Grupo dos Sete, denominação para as sete economias mais desenvolvidas do mundo:

DESEMPREGO (Em % da força de trabalho)						
	1994		1995		1996	
	1º SEM.	2º SEM.	1º SEM.	2º SEM.	1º SEM.	2º SEM.
	EUA	6,4	5,9	5,6	5,5	5,6

Japão	2,9	3	3	3	2,9	2,9
Alemanha	9,7	9,5	9,2	9	8,7	8,5
França	12,6	12,6	12,4	12,1	11,9	11,6
Itália	11,4	11,3	11,2	11,2	11,1	11
R.Unido	9,5	9,3	8,9	8,5	8,1	7,8
Canadá	10,8	10,2	9,8	9,6	9,4	9,1

Fonte: Organização para Cooperação Econômica e Desenvolvimento

(jornal Folha de S. Paulo, 21/12/1994:2/11)

Enquanto esse nível de desemprego acontecia num período recessivo, a situação parecia mais tolerável, mas a preocupação aumenta ao se constatar que apesar da previsão" *para os próximos cinco anos seja de um crescimento médio de 3% do PIB na economia dos 25 países membros da OCDE, o desemprego que atingiu uma média de 8,2% no ano de 1994, cairá apenas para 7% da força de trabalho no final desse período, quer dizer com uma queda de 1,2 pontos percentuais*". (Idem, ibidem) Isso significa que boa parte dos postos de trabalho suprimidos não serão compensados por novos empregos que serão criados, não obstante o crescimento da economia.

Esse desemprego considerado por muitos como estrutural, deve-se por um lado ao quadro recessivo do capitalismo²¹ e por outro a algumas mudanças no processo

²¹ Nessa última década, as principais economias capitalistas tiveram um fraco crescimento, mas agora as tendências mostram uma retomada do crescimento, inclusive na América Latina que nesse ano de 1994 teve um crescimento de 3,7% e segundo o relatório da Cepal está encerrada de vez a chamada "década perdida" (os anos 80) para a economia latino-americana. (Folha de S.Paulo, 21-12, 1994:2-11)

produtivo com a introdução da micro-eletrônica, a automação e a robótica.

Se de um lado esses processos têm provocado um grande incremento na produtividade, por outro lado, os mesmos processos têm reduzido, de forma preocupante, a demanda de trabalho humano. Segundo SCHAFF, isto é inevitável, independentemente do número de esferas de trabalho que forem conservadas e do número de esferas novas que possam surgir como consequência do desenvolvimento da microeletrônica e dos ramos da produção a ela associados. (1991:27/28)

Esse autor procura alguns exemplos que confirmam esta tendência, sendo que o primeiro deve ser levado em consideração com uma certa reserva. *"Uma é a solução dos empresários japoneses - merecedores de crédito, como tem demonstrado até agora a experiência -, cujo objetivo é eliminar completamente o trabalho manual na indústria japonesa até o final do século"*. Ele mesmo nos alerta que existe nisto um certo ufanismo, contudo defende que a exposição deste objetivo deve ser levada a sério. Outro exemplo bem mais próximo da realidade é a dos Estados Unidos em que *"há previsões segundo as quais serão eliminadas 35 milhões de empregos até o final do século em consequência da automação"*. (Idem, ibidem:28)

Esse quadro também nos é apresentado por GORZ que, ao analisar a sociedade francesa, tenta nos demonstrar que o mundo se enquadra cada vez mais nessa tarefa. No curso dos anos oitenta, a economia francesa aumentou 30% da sua produção anual de riqueza, ao mesmo tempo em que ela diminuiu 12% da quantidade de trabalho de que necessitava. E diz mais : *"Nós estamos entrando numa civilização onde 'o tempo ocupado é tranquilamente ultrapassado pelo tempo livre' (...) Um homem assalariado de*

vinte anos tinha, em 1946 a perspectiva de passar no trabalho em média um terço da sua vida acordada; em 1975 um quarto; e hoje menos de um quinto". (1993:13)

Diversos autores nos apresentam hoje cifras variadas em relação ao desemprego com algumas diferenças nos números, algumas acentuadas, outras nem tanto. Isso se deve principalmente à metodologia utilizada para apreender este fato. Acontece que o desemprego, pela diversidade das suas causas e das suas manifestações, é um fenômeno que não pode ser quantificado de um único modo. É, portanto, isso que se faz por razão de comodidade quando se divide simplesmente o efetivo da população ativa pelo número de desempregados declarados como tais. Tentando contestar este procedimento, CASSEN nos apresenta um quadro referente à taxa de desemprego em alguns países desenvolvidos para o ano de 1989: 2.2% para o Japão, 5.3% para os Estados Unidos, 7.4% para o Reino Unido, 7.8% para a Itália, 8.8% para os Países Baixos e 9.7% para a França.

No jargão dos especialistas, este indicador convencional é denominado de U5. Ao fazer uma análise do desemprego tomando como referência não apenas U5, mas também U6 e U7²², verifica-se uma alteração significativa nos dados.

O que dá a passagem de U5 para U7 para os países considerados ? O

²² A gama dos indicadores vai de fato de 1 a 7, mas são os dois últimos (U6 e U7) que levam em consideração, de maneira mais completa, os diferentes componentes do desemprego. Deste modo, a U6 incorpora nos seus cálculos não somente as demandas de emprego a tempo inteiro, mas também as demandas de emprego a meio tempo e as pessoas empregadas em tempo parcial, ainda que elas quisessem trabalhar em tempo inteiro. O indicador U7 ajusta aos parâmetros o número de trabalhadores "desencorajados", quer dizer, dos desempregados desejando trabalhar, mas não procuram emprego porque estão convencidos de que não o encontrarão. Então fica claro que a U7 fotografa com mais exatidão e precisão o número de excluídos de um país, enquanto que a U5 não dá senão uma visão parcial.

Japão passaria de 2.2% para 7.2% , os Estados Unidos de 5.3% para 7.9% , o Reino Unido de 7.4% para 9.3% , a Itália de 7.8% para 15.8% , os Países Baixos de 8.8% para 12.6% e a França de 9.7% para 11.1%. (CASSEN, 1993:15)

Daí a conclusão de que existe uma defasagem nos números. O Japão e a Itália são portanto os países que subestimam oficialmente uma grande parte do seu emprego real, enquanto que a França e o Reino Unido estariam mais próximos da realidade. Graças a este estudo é possível apreender com maior precisão a verdadeira dimensão do problema de desemprego que, por algum motivo, é escamoteado, e fica evidente que a situação real é ainda mais grave do que aquela que nos é apresentada.

A questão que se pode tentar elaborar é a seguinte: que política tem sido colocada em prática para frear a constante destruição dos empregos ?

Olhando para a política macro-econômica, que tende a dominar hoje, inclusive é apresentada como "receita" para os países que enfrentam sérios problemas econômicos. O neo-liberalismo tem-nos demonstrado uma face extremamente conservadora e anti-social ao contestar as garantias e os benefícios conquistados pela classe trabalhadora durante o período de *Welfare State*. E, principalmente nos países do Terceiro Mundo, a exemplo de alguns países da América Latina, que adotaram a política neo-liberal (com uma das suas variantes que é a privatização total ou quase total da economia) ocorreu numa destruição de vários postos de trabalho, colocando no desemprego ou no sub-emprego milhares de trabalhadores que passaram a fazer parte do enorme contingente de excluídos.

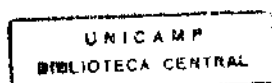
Nessa perspectiva, fazendo uma análise da situação européia, LÉGER

afirma que a exclusão durável e cada vez mais frequente, isto é, definitiva do trabalho de um número crescente de indivíduos, não é somente uma patologia social; tem maior amplitude com efeitos econômicos e culturais devastadores. O aumento da toxicomania e da criminalidade, distúrbios mentais, suicídios, marginalização dos jovens, banalização do racismo, correspondem a alguns desses efeitos. Equivale a uma verdadeira privação da cidadania, a uma ruptura do contrato republicano. (1993:11)

O que se tem discutido efetivamente é uma forma de compensar o desemprego e os problemas sociais que ele acarreta. Uma das vias é a partilha do trabalho, permitindo deste modo que os desempregados tenham acesso a algum tipo de trabalho, ainda que a tempo parcial.

Parece que esta alternativa resolveria apenas em parte o problema, uma vez que as rendas provenientes desses trabalhos são menores. Sem contar que estes trabalhadores estão excluídos da proteção que os estáveis adquiriram, e que uma parte dos desempregados não estaria contemplada. Como afirma PASSET, a partilha do trabalho é hoje o pleno emprego para uns, a precariedade dos "pequenos empregos" e, sobretudo o desemprego integral para os outros : 3 milhões de desempregados na França, 15 milhões na Comunidade dos Doze e 35 milhões no conjunto dos países da organização de cooperação e desenvolvimento econômico (OCDE). (1993:14)

A França apresenta uma particularidade nesse cenário por ser o país no qual o desemprego alcançou a sua maior amplitude em relação à população economicamente ativa, comparada aos demais países do Grupo dos Sete como nos mostra a tabela da página 57. A perda dos postos de trabalho é enorme: "de 1974 a 1986



desaparecem próximo de 1.250.000 empregos". (GAMBIER, 1991:52/53) O impacto da crise não é uniforme, ele é maior no setor industrial a exemplo do siderurgico, mas existem alguns setores que têm conseguido criar empregos.

Além do problema do desemprego surge o da precarização que tem crescido bastante nos últimos anos na França. *"Em 1985, a proporção de assalariados detendo um emprego precário era de 3,8%, e no final de 1989 passou para 6% - 1.000.000 de empregos de curta duração, 2.000.000 de tempo parcial". (Idem ,ibidem:52/53) O trabalho atípico, apesar de estar relacionado ainda a uma minoria de empregos, parece se constituir num dos pontos essenciais das mudanças efetuadas no mercado de trabalho francês.*

Em termos de comparação, por exemplo, os EUA diminuíram o seu nível de desemprego com uma base muito forte na precarização e numa baixa remuneração. A Alemanha teve uma experiência interessante como no caso da Volkswagen que, para salvar 30.000 empregos, convenceu os trabalhadores a reconduzirem a duração de trabalho para 32 horas, diminuindo os salários entre 8 a 15%; em troca, se comprometia em não despedir qualquer trabalhador durante três anos. (DENANTES, 1994:63/67)

A França, que não tem seguido nenhuma dessas alternativas continua com o seu desemprego elevado, embora se constata uma tendência ao aumento da precarização do emprego, uma vez que as empresas estão optando por diminuir o seu efetivo fixo e contratar mais os trabalhadores a tempo parcial. A influência disso na diminuição da sindicalização e na crise sindical é evidente. Por isso, a reação dos sindicatos na Europa ocidental em relação à partilha do trabalho tem variado do ceticismo

desconfiante à franca hostilidade. Elas resultam de fatores heterogêneos que, no total, fazem com que o movimento sindical dê mais importância às ameaças do que às oportunidades associadas a essa lógica.

A partilha do trabalho é percebida como uma renúncia ao objetivo do pleno emprego sob a pressão das dificuldades da competitividade internacional. Por isso os sindicatos se mostram contrários a essa situação. Entretanto, sua incapacidade, salvo exceções para organizar e mobilizar os desempregados, tem dificultado a eficácia de suas lutas. Os sindicatos têm lutado pela diminuição do tempo de trabalho sem perda de salário e sem a flexibilidade, salvo raras exceções.

Contudo, apesar de toda disposição demonstrada pelos sindicatos nessa luta, não temos senão mais do que dois casos ilustrativos, mesmo assim com restrições. A principal vem da Alemanha ocidental onde, graças as greves de grande amplitude, o sindicato dos metalúrgicos IG Metall e, em seguida, outras federações da indústria obtiveram um calendário de passagem para trinta e cinco horas semanais, mas com contrapartidas : uma negociação descentralizada, mais controle de flexibilidade dos horários e a fixação da taxa de crescimento "moderado" dos salários por muitos anos. A segunda vem do Reino Unido onde, após o fracasso de uma negociação por ramo, os sindicatos das indústrias mecânicas conseguiram por uma sucessão de greves nas empresas bem escolhidas acordos sobre trinta e sete horas semanais progressivamente difundidas na maioria das empresas do setor. As contrapartidas encontram-se na flexibilidade da organização da força de trabalho, fonte de ganhos de produtividade ligados principalmente à intensificação do trabalho. (FREYSSINET, 1993:15)

Estes problemas também têm colocado desafios aos modelos dominantes do sindicalismo europeu, que abordaremos a seguir.

III. As Tendências do Sindicalismo Europeu e o Exemplo Francês

O sindicalismo social democrático e o sindicalismo da esquerda tradicional

Dos trinta e sete milhões de membros da CES (Confederação Européia dos Sindicatos), mais de vinte e oito milhões pertencem a sindicatos de países da Europa do Norte: Alemanha, Benelux, Escandinávia, Grã-Bretanha, Suíça e Austria; a Europa do Sul não conta com mais de oito ou nove milhões de membros na CES²³. Mesmo somando a esses números os aderentes da CGT francesa e os milhares de militantes e simpatizantes da Confederação das Comissões Operárias espanhola e da UGT também espanhola ou das intersindicais portuguesas, as organizações sindicais do Sul não se equilibram com as do Norte no que se refere ao número de aderentes.

Essa divisão, na verdade, reflete as duas concepções dominantes do sindicalismo europeu, qual seja, a social-democrática e aquela vinculada à esquerda tradicional que, de certa forma, estão ligadas a alguma influência dos partidos políticos. Ao Norte predominam fortes partidos social-democratas ou o trabalhismo britânico; no Sul uma influência frequentemente determinante é exercida, como na Itália e na França, pelos partidos comunistas.

Outro fator de diferenciação dos dois grupos se coloca a nível das filiações internacionais. Na Europa do Norte se constata uma certa homogeneidade, com um mesmo tipo de relações sindicatos-partidos (não obstante certas especificidades do sindicalismo britânico), de relações de trabalho, estruturas etc. A exceção dos sindicatos

²³ Esses dados são referentes a 1970. cf. CAPDEVIELLE, 1976:117, 118.

cristãos belgas, holandeses e suíços, todas as grandes centrais da Europa do Norte são filiadas à CISL. Na Europa do Sul, os sindicatos têm também por seu lado muitos pontos comuns nos planos da história, da ideologia e da prática. Contudo, estão divididos a nível das confederações internacionais: a FO francesa e a UGT espanhola estão ligadas à CISL; A UIL bem como a CFDT francesa (que pertencia à CMT) e a CGIL italiana (que foi ligada à FSM) tornaram-se autónomas, mas atualmente estão ligados à CISL; a CGT francesa, a internacional sindical portuguesa e as Comisiones Obreras da Espanha fazem parte da FSM.

Notamos que a ação sindical nos países do Sul europeu é frequentemente mais difícil, pois sofre bem mais que no Norte de uma repressão governamental ou patronal. Isso não se explica apenas pelas questões de relações de força, de efetivos ou de poder dos sindicatos, mas pelo fato de que as centrais do Norte aceitam, em princípio ou na realidade a sociedade tal qual ela é sem colocá-la em questão; isso não é o caso de alguns dos sindicatos da Europa do Sul.

Duas grandes concepções fundamentais distinguem os sindicatos do Norte e do Sul da Europa. Para os primeiros o que importa é uma prática contratual à "americana", acompanhada de perspectivas reformistas social-democratas; no Sul uma prática com orientações reformistas, dotadas entretanto de traços anti-capitalistas²⁴ são preponderantes.

²⁴ Aqui estamos nos referindo ao anti-capitalismo sindical, diferente do sindicalismo revolucionário que se caracteriza pela sua proposta de transformação aguda, radical da sociedade. A CGT francesa se inspirou numa proposta revolucionária que foi abandonada há muito tempo, tornou-se um sindicalismo digamos de resistência, burocratizada que preserva um discurso anti-capitalista.

Nesse contexto o problema que se coloca ao sindicalismo do Sul da Europa é duplo. De um lado, deve procurar ao máximo as posições e os objetivos comuns ao sindicalismo "latino" para equilibrar-se com o sindicalismo integrado do Norte. De outro, não pode se "separar" dos grandes sindicatos da Europa do Norte sob pena de tornar-se ineficaz no plano continental devendo, portanto, trabalhar com eles para torná-los aliados e não adversários.

O sindicalismo do Norte não tem conseguido apresentar nenhuma alternativa à crise, visto que não tem como preocupação fundamental a mudança na estrutura produtiva e o controle da produção por parte dos trabalhadores, propostas que fazem parte de uma nova ordem que vai para além do capital, portanto que implica na sua dissolução.

Pelo contrário, reivindica transformações dentro da ordem, como veremos a exemplo da TUC britânica e da DGB alemã²⁵; daí que se pode concluir que as mudanças propostas são fenomênicas, epidérmicas, mas que, em momento algum, almejam algum tipo de transformação mais profundo que ponha em causa essa ordem burguesa.

Na verdade, torna-se cada vez mais difícil fazer essa divisão entre os sindicatos do Norte e do Sul da Europa, pois, boa parte daqueles considerados como sindicatos com traços anti-capitalistas estão cada vez mais integrados à ordem, aproximando-se do sindicalismo social-democrata.

O fator de diferenciação, na verdade, é o seu grau de reformismo, quer dizer, todos são reformistas, tanto os sindicatos social-democratas, quanto os da esquerda

²⁵ TUC Trade Union Congress; DGB – Deutscher Gewerkschaftsbund

tradicional. Acontece que os sindicatos da esquerda tradicional, ao mesmo tempo que pregam um anti-capitalismo, apresentam uma prática moderada, quer dizer, uma prática que nem sempre questiona a ordem. Os sindicatos social-democratas são claramente inseridos na ordem, tanto nos seus discursos quanto nas suas práticas. Em

seguida, apresentaremos os exemplos do sindicalismo britânico e alemão não só pelo fato da TUC e da DGB se constituírem nas duas maiores confederações européias como veremos adiante, mas principalmente por serem os casos mais expressivos desse modelo participacionista (resguardada as particularidades de cada um) que hoje se encontra em crise na Europa. Faremos uma breve análise destes sindicalismos que nos fornecerão alguns subsídios importantes compreender melhor o comportamento dos modelos dominantes.

A TUC - Trade Union Congress, central sindical britânica, com seus 11.800.000 sindicalizados organizados nas 115 federações ou sindicatos representando mais de 50% da massa dos assalariados²⁶, constitui sem dúvida um dos colossos do sindicalismo não só a nível europeu, como mundial. O poder de decisão efetivo se concentra nas grandes federações como o Transport and General Workers Union (transportes) com seus 2.000.000 de membros ou a Amalgamated Union of Engineering Workers (metalúrgicos) com mais de 1.300.000 aderentes. Ainda a força sindical desse país pode ser medida na base com a presença de muitas centenas de milhares de delegados de oficina eleitos diretamente pelos trabalhadores.

²⁶ Esses dados também são referentes a década de 1970. Dados mais recentes, de 1988, com a taxa de sindicalização de todos os países da OCDE, podem ser encontrados em ANTUNES, 1994:55/56 citando: "Evolution du taux de syndicalisation" in VISSER, 1992.

Essa crise de desemprego, presente em todos os países da OCDE na década de 1980, também atingiu a Grã-Bretanha que assistiu a um decréscimo na sua taxa de sindicalização. Essa diminuição na taxa de sindicalização foi um pouco menos acentuada quando comparada com alguns países europeus em situação ainda mais crítica. Na Inglaterra a proporção caiu de 46% (década de 1970) para 41% em 1988. "Mesmo assim, na Inglaterra, o TUC, a central sindical britânica, perdeu três milhões de associados entre 1979 e 1986, ou seja, aproximadamente 25% dos seus efetivos". (RODRIGUES, 1992:17)

A fundação da TUC data de 1868, mas ela só se torna realmente uma força política e social após sua reorganização em 1921. A sua particularidade reside no fato de ser a única central sindical europeia que condiciona a existência de um partido político, como é o caso do Labour Party (Partido Trabalhista). Essa tentativa de uma ação política através dos sindicatos já foi vivenciada em outro momento na história operária britânica através do Cartismo,²⁷ que se desmoronou em 1848. Referindo-se aos trabalhistas, diz um estudo que *"as cotizações sindicais financiam a maior parte dos gastos administrativos dos trabalhistas. A metade dos dirigentes nacionais desse partido são eleitos diretamente pelos sindicatos, falando em seu nome"*. (AUGER, 1980:77)

Nas diferentes instâncias onde intervêm, a linha dominante dos sindicatos britânicos não é certamente pela ruptura com o capitalismo. Os sindicatos participam na elaboração do plano, do mesmo modo que os representantes patronais participam no

²⁷ Informações mais detalhadas sobre esse movimento, consultar ALVES, Giovanni. Os limites do sindicalismo - Uma perspectiva histórica das ideias de Karl Marx e Friedrich Engels, dissertação do mestrado, IFCH, UNICAMP, 1990.

conselho para o desenvolvimento econômico nacional. Preconizam também a construção de um sistema de comunicação única entre os representantes sindicais e a direção das empresas tais como a descentralização tocando as questões como os despedimentos, disciplina do trabalho, introdução de novas máquinas, reorganização da força de trabalho etc.

Falta incontestavelmente na Grã-Bretanha, uma alternativa de transformação social, econômica e política. Mas, nem o marxismo, nem o socialismo têm conseguido encontrar um terreno favorável para se implantar aí. Parece que, para a TUC, o mais importante não é transformar a sociedade, mas sim reformá-la, melhorando o que já existe e assegurando a defesa dos trabalhadores.

A DGD - Confederação dos Sindicatos Alemães, fundada no Congresso de Munique de 12 a 14 de dezembro de 1949, é atualmente ao lado do movimento sindical britânico um dos maiores sindicatos europeus com, aproximadamente, 7.500.000 aderentes, agrupados nas grandes federações da indústria e representando mais de 80% dos sindicatos alemães.

Dos 23.000.000 de assalariados, mais de 9.000.000 pertencem a um sindicato, quer dizer, uma taxa de sindicalização em torno de 40% . A IG Metall (metalúrgicos), com seus 2.700.000 membros, mais de um terço dos efetivos da DGB, dispõe de uma força considerável no país, como veio demonstrar ainda as greves de inverno e primavera de 1978.

Além dos metalúrgicos, é na função pública - em torno de 2.000.000 de

assalariados e 10% dos trabalhadores da RFA - que a taxa de sindicalização é mais elevada, com 76% dos funcionários. A maioria entre eles é filiada à DBB (Federação dos Funcionários públicos), com 47% em 1972 e na DGB (43%). A DGB concorre com as outras centrais sindicais, contudo, é massivamente implantada nos meios operários.

Uma experiência interessante no caso alemão é a co-gestão. Implantada após a II Guerra Mundial em algumas empresas, mais precisamente em 1951, instituiu-se uma co-gestão paritária de trabalhadores e acionistas no seio de um conselho de fiscalização e uma diretoria das sociedades concernidas pela lei.

O conselho de fiscalização compreendia o mesmo número de representantes de pessoal e representantes dos acionistas (5, 7 ou 10 conforme o número total fosse 10, 15 ou 21) e mais um membro teoricamente "neutro", mas que no fundo era cooptado pelo patronato. Contudo, a tentativa da DGB de estender a co-gestão ao conjunto das empresas alemãs fracassa em 1952: a lei sobre a "constituição das empresas" adotada pela Bundestag é um retrocesso em relação àquela do ano precedente. Ela não admite senão uma co-gestão minoritária para os trabalhadores nas empresas com mais de 500 assalariados.

Os assalariados não detêm mais do que um terço dos assentos nos conselhos de fiscalização. Além disso, o papel que lhes é atribuído é limitado unicamente às obras sociais, à regulamentação dos horários de trabalho e às férias; ficam excluídos, no que se refere aos planos de investimentos, na escolha da direção da empresa etc. Isso explica porque a lei de 1952 encontra aprovação plena por parte do patronato. (Idem, *ibidem*:106/107)

Ao contrário de alguns sindicatos da Europa do Sul, preocupados em colocar os problemas dos trabalhadores numa perspectiva dotada de certos traços anti-capitalistas, o movimento sindical alemão sente-se responsável pela evolução econômica e social do seu país. É, de fato, praticamente integrado ao sistema capitalista e por isso não coloca em causa os seus fundamentos.

As reivindicações da DGB insistem essencialmente na defesa dos interesses materiais dos trabalhadores como os salários, melhoria das condições de trabalho, a formação profissional, a extensão da seguridade social, a política dos lazeres e ultimamente, na manutenção da qualificação operária ameaçada pela introdução de novas tecnologias na imprensa, metalurgia etc.

A esquerda tem criticado muito o aparelho burocratizado da DGB, a sua integração ao sistema econômico e o famoso *slogam* dos sindicalistas alemães, qual seja o consenso da "paz social" que faz parte do cenário desse país há muitos anos.

De uma maneira geral, o sindicalismo europeu ligado à esquerda tradicional, em claro processo de enfraquecimento, se restringe a alguns poucos sindicatos do Sul, enquanto que a variante reformista, social-democrata torna-se amplamente dominante.

1. Os modelos dominantes

Perante esse quadro com uma tendência dominante claramente reformista

é que FREYSSINET (1993:12/14) apresenta, no seu estudo sobre o sindicalismo europeu, três modelos que implicam concepções alternativas da função do sindicalismo na Europa Ocidental. São eles: o modelo anglo-saxão; o modelo alemão e o modelo japonês.

No modelo anglo-saxão, uma estratégia agressiva dos governos conservadores e de um patronato abertamente hostil visa a eliminação ou, pelo menos, o enfraquecimento do sindicalismo. Seus direitos são progressivamente reduzidos pela lei e pela jurisprudência; a negociação é fraccionada e se reduz aos lugares no qual o sindicato é contudo capaz de se impôr pela pressão conflitual.

O modelo alemão é considerado dual porque uma parte das responsabilidades é progressivamente dividida entre, de um lado, a negociação coletiva de trabalho relacionada com os respectivos ramos profissionais e, de outro, no exercício de direitos limitados, mas reais na gestão das empresas. É um modelo tripartite em que o Estado, patronato e sindicatos, não obstante suas diferenças, estão de acordo no que se refere à manutenção das regras do jogo estáveis.

No modelo denominado de japonês, um sindicato da empresa é convidado a aceitar um meio participacionista, a aderir a uma cultura e a um projeto da empresa. Sob esta condição, poderá obter certas garantias de estabilidade quanto aos modos de determinação de emprego e dos salários, assim como um poder de consulta forte sobre a organização do trabalho.

Uma leitura sobre esses modelos nos deixa com a impressão de que é evidente a diferença de poder dos sindicatos segundo os países. O primeiro modelo ilustra um caso agudo por se tratar de um dos exemplos mais fiéis dessa política

conservadora neo-liberal que não deixa dúvida sobre o seu propósito de destruir as maiores conquistas da classe trabalhadora em nome da "competitividade", fazendo uso dos meios ao seu alcance. Nesse caso, a relação de forças torna-se extremamente desfavorável para os trabalhadores, dificultando sobremaneira a ação, além de reduzir o espaço que o sindicalismo ocupava. A sua capacidade de resistência fica abalada facilitando a ação do capital, qual seja, incorporar os trabalhadores no seu ideário.

O modelo alemão faz parte do denominado sindicalismo social-democrata. Apresenta um nível de sindicalização médio e caracteriza-se sobretudo pelo seu poder de combatividade ainda que dentro da ordem, preservando as conquistas da classe trabalhadora. Tem sofrido algumas derrotas nesse momento difícil para o sindicalismo; contudo, o poder de barganha dos sindicatos não foi tão afetado como no modelo anglo-saxão e isso fica evidente ao se observar que ele ainda "participa" nos processos decisórios.

O terceiro modelo, parece ser o mais grave quando se pensa em termos do sindicalismo que tem a sua postura delineada claramente na luta de classes. O sindicato perdeu o seu poder de barganha e sua autonomia e só se expressa num sistema de envolvimento com a empresa. Portanto, sua autenticidade, enquanto organismo de defesa dos interesses dos trabalhadores fica questionada. Perde no que diz respeito ao seu papel reivindicativo e de contestação, pois, defende antes de tudo os interesses da empresa.

A sua base é pequena, composta pelos trabalhadores que conquistam a estabilidade, o que demonstra o seu caráter restrito ao âmbito dos trabalhadores das

empresas. Não se deve esquecer que a estabilidade é privilégio de uma parcela dos trabalhadores (como no caso do Japão, cerca de 30%).

Contudo, nos parece que o mais importante nessa leitura é o fato de percebermos que, não obstante alguns sinais evidentes de lutas dos movimentos sindicais europeus (o exemplo das greves na Espanha, Alemanha, França e mais recentemente na Itália), as ofensivas neo-liberais não só persistem, como avançam.

Qualquer tentativa de uma ruptura radical (leia-se uma revolução social) parece a princípio estar muito longe de ser trabalhada e muito menos de ser alcançada, pelo menos nesse instante. Serve de exemplo o próprio modelo alemão com as suas nuances, modelo este que está longe de ser considerado revolucionário, apesar de se caracterizar sempre como um sindicalismo combativo, mas dentro da ordem. Não obstante o fato de que parece exercer uma atração crescente junto a um grande número de confederações dos países europeus, ele tende a se enfraquecer no momento em que a estratégia patronal e o "recuo das solidariedades no seio do assalariado conduzem o sindicalismo para uma escolha mais restrita: modelo Anglo-Saxão ou modelo dito 'japonês' ". (Idem, ibidem:14)

Ambos os modelos se apresentam como os mais ativos, apesar das ligeiras diferenças nas estratégias utilizadas para conter o movimento operário e, mais ainda, para neutralizá-lo, tornando-o dócil às políticas colocadas em prática atualmente pelo patronato. Porém, identificam-se ao menos, num ponto comum, qual seja: desmantelam totalmente as estruturas sobre as quais estavam assentadas os sindicatos no modelo fordista. De certa forma é evidente que este empreendimento vem sendo

altamente positivo para as empresas.

O desvio atual conduz a um "sindicalismo" com cada vez menos sindicalizados, ao mesmo tempo institucionalizado e integrado às estruturas das empresas. A divisão e a politização que o caracterizam são extensamente rejeitadas e julgadas como a causa principal da sua ineficácia.

A transformação do sindicalismo passa necessariamente por uma renovação na postura da direção, dos assalariados e dos sindicalizados num novo projeto de reivindicações e ações. Nesse sentido, as questões de unidade e de independência estão estritamente ligadas à concepção e o papel do sindicalizado.

Nessa luta de classes, um elemento essencial é a luta sobre que sindicato queremos. *"Ou bem o sindicato é um instrumento de classe operária para dirigir a luta de classes e impôr os objetivos conforme a vontade e os interesses dos trabalhadores: sem perda de emprego, sem aumento do ritmo de trabalho, sem aumento do stress no trabalho, sem flexibilidade horária e sem gerenciamento participativo. Ou bem o sindicato torna-se num instrumento do patronato para dirigir a colaboração de classe e avalizar os ataques patronais sobre o emprego, as condições de trabalho mais desumanas, a flexibilidade e o gerenciamento participativo".* (TAKAICHI, 1992:30)

No momento, a tendência nos aponta para o segundo caso. A diminuição da base da classe operária, principalmente nos setores mais tradicionais e mais combativos, se apresenta como um dos indicadores da atual crise do sindicalismo europeu.

A imposição da política de "gerenciamento participativo" e a própria

fragmentação no interior da classe operária constituem, sem dúvida, em dois dos principais elementos que contribuem para o enfraquecimento do poder sindical, afastando-o cada vez mais da possibilidade de desenvolver a sua autonomia. Essa autonomia implica que os aderentes e os militantes sejam determinantes no seio da organização sindical, não a partir das análises feitas em outro lugar, mas sim das necessidades, das aspirações dos trabalhadores e das análises das relações de força efetuadas no interior do sindicato em ligação estreita com o conjunto dos trabalhadores - e de apresentar uma política capaz de contemplar os denominados precários.

2. A situação atual do sindicalismo francês

Na França, a exemplo de outros países do Sul da Europa, como a Itália e a Espanha, existe forte influência do Partido Comunista no sindicalismo. Aqui, a maior central sindical, a CGT (Confederação Geral do Trabalho), no seu início apresentava um discurso com propósitos claros de luta de classes (essa postura já foi abandonada há várias décadas); atualmente permanece dotada de propostas com traços anti-capitalista, na medida em que tem uma relação estreita com o PCF (Partido Comunista Francês).

Ao contrário dos países nórdicos, nos quais a cultura religiosa dominante é protestante e a presença dos partidos comunistas sempre foi fraca, o que facilitou a unificação sindical, na França (como na Itália e na Espanha), onde os partidos comunistas são ou foram fortes, constata-se o pluralismo sindical (esse pluralismo é evidente nos

países nórdicos, onde os enfrentamentos religiosos têm uma certa centralidade social, como no caso belga em que há enfrentamentos entre laicos e católicos e nos Países Baixos entre católicos e protestantes).

Disso pode-se verificar uma distinção no seio do movimento sindical: uma tendência anti-capitalista e outra social-democrata. Embora pareça ter havido um domínio da ideologia revolucionária na França, isso não conduziu a uma verdadeira transformação social, não obstante algumas modificações nos períodos de crise social. Isso não significa que o sindicalismo francês apresente um papel integrador como nos países nórdicos, pelo contrário, é notória a sua vocação contestatória.

Uma particularidade do sindicalismo francês é a sua pobreza material, quando comparado ao sindicalismo do Norte, que faz dela a mais pobre de toda a Europa ao lado do sindicalismo italiano. *"Na França, as reservas das maiores federações como a CGT não ultrapassam algumas dezenas de milhares de francos, as federações e os sindicatos têm frequentemente mais dívidas do que receitas"*. (CAIRE, 1971:295) Talvez por isso, junto com as tradições, do movimento operário francês fazem do sindicalismo francês, uma das instituições profissionais das menos burocratizadas. (Idem, ibidem:329) A falta de recursos faz com que a dedicação dos militantes seja mais intensa, senão o esvaziamento talvez seria ainda maior.

Recorrendo um pouco à sua história, e fazendo uma comparação com o sindicalismo anglo-saxão e alemão, constata-se que a sua formação foi posterior a do movimento sindical desses dois países. Na Inglaterra o direito de se associar é reconhecido aos operários em 1824. Na Alemanha, a lei sobre os socialistas torna mais

difícil a atividade sindical a partir de 1878. Ela será abolida em 1890. Na França a situação será um pouco mais difícil, uma vez que juridicamente, toda forma de organização profissional é proibida. A liberdade de se sindicalizar é alcançada em 1884 através da lei de Waldeck Rousseau, com uma ressalva, qual seja, que o movimento sindical reconhecido não fique sob a influência do socialismo revolucionário. (CAIRE, 1971:38/60 e MORIAUX, 1985:9/15)

Desde o início o patronato francês em geral tem demonstrado uma tendência anti-sindical, contrária à participação dos trabalhadores nos lucros da empresa. Essa postura persiste sob formas as mais disfarçadas, com a criação do "sindicalismo de empresa", que se destaca entre outras coisas, pelo seu discurso anti-marxista e anti-socialista. Contudo a experiência sindical contemporânea da direita mais radical na França, a exemplo da CGC, (Confederação Geral dos Quadros) e da CSL (Confederação dos Sindicatos Livres) não têm tido muita expressão²⁸.

Uma outra característica interessante que marca as centrais sindicais francesas é a competição que se estabelece entre elas. Pela sua heterogeneidade, a concorrência entre as centrais sindicais parece ser inevitável. Esse fato não é novo, tem uma longa origem e a preocupação de sobrevivência e do desenvolvimento próprio de cada instituição é por si só um fator de competição.

Ao olharmos para a história do sindicalismo francês, veremos que o momento de unificação é tão pequeno e ele só não passa despercebido porque aconteceu

²⁸ A esse respeito consultar Moriaux que analisa o fraco desempenho dessas centrais nas eleições Prudhomais de dezembro de 1979. (1985:108-111)

em épocas importantes da história da França, como afirma CAIRE: "os dois breves períodos de unidade do sindicalismo francês de 1936 a 1939 e de 1943 a 1947, foram efetivados em resposta a um desafio histórico, mas acabaram rompendo devido às divergências políticas" (CAIRE, 1971:261)

As principais centrais sindicais francesas - CGT, CFDT e FO - competem tanto a nível internacional, como já vimos anteriormente, como a nível nacional. Aí a competição se dá na busca de aderentes e um dos mecanismos mais usados hoje é o seguinte: demonstrar aos trabalhadores os serviços que o sindicato pode prestar-lhes.

A propaganda sindical em alguns países (Alemanha, Bélgica e países escandinavos) está apostando cada vez mais na "prestação de serviços" aos seus aderentes, tais como, assistência jurídica no que concerne à moradia, orientação escolar, seguro desemprego, seguro jurídico familiar etc. Com essa postura, as relações que vão se estabelecer entre o responsável sindical ou o delegado e o sindicalizado de base serão de tipo mercantil, ou seja, os trabalhadores vão comprar nos sindicatos os serviços de que precisam.²⁹

Deste modo são bastante interessantes as análises de LEROY sobre o sindicalismo francês, citadas por ROSANVALLON, na medida em que vão no sentido contrário do que acabamos de referir e que podemos resumir nessa frase: "*Ser aderente não significava somente cotizar numa organização, mas entrar numa comunidade*". Uma comunidade que era o sindicato, que se apresentava como contra-sociedade, defensor de

²⁹ Uma tese interessante sobre o sindicalismo de serviços e desenvolvido por BERNARDO (1987) que tenta demonstrar que os grandes sindicatos hoje, além dos seus papéis tradicionais de gestores da força de trabalho, são verdadeiros patrões capitalistas.

todos os direitos dos trabalhadores, que queria, portanto, no seu seio, um militante e não apenas um cotizador e na qual "a cotização não constituía senão um elemento entre outros, quase secundário" (ROSANVALLON, 1988:31/32).

Apesar da sua divisão, a partir dos fins dos anos 1960, verificam-se algumas tentativas de unidade de ação entre as centrais, como por exemplo a CFDT e a CGT. Não obstante os conflitos, a unidade é real. Essa unidade, aliás, foi tentada antes com a FO no sentido de constituir uma força que fosse capaz de se equilibrar com a CGT e que se apresentasse como uma alternativa ao gaullismo.

Entretanto essa unidade não aconteceu devido a algumas questões importantes que separam a FO reformista da CFDT. O desacordo deve-se evidentemente à unidade de ação da CFDT com a CGT (a doutrina oficial da FO é a de uma recusa total de colaboração com a CGT), mas também à concepção do sindicalismo no planejamento da empresa.

A FO e a CFDT representam duas tradições sindicais distintas. O papel do movimento sindical na sociedade e o lugar do sindicato na empresa constituíram os dois pontos fundamentais de divergência. Contrário à idéia da auto-gestão e da concepção do sindicalismo como 'operador dos movimentos sociais', "a FO afirma a necessidade de uma dualidade entre a propriedade (ou o poder) e o trabalho, qualquer que seja a natureza da sociedade, capitalista ou socialista". (BERGOUNIOUX, 1982:25/26)

O não entendimento entre a FO e a CFDT, leva essa última a concluir um acordo com a CGT a 10 de janeiro de 1966 pela qual as duas centrais se engajam em um programa reivindicativo relativo à melhoria do poder de compra, às condições de vida e

de trabalho, à defesa e extensão dos direitos sindicais, à indenização do desemprego parcial etc. (CAIRE, 1971:109) No entanto, esse acordo não foi suficiente para que a CGT apoiasse outros pontos da agenda da CFDT como, por exemplo, a auto-gestão.

Devido a essas e outras diferenças que existiram entre as duas centrais, a CFDT fez outras tentativas de diálogo com a FO em 1969 e 1970. Tal aproximação não ultrapassou o ano de 1973, em que a estratégia da FO em defender a política contratual entrou em choque com a CGT e a CFDT, que condenam essa práticas.

Mais tarde houve uma aproximação formal, quando da vitória socialista nas eleições de 1981, que não demorou muito devido ao descontentamento demonstrado pela FO quanto à nomeação de Ministros comunistas nas áreas em que ela tem grande influência como a Saúde e a função pública .(BERGOUNIOUX, 1982:116 e MORIAUX, 1985:75)

3. A CGT (Confédération Générale du Travail)

A CGT é uma das maiores e mais antigas centrais sindicais francesa. É reconhecido o seu papel enquanto peça fundamental no cenário político e social da França. Fundada em 1895, sofreu enormes rupturas internas, como a de 1921, entre comunistas e não comunistas, que levou à criação da CGTU e, que posteriormente em 1936 se reintegrou à CGT. Contudo, as divergências internas não pararam por aí e, a mais marcante do ponto de vista da sua história, deve ter sido a de 1947 que culminou

com a criação de uma nova Central - FO (Force Ouvrière) - atualmente um dos maiores representantes entre as centrais de maior expressão.

A seguir vamos apresentar algumas linhas diretrizes de pensamento que definem a ação e a postura desta central no cenário político francês.

Na França existe uma grande preocupação no que diz respeito à autonomia sindical e do distanciamento da ação dos sindicatos em relação aos partidos políticos, como fica explícito desde muito cedo em 1906 na famosa carta de Amiens³⁰.

Na sua análise sobre a carta de Amiens, JULLIARD afirma que seria errôneo interpretar esta carta no sentido de "apolitismo". E pergunta: existe algo mais político no sentido mais profundo do termo, do que essa dupla vocação de resistência à opressão e de construção de uma nova sociedade atribuída ao sindicalismo? No fundo a única forma de ação recusada, é a ação partidária no interior do sistema, essa como dizem alguns, constitui o escalão privilegiado de intervenção dos partidos políticos.

Pode-se distinguir três interpretações diferentes e contraditórias a respeito da carta de Amiens: a minimalista, a intermediária e a maximalista. A primeira insiste quase exclusivamente na inspiração politicamente "apartidária" dos sindicatos! É a base do acordo mínimo entre revolucionários e reformistas, mas são naturalmente esses últimos que insistem de bom grado nesse aspecto do texto. A segunda interpretação, que é a

³⁰ O Congresso Confederal de Amiens, realizado a 13 de outubro de 1906, confirma o artigo 2 constitutivo da CGT e pode ser resumido nos seguintes pontos: a separação dos sindicatos dos partidos políticos; o sindicato dirige a luta de classes para o desaparecimento de empregados e patrões; o sindicato como a base da sociedade futura; a greve geral como instrumento para se alcançar a nova sociedade; a reivindicação da diminuição das horas de trabalho, aumento de salário etc. (MORIAUX, 1985:34/36 e JULLIARD, 1988:222)

intermediária, corresponde à doutrina oficial do sindicalismo revolucionário. É essa que prevalece na CGT até a Segunda Guerra e que quer o sindicalismo como o instrumento essencial da luta das classes e de emancipação operária. A terceira interpretação, enfim, que se pode chamar de maximalista, é aquela que considera o sindicato como auto-suficiente e, por isso, propõe que se constitua num "partido operário". E conclui que a carta de Amiens, no que diz respeito à separação dos sindicatos dos partidos políticos, corresponde a uma situação ideal que raramente conseguiu ser realizada. (JUILLARD, 1988:205/209)

Todavia, a CGT é acusada frequentemente pelas outras centrais, principalmente a FO, por seu estrito envolvimento com o Partido Comunista e, mais ainda, de ser a "correia de transmissão" desse partido. A CGT tenta se defender, declarando a sua autonomia não só em relação aos partidos políticos, mas também em relação ao Estado. Muito embora se afirme independente, não é neutra. Por isso, a sua independência em relação aos partidos não é extensiva aos problemas políticos, porque para ela a "necessidade da luta de classes e da transformação do regime é uma questão de princípio". (CAIRE, 1971:65/66 e MORIAUX, 1985:64)

Nessa perspectiva, a sua proposta programática, apesar das limitações do próprio organismo que é o sindicato, vai no sentido de uma ação para além da ordem do capital e aponta na direção de uma sociedade socialista. As vias pelas quais pretende alcançar a dita sociedade difere das utilizadas pelo Partido Socialista que tem na ação eleitoral e parlamentar o seu instrumento legal.

Dentro das suas propostas programáticas, o sindicato entende dirigir a luta

de classes pela greve geral revolucionária. Do mesmo modo visa perseguir não o socialismo do Estado, mas a apropriação dos meios de produção pelos próprios produtores. Convém salientar que esta proposta hoje, perante o quadro político e econômico dominante e a ação sindical que prima pela defensividade, está longe de ser visualizada.

A CGT vê claramente a estreita relação que existe entre o poder político e poder econômico e, por isso, alerta para a tentativa que se faz em tentar separar estas duas esferas. O movimento enfraquece se as duas lutas não forem efetuadas conjuntamente e, mais, tem-se a ilusão de que combatendo um pode-se alcançar o outro. Dá no mesmo: "'os monopólios e o poder', 'o poder e o patronato', 'patrões e governo', 'o capitalismo e o poder burguês', 'O Estado e os monopólios' ou 'o monopólio e o Estado'". (BERGOUNIOUX, 1982:184)

Daí ser comum depararmos, nos manifestos da CGT, termos como "economia e vida social", "democracia econômica e política". Vai mais além e, ao contrário da FO, mostra-se incrédula em relação à autonomia do social que vê como uma variável dependente do sistema global. Portanto, é comum, entre os seus dirigentes, a defesa do Partido Comunista como o verdadeiro representante da classe operária e o sindicato ser visto apenas como uma expressão parcial e local desse fato.

A CGT, assim como a CFDT até 1978, tentaram conciliar ações reivindicativas (com muitas semelhanças àquelas apresentadas pelos partidos de esquerda) com uma tendência de privilegiar nitidamente a mudança política como solução real à crise. As eleições presidenciais de 1981, no qual o candidato do Partido Socialista-

François Mitterrand-apoiado pela CFDT (que é muito próximo do PS) e também pela CGT, venceu, proporcionou deste modo, a grande experiência de união entre as esquerdas após a II Guerra Mundial. Com a mudança no xadrez político, a CGT recuou um pouco dando seu apoio ao Governo, uma vez que o próprio Partido Comunista fazia-se representar através de seus quatro ministros.

Contudo, após a saída dos ministros comunistas do Governo, a sua situação tornou-se um pouco complicada devido aos conflitos que se estabeleceram entre o PCF e o PS. Vários militantes do PS são aderentes da CGT, inclusive ocupando cargos nas instâncias de direção da Central.

A CGT faz pressões estratégicas para a defesa de empregos ameaçados e de vantagens adquiridas. Elabora programas de lutas defensivas, acompanhadas de toda uma orientação política. Esta orientação segue em defesa do protecionismo, de um certo patriotismo "jacobinista" e, pior, ainda como vem acontecendo em alguns países europeus além da França, de uma xenofobia anti-migrante (principalmente magrebinos na França).

A CGT consegue sua maior implantação nas grandes indústrias, principalmente nos setores nacionalizados. É muito bem representada entre os trabalhadores das minas, da indústria do carvão, das estradas de ferro, da construção civil, dos eletricitários, da indústria automobilística etc. Na função pública, sua presença também é marcante principalmente nos correios, telégrafos e telefones, e na saúde. Portanto, a sua inserção é mais marcante nas indústrias tradicionais em declínio e no setor público.

O programa sustentado pela CGT tem como objetivo as nacionalizações e um desenvolvimento industrial voluntarista, apoiado no aumento "keynesiano" do consumo, na redistribuição das rendas e das fortunas, no aumento do direito dos trabalhadores, na luta de classes, no "marxismo-leninismo", na recusa de concessões e da co-gestão, na mobilização que dá prioridade às greves, na procura de uma saída socialista para a crise.

A ação é dirigida pela proposta da tomada de poder do Estado através da vitória da esquerda unida. Contudo, a crise das indústrias tradicionais, o declínio da consciência de classe em certos setores, a subordinação à estratégia política de um Partido Comunista em crise, um obreirismo que afastou outras camadas sociais (como técnicos, quadros, categorias profissionais específicas), a sua exclusão da CES, contribuíram de certo modo para alguma ineficácia social, um isolamento e uma certa perda de militantes.

Constata-se, na CGT, uma relativa pluralidade interna que se situa num contexto dominante da esquerda tradicional. Esse fato não se confirma nem na CFDT, nem na FO. Podemos afirmar que a CGT, representa um reformismo de esquerda tradicional com traços anti-capitalistas, pois luta por questões imediatas, locais, pela nacionalização das empresas, com uma proposta programática ousada, mas com uma prática moderada.

Esta moderação começa no próprio discurso. No seu início é bem clara sua proposta "revolucionária". Já em 1967, percebe-se uma virada, quando muda o termo "revolucionário", pelos "princípios democráticos". (MORIAUX, 1985:67) Essa moderação

é maior ainda nas suas ações da década de 80, que se caracterizam por uma frequência menor nas greves, expressão clara do enfraquecimento da sua capacidade de mobilização. Mesmo quando conseguiu organizar algumas greves, elas ficaram longe dos propósitos revolucionários, pois as reivindicações não ultrapassavam questões salariais e, muitas vezes, a luta pela defesa das conquistas já adquiridas.

Com isso, podemos afirmar que os princípios socialistas que nortearam a CGT no seu início, estão longe de ser visualizados neste momento de crise sindical.

4. A CFDT (Confédération Française Démocratique du Travail)

Nas tradições que constituem o sindicalismo francês, um evento notável tem sido a transformação da maior parte da velha CFTC (Confédération Française des Travailleurs Chrétiens) fundada em 1919) na CFDT em 1964. As relações estratégicas entre as grandes confederações tornam-se mais complexas. A CFTC conheceu uma queda da sua influência, mas tem reforçado seu particularismo de um sindicato confessional. A CFDT, manifestando uma grande diversidade interna, evoluiu em direção ao socialismo e tem privilegiado, após 1966, a unidade de ação com a CGT.

A CFDT rejeita toda subordinação do sindicato ao partido, seja quando o sindicato toma forma de "correia de transmissão", ou seja, numa divisão de tarefas na qual a definição das perspectivas e das estratégias ficam com os partidos e a mobilização de massa aos sindicatos (como no "marxismo-leninismo" que vigorou até pouco tempo, ou em

certas concepções social-democratas). A CFDT rejeita igualmente toda subordinação dos partidos aos sindicatos (como no trabalhismo britânico).

A Central inscreve sua ação numa proposta com alguns traços anti-capitalistas. O seu projeto vai no sentido do socialismo, entendendo por isso não a procura de um "Socialismo de Estado", mas sim de um "Socialismo auto-gestionário". *"Os termos 'auto-gestão' e 'auto-gestionário' não relevam somente nas intenções explicitamente afirmadas pela CFDT, do projeto ou da utopia, mas remete constantemente estratégia. Deste modo, a auto-gestão condiciona desde já os meios pelos quais se constrói o socialismo democrático"*. (Idem, ibidem:112/113)

Uma certa concepção de apropriação dos grandes meios de produção está ligada ao projeto auto-gestionário. Diferenciando-se da CGT, não dá muita ênfase à nacionalização; prefere muito mais usar o termo "socialização" a fim de marcar sua recusa das concepções estatistas da nacionalização.

Do mesmo modo, a CFDT recusa a concepção burocrática do socialismo e o tema da descentralização aparece frequentemente ligada também ao projeto auto-gestionário. Esse projeto induz a uma certa concepção de "transição" e, desde o início, as exigências quanto às transformações da sociedade. A Central define os "objetivos de transformação" que permitem avançar no sentido da auto-gestão. Esses termos são, aliás, popularizados no seio da CFDT por meio de uma série de documentos.

O conselho nacional de abril de 1974 adota um importante documento de trabalho a ser discutido e enriquecido por todas as organizações da CFDT que se intitula: "Dos objetivos da transformação conduzindo ao socialismo auto-gestionário". A estratégia

que se procura definir no projeto é a de realizar as transformações que sejam portadoras de outras formas de relações sociais, inclusive a da construção do "socialismo autogestionário" na empresa. (Idem, ibidem:112)

Um socialismo democrático deve reforçar as instituições e o exercício do controle popular no momento mesmo em que aumentam os poderes da direção econômica pelo Estado. Para fazer isso não é suficiente assegurar o funcionamento das instituições de liberdade política; é preciso sobretudo estender o espírito da cidadania ao produtor nos comitês de empresa. *"É na empresa que se jogará o destino da democracia no seio da transformação tecnicamente revolucionária a executar"*. (VIGNAUX, 1980:123/124)

Pela importância primordial que concede às lutas, pela afeição ao conceito luta de classe, pela afirmação da necessidade de uma "ruptura com a lógica do capitalismo", a CFDT se aproximou muito da CGT pelo menos até o final da década de 70, época em que sua estratégia ficou nitidamente marcada pela distância que estabelecem em relação às concepções mais explicitamente reformistas.

Com a crise econômica que atinge fortemente a sociedade francesa na década de 1980, a exemplo dos demais países desenvolvidos e, principalmente com a vitória de François Mitterand à presidência da República, em 1981, sinalizando para uma modificação no campo político, nota-se uma sensível mudança nos discursos desta Central. Uma delas, tendo como centro o desemprego, levou-a a propor soluções alternativas como a partilha de trabalho e de rendas. Com um trânsito facilitado no governo socialista de Mitterand, a CFDT aproveita a situação e coloca à disposição do governo uma série de projetos, entre os quais "as leis Auroux, inspiradas numa

problemática fortemente cedetista". (MORIAUX, 1985:92)

A central passa a conviver com uma disputa interna entre, de um lado, os dirigentes que se deslocam no sentido de um sindicalismo participacionista e, de outro, daqueles que permanecem firmes às idéias do sindicalismo de massa e a sua distância em relação ao Estado, quer seja ele capitalista ou socialista. Nesse sentido, ROSANVALLON afirma que "a CFDT aparece como a central sindical a menos inadaptada e a mais vulnerável ao mesmo tempo", para concluir em seguida que "*a CFDT aparece como a central sindical a menos inadaptada e a mais vulnerável ao mesmo tempo*", para concluir em seguida que "*a CFDT condensa nela mesma, de modo mais agudo, as tensões e as contradições que atravessam o sindicalismo francês*". (1988:252/254)

O dito sindicalismo de proposição ou de iniciativa, que caracteriza a CFDT atualmente, propõe planejamentos democráticos, elabora propostas em matéria de emprego e inflação. Discute políticas industriais, aceita um certo sacrifício do poder de compra de alguns setores operários, em troca do compromisso patronal e governamental de implantação de empresas novas.

Assume um socialismo auto-gestionário, por vezes um humanismo de tendências cristãs, aceita explicitamente concessões, negocia, recorre à greve quando necessário e, em última instância, procura um novo pacto social, defendendo compromissos com a melhoria gradual da sociedade.

Outros traços presentes seriam: a apropriação social da empresa, novos critérios de gestão e de regulação econômica e social, redução do horário global de trabalho, controle das inovações tecnológicas, valorização do conteúdo profissional, nova

relações entre os mercados e os consumidores.

Este tipo de sindicalismo baseia-se na convergência de ação face às questões centrais, na autonomia face aos partidos políticos, nas estruturas organizativas mais flexíveis e democráticas em que as bases ganham mais espaço, quer dizer participam mais. É um sindicalismo que não se fecha sobre si mesmo, mas procura articular com os novos movimentos sociais para dar uma maior amplitude e força às suas lutas.

A CFDT tem uma implantação considerável no setor nacionalizado e, no setor público, a sua inserção é menor se comparada à CGT e à FO. Apresenta uma fraca inserção nas indústrias tradicionais, à exceção das minas, o que lhe permite penetrar mais facilmente nas atividades mais recentes.

Quanto ao socialismo, que faz parte da sua proposta programática, cabe perguntar: em que medida a CFDT hoje é socialista? Novamente constata-se um abandono em relação aos discursos iniciais. Em 1979, falava em luta de classes e na "ruptura com a lógica do capitalismo", contudo em 1982, o seu estado de graça com o Governo "socialista" de Mitterand, faz com que não só abandone, como questione às vezes as propostas mais radicais. (MORIAUX, 1985:92/93) Ao longo da década de 1980, visualiza-se também uma moderação nas suas ações, inclusive mudando as suas estruturas na tentativa de se adaptar às transformações.

Com isso, podemos questionar em que medida a CFDT hoje, seria socialista. Parece que o "socialismo" da CFDT é um socialismo à "Mitterand", ou seja, luta dentro do ideário neo-liberal como foi a marca do Governo Mitterand, eleito com uma

proposta socialista, abandonada principalmente após o seu segundo mandato. Daí concluímos que a CFDT é muito pouco anti-capitalista, e que está distante do socialismo.

5. A FO (Force Ouvrière)

A FO (Força Operária) surgiu em 1947, na sequência de um conflito que levou a uma ruptura no seio da CGT. Esse conflito tinha como pano de fundo a crise econômica da sociedade francesa no pós-guerra, as greves em consequência dessa crise e o plano Marshall. Nesse sentido, surge a idéia da necessidade de construção de uma "terceira força" política com o propósito de se contrapor aos comunistas e aos gaullistas. O Objetivo era a criação de uma base sindical própria.

Esta central consegue sua maior implantação nas regiões de pequena e médias indústrias tradicionais. Demonstra maior desempenho nos ramos de atividade como as profissões liberais, administrativas e militares, transportes, bancos e seguros, comércios agrícolas e alimentares. Além desses, a sua presença no setor público é também bastante considerável. Fazendo uma leitura desse quadro, é visível a sua maior inserção no setor terciário do que no setor secundário.

Constata-se uma enorme heterogeneidade nas suas bases, nas quais convivem militantes de esquerda, socialistas e gaullistas. Isso implica que nenhum partido político pode afirmar, ter um domínio sobre essa central, como atesta uma enquête realizada pela SOFRÉs em maio de 1973. Constatou-se que "34% dos sindicalizados

da FO tinham votado no centro e na direita nas eleições legislativas, 43% no partido socialista, 20% no partido comunista e 3% na extrema esquerda".

Essa realidade por si só basta para compreender a prudência da direção sindical e justifica também a doutrina em torno do princípio da independência. Em 1974, uma nova enquete da SOFRÉS, realizada nas mesmas condições da precedente e tendo como objeto o voto no segundo turno das eleições presidenciais, indicava que, entre os sindicalizados da FO, 52% votaram em François Mitterrand e 48% em Valéry Giscard D'Estaing, enquanto que na CFDT o resultado foi de 73% para o primeiro e 27% para o segundo, e na CGT 90% e 10% respetivamente. (BERGOUNIOUX, 1982:97/98)

É evidente uma maior homogeneidade entre os aderentes da CGT que votaram maciçamente num candidato de esquerda. A CFDT também demonstra também o domínio de militantes de esquerda no seu seio, enquanto que a FO quase que mantém um equilíbrio entre os militantes das duas correntes.

A FO condena a intervenção do sindicalismo diretamente no jogo político. Define a função do sindicato como sendo de estrita defesa dos assalariados, barganhando e conquistando direitos dentro da lógica da economia do mercado, sem propôr nenhuma transformação que coloque em causa a ordem capitalista. Nesse sentido diferencia os papéis dos sindicatos e dos partidos. Os primeiros devem se ater à defesa dos interesses particulares dos trabalhadores, senão a confusão das funções ocasionaria para o sindicalismo a perda do seu papel permanente de contestação.

"O instrumento do sindicalismo é antes de tudo o contrato coletivo e sua condição de existência a liberdade de negociar a todos os níveis, os contratos, convenções

e acordos permitindo garantir os interesses dos trabalhadores quando se trata notadamente das suas remunerações e das suas condições de trabalho". (Idem, ibidem:66)

O sindicalismo não pode portanto ser o instrumento de execução de um plano. Essa concepção está ligada à sua idéia de que sempre haverá sociedades de classes e que, portanto, sempre existirá uma classe dominante; o papel do sindicalismo seria o de se apresentar como um contra-poder necessário quer ao poder das empresas ou do Estado. Esta sua concepção o diferencia profundamente da CGT, visto que esta propõe alcançar uma sociedade que vai para além do capital, portanto que ultrapasse um mero reformismo, enquanto a FO defende sempre o papel reformista do sindicato e a sua independência.

Separa estritamente o político do econômico. Deste modo, a FO se diferencia não somente do sindicalismo comunista e do sindicalismo auto-gestionário, mas também da concepção social-democrata na qual o sindicato está ligado. Para BERGOUNIOUX, a ideologia da FO não se resume nessa única lógica. *"Sua apreensão dos problemas também é guiada pela tradição humanista e socializante que é partilhada por uma maioria dos responsáveis e sem dúvida ainda, de militantes". (Idem, ibidem:69/70)*

Depois de 1978, enquanto a CGT e a CFDT conheciam um achatamento dos seus efetivos, a FO vinha registrando um ligeiro aumento dos seus aderentes. Das três Centrais, ela é a única que não tem tido nenhuma necessidade de realizar uma adaptação da sua estratégia. Ela tem desenvolvido uma linguagem média adaptada às "opiniões correntes".

O esforço desta Central tem sido o de acentuar o carácter profissional da sua ação sindical, de privilegiar um sindicalismo pragmático, próximo dos sindicalizados, que procura soluções técnicas, sem "preocupação ideológica", aproveitando-se da tendência atual entre os assalariados de utilizar os organismos em função dos serviços prestados.

Desde cedo, parece que a FO já tinha percebido essa dimensão durável da crise, elaborando uma estratégia e permanecendo com ela sem nenhuma variação. Vê a crise como sendo mundial e neste sentido as respostas devem ser procuradas através de uma cooperação que envolva todos os países, pois uma solução nacional isolada seria ineficaz, assim como o uso de medidas conjunturais.

Defende um crescimento social que tem como prioridade o aumento do nível de emprego e mostra-se contra a alternativa que é colocado atualmente fruto da política neo-liberal, qual seja a escolha entre a inflação e o desemprego. Luta também na defensiva, a exemplo das demais centrais, pela manutenção das conquistas de épocas passadas, particularmente no que concerne ao poder de compra dos trabalhadores e à proteção dos mais desfavorecidos que com a crise tem aumentado significativamente.

A sua ação é orientada pela sua doutrina contratual. Todo o seu sistema de ação se organiza a partir daí, levando em consideração sempre o seu efeito prático, na procura não só da preservação do já adquirido, mas também de ganhos em alguns setores que têm sido menos afetados pela crise ou que conseguiram superá-la. Daí a sua preocupação com o imediatismo e a política de individualização que o distancia da CGT e da CFDT, pelo menos como tínhamos referido anteriormente até 1978.

O repúdio a todo "projeto de sociedade", acaba fazendo da sua prática contratual um fim em si. E, ademais, dentro da sua estratégia são privilegiadas as negociações como sendo o recurso mais eficaz a ser usado até o limite, enquanto a greve ao contrário aparece como a "última arma" do sindicato, contendo mais o papel de dissuasão do que de pressão propriamente dita.

Conclusão

O que é fundamental nessa crise?

O sindicalismo europeu vive hoje uma das suas maiores crises. Crise essa que se expressa de várias formas, entre as quais pode-se citar a diminuição do espírito de militância. Esta vem na contra-mão da década de 1960, caracterizada não só pela alta taxa de sindicalização de uma maneira geral, mas também marcada por uma atuação sindical bastante ativa, que ajudou na consolidação dos direitos básicos da classe trabalhadora.

A diminuição do espírito sindical se reflete no enfraquecimento da taxa de sindicalização (dados referentes a essa queda encontram-se na parte introdutória do nosso texto), um dos indicadores mais importantes da crise sindical.

Apesar dessa diminuição que se dá principalmente nas grandes fábricas, a exemplo do setor metalúrgico, um dos pilares do sindicalismo da era fordista, constata-se uma expansão da organização sindical entre grupos de trabalhadores não manuais, tradicionalmente considerados de classe média. É o que RODRIGUES nos mostra:

"Na Alemanha, atualmente, de cada três sindicalizados, um é de 'classe média', enquanto na Noruega e na Holanda, estima-se que a metade dos trabalhadores sindicalizados não exerce uma profissão manual. Na França, onde a crise do sindicalismo é especialmente forte, a proporção de não manuais (setores privado e público) entre os sindicalizados é superior a 50%. Na Noruega, é de 48%, na Grã-Bretanha, de 40%, de 36% na Suécia, de 35% na Austria, de 32% na Dinamarca, de 20% na Itália" (1992:3)

Contudo, a expansão nos setores médios não foi suficiente o bastante para impedir a queda da taxa de sindicalização na maioria desses países. Na França, por exemplo, aumentou o número de sindicalizados da classe média, principalmente no setor público. Todavia, não impediu que a taxa de sindicalização diminuísse a ponto de colocar as centrais sindicais numa posição delicada, fazendo com que paradoxalmente o Estado intervenha algumas vezes, garantindo desse modo, o poder de barganha das Centrais que está seriamente comprometido.

A diminuição da taxa sindical se expressa de maneira diferenciada nos diversos países europeus e no interior de cada país em particular, variando de acordo com as Centrais sindicais e suas inserções no tecido produtivo; além das políticas e ideologias presente nas sociedades nas quais se inserem. De modo geral, constata-se que os setores mais afetados pela transformação tecnológica tendo como consequência o desemprego, tiveram sua representação sindical mais atingida.

A forte redução dos postos de trabalho é atribuída em parte à reestruturação produtiva, que tem na micro-eletrônica e na automação um dos seus principais expoentes. Essas mudanças no processo produtivo (entre os quais a crescente terceirização), levaram a uma modificação no interior da classe trabalhadora que se fragmentou e se heterogeneizou.

Estáveis e precários, estes são alguns dos principais desafios colocados aos sindicatos. Parece cada vez mais difícil para os sindicatos representarem interesses de grupos de trabalhadores tão diferenciados. Essa diferença vem aumentando, visto que o número de trabalhadores que se enquadra nessa categoria de precários, ou seja,

aqueles que não são contemplados pelos direitos garantidos aos estáveis, vem crescendo. Como afirma BIHR, *"esta forma de trabalho 'atípico' não para de se desenvolver depois da crise: entre 1982 e 1986, o número de assalariados em tempo parcial aumentou em 21.35%"* (1991:88/89)

Nesse fenômeno de heterogeneização da classe trabalhadora, constata-se o aumento de jovens e mulheres no mercado de trabalho. Acontece que as mulheres que ingressam no mercado de trabalho participam com mais intensidade nos trabalhos em tempo parcial. As consequências disso, além da sua fraca taxa de sindicalização, pode ser visualizada na diminuição dos seus direitos sociais, a exemplo dos planos da aposentadoria que abarcam geralmente os trabalhadores estáveis.

As greves, ao longo dos anos 80, foram desencadeadas em menor intensidade pelos sindicatos europeus, quando comparadas às fases anteriores. Isso se explica em alguma medida pela fragmentação e heterogeneização da classe trabalhadora, como também *"pela dificuldade em aglutinar numa mesma empresa, os operários 'estáveis' e aqueles terceirizados, que trabalham por empreitada, segmentos que não contam, em grande parte, nem mesmo com a presença da representação sindical"*. (ANTUNES, 1994:62/63)

Com isso não estamos afirmando que não haja mais movimentos grevistas; pelo contrário eles ainda persistem, mas ao longo da última década de 80 foram perdendo em termos de amplitude e de periodicidade. Os primeiros anos de 90, no entanto, parecem

reverter essa situação ³¹.

Na França, por exemplo, os grandes movimentos grevistas de que temos notícia nos últimos cinco anos foram desencadeados pelos enfermeiros no inverno de 88-89 e pelos funcionários da Air France e de outras empresas aéreas em outubro de 1993. Isso é muito pouco se levarmos em consideração o aumento das investidas neo-liberais e suas consequências drásticas na classe trabalhadora, e se analisarmos as retrospectivas de uma das maiores Centrais Sindicais francesas, a CGT, que foi responsável por um grande número de exigências e vitórias sociais, entre o pós-guerra e maio de 1968.

Esse cenário preocupante de mudança tecnológica, de implantação de uma política econômica que visa combater a inflação, aliada ao aumento do desemprego que vem atingindo níveis estarrecedores, coloca em causa toda a estrutura sobre a qual estavam assentados os sindicatos, principalmente as grandes Centrais que estão passando por um dos momentos de menor índice de sindicalização das suas histórias. Pergunta-se: que caminhos, ou melhor, que respostas as Centrais Sindicais francesas estão desenvolvendo para responder a crise?

O que se constata nesse momento é que o sindicalismo francês não está fugindo às tendências que prevalecem no mundo sindical europeu como um todo. Se os demais sindicatos estão sem ação perante essa mudança, para alguns tão rápida, a ponto de somente permitir poucas alternativas contrárias a essa crise, a reação do sindicalismo francês não é diferente.

³¹ A respeito das greves na França, confira entre outros CAIRE (1978) que faz um balanço das greves ocorridas na França, até 1976

O sindicalismo francês tem atuado muito mais na defensiva, lutando fundamentalmente pela manutenção das aquisições anteriores, e visa antes a inclusão nas estruturas vigentes do que a transformação revolucionária das relações sociais.

Nesse sentido vê-se a sua incapacidade para alargar as reivindicações para além desses trabalhadores estáveis, e incorporar as diversas categorias de trabalhadores precários que como já vimos têm aumentado cada vez mais. Essa tendência corporativa é comum a todas as centrais, não obstante as divergências de análises que cada uma delas apresenta.

No que diz respeito à FO, integrada à ordem, assumindo o discurso vigente, tem conseguido aumentar o número de aderentes, mas está muito distante de resolver as questões centrais que se tem colocado ao conjunto dos trabalhadores.

Quanto à CFDT, portadora de propostas programáticas socialista, tem mudado muito de discurso e da própria prática, na tentativa de se adequar às mudanças. Contudo as suas práticas hoje confirmam o seu reformismo, que pouco o diferencia da FO. Apesar da sua mudança tem sofrido uma enorme queda de aderentes.

E, no que concerne à CGT, diríamos, um sindicalismo com traços anti-capitalistas vinculado à esquerda tradicional, também mudou bastante a sua ação que, distanciou-se dos princípios revolucionários que faziam parte dos seus propósitos programáticos iniciais e, não tem conseguido dar nenhuma resposta à crise sindical. É a Central que mais tem sentido o efeito desta crise, e com isso perdeu mais aderentes do que as demais.

O sindicalismo parece estar colocado em causa e, por isso, a redefinição

das suas estratégias se torna necessária. Contudo, qualquer que seja seu grau de adaptação, todas as Centrais Sindicais francesas se encontram questionadas. Como demonstra ROSANVALLON, (1988:21/22) o exemplo da CFDT é particularmente tocante. Desde 1978 ela tem procurado 'recentralizar' e não tem diminuído essa preocupação. Tem modernizado sua linguagem, moldado suas estruturas, tomou muitas iniciativas "sedutoras" e inseridas na lógica do capital, mesmo se às vezes tenha havido uma distância entre as intenções e a realidade. E, no entanto, a CFDT se encontra tão ou mais mergulhada em crise do que as outras confederações.

Nesse quadro de perda de aderentes dos sindicatos, que pelos menos a curto prazo, devido ao grande desemprego e ao avanço tecnológico parece difícil de ser revertido, os sindicatos precisam buscar outras formas para expresar as suas forças. Talvez a horizontalização das estruturas sindicais, permitindo a inclusão dos precários, assim como a priorização de formas de organização, como os conselhos de fábrica, fazem parte das novas estratégias que os sindicatos devem tomar para se adaptarem a essas transformações no mundo de trabalho e manter o seu poder de barganha.

Mas, sua maior integração ao sistema capitalista ou sua maior dose de contestação à esta lógica é, por certo, elemento importante quando se pensa no futuro dos sindicatos.

BIBLIOGRAFIA

1 - LIVROS

AGLIETTA, Michel. *Regulación y Crisis del Capitalismo*. Madrid: Ed. Siglo Veintiuno, 1979.

ALVES, Giovanni A. P. *Marx, Engels e os Limites do Sindicalismo*. Tese de Mestrado, Campinas: Instituto de Filosofia e Ciências Humanas, Universidade Estadual de Campinas, 1994

ANTUNES, Ricardo. *A Rebeldia do Trabalho*. São Paulo: Ed. Ensaio, 1988.

_____ *Adeus ao Trabalho? - As metamorfoses no Mundo do trabalho e as dimensões da crise do sindicalismo*. Tese de Livre-docência, Campinas, IFCH, UNICAMP, 1994.

AUGER, Jean. *Syndicalisme des autres, Syndicats d'Europe - Les Internationales Syndicales*. Paris: Éd. Ouvrières, 1991.

BIRH, Alain. *Du "Grand Soir" a "L'alternative" - Le Mouvement Ouvrier Européen en Crise*. Paris: Éd. Ouvrières, 1991.

BERGOUNIOUX, Alain. *Que Sais-je? Force Ouvrière*. Paris: PUF, 1982.

BERGOUND, Alain e Outros. *La Parole Syndicale*. Paris: PUF, 1982.

BERNARDO, João. *Capital, Sindicatos e Gestores*. São Paulo: Vértice, Editora Revista dos Tribunais, 1987.

BOUVIER, Pierre. *Travail et Expression Ouvrière*, Paris: Éd. Galilé, 1978.

CAIRE, Guy. *Les Syndicats Ouvrières*. Paris: PUF, 1971.

- _____ *La Grève Ouvrière*. Paris: Éd. Ouvrières, 1978.
- CAPDEVIELLE, J. et MORIAUX. *Les Syndicats Ouvriers en France*. Paris: Éd. Armand Colin, 1976.
- CORIAT, Benjamin. *Pensar al Revés - Trabajo y Organización en la Empresa Japonesa*. Madrid: Ed. Siglo Veintiuno 1992.
- _____ *A Revolução dos Robôs*. Ed. Busca Vida, 1989.
- FAIVRET, J. P. e Outros. *La Tertiaire Eclaté - le travail sans modèle*. Paris: Éd. Seuil, 1960.
- FREYSSINET, Michel. *Formas Sociais de automatização e experiências japonesas*. In HIRATA, Helena (Org.). *Sobre o "Modelo" Japonês*. São Paulo: USP, 1993.
- GAMBIER, Dominique et VERNIÉRES, Michel. *L'emploi en France*. Paris: Éd Découvertes, 1991.
- HARVEY, David. *Condição Pós-moderna*. São Paulo. Ed. Loyola, 1992.
- HIRATA, Helena (Org.). *Sobre o "Modelo" Japonês*. São Paulo: Ed. USP, 1993.
- JULLIARD, Jacques. *Autonomie Ouvrière - Études sur le Syndicalisme d'action Direte*. Paris: Éd. Seuil, 1988.
- KURZ, Robert. *O Colapso da Modernização*. Rio de Janeiro: Ed. Paz e Terra, 1992.
- LAUBIER, Patrick de. *La Grève Generale en 1905 - le mythe français et la réalité russe*. Paris: Éd. Anthropos, 1979
- LEFRANC, Georges. *Les experiences Syndicales en France de 1939 a 1950*. Paris: Éd. Aubier, 1950.
- LOJKINE, J. *A Classe Operária em Mutações*. Belo Horizonte: Ed. Oficina de Livros, 1990.
- MAGAUD, Jacques e SUGITA, Kurumi. *A Propósito de uma Comparação franco-japonesa*:

- o retorno da redes. In: HIRATA, Helena (org). *Sobre o "Modelo" Japonês*. São Paulo: Ed. USP, 1993.
- MANDEL, Ernest. *A Crise do Capital*. Campinas (S.P.): Ed. da UNICAMP, 1990.
- OSAWA, Machiko. Transformação Estrutural Relações Industriais no Mercado de Trabalho Japonês (org). In: HIRATA, Helena. *Sobre o "Modelo" Japonês*. São Paulo: Ed. USP, 1993.
- REYNAUD, Jean Daniel. O Modelo e seu Uso. In: HIRATA, Helena (org). *Sobre o "Modelo" Japonês*. São Paulo: Ed. USP, 1993.
- RODRIGUES, Leôncio e Outros. *O Futuro do Sindicalismo*: CUT, Força Sindical, CGT. São Paulo, 1992.
- ROSANVALLON, Pierre. *La Question Syndicale*. Paris: Éd. Calmann- Lévy, 1988.
- SCHAFF, Adam. *A Sociedade Informática*. São Paulo: Ed. da UNESP/Ed. Brasiliense, 1990.
- VIGNAUX, Paul. *De la CFTC à la CFDT: Syndicalisme et Socialisme, "Reconstruction" (1946-1972)*. Paris: Éd. Ouvrières, 1980.
- WOOD, Stephen J. Tayotismo e/ou Japonização. In: HIRATA, Helena (org). *Sobre o "Modelo" Japonês*. São Paulo: Ed. USP, 1993.

2 - REVISTAS e JORNAIS

- BIHR, Alain. "Le Prolétariat dans tous ses Eclats". **Revista do jornal Le Monde Diplomatique**, Paris,
- BOUFFARTIGUE, Paul. "Métamorphoses de l'Armée Industrielle". **Rev. Le Nouveau politis** n.4, Paris, 1993.

- CASSEN, Bernard. "Stratégies pour L'emploi". **Revista do Jornal Le Monde Diplomatique**. Paris, março, 1993.
- CLARKE, Simon. "Crise do fordismo ou da Social-democracia". **Rev. Lua Nova** n. 24, São Paulo, setembro de 1991.
- COSTA, Isabel et GARANTO, Annie. "Entreprises Japonaises et Syndicalisme en Europe". **Rev. Le Mouvement Social**, Paris, janvier-Mars, 1993.
- DENANTES, Jacques. "Entre le Chômage et L'emploi, la Precarité". **Rev.Études**, n.3811-2, Paris, Juillet-Aout, 1994.
- FREEMAN, Richard. "Pueden Sobrevivir los Sindicatos en la Sociedad Pos-industrial". **Rev. CSC**, Bruxelas, 1986.
- FREYSSINET, J. "Syndicalisme en europe". **Rev. Le Mouvement Social**, n. 162, Paris, 1993.
- _____ "Méfiance des Syndicats Européens". **Revista do Jornal Le Monde Diplomatique**, Paris, março, 1993.
- GORZ, André. "Bâtir la Civilisation du Temps Libéré". **Revista do Jornal Le Monde Diplomatique**, Paris, mars, 1993.
- _____ "The New Agenda". **New Left Review**, n.184, London, 1990.
- GOUNET, Thomas. "Luttes Concurrentielles et Stratégies d'Accumulation dans la Industrie automobile. **Rev. Étude Marxiste** n.10, Paris, mai, 1991.
- GOUNET, Thomas et TAKAICHI, Tsugio. "Dossier Toyotisme". **Rev. Édute Marxiste** n.14, Paris, mai 1992.
- GROUX, G., MOURIAUX, R. et PERNOT, J. M. "L'eupéanisation du mouvement

Syndical: la Confédération Européen des Syndicats". **Rev. Le Mouvement Social**

n.162, Paris, janvier-mars, 1993.

JORNAL FOLHA DE SÃO PAULO, São Paulo, 21/12/1993.

JORNAL GAZETA MERCANTIL, São Paulo, 24/02/1994

LABORGNE, Daniel. "Pontos de Referência para uma Perspectiva europeia. In: **As Novas**

Tendências do Sindicalismo. Seminário Internacional. Textos Seleccionados - CESIT-

UNICAMP, abril, 1991

LÉGER, Fernand. "Vers une révolution du travail". **Revista do Jornal le Monde**

Diplomatique, Paris, mars, 1993.

PASSET, René. "Sur les voies du Partage". **Revista do jornal Le Monde**

Diplomatique, Paris, mars, 1993.

REHFELDT, Udo. "Les Syndicats Européens face à la Transnationalisation des

Entreprises". **Rev. Mouvement Social** n.162, Paris, janvier-mars, 1993.

REVISTA ISTO É, n.1262-8. São Paulo, 1993.

RODRIGUES, Leôncio Martins. "A Crise do Sindicalismo no Primeiro Mundo". **Jornal**

Folha de São Paulo, São Paulo, 22/03/1993, p.3

"A Sindicalização da Classe Média". **Jornal Folha de São**

Paulo, São Paulo, 25/04/93, p.3.

VISSER, Jelle. "Syndicalisme et Désyndicalisation". **Rev. Le Mouvement Social** n.164,

Paris, janvier-mars, 1993.