

LA NOVA ETAPA DE L'ACCIÓ SINDICAL A ESPANYA: TRANSFORMACIONS LABORALS I CANVIS ESTRATÈGICS *

Andreu Lope
Jacint Jordana
Pilar Carrasquer

I. LA TRANSICIÓ I L'EVOLUCIÓ DEL SINDICALISME A ESPANYA: 1976-1988

1. *La transició política i la transició sindical*

La transició política espanyola s'ha anat desenvolupant cap a la configuració d'una democràcia parlamentària normalitzada, quan, per culpa dels seus inicis, es podia haver estancat en una o altra fórmula de semidemocràtització. No obstant això, tant partits com sindicats han sofert freqüentment crisis internes, i han mostrat una elevada inestabilitat en el seu desenvolupament. En termes generals, es pot afirmar que les organitzacions polítiques continuen sent molt dèbils, passats ja més de dotze anys de la seva legalitat.

* Les reflexions que apareixen en aquestes pàgines es basen en part en els treballs realitzats en el marc d'una investigació sobre el sindicalisme espanyol durant la transició, dirigida per S. Aguilar i cofinançada per la Fundació J. Bofill Volkswagen. En l'equip d'investigació hi van participar els autors d'aquest article. Al llarg d'aquest text s'esmentaran diferents empreses, les dues primeres estudiades en la investigació citada, i l'altra és tractada a Jodar i Lope (1987). Les característiques més rellevants d'aquestes empreses són:

— Empresa multinacional del metall. Compta amb un alt índex d'afiliació sindical (al voltant del 50 per cent).

— Empresa nacional de dimensió mitjana del sector químic. Presenta un índex d'afiliació del 60 per cent, entre el personal de tallers i del 40 per cent del total de la plantilla.

— Empresa paperera amb vinculacions transnacionals. Té un índex d'afiliació similar als de les empreses del conjunt de l'Estat.

zació. Com veurem, aquesta és una de les grans paradoxes dels processos ràpids de democratització, processos que passem a detallar tot seguit pel que fa als sindicats.

Es poden destacar tres grans restriccions de les transicions a la democràcia per autotransformació d'un règim dictatorial: i) La incertesa prèvia sobre regles, procediments i resultats, que, en assentar-se el sistema democràtic, es limita la incertesa sobre els resultats. ii) El tipus de detonador que provoca el procés de canvi de règim polític afecta la forma en què es produeix aquest. iii) La no-discussió del sistema socio-econòmic existent és una condició per a la instauració d'una democràcia liberal, imposada pels sectors econòmics dominants a tots els actors que hi volen participar. Aquestes restriccions tenen uns efectes força destacats en la consolidació dels sistemes polítics democràtics, quan no els fan inviabilitats.¹ A l'Estat espanyol es va produir la configuració següent: i) Davant de la incertesa existent, gairebé tots els agents implicats adoptaren les estratègies que implicaven un menor risc. ii) La mort natural del dictador com a detonador de la fi de la dictadura va definir una correlació de forces poc favorable a l'oposició democràtica. iii) L'acceptació inicial per part de quasi tota l'esquerra —en clau socialdemòcrata— del sistema econòmic existent va limitar el conflicte d'interessos entre els diversos sectors socials. Així, el govern d'Adolfo Suárez va seguir una estratègia de consens amb l'oposició política, garantint el canvi de règim —cosa que li va permetre reduir la repressió, gràcies a un autocontrol de l'oposició. Al mateix temps dividia els sectors franquistes entre els que no estaven oposats al procés democratitzador, i els que sí que ho estaven (exèrcit, policia i una part de l'aparell burocràtic).²

1. Per aquesta caracterització simplificada ens inspirem en l'enfocament de Przeworski (1986 i 1988) i els treballs d'O'Donnell i Schmitter (1986). Aquest enfocament sobre els processos de transició i consolidació parteix en bona part de les interessants aportacions de Rustow (1970).

2. Tal com Stepan (1986) assenyala, aquesta és la configuració més probable per reduir els riscos que l'aparell burocràtic de l'antic règim o bé les forces de seguretat atemptin contra la vulnerable estabilitat del naixent règim democràtic. En aquest sentit, Suárez necessitava un cert consens amb l'oposició per a no sentir-se entre «l'espasa i la paret». Per a una descripció de les estratègies que es desenvoluparen en aquest context, vegeu Maravall i Santamaria (1985). Per a informacions sobre les situacions d'incertesa existents durant el període, l'ambigüitat i els canvis de tàctica de Suárez, vegeu Preston (1986). Les posicions dels diversos agents en aquest context d'alteracions de regles i percepcions canviants (amb ritmes diferents) de la situació, permeteren realitzar canvis continuats de tàctiques, incomplir acords substantius i cercar definicions de regles de joc per al futur des de posicions força ambigües. En aquest context, Suárez podia oferir a l'oposició uns mínims de democràcia que garantissin la seva participació (i, per tant, reduïen la seva incertesa particular), i als sectors provinents del franquisme uns límits

Aquestes van ser les característiques específiques del procés de transició política que generaren els agents implicats, producte tant de les seves situacions inicials, com del conjunt d'interaccions que anaren desenvolupant.³ En aquest sentit, la debilitat de les organitzacions pot ser considerada un efecte pervers derivat de les restriccions esmentades.

El que va fer possible l'augment del desgast del règim franquista, entre d'altres factors, fou la creixent dinàmica reivindicativa del moviment obrer, que no s'aturava malgrat els augments puntuals de la repressió. Encara que estava poc articulada per les organitzacions sindicals d'esquerres, es trobava en una forta expansió i amb una àmplia diversitat de formes de lluites, provinents de l'adaptació a les condicions que el franquisme havia imposat. Potser més perillosa que la situació existent durant els primers mesos de 1976, el que atemorí la burgesia era la possibilitat que, sense modificar la situació d'enfrontament existent, s'arribés a una situació crítica, de trencament polític, amb conseqüències imprevisibles per als seus interessos.

La transformació de les organitzacions sindicals durant la transició va estar fortament influïda per les restriccions esmentades anteriorment, però, a més a més, varen aparèixer altres dificultats (que afectaren la mateixa implantació i consolidació) provocades pel seu comportament durant la transició política: i) La necessitat d'establir unes noves formes organitzatives, distintes de l'activitat política i reivindicativa protagonitzada durant el franquisme (descobrint alhora l'existència de lògiques diferents —entre patronal i sindicat— per la integració d'interessos). ii) L'actuació vinculada als seus partits afins, que va comportar poca autonomia per a defensar els interessos de la seva base de representació. iii) La participació en la negociació d'un nou marc de relacions laborals, que reduïa les forces necessàries per a actuar en altres àmbits. iv) Subsidiàriament, cal afegir la competitivitat intersindical —ja present durant el franquisme—, que, seguint el model de la confrontació entre partits, va augmentar quan s'hi afegí l'oferta de diferents models sindicals per imposar en les noves condicions democràtiques.

Des dels inicis de la transició, els sindicats van acceptar —en general— participar en acords centralitzats amb la patronal i el govern, com un dels mitjans per afrontar els condicionants esmentats (especialment la consolda-

als canvis que no posaven en perill la seva situació i les seves prerrogatives (la tercera restricció). El punt de màxima tensió va ser l'enfrontament entre Suárez i les forces armades per la legalització del PCE, quan l'exèrcit havia imposat com una de les restriccions a la democratització que no fos legalitzat.

3. La bibliografia sobre la transició espanyola és força extensa. Entre les síntesis interpretatives més suggeridores, es poden destacar les de Rodríguez Aramberi (1980), Giner (1981), Maravall i Santamaria (1985) i Martínez Alier i Roca (1988).

ció del sistema polític), sent subsidiària per ells la regulació de la crisi i la posterior execució d'estratègies de modernització econòmica. La temptació dels sindicats per assolir una ràpida institucionalització va influir molt probablement en l'acceptació d'aquesta fórmula. Així l'Estat es va configurar com el dissenyador i impulsor d'aquestes pràctiques d'orientació neocorporatista,⁴ que es realitzaven en circumstàncies concretes, d'acord amb les prioritats de la seva política econòmica i social, fonamentalment per controlar la política de rendes (Jodar i Lope, 1987).

La necessitat simultània —però amb desiguals intensitats, segons els implicats— d'afrontar la crisi econòmica i la consolidació de la democràcia va produir entre els agents socials un tipus de relacions peculiars i no assimilables a les d'altres països de capitalisme avançat. Els sindicats, de forma homòloga a un «intercanvi polític»,⁵ cedien en la política econòmica mentre aconseguien un protagonisme institucional i social en el nou marc democràtic que es configurava. No obstant això, la participació dels sindicats en els acords i la seva accelerada institucionalització va provocar greus conseqüències en l'evolució de les mateixes organitzacions. Durant els anys següents, especialment a partir de 1980, els sindicats es van mantenir molt debilitats. Disposaven d'una escassa capacitat de pressió efectiva, afegint-s'hi, a més, els efectes de la crisi econòmica que atacava de ple els sectors on més implantats estaven, reduint el seu potencial d'afiliació i erosionant —com tractarem més endavant— les bases de les formes de representació

4. Per a una caracterització del model neocorporatista (també denominat neocorporativista per alguns autors), vegeu Schmitter i Lehmbruch (1979 i 1982), i com a exemple de la problemàtica general tractada pel neocorporatisme, vegeu REIS (1985) i *Papeles de Economía Española* (1985).

5. Sobre el terme «intercanvi polític», vegeu Regini (1981). Destaquem que es tracta d'una situació homòloga perquè en els casos europeus sobre què s'estableix aquesta conceptualització, els sindicats acceptaven l'«intercanvi polític» quan es produïen concessions mútues amb els altres agents socials. Va ser degut al debilitament dels sindicats per motiu de la crisi econòmica, que es va abandonar a la major part d'Europa el model dels grans acords socials durant la primera meitat dels vuitanta. No van ser els sindicats qui van abandonar, sinó els altres agents, ja que des de la seva perspectiva, no hi havia necessitat de negociar concessions, si podien imposar directament les seves polítiques, tant en el camp de les empreses, com en el de l'Estat. En el cas espanyol, la situació és distinta, i incomprensible sense considerar el procés de transició política. Actualment són els sindicats qui qüestionen el model de grans acords, quan constaten que aquests no serveixen els seus interessos, perquè no hi ha suficients compensacions en qüestions econòmiques o socials, alhora que no se n'observen els fruits d'una major institucionalització. D'altra banda, el monopoli de representació, derivat dels acords socials, no ha aportat un augment de l'afiliació ni una major fermesa de la capacitat contractual dels sindicats; el finançament públic ha estat força escàs («el chocolate del loro», com ho anomena el secretari general de la CONC, J. L. López Bulla), i ha constituït una amenaça per a l'autonomia del sindicat.

que els lligaven als treballadors. Aquests fenòmens van frenar el mateix procés d'institucionalització sindical, que es mostrava més nominal que real i que, al cap de pocs anys, va contribuir a l'esgotament del particular model de concertació espanyol.⁶

Diffícilment els sindicalistes foren conscients durant aquells anys de les implicacions que per a les seves organitzacions comportava la confluència de tots els factors esmentats, encara que n'observaren i també en criticaren una bona part. Passem a tractar tot seguit, i amb més detall, com ha estat —en successius períodes— la problemàtica evolució de les organitzacions sindicals durant els anys de democràcia parlamentària a Espanya.

2. *Els períodes de la transició sindical*

Proposem tres períodes per caracteritzar l'evolució de les organitzacions sindicals al llarg de la transició, utilitzant com a criteri central per a la definició dels períodes l'existència de canvis importants en la seva orientació estratègica. Tot i que els canvis estratègics no es produeixen al mateix temps per al conjunt dels sindicats, i que, per tant, els períodes tenen uns marges força amplis, es pot observar un primer període, caracteritzat per l'establiment de la democràcia, fins a mitjan 1979; un segon període fins a 1983, centrat en la definició del model de relacions laborals, i un darrer període, en què s'intensifica l'atenció dels sindicats sobre la problemàtica econòmica i laboral del país.

En el primer període (1976-1979) és quan es manifesten més clarament el conjunt de restriccions centrals esmentades anteriorment. La majoria dels sindicats, que mitjançant la doble militància dels membres més actius assumien una idèntica concepció política amb els seus partits afins, impulsen una estratègia fortament reivindicativa fins que l'oposició política arriba a un cert consens amb el Govern Suárez. A partir d'aleshores, i coincidint amb la seva legalització (abril de 1977), l'estratègia dels sindicats es modifica, i redueix la intensitat de les seves reivindicacions.⁷ Pocs mesos més tard

6. UGT va impulsar més intensament, i durant més temps, la política d'acords socials, i n'obtingué més beneficis organitzatius, com també un model de relacions laborals proper a les seves característiques sindicals. Tot i així, va acabar abandonant aquestes pràctiques, ja que també l'afectaren els motius esmentats anteriorment.

7. L'argumentació central que ofereixen els sindicats és la necessitat de no posar en perill la fràgil democràcia que s'estava instaurant (per exemple, Camacho, 1978). Aprofundint en aquests tipus de racionalitzacions, per part dels socialistes s'insistia en la moderació de la classe obrera, i la necessitat d'adequar-ne el discurs polític a les seves demandes. Per part dels comunistes, es posava l'èmfasi en el perill que suposava l'involucionisme de l'exèrcit davant d'una pressió social massa intensa.

(novembre de 1977), modifiquen la seva posició crítica sobre el sistema econòmic imperant i, acceptant els pactes de la Moncloa, es comprometen a limitacions salarials per tal de reduir la inflació. La reducció de les mobilitzacions sindicals va impedir la consolidació d'un canvi important en la redistribució de la renda, a la vegada que va dificultar enormement la mateixa transició «organitzativa» dels sindicats.⁸ Davant de la nul·la experiència política i sindical, i de la gran debilitat organitzativa de l'oposició, es pot apuntar que es va produir, per part dels sindicats, una acceptació del marc polític que es configurava, amb una estreta percepció dels seus marges d'actuació estratègica per modificar-lo (juntament amb una escassa comprensió de les implicacions futures de les estratègies que impulsaven). D'altra banda, començava a produir-se un gran enfrontament entre les organitzacions sindicals, seguint els eixos de la competitivitat política existent. Les organitzacions sindicals que no acceptaren el procés esmentat, o que intentaren mantenir posicions més radicals, s'anaren quedant en posicions cada cop més marginals, tant pels seus conflictes interns sobre l'estratègia a seguir, com per l'oposició del conjunt d'organitzacions majoritàries, que acceptaren els límits de la transició a la democràcia tal com s'estava configurant.

El segon període (1979-1983) de la transició sindical presenta de forma destacada les conseqüències de les restriccions a la transició sindical. En aquests anys, s'elaboren els trets bàsics del nou model de relacions laborals,⁹ i es posen de manifest —en un context de debilitat sindical— les limitacions que tenen els sindicats per establir una intervenció política eficaç. La definició d'un model de relacions laborals era molt important per als sindicats, ja que condicionava directament les formes d'interacció del sindicat amb els treballadors, i també amb els empresaris i l'Estat. Així, les estratègies sindicals es concentren per aconseguir un model de relacions laborals favorable als seus interessos. Aquesta situació provoca un gran desgast a les organitzacions sindicals i impossibilita una actuació més intensa contra els efectes que estava provocant la crisi econòmica. A més, s'intensifica en aquest

8. Ho va dificultar per diversos motius: 1) No van aconseguir recursos i infraestructura de l'organització sindical franquista, i van haver de partir del no-res. 2) El canvi de comportament en l'acció sindical va ser massa sobtat, i impedí la consolidació d'una estructura organitzativa. 3) Els dos motius anteriors, juntament amb la manca d'una cultura sindical entre els treballadors (després de quaranta anys de dictadura), van impedir conformar ràpidament la complexa xarxa d'interessos dels diversos sectors dels treballadors dintre de les organitzacions sindicals. El resultat observable d'aquest procés fou un augment espectacular de l'afiliació durant el 1977, que es va desinflar també espectacularment en els anys següents.

9. Vegeu OIT (1985) i Pérez Amorós i Rojo (1986) pels continguts; Zufiur (1985) per la visió estratègica d'UGT i també R. Sastre (1987), per una exposició de l'ambigüitat legislativa existent els anys anteriors.

període l'enfrontament entre CCOO i UGT (això impedeix alhora la consolidació de nous competidors),¹⁰ que se centra en la pugna per la negociació del model de relacions laborals. UGT i CEOE prenen la iniciativa acordant unes bases que posteriorment traslladaran al Parlament mitjançant les seves connexions polítiques, mentre que CCOO s'hi oposa fortament, considerant que atempten contra el seu model sindical.¹¹ Després de l'intent de cop d'Estat, CCOO, que havia perdut molt protagonisme en aquest procés sense aconseguir cap concessió, accepta els trets centrals del model de relacions laborals definit per UGT i CEOE, i entra també, per un temps, en el procés de concertació.

Durant aquests anys, els sindicats perceben la seva debilitat, com també les dificultats per ampliar les migrades fonts de finançament. Entre diverses alternatives, les cúpules sindicals escullen defensar prioritàriament interessos de conjunt, tot i no estar ben articulats amb els interessos específics que volen integrar, per causa, especialment, de l'escassa presència sindical a les empreses. Cal afegir que l'estructura social d'Espanya ha fet molt difícil als sindicats —per la gran diversitat de situacions— poder vertebrar estratègies comunes a partir dels diversos interessos existents (Miguélez, 1985). Aquest fet ha contribuït que les cúpules se centressin en les grans qüestions com ara el model de relacions laborals, o la discussió sobre mesures de política econòmica, mentre que, pel que fa a la negociació col·lectiva, tan sols imposessin a les federacions el que ja havien decidit en els acords centralitzats. La dinàmica d'aquests acords afavoria la representació d'interessos generals, però els sindicats mancaven d'una estructura administrativa adient, per culpa de la inexistència de recursos. La solució d'aquest dilema va ser rebre subvencions estatals, com un component més de l'intercanvi que establiren amb l'Estat i els empresaris. Aquesta situació va provocar un cercle viciós que impediria durant el període següent una major autonomia de les organitzacions sindicals, alhora que mostrava les dependències gene-

10. A través de l'Estatut dels Treballadors (1980) i de l'AMI (1981), els sindicats majoritaris van aconseguir imposar un monopoli de representació sancionat legalment, que feia necessària una representativitat superior al 10 per cent del conjunt de l'Estat (o del 15 per cent en una comunitat autònoma) per intervenir en qualsevol procés negociador o de participació institucional.

11. Durant tot aquest període —almenys des de 1978—, la direcció de CCOO no s'oposava a la concertació. La diferència amb UGT era que volia la concertació des d'unes posicions de força —que UGT no podia imposar— en la defensa de tres objectius prioritaris (l'ordre va anar canviant de 1978 a 1982): 1) facilitar un protagonisme polític al PCE, amb pactes entre partits, sindicats i Govern; 2) aconseguir uns determinats elements en el nou model de relacions laborals (preeminència dels comitès, intervencionisme de l'Estat, drets dels treballadors, etc.); 3) afrontar la crisi econòmica cedint en interessos sectorials, però defensant interessos del conjunt dels treballadors.

rades pel procés de centralització. Una altra línia d'actuació que temptativament es va començar a impulsar en aquest període va ser oferir serveis per incentivar l'afiliació. En els primers anys, els escassos serveis sindicals s'havien ofert de forma gratuïta i indiscriminada a afiliats i no-afiliats. A més, no existia entre els treballadors cap tradició del sindicat com a oferent de serveis, i la mateixa militància sindical no era gaire favorable a aquest tipus de model sindical. La manca de recursos i la baixa afiliació constituïren altra vegada un cercle viciós, que impossibilità la concreció d'una àmplia oferta de serveis, tot i que s'engegaren algunes iniciatives.

El tercer període (1983/4-1988) es caracteritza per l'oposició creixent dels sindicats a la política econòmica del Govern socialista. El seu comportament en el terreny polític intenta assolir un altre caire, més autònom de la resta d'agents socials. Amb aquesta nova conducta, els sindicats s'enfronten a tot el conjunt de problemes no resolts i derivats de les etapes anteriors. Els objectius que s'assenyalen fan referència als contextos que mantenien una evolució (que s'intensificà durant aquesta etapa) contrària als interessos i objectius dels sindicats (i dels treballadors) des dels inicis de la transició. La confluència de la definició dels marcs, i de l'acumulació de canvis en aquests contextos, porten els sindicats a prioritzar durant aquest període estratègies per impedir les dinàmiques flexibilitzadores del mercat de treball, reivindicant l'enfortiment de l'Estat del benestar, considerat gairebé inexistent. La creació d'incentius selectius per ampliar l'afiliació i els recursos organitzatius, com el foment de la interacció entre sindicat i treballadors, per potenciar la seva capacitat mobilitzadora, són intents que s'intensifiquen en aquests anys, per assolir una major representativitat. Els resultats no són massa espectaculars. Els sindicats tendeixen a consolidar una petita oferta de serveis, però no sembla que els treballadors estiguin gaire interessats a utilitzar-los, a part dels instruments quotidians de l'acció sindical, tot considerant la situació existent com una realitat ja establerta.¹²

12. Com s'ha detectat a l'empresa del metall analitzada, els treballadors tenen poc interès per serveis com cooperatives d'habitatges, centres de vacances, plans de pensions, etc. i són molt pocs els que utilitzen els serveis individuals que realment ofereixen els sindicats, com agències de viatges, formació, etc. D'altra banda, en aquest cas, es reflecteix que, serveis bàsics dels sindicats europeus, com les «caixes de solidaritat», motiven un cert interès dels treballadors, però s'observa, i s'accepta, com una prestació impossible d'oferir per part dels sindicats majoritaris, tot i les experiències d'ELA/STV i USO en aquest sentit. Evidentment, com que l'experiència afiliativa dels treballadors espanyols ha desconegut sempre una oferta eficaç de serveis, no existeix un punt de referència per a valorar-los. S'afegeix a aquesta situació, un mecanisme cognitiu de conformitat amb la situació existent, que ja salvaguarda uns mínims, tant en representació i defensa d'interessos (per part de l'organització), com en suport al sindicat (per part del treballador).

Implantats entre els col·lectius d'obriers industrials tradicionals, els sindicats espanyols pugnen per incorporar treballadors estables del sector serveis, però difícilment integren tècnics i professionals, per una part, i els treballadors dels sectors més precaris de l'economia, per una altra. Per aconseguir aquest objectiu, d'enormes dificultats, a part de la nova intervenció política, els sindicats intenten treure el màxim profit del model de relacions laborals establert. Conjuntament, la finalitat d'aquesta acció és tractar de conjugar i defensar tant els interessos específics com els globals dels treballadors.

II. LA NECESSITAT D'AFRONTAR ELS CANVIS PRODUCTIUS DES DE L'ACCIÓ SINDICAL A L'EMPRESA

1. *Modificació de les estratègies sindicals en relació amb els grans acords socials*

Mentre que els sindicats intentaven abordar des de les cúpules confederals els grans problemes dels països (consolidació de la democràcia, afrontar la crisi econòmica, etc.), a les empreses s'hi estaven produint transformacions vitals, tant per l'ús i gestió de la força de treball com per la reestructuració dels mètodes productius. Aquestes transformacions afectaven de ple les relacions laborals i l'acció sindical, sense que els sindicats fossin capaços d'afrontar-les.

Com hem vist, durant anys, els sindicats han pretès protegir l'ocupació des de les negociacions realitzades centralitzadament amb els altres agents socials. De la mateixa manera, han intentat discutir els termes amb què s'enfronta la recomposició de la producció per part de les empreses des del terreny de les grans declaracions d'intencions per part de les confederacions sindicals: «cal negociar la introducció de les noves tecnologies», «cal fer aflorar l'economia submergida», «s'ha de negociar la productivitat sense que això vulgui dir, només, augment de la producció», «l'eventualitat ha de ser una excepció».¹³ No obstant això, aquestes reivindicacions no han anat gaire més enllà de la proclamació d'intencions. Les crítiques a la flexibilització de l'ús del treball i a la precarització de la força de treball s'han inscrit,

13. Totes aquestes són reivindicacions sindicals, constatables senzillament a través d'un seguiment de les resolucions i de material documental dels sindicats. Per exemple, per «fer aflorar l'economia submergida», vegeu UGT (1986) i CS.CCOO (1984) i *Gaceta Sindical* (1986).

sobretot, en aquesta línia. Mentrestant, les empreses renovaven la tecnologia i introduïen noves formes d'organització del treball sense consultar els treballadors ni els seus representants; recomponien les plantilles de forma «salvatge» o pactada: acomiadaments incentivats, baixes avançades; desenvolupaven la mobilitat en tots els seus aspectes per tal d'adequar l'ús de la força de treball als nous sistemes productius i a les noves formes d'organització del treball inspirades en la reducció del cost del factor treball; descentralitzaven la producció tot «expulsant» seccions intensives de treball i exercint la subcontractació o la implicació directa o indirecta amb l'economia submergida i el treball negre. En definitiva, substituïen l'ocupació fixa per ocupació precària en qualsevol de les múltiples modalitats que permeten disposar d'una mà d'obra més dòcil —per la inseguretat— i més barata pels incentius estatals de tot tipus que proporcionen aquests contractes. Els efectes de tals transformacions per l'acció i la mateixa organització del sindicat són evidents, i tenen relació amb la «crisi del sindicalisme» tan profusament tractada pels mitjans de comunicació.

Els sindicats expressen des de fa una dècada la seva preocupació prioritària per l'ocupació i, freqüentment, han firmat acords amb el Govern i les organitzacions patronals en què s'engranaven una sèrie de mesures per a fomentar-la. Però quan es parla d'incompliment dels acords socials, aquest és el més flagrant de tots: qui obliga un empresari a crear ocupació?, o més ben dit: què és el que li obliga? És ben clar que no n'hi ha prou amb la recuperació de l'excedent empresarial —i bé que s'ha produït aquests últims anys—, a la qual ha servit, entre d'altres, la moderació salarial acceptada sindicalment com un «sacrifici dels treballadors per afrontar la crisi econòmica».

Aquesta recuperació s'ha obtingut mitjançant la reducció dels costos del factor treball (incloent-hi aspectes com els abans esmentats, a més de la moderació salarial). Seria lògic aleshores —amb lògica empresarial—, continuar per aquest camí, tenint en compte que li està proporcionant a l'empresariat una major capacitat de discrecionalitat en la presa de decisions, emparant-se en la debilitat de les organitzacions sindicals (derivada dels mateixos efectes de la recomposició productiva), que han estat incapaces d'abordar aquests temes.

La realitat de les transformacions a les empreses, que moltes vegades atempten contra l'acció sindical tradicional, ha anat sempre per davant de l'acció sindical necessària per a afrontar-les. No pretenem, amb aquesta afirmació, qüestionar la necessitat que els sindicats participin en la definició d'àmples àrees de la política econòmica del país que afecten directament les seves bases susceptibles de representació: és indubtable que s'ha de fer. El que no poden reportar aquests models de participació és la deixadesa de

l'acció sindical en l'àmbit en què es donen les transformacions que més afecten treballadors i sindicats: les empreses. Des de l'inici de la transició, la tendència seguida per les estratègies sindicals ha suposat la subordinació de l'acció sindical en els centres de treball a les grans línies dictades per les confederacions. Sense que això suposí arribar a qüestionar la mateixa estructura confederal,¹⁴ sí que s'ha de replantejar una estratègia que lliga de mans unes seccions sindicals d'empresa (SSE) i comitès d'empresa (CE), ja debilitats per les polítiques empresarials i els sacrificis acceptats pels treballadors i les seves organitzacions davant la crisi.

No és l'estructura confederal allò que s'ha de qüestionar, sinó la centralització de les estratègies reivindicatives portades a terme pels sindicats, que, forçosament, impliquen una reducció de la capacitat de decisió i actuació autònoma dels nivells inferiors de l'organització. Certament, sense aquesta centralització, sembla que es faci més difícil l'agregació i la gestió solidària de les demandes emanades des d'una base fragmentada per les conseqüències de la crisi econòmica i la reestructuració dels mecanismes productius. Però la realitat és que, amb la centralització, aquestes aspiracions no han pogut ser concretades d'una manera eficaç.

Les alternatives sindicals als diferents problemes amb què es troba la mateixa organització i, sobretot, els seus representants, s'han plantejat ben lluny d'on neixen i com s'han de solucionar: a les empreses, on les relacions laborals i l'evolució del mercat de treball troben la seva centralitat (Pries, 1988).

2. *La centralitat de les relacions laborals a l'empresa*

Els acords socials, màxima expressió de la centralització de les estratègies reivindicatives dels sindicats, han estat elements importants en la concreció del model de relacions laborals espanyol, regulant múltiples aspectes del seu desenvolupament a les empreses, bé d'una manera directa (l'AMI, per exemple) o bé indirecta (com a preludis de legislació: Estatut dels Treballadors, LOLS, etc.). I no obstant això, la concreció d'aquest model de relacions ha estat un obstacle per tal que l'acció col·lectiva a l'empresa fos capaç de respondre a determinades qüestions que l'estructura confederal intentava abordar de manera globalitzadora.

Les disposicions acceptades en aquests acords han estat recollides passivament per les organitzacions sindicals als centres de treball. Tot i en el

14. Debat avui actual a Itàlia amb l'aparició de múltiples agrupacions autònomes com els COBAS (Comitès de Base), que representen sectors i interessos particulars i que no mantenen vincles amb les organitzacions sindicals (vegeu Il Progetto, 1988).

cas de tenir una implantació de certa importància, els CE i les SSE s'han limitat a seguir les directrius marcades pels acords i, en els anys en què no han existit, a esperar els resultats de les accions confederals.

Entre els treballadors, és evident que la política d'acords socials no va despertar oposicions gaire importants. El 1980, quan CCOO va mostrar el seu desacord amb la firma de l'AMI, l'estratègia descentralitzadora que va impulsar respecte a la negociació col·lectiva, a fi de trencar els màxims pactats, va tendir al fracàs i, en general, el discurs de les organitzacions que van intervenir en les pràctiques neocorporatistes va ser donat per bo com un mitjà d'afrontar la crisi econòmica. Malgrat tot, *a posteriori*, la política d'acords socials sembla que ha estat valorada negativament per aquests mateixos treballadors que abans l'havien acceptat.

Aquesta valoració coincideix, sens dubte, amb la perspectiva sindical actual: la concertació ha afavorit una «sortida empresarial de la crisi». És necessari, per tant, i actualment es valora com a possible, un altre tipus d'actuació per part dels sindicats per poder abordar problemes que fins ara han estat trobant únicament una resposta empresarial. Un d'aquests problemes, per als sindicats, i òbviament per als treballadors, és el de l'ocupació. En pocs casos com en aquest, tan prioritari en el discurs sindical des de fa anys, es fan paleses les deficiències de la centralització reivindicativa portada a terme per les organitzacions sindicals, que ha deixat sense armes els seus òrgans en els centres de treball, que és on finalment s'ha de crear l'ocupació.

A les empreses espanyoles, emparades per la cobertura ideològica que proporcionava la «necessitat-de-sortir-de-la-criisi», s'hi ha viscut una llarga etapa en què s'han acceptat, a repèl però acceptant-les finalment, polítiques empresarials destinades a ajustar les plantilles a les necessitats productives, és a dir, a reduir-les. Davant de l'allau de tancaments empresarials i expedients de crisi dels primers anys de la transició, han seguit —o s'hi han combinat— «regulacions toves» de plantilla, que han estat vistes com un mal menor, tant pels sindicats com pels treballadors presents a l'empresa. Només molt puntualment, i espectacularment en el cas d'algunes reconversions sectorials, hi ha hagut lluites importants en defensa dels llocs de treball, atacades amb bastant d'èxit pel Govern socialista com a lluites corporati-

15. A les empreses analitzades les respostes dels treballadors són quasi unànimes en aquest sentit: a) coneixen poc els acords socials; b) han estat negatius; c) han afavorit els empresaris; i d) l'únic aspecte clarament positiu com són les mesures per a la creació d'ocupació, s'han incomplert i han fracassat. Escassament uns quants líders sindicals ugetistes d'aquestes empreses i tècnics altament qualificats propers a llocs de direcció, els valoren positivament, tot i així, «per a la societat en general» i no «per als treballadors».

ves injustes davant de les prioritats imposades per la necessitat d'augmentar la competitivitat de les empreses espanyoles.

Les «regulacions toves» s'han donat, sobretot, a grans empreses on el nombre de treballadors i la presència sindical relativament important podrien haver fet problemàtiques les polítiques empresarials molt més dures. Efectivament, a les empreses analitzades, les plantilles s'han reduït de manera molt important durant el període 1979-85 (fins i tot en algunes més d'un 50 per cent), sense que s'hi produís una resposta sindical, tenint en compte que la reducció es feia mitjançant baixes incentivades o amb jubilacions avançades (òbviament sense utilització de la clàusula de relleu). Calia moderar els salaris i acceptar aquestes «regulacions toves» per poder protegir l'ocupació dels treballadors de l'empresa, encara que cada vegada en fossin menys donades les fórmules d'aquesta protecció. Des de fa dos o tres anys, aquestes empreses viuen els bons resultats econòmics que aquestes pràctiques i la remodelació dels seus mecanismes productius els ha permès. Experimenten la sortida empresarial a què hem alludit. En aquestes empreses, els sindicats i els treballadors pensen que és el moment de reivindicar uns augments salarials més alts, comencen a plantejar-se seriosament el tema de l'eventualitat dels pocs treballadors que han incorporat els últims anys, i en algun cas, es pregunten si van fer bé de «passar de puntetes davant del procés de reducció de plantilla» portat a terme per l'empresa (SSE de CCOO de l'empresa del metall).

La qüestió de l'ocupació, com tantes d'altres abordades centralitzadament pels sindicats, s'ha d'enfrontar a polítiques concretes en el terreny de les empreses, on finalment aquella es crea, es destrueix, o es transforma, com està succeïnt amb la precarització de l'ocupació, al contrari que al principi einsteinià.

És a les empreses, també, on s'originen les noves formes d'utilització de la força de treball. La mobilitat funcional, l'establiment de torns per aprofitar millor la tecnologia instal·lada (casos de l'empresa química i de la paperera), o els processos de qualificació/desqualificació de la mà d'obra, hi tenen la seva seu i són vitals per establir les relacions entre treballador/procés de treball i entre treballador/sindicat.

Aquestes i altres qüestions, vinculades al tema avui recurrent de la flexibilitat —mecanisme multifacètic amb què les empreses intenten adequar-se a les incerteses d'un mercat altament fluctuant—, apunten a la centralitat de l'empresa fins i tot en allò relatiu a les polítiques que cal dissenyar en relació amb el mercat de treball.¹⁶

16. Ens sembla, així, pertinent la tesi de Pries (1988, pàg. 97) que *«la selecció, la calificació, el salari, i la movilidad se desarrollan en España teniendo la empresa*

Poca influència tindran les mesures relatives a la promoció de l'ocupació juvenil que intenten superar la precarietat de les noves contractacions, i amb escassa incidència repercutiran les estratègies referides a la formació professional, mentre les empreses, com és habitual (amb algunes excepcions —empresa paperera— que atorguen un paper de relativa importància a la formació reglada per decidir les noves contractacions i qualificar la força de treball), mantinguin com a prioritàries pràctiques de formació i adaptació de la mà d'obra «a peu de màquina» (empresa del metall) que proporcionen una qualificació a nivell de planta (Sabel, 1985) o taller, absolutament específica i desconnectada de les polítiques educatives i de formació laboral. L'empresa busca, amb això, una formació *ad hoc* que li permeti concretar més fàcilment la mobilitat entre la plantilla.

Sobre aquestes qüestions, vinculades a l'organització del treball, els sindicats, que les van abordar als anys setanta a les grans empreses de tipus fordista, poca cosa hi poden fer ara. La decisió de substituir un equip de torns mecànics per un altre de control numèric, o la d'instalar un robot industrial no incumbeix únicament l'optimització dels resultats empresarials. És evident que tindrà repercussions sobre la qualificació dels treballadors, sobre els ritmes de producció, sobre l'organització del treball i sobre la quantitat de força de treball requerida per engegar-la i, en definitiva, repercutirà sobre els treballadors i, per això, sobre les seves organitzacions. Durant bastants anys, tot ha valgut per tal que l'empresa pogués afrontar la crisi econòmica —suposadament així també la podia abordar el conjunt de la «societat». Avui, quan treballadors i sindicats perceben una situació diferent, i el 14-D en va ser una bona prova, es fa difícil abordar aspectes que s'han deixat a la discrecionalitat empresarial o que, com a màxim, s'han negociat únicament d'una forma defensiva (repercussions sobre les condicions de treball de les noves tecnologies, negociació dels temps de producció i les primes adequades a un nou sistema productiu, etc.).

Això és el que succeeix, per exemple, amb la mobilitat funcional, ja sigui *ascendent* (realitzar treballs de categoria superior a la del treballador implicat), *en paral·lel* (treballs de similar categoria) o *descendent* (treballs de categoria inferior). Hi ha una assumpció generalitzada entre els treballadors que és necessària per a l'empresa —«per les necessitats de la producció». Pensen, per això, que s'ha d'acceptar, encara que no agradi pràcticament a cap treballador que hi estigui involucrat (empresa del metall), perquè

como centro», com també les argumentacions que fonamenten aquesta centralitat de forma històrica. Argumentació i tesi molt més afortunades que les seves reflexions sobre l'escassa mobilitat interempresarial dels treballadors espanyols, que no tenen en compte la influència de l'elevat índex d'atur a l'hora d'establir comparacions amb d'altres països.

no acostuma a implicar una qualificació superior i, en canvi, presenta tots els inconvenients d'un nou lloc de treball (noves relacions personals, desco-neixement del treball amb les lògiques dificultats per obtenir la prima, etc.). L'opció més estesa és que la mobilitat es pagui (empresa paperera) i, quan això s'ha aconseguit (per exemple a l'empresa del metall, mitjançant el manteniment de la prima per la mobilitat descendent i l'augment per l'ascendent), els treballadors poden respondre que «aniria bé unes condicions millors de treball» o «més qualificació», però sense creure que això sigui factible d'aconseguir a través de l'acció col·lectiva. L'assumpció del que s'ha convertit, de fet, en prerrogativa de l'empresari és de llarg abast.

Els exemples es podrien estendre en diverses direccions. En qualsevol cas, el que ens interessa remarcar és que *a les transformacions que es donen en el treball i en el mercat de treball, cal donar-hi resposta, sindicalment parlant, prioritàriament des del terreny de l'acció sindical a l'empresa*; sense que, situant-se en un altre pla, segurament no menys necessari, minvin les estratègies globals al voltant de la política econòmica: el famós «tomb social» reivindicat davant del Govern PSOE, que tants rius de tinta va proporcionar durant mesos.

3. *La difícil recuperació del protagonisme sindical a l'empresa*

Certament aquella resposta és difícil tenint en compte la debilitat dels sindicats a Espanya, que es fa sentir notablement als llocs de treball. Aquesta debilitat es reflecteix en els nivells d'afiliació molt baixos que, com ja se sap, provenen d'un procés de desafiliació iniciat el 1979 i no aturat, aproximadament, fins al 1985, data des de la qual l'afiliació es manté o augmenta lleugerament però sense recuperar, en absolut, els nivells obtinguts amb el boom afiliatiu de 1977. No és aquí el lloc oportú per tractar de la causa, ni per parlar de les que van motivar, al seu moment, la desafiliació i en qualsevol cas, són complexes i no han afectat únicament els sindicats espanyols.¹⁷

Aquí partim de la debilitat sindical com una dada sense pretendre d'explicar-la, apuntant únicament que, entre els factors per incloure, s'hi podria considerar les mateixes estratègies sindicals durant la transició. Estructurada al voltant de les organitzacions territorials en els temps im-

17. Vegeu: Croisat i Labbe, 1987, on s'inclou un tractament dels problemes tècnics i teòrics per afrontar el problema de l'anàlisi de la desafiliació que ha afectat la majoria dels sindicats europeus a l'última dècada, encara que no tots ni de la manera catastròfica que els mitjans de comunicació acostumen a indicar.

mediatament posteriors a la dictadura franquista, l'organització federativa ha estat des d'aleshores un dels punts dèbils dels sindicats. La seva estratègia quasi permanent de potenciar les estructures federatives ha tingut poc èxit (pel context de què partien inicialment i per la seva pròpia debilitat posteriorment) i això es reflecteix en el poc suport que les SSE poden rebre dels òrgans federatius amb què s'haurien d'interrelacionar de manera molt estreta. En el moment en què cal proporcionar una alternativa als plans de recomposició productiva d'una empresa, de renovació tecnològica, o en què una SSE ha de tenir clar com abordar sindicalment temes com la productivitat o la mobilitat, aquesta falta de suport, destacant-hi sobretot els escassos recursos possibles per destinar a una adequada formació, es fa sentir especialment.¹⁸

És clar que ens estem referint de manera indiscriminada als sindicats majoritaris del país, quan potser es podria argumentar que, com que és diferent la pràctica sindical de CCOO i d'UGT, la seva situació respecte a l'acció sindical a les empreses podria ser també diferent; al cap i a la fi, CCOO ha intervingut menys en acords centralitzats que UGT, i en el seu discurs la importància que dona a l'acció sindical directament lligada als treballadors de les empreses pot ser més gran que a l'organització ugetista. El model de relacions laborals respon millor als criteris d'UGT que als de CCOO; aquesta última organització ha estat superada per UGT des de 1979-1980, pel que fa al protagonisme en la fixació dels límits d'aquest model, i s'ha situat a remolc d'UGT en la definició del model, concretat ja en els més mínims detalls a la LOLS; malgrat això, tots dos sindicats estan condicionats pel mateix context que, de forma desigual, han col·laborat a concretar.

El model de relacions laborals de l'Estat espanyol és resultat de múltiples factors i també de les estratègies dels agents socials, però tots s'hi veuen condicionats, de manera que, al llarg de la transició i progressivament, els centres de preocupació de l'acció sindical es fan cada vegada més comuns per als sindicats i encara més si ens referim a les necessitats d'actuació a l'empresa.

Aquesta comunitat d'interessos o de problemes ha col·laborat a diluir una de les principals dificultats a què s'havia enfrontat l'acció dels sindicats espanyols: la divisió sindical. Evidentment que hi ha coadjuvat també, d'una

18. En el cas de l'empresa del metall, recordant el moment en què la direcció va proposar, i va portar a terme amb èxit, una regulació de plantilla basada en les jubilacions avançades i baixes incentivades que, en pocs anys, va reduir la plantilla en més d'un 50 per cent en termes relatius i en més de 1.000 treballadors en nombres absoluts, un sindicalista indica: «Vam estar intentant de fer un estudi sobre reestructuració de la producció: nous productes que podíem fabricar, nous mercats..., però no vam poder concretar-lo. Era un tema molt complex per a nosaltres.»

manera sensible, el distanciament ugetista de les posicions del Govern PSOE, a qui va defensar aferrissadament durant els dos primers anys de la seva legislatura. Les progressives topades partit/sindicat, i la decisió de la defensa dels interessos dels treballadors davant de les pràctiques empresarials i la política econòmica socialista sota paràmetres diferents als practicats els anys anteriors, ha comportat un acostament entre totes les organitzacions sindicals, especialment entre els dos sindicats majoritaris, i d'una manera especial: *a*) respecte a una major unitat sindical per impulsar reivindicacions socials globalitzadores (de la qual el 14-D és una bona mostra); i *b*) per poder afrontar amb més decisió i força les transformacions efectives que es produeixen en els centres de treball.

A les empreses sense implantació sindical, o molt baixa, aquestes transformacions no s'abordaven de cap manera. En aquelles on hi havia una presència sindical doble o múltiple (en cas que hi fossin també CNT, USO o ELA-STV, per exemple), la divisió sindical, reflectida en diferents estratègies i posicions a nivell confederal, tenia el corollari en una divisió sindical a les empreses, palesa en uns CE concebuts per representar unitàriament els treballadors, però incapaços de concretar-ne el seu potencial unitari.

Paradoxalment, a les empreses on trobem la implantació majoritària d'un sindicat sense presència, o amb una presència minoritària dels altres, aquesta circumstància no ha servit per a la millor implantació de les posicions defensades pels sindicats entre els treballadors, malgrat que les cotes d'afiliació siguin relativament altes pel que fa a la mitjana de les empreses espanyoles. Fins i tot aquí, el sindicat no aconsegueix penetrar a la «cultura obrera» dels treballadors amb les seves posicions, i li és summament difícil que aquests assumeixin l'organització sindical al marge del terreny específic del taller o del centre de treball. En efecte, en entrevistes efectuades a treballadors d'empreses del metall, es constata una aclaparadora confusió entre SSE i CE: «són el mateix», és la resposta a la pregunta sobre les diferències que hi troben entre un i altre òrgan. Cert que això deriva, precisament, de la neta majoria d'un sindicat per damunt d'un altre i que pot, fins i tot, tenir aspectes positius en fer possible, mai segura, la reducció de la divisió sindical. No obstant això, els aspectes negatius són probablement superiors: es difuminen les estratègies i posicions de cada sindicat, que semblen emanar simplement dels membres del CE, i en absolut és una situació que fomenti l'afiliació a una o altra organització sindical,¹⁹ ja que el CE representa els interessos de tots els treballadors per damunt d'opcions sindicals concre-

19. D'aquesta qüestió, en són preocupadament conscients els mateixos sindicats i així es palesa en alguna de les seves reflexions (vegeu, per exemple, Talavera, 1988).

tes. Aquestes poden, potser, ser percebudes a l'àmbit confederal i des de les identitats ideològiques que pugui tenir el treballador, però difícilment des de l'empresa, on el CE és qui actua de manera efectiva.

4. *Transcendir el terreny de l'empresa actuant-hi sindicalment:
un dels problemes actuals dels sindicats*

Actualment, la major unitat sindical aconseguida per les confederacions es reflecteix també a les empreses, des de les condicions de les quals hem indicat que aquella unitat es va poder configurar. Per descomptat que aquest simple fet no soluciona els problemes abans enunciats, els sindicats han de ser capaços d'exercir una política sindical identificable pels treballadors i amb què se sentin implicats a les empreses, però cal, també, que transcendixin el terreny de l'empresa i que hi connectin reivindicacions socials de tipus general, que els permeti d'eixamplar la seva base actual de representació.

És clar que un dels problemes que es poden derivar d'una major atenció a l'acció col·lectiva centrada a les empreses prové de la desigual implantació sindical. Allà on l'organització dels treballadors sigui més forta, el ventall de problemes per tractar podrà ser més ampli, i les conquestes que s'obtidran majors. Per contra, les empreses amb escassa representació sindical i sobretot les petites empreses, on l'acció sindical organitzada és pràcticament inexistent, es poden veure diferencialment desfavorides per aquesta estratègia. Els perills d'un sindicalisme fet per la «quota forta» de la força de treball,²⁰ i que oblidí les capes més desprotegides, són evidents. És precisament aquest fet, un dels factors que expliquen la centralització de les estratègies sindicals a què ens hem referit.

Serà una tasca difícil fer que els avantatges possibles d'obtenir en alguns sectors i empreses es facin extensius al conjunt de les bases de representació. En això hi ha de jugar el seu paper, sens dubte, la capacitat contractual del sindicat a l'àmbit confederal. Reforçat a les empreses, pot veure també reforçat el seu paper a la societat. La necessitat d'afrontar els problemes al mateix si de les empreses no exclou l'acció defensora del «sector secundari» de la força de treball; una i altra han de ser complementàries. Mantenir i ampliar la influència sindical sobre l'arena política és vital encara que les estratègies reivindicatives se centrin a l'empresa (Crouch, 1988), com una

20. Concepte realment expressiu utilitzat per Salomone (1982), assimilable al dels treballadors que ocupen un lloc al «sector primari» del mercat de treball (Piore, 1983; Piore i Sabel, 1984; entre d'altres).

manera efectiva de tutelar els treballadors més desprotegits i d'actuar legislativament a favor de la pràctica sindical.

La unitat sindical entorn a les estratègies i reivindicacions globals, creixent des de 1985 i establerta sobre premisses diferents de les que durant anys han guiat l'actuació de les confederacions, permet millorar les possibilitats que aquelles tasques es puguin dur a terme. La major unitat dels sindicats a les empreses permet afrontar millor, bé que tardanament i probablement per això encara a la defensiva, les transformacions que en el terreny productiu, de les relacions laborals i del mercat de treball s'han produït i s'estan produint.

Res de tot això té a veure amb la defensa d'interessos corporatius, per la qual tants adalils governamentals i empresarials han atacat les posicions sindicals (C. Solchaga en una entrevista a «El País» del 15 de gener de 1989 arribava a equiparar-los amb un Col·legi d'Advocats); té a veure, en canvi, amb la necessitat de (re)conquerir capacitat contractual a tots els àmbits. Té a veure, també (i en això tenen raó els qui plantegen la qüestió), amb la redefinició del paper de les organitzacions sindicals a les actuals societats que, postindustrials o no, han sofert modificacions tan substancials i que afecten de tal manera el món del treball que, sens dubte, obliguen a recompondre moltes de les concepcions amb què els sindicats actuaven, fins als inicis dels anys setanta, als països industrialitzats.

III. LES TENDÈNCIES DEL SINDICALISME ESPANYOL

Al marge de les transformacions productives i de la utilització de la força de treball que hem comentat, els sindicats han d'articular arreu nous mecanismes de representació amb els col·lectius derivats de la terciarització de l'economia i de la diversitat de relacions contractuals. No és la primera vegada que es produeix una situació similar. La transformació dels antics «sindicats d'ofici» en organitzacions sectorials, durant els primers decennis del segle XX, va ser una resposta —per la necessitat d'adaptació sindical— als canvis productius i de relacions laborals del capitalisme; i la transformació no va ser gens senzilla. Tampoc va ser homogènia als diferents països europeus (Hobsbawm, 1987). L'adaptació actual tampoc serà fàcil de realitzar, i no és estrany que, a partir de la diversitat d'organitzacions sindicals existent, es realitzin temptatives diferents per ajustar-ne les funcions als nous temps. Tot i que s'han modificat, amb moltes orientacions, diversos camps de la relació laboral, hi ha una funció que sembla no haver canviat: defensar els interessos dels treballadors.

La configuració tardana de les actuals organitzacions sindicals a Espanya als anys setanta —gairebé sense connexions amb el moviment obrer anterior a la Guerra Civil—, quan l'època de major homogeneïtzació de la classe obrera ja estava en recessió i començava a créixer la diversitat entre els treballadors, ha comportat una major inestabilitat en la definició dels seus models sindicals. Això ha dificultat l'adequació de les seves estructures a les exigències de les noves peculiaritats econòmiques i socials del país. A partir de la situació actual del sindicalisme espanyol, es configuren dues alternatives per a la seva evolució. La primera, la consolidació dels sindicats com a organitzacions que, representant el conjunt dels treballadors, vertebren una diversitat més àmplia de collectius socials, sota el denominador comú de combatre la desigualtat i l'explotació. Una segona alternativa seria la configuració de les organitzacions sindicals com a associacions de defensa estricta dels afiliats que representen.²¹ Cal entendre aquestes dues caracteritzacions com a extrems ideals d'un ampli conjunt de possibilitats, però dins d'un procés en què les estratègies sindicals dels propers anys aniran decantant el model sindical espanyol cap a un altre extrem.

Existeixen diversos factors que afavoreixen la primera alternativa: *a*) L'entorn geogràfic més proper, on predomina una concepció del sindicat com a organització de classe, amb voluntat d'integrar la diversitat cada vegada més gran que es produeix entre els treballadors.²² *b*) La cultura sindical dels quadres i dirigents sindicals, identificada amb aquest model de sindicalisme, tot i que a vegades es produeixin actituds oposades. *c*) Les intenses reivindicacions per establir un Estat del benestar, pel fet que les diferències amb la situació europea encara són molt grans. *d*) La mateixa configuració del sindicalisme espanyol actual, amb una afiliació molt baixa i concentrada a les grans empreses, afavoreix la pretensió d'obtenir una major intervenció social, augmentant la capacitat mobilitzadora de què disposen directament. *e*) Les dificultats per establir-se com a potents organitzacions «formals», i

21. En aquest marc, es podria establir un nou model d'intercanvi per als treballadors estables i qualificats de les grans empreses, on a canvi de la seguretat del lloc de treball, els empresaris disposessin de major flexibilitat (Streeck, 1986); la imposició —o fins i tot acceptació— de polítiques econòmiques neoliberals per part dels governs, i la realització de pràctiques antisindicals a empreses i sectors amb poca presència sindical, no seria contestada per les organitzacions sindicals. La consolidació d'un model sindical d'aquest tipus, apostant per la bona marxa de la seva empresa o del seu sector, pot anar associada a una expansió de l'oferta de serveis de qualitat per als mateixos membres. En aquest context, la funció econòmica dels sindicats no és menyspreable i contribuiria a una millora de la competitivitat del sistema productiu (Freeman i Medoff, 1986).

22. Per una anàlisi de la situació actual en el sindicalisme europeu, vegeu Edwards, Garonna i Pisani (eds.) (1988), i també Kasselow (1987).

per tant, per proveir suficients incentius materials que consolidin àmplies associacions d'interessos, porten a una primacia dels valors i els objectius polítics, de conjunt, que motivin un conjunt més ampli que el reduït cercle d'afiliats.

Tot i que la situació interna dels sindicats apunta cap a la primera alternativa, les seves estratègies també són resultat de les estratègies dels altres agents socials. En aquest sentit, és especialment important l'evolució de les relacions entre l'Estat i els sindicats. Passada la temptació d'una ràpida institucionalització —buida de contingut—, per part dels sindicats, i la temptació de mantenir la simultaneïtat de concertació social i polítiques neoliberals —que sols era un tribut de la transició—, per part del Govern, actualment es planteja la necessitat d'establir un nou escenari per aquestes relacions. Així, s'haurà de posar de manifest la capacitat dels sindicats per aconseguir reivindicacions substantives de l'Estat, que afavoreixen el desenvolupament del seu model sindical en la línia de la primera alternativa abans esmentada, sense que siguin gaire costoses per al mateix sindicat.²³

El repte no és gens senzill, ja que el dilema per als sindicats oscil·la entre la temptació de realitzar intercanvis més o menys desiguals, per aconseguir un capitalisme humanitzat i augmentar la cohesió organitzativa, i la de resistir a les grans empreses, amb un progressiu deteriorament de la seva capacitat de representació i d'intervenció social. Davant de les dificultats per establir acords generals en aquestes noves condicions, els punts de pressió dels sindicats a l'Estat seran —ja ho són— reivindicacions escollides per cohesionar, per forçar actituds de solidaritat entre allò que es reconeix —amb límits difusos— com a classe. Probablement continuaran sent punts aïllats, de difícil continuïtat, però amb capacitat de generar una forta acció col·lectiva al seu entorn. Per altra banda, això implica la desaparició de la visió instrumental —ja força deteriorada— de la política del sindicat, per afavorir la consecució del poder per part d'un partit afí. Al mateix temps, els

23. El Govern no accepta la posició dels sindicats. El seu discurs tendeix a la confusió, però es pot deduir (a part que actualment tracta els sindicats com a enemics polítics) que el seu model és un sindicat limitat a actuar com a associació d'interessos, i, si és possible, dèbil i col·laborador. Aquest model és el més favorable per a la realització d'una política econòmica neoliberal, incloent-hi —però no necessàriament— la possibilitat de realitzar un tipus de concertació que legitimi una nova versió postcrisi de la socialdemocràcia. El seu punt central és tractar els sindicats de corporatistes, centrats en els interessos dels seus escassos afiliats, i de demagogs quan realitzen reivindicacions d'interès general. Assenyalen que el seu ideal seria un sindicat socialdemòcrata hegemònic i dependent del partit, i que el sindicat socialista, per voler massa protagonisme, ha trencat l'evolució cap aquest model. Per un exemple d'aquestes posicions, Zambrana (1989).

sindicats intenten vincular la defensa d'«interessos generals» amb les necessitats dels treballadors i de l'acció sindical en els centres de treball. Es tracta de recuperar els nivells salarials perduts durant la crisi, alhora que augmentar la capacitat contractual del sindicat a l'empresa. La finalitat és reduir la discrecionalitat empresarial que provoca un augment de la precarització, vinculant el discurs i les estratègies polítiques del sindicat amb la seva acció quotidiana a les empreses.²⁴

La possible consolidació del sindicat com un subjecte polític més autònom és al darrere de l'èxit sindical en aquest nou context que s'està configurant. Mentre que es difumina el model socialdemòcrata de govern «*pro-labour*», convertint-se en un àrbitre que voldria mitjançar entre una pluralitat de grups d'interessos específics al seu voltant, la persistència d'organitzacions de classe apareix com una nova modalitat de regulació dels conflictes en el capitalisme postcrisi, que ve a indicar la persistència de desigualtats importants a la societat. La definició d'aquesta estratègia, problemàtica però

24. Algunes d'aquestes dificultats han estat apuntades per V. Pérez Díaz (1986) destacant especialment els canvis d'actitud dels treballadors a les societats capitalistes avançades: la desaparició de la seva homogeneïtat i la nova actitud «autònoma, racional, instrumental i experimental» que aquests presenten, en contra de la delegació implícita de representació en els sindicats del model tradicional. Més difícil d'acceptar és la seva extrapolació (Paramio, 1988) a una única conseqüència, fortament determinista, que assenyalava la pèrdua de centralitat del moviment obrer en les aspiracions de canvi social, i la conversió d'aquest en un moviment defensiu dels privilegis assolits amb anterioritat. L'única «salvació» que li permeten és un augment de la seva «consciència solidària» —fruit d'una àmplia implantació i una extensa difusió— que permeti contribuir a aflorar una nova societat, que amb un ideari socialdemòcrata, redueixi les desigualtats. Entre els diversos problemes d'aquesta argumentació, es poden assenyalar: 1) Analitza estàticament les estratègies dels agents socials, considerant invariable l'ideari socialdemòcrata: «el mite nòrdic». 2) No contempla la mateixa capacitat de reacció dels sindicats per afrontar els canvis en els seus contextos, evitant la pura demagògia. 3) Simplifica els canvis d'actituds dels treballadors menyspreant les possibilitats de manenir una acció col·lectiva. Aquestes interpretacions parteixen d'Olson (1965), especialment del seu capítol sobre els sindicats. Olson diu que els sindicats, com a grans organitzacions, només poden subsistir si ofereixen incentius per a l'afiliació, ja que com a gestors de béns col·lectius per a tots els treballadors, el «*free-rider*» és una amenaça constant a la seva continuïtat. D'això se n'extrapola una interpretació, per al cas espanyol, considerant que pel fet que en el nostre país els sindicats són febles (perquè no poden oferir incentius selectius), tan sols tenen dues opcions: o bé dependre del partit, donant suport al seu projecte social a canvi d'obtenir mitjans per trencar el cercle viciós; o bé enquistar-se en nuclis reduïts de treballadors. La teoria de l'acció col·lectiva s'ha desenvolupat força (Taylor, 1987), i es discuteixen molt els fonaments d'aquesta perspectiva, intentant-ne reconstruccions menys simplistes (entre d'altres, P. Dunleavy [1988] i Regalia [1988]). Així les possibilitats de desenvolupament dels sindicats espanyols —seguint també els eixos de les teories de l'acció col·lectiva— són molt més diverses que les de les anàlisis esmentades.

probablement necessària, que els sindicats temptegen amb noves tàctiques, té un eix central en la necessitat de mantenir cohesionada —o amb possibilitat de cohesió— una classe que ja no és homogènia, però que continua tenint força punts en comú. Al llarg d'aquest procés, els sindicats continuen sotmesos a conflictes molt forts sobre la seva definició i les seves possibilitats d'actuació. Són conscients que existeix una relació asimètrica entre el seu poder i el de la patronal. A més, també es produeix un altre tipus de relació desigual amb l'Estat, que obliga els sindicats a mantenir-se sempre a la defensiva, fins i tot en els seus moments d'èxit. En el context espanyol, la intervenció política dels sindicats continuarà, encara que amb altres premisses. La necessiten els mateixos sindicats per mantenir i consolidar el seu model sindical, i per evitar un procés de disgregació. També la necessiten els treballadors.

BIBLIOGRAFIA CITADA

- Camacho, M. (1978): «Informe general», *I Congreso CS.CCOO*, Madrid.
- Croizat, M., i Labbe, D. (1987): *La desyndicalisation: Étude de predefinition*, Laboratoire ERAT - Inst. Études Politiques, Grenoble.
- Crouch, C. (1980): *La flessibilità come strategia sindacale*, a Regini, M. (comp): *La sfida della flessibilità*, Franco Angeli, Milà.
- CS.CCOO (1984): «Resoluciones de Acción Sindical», *III Congreso de la CS.CCOO*, Madrid.
- Dunleavy, P. (1988): «Group identities and Individual Influence: Reconstructing the Theory of Interest Groups», a *British Journal of Political Science*, vol. 18, part. 1, Cambridge.
- Edwards, R., Garona, P., i Pisani, E. (eds.) (1988): *Il Sindacato oltre la crisi*, Franco Angeli, Milà.
- Freeman, R. i Medoff, J. (1986): «Les dues cares del sindicalisme», a *Món Laboral*, núm. 0, Barcelona.
- Gaceta Sindical* (1986): núm. 46, novembre, CS.CCOO, Madrid.
- Giner, S. (1981): «Economía Política y legitimación cultural en los orígenes de la democracia parlamentaria: El caso de la Europa del Sur», dins de Santamaría, J. (ed.), *Transiciones de la democracia en el Sur de Europa y América Latina*, CIS, Madrid.
- Hobsbawm, E. (1987): «El "nuevo" sindicalismo en perspectiva», a *El mundo del trabajo: Estudios históricos sobre la formación y la evolución de la clase obrera*, Crítica, Barcelona.
- Il Progetto* (1988): núm. 46/47, juliol-octubre, Roma.
- Jodar, P. i Lope, A. (1987): «Neocorporatismo y crisis en España», ponència *I Jornadas de Economía Crítica*, Universidad Complutense, 17-19 de desembre, Madrid.
- Kassalow, E. (1987): «Trade Unions and industrial Relations. Toward the Twenty-First Century», dins de *Bulletin of Comparative Labour Relations*, Inst. of Labour Relations, Leuren.
- Lehmbruch, G. i Schmitter, P. (1982) (eds.): *Patterns of corporatist Policy-Making*, Sage, Beverly Hills.
- Maravall, J. M. i Santamaría, J. (1985): «Crisis del franquismo, transición política y consolidación de la democracia en España», *Sistema 74/75*, Madrid.

- Martínez Alier, J. i Roca, J. (1988): «Spain after Franco. From Corporatist Ideology to Corporatist Reality», a *International Journal of Political Economy*, vol. 17, núm. 4.
- Miguélez, F. (1985): «Sindicalismo y conflicto social en la España de la Transición», a *Mientras Tanto*, núm. 24, setembre, Barcelona.
- O'Donnell i Schmitter, P. (1986): «Tentative Conclusions about Uncertain Democracies», dins de O'Donnell, G. Schmitter, P. i Whitehead, L. (eds.), *Transitions from Authoritarian Rule*, Johns Hopkins, Baltimore.
- OIT (1985): *Situación sindical y relaciones laborales en España*, OIT, Ginebra.
- Olson, M. (1965): *The Logic of Collective Action*, Harvard University Press, Cambridge.
- Papeles de Economía Española* (1985): «Empresarios, sindicatos y marco institucional», núm. 22, CECA, Madrid.
- Paramio, L. (1988): «El socialismo y los sindicatos: ¿Hacia el divorcio?», a *Sistema*, núm. 82, Madrid.
- Pérez Amorós, F. i Rojo, E. (1986): *Guía Sindical 1986-87*, USO, Bilbao.
- Pérez Díaz, V. (1986): «Incertidumbres sindicales y ambivalencias obreras: las varias crisis de la representatividad sindical», a *Arbor*, núm. 490, Madrid.
- Piore, M. J. (comp.) (1983): *Paro e inflación*, Alianza, Madrid.
- Piore, M. J., i Sabel, C. F. (1984): *The Second Industrial Divide*, Basic Books, Nova York.
- Pries, L. (1988): «Calificación, relaciones laborales y mercado de trabajo: el concepto de "estrechez del ámbito empresarial" en España», a *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, núm. 41, gener-març, Madrid.
- Preston, P. (1986): *El triunfo de la democracia en España 1969-1982*, Plaza y Janés, Barcelona.
- Przeworski, A. (1986): «Some problems in the Study of the Transitions to Democracy», a O'Donnell, G., Schmitter, P., i Whitehead, L. (eds.), *Transitions from Authoritarian Rule*, vol 3: *Comparative Perspectives*, Johns Hopkins, Baltimore.
- (1988): «Democracy as a contingent outcome of conflicts», dins de Elster, J. i Slagstad, R., *Constitutionalism and Democracy*, Cambridge University Press, Cambridge.
- Regalia, I. (1988): «La participación de los trabajadores en el sindicato», a *Sociología del trabajo*, Nueva época, núm. 4, Madrid.
- Regini, M. (1981): «La crisis de representatividad de los sindicatos de clase», a *Sociología del trabajo*, núm. 6.
- Revista Española de Investigaciones Sociológicas* (1985): «Corporativismo», número 31, CIS, Madrid.
- Roca, J. (1985): «Los pactos sociales en el Estado español», a *Crónica de Información Laboral*, núm. 32, gener-febrer, Barcelona.
- Rodríguez Aramberi, J. (1980): «Origen y evolución del sistema de partidos en la España democrática», a Claudín, F. (ed.) *Crisis de los partidos políticos*, Dédalo, Madrid.

- Rustow, D. (1970): «Transitions to democracy. Toward a Dynamic Model», a *Comparative Politics*, vol. 2, abril.
- Sabel, C. F. (1985): *Trabajo y política: La división del trabajo en la industria*, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid.
- Sastre, R. (1987): *Derecho sindical y transición política*, Tecnos, Madrid.
- Salamone, N. (1982): «Elementi per un analisi del lavoro irregolare», a *Economia del lavoro*, núm. 3, juliol-setembre, Roma.
- Schmitter, P. i Lehmbruch, G. (1979) (eds.): *Trends towards Corporatist Intermediation*, Sage, Beverly Hills.
- Stepan, A. (1986): «Paths toward redemocratization: theoretical and comparative considerations», dins de O'Donnell, G., Schmitter, P. i Whitehead, L. (eds.), *Transitions from Authoritarian Rule*, vol. 3, *Comparative Perspectives*, Johns Hopkins, Baltimore.
- Streek, W. (1986): «Management de la incertidumbre e incertidumbre del management: los empresarios, las relaciones laborales y el ajuste industrial durante la crisis», a *Papeles de Economía española*, núm. 27, Madrid.
- Talavera, J. (1988): «Las secciones sindicales y el techo afiliativo», a *Gaceta sindical*, núm. 66, CS.CCOO, Madrid.
- Taylor, M. (1987): *The possibility of cooperation*, Cambridge University Press, Cambridge.
- UGT (1986): «Resoluciones sobre Política Sindical», a *XXXIV Congreso UGT Confederal*, Madrid.
- Zambrana, J. (1989): «Democracia industrial y sindicalismo en España», a *Sistema*, núm. 88, Madrid.
- Zufiaur, J. M. (1985): «El sindicalismo español en la transición y la crisis», a *PPE*, núm. 22, Madrid.