

**Sindicatos em Transformação.  
“Modelos” de Ação Sindical: o Debate Internacional\***

*Sônia M. K. Guimarães*

### **Introdução**

Falar de sindicalismo hoje é falar da crise dessa instituição. Especialistas têm discutido a questão, perguntando-se qual a possibilidade de o sindicalismo readquirir o papel influente que deteve no passado ou, mais precisamente, qual seria o futuro dessa instituição nas sociedades do século XXI. Qual o papel dos sindicatos nas sociedades informacionais? Estaria essa instituição fadada ao desaparecimento ou, ao contrário, adquiriria nova identidade e potencialidades? Admitida a hipótese de sua permanência, que mudanças teria que promover para alcançar uma atuação eficaz diante de uma nova realidade do trabalho e dos trabalhadores? A lógica de ação que presidiu sua existência até recentemente, baseada predominantemente no conflito entre capital e trabalho poderia ou deveria persistir, ou seria necessário construir uma nova identidade, uma nova lógica de ação? Como se caracterizariam essa nova identidade e nova lógica de ação? Quais os riscos, quais os ganhos e potencialidades, tendo em vista mudanças de identidade? Seria a evolução suficiente à transformação dos sindicatos ou teriam eles que experimentar uma revolução?

As respostas a essas e outras questões são complexas e exigem sério esforço de pesquisa tanto no nível teórico como empírico.

Os estudos sobre sindicalismo no Brasil têm produzido um vasto e profícuo conjunto de dados que se traduzem em análises que abordam diferentes aspectos do fenômeno sob perspectivas diversas (por exemplo, o sindicato como instituição e como movimento social), em distintos períodos históricos (desde os movimentos anarquistas do início do século XX, até o chamado novo sindicalismo e o sindicalismo dos anos 1990), em diferentes regiões, ramos e setores econômicos. Apesar do volume e riqueza da produção científica brasileira na área, a mesma tem-se fundamentado, sobretudo, em uma perspectiva empírica e descritiva, ao contrário do que ocorre, por exemplo, com a produção norte-americana, francesa e britânica, que apresenta um notável esforço de teorização (entre outros, Kochan, Katz e McKersie, 1986; Locke e Thelen, 1998; Heckscher, 1996; Kelly, 1998; Hyman, 2001; Durand, 2004; Turner, 2006).

A insuficiente reflexão teórica no Brasil, tende a restringir a capacidade para um olhar mais abstrato e objetivo sobre o fenômeno. Por exemplo, entre outros aspectos, há carência de teoria para explicar os diferentes ciclos

---

\* A primeira versão deste artigo foi apresentada no XXIX Encontro Anual da Anpocs, GT 26 – Trabalho e Sindicato na Sociedade Contemporânea, 25-29 out. 2005, Caxambu, MG.

na existência da instituição, suas diferentes manifestações, bem como questões referentes à relação partido-sindicato. Carecemos de ferramentas teóricas que nos habilite a pensar as questões que afetam o sindicalismo de forma mais objetiva e abrangente. Tende-se a considerar a globalização como fator fundamental para explicar os problemas atuais do sindicato. Nessa perspectiva, são muitas vezes deixados de lado outros fatores, tanto de ordem estrutural ou conjuntural (como esgotamento do processo de substituição de importações, estabilidade da economia, despreparo dos sindicatos), como de ordem subjetiva (questões de identidade, crenças e valores da instituição e dos filiados). A ausência de reflexão teórica impede a discussão sobre questões e conceitos como “interesse dos trabalhadores” – o qual tende a ser *taken for granted* a partir do ponto de vista da análise marxista.

Tal lacuna está a exigir urgência em complementar a pesquisa na área: há necessidade de investigar os diferentes tipos de sindicatos (observa-se, no Brasil, nos últimos vinte anos, um viés – *wishful thinking* – no sentido de privilegiar a investigação sobre os sindicatos *cutistas*, como se inexistissem os demais sindicatos),<sup>1</sup> não apenas em termos do espectro “direita” e “esquerda”, mas também de distintas tendências observadas em sindicatos pertencendo ao mesmo ramo e/ou à mesma federação. Seria necessário aprofundar-se na diversidade e complexidade do fenômeno.

Conforme acima indicado, estudos sobre a crise dos sindicatos tendem a evidenciar os impasses que se lhes apresentam, explicando-os como conseqüências de mudanças: (a) econômicas – globalização, liberalização dos mercados e conseqüente acirramento da competição, financeirização da economia, que privilegia os acionistas na busca de lucros elevados em detrimento dos

demais agentes econômicos – e/ou (b) no mundo do trabalho, como a introdução de novas tecnologias, que elimina postos de trabalho e altera o perfil dos novos empregados, a reestruturação das empresas e transformações na organização do trabalho, que modificam de forma significativa as relações de trabalho.

A perspectiva acima apresenta pelo menos duas limitações: de um lado, explica o debilitamento dos sindicatos em decorrência de uma visão que privilegia fatores estruturais, externos; de outro lado, simplifica a questão, considerando-a de forma homogênea, enfatizando as convergências e minimizando as divergências. Deixa-se assim de evidenciar a pluralidade de orientações e perspectivas que caracteriza a realidade concreta dos sindicatos e que se expressam em valores e atitudes que correspondem a situações histórico-político-sociais do ambiente em que atuam. Ao obscurecer as diferenças, obtêm-se conclusões equivocadas, pois iguala-se o que é desigual e impede-se a percepção mais fina que permitiria compreender de forma mais acurada o fenômeno em estudo.

Há que, antes de tudo, ter claro que o termo “sindicalismo” supõe pluralidade de concepções de ação e orientações, muitas vezes, conflitantes.

Este artigo procura levantar aspectos relacionados a tais questões, a partir do exame de uma literatura representativa do esforço teórico realizado por estudiosos europeus e norte-americanos na tentativa de avançar no entendimento do problema de forma mais abrangente, ultrapassando assim os limites da análise descritiva.

### Sobre as Perspectivas de Análise

Sabemos que a escolha de uma dada perspectiva de análise condiciona a explica-

ção do fenômeno investigado. Os estudos sobre os sindicatos têm sido desenvolvidos a partir de diferentes abordagens, dentre elas destacam-se a abordagem estrutural e a abordagem acionista. Na primeira, supõe-se que a configuração econômico-institucional (natureza do contexto econômico, do regime jurídico-organizacional, das relações dos sindicatos com o Estado e com os partidos políticos) contribuiria para moldar atitudes e comportamentos, determinando a ação dos agentes sociais; na segunda, o pressuposto seria de que as práticas são forjadas a partir de experiências dos agentes sociais, resultando em ações/estratégias baseadas no exame dos limites e possibilidades em face das situações existentes. A perspectiva estrutural tenderia a explicar os problemas atuais do sindicalismo como resultado de fatores predominantemente externos, decorrentes de mudanças ocorridas na realidade econômica e, em consequência, no mundo do trabalho. Quando pautada pela perspectiva marxista, essa abordagem parte do pressuposto de que existiria uma relação necessária de conflito entre capital e trabalho, cuja concretização – eliminar a sociedade capitalista – seria o verdadeiro “interesse dos trabalhadores”. Tenderia, assim, a uma homogeneização dos resultados. A perspectiva acionista, sem retirar a importância dos fatores estruturais, privilegia a dinâmica de estratégias dos agentes sociais. Nesse sentido, o desenvolvimento de estratégias de conflito ou de cooperação obedeceria a um cálculo que avaliaria como obter o máximo de ganhos considerando um contexto particular que incluiria a estrutura de relações entre capital e trabalho, valores subjetivos e apelos que compõem as ideologias.

A perspectiva acionista tem sido cada vez mais incorporada pela sociologia contemporânea. Entretanto, aqui também há o risco de graves distorções – o risco de ceder-

se ao voluntarismo. Cabe aqui destacar a abordagem de Giddens (1986), que, atribuindo capacidade de agência aos indivíduos e, portanto, rejeitando o pressuposto de determinação das estruturas, reconhece que os agentes não são autônomos em seu agir, posto que, de um lado, não detêm a totalidade de conhecimento sobre o contexto em que atuam e, por outro, podem deparar-se com conseqüências não esperadas de suas ações. “Agência”, nesse sentido, referir-se-ia não à intenção, mas à capacidade de realizar coisas, de tal forma que, tivesse a ação sido diferente, determinados eventos não teriam ocorrido. Tal abordagem pressupõe que o ator social (indivíduo, grupo ou instituição) teria capacidade de alterar o curso dos eventos.

Avaliar, portanto, as ações dos agentes exigiria do observador conhecer a maneira como eles procuram “adequar” suas escolhas ao contexto em que se aplicam, ou seja, seria necessário investigar não apenas o grau de conhecimento do agente sobre a situação, mas também a sua capacidade de criar estratégias inovadoras. Nessa perspectiva, a análise comparativa torna-se fundamental, pois permite evidenciar limites e possibilidades decorrentes da “estrutura de oportunidades” diante da presença ou ausência de obstáculos econômico-institucionais. Apesar da importância desse último aspecto, seria sempre possível encontrar resultados distintos, em contextos sociais, econômicos, políticos e culturais similares, bem como resultados similares em contextos distintos (Turner, 2006, p. 100). Tal conclusão destaca a importância das “estratégias inovadoras” criadas pelos agentes, apesar dos limites existentes. Privilegia-se, assim, a diferença de resultados, fruto de escolhas realizadas a partir da capacidade dos agentes de influenciar um processo em curso, seja diretamente através das próprias ações, seja através da

ação de outros, que levam em consideração a capacidade de ação dos agentes (Locke e Thelen, 1998; Bacon e Blyton, 2004; Turner, 2006), considerando-se distintas conjugações de fatores. Nessa perspectiva, seria importante distinguir os “modelos” de práticas e explicar as razões das diferenças. Como afirmam Katz e Darbishire (1998), trata-se de evidenciar a heterogeneidade ao invés das semelhanças, as divergências ao invés das convergências.

Os sindicatos constituem-se em “ator social” por excelência: não apenas atuam diretamente, como influenciam a ação de outros (Estado e empresas) a partir da capacidade de atuação que demonstram ter. Tal perspectiva parece adequar-se à análise do mundo do trabalho, posto que este é hoje marcado pela diversidade e pela simultaneidade de situações divergentes. Daí o risco de tomar como verdadeiras as evidências que se baseiam em generalizações apressadas, desconsiderando a diversidade de situações.

De posse dessas observações, as seções a seguir destacarão aspectos que parecem relevantes na construção de um quadro de análise para exame do sindicalismo contemporâneo, considerando-se diferentes perspectivas.

### **Sobre os Interesses dos Trabalhadores**

Ao analisar os problemas do sindicalismo atual, Kelly (1998) critica a tendência que, baseada na tese marxista, considera os “interesses” dos trabalhadores como unificados e identificados com o desejo de derrotar o capitalismo. Tal abordagem suporia, equivocadamente, que aqueles interesses seriam: (a) decorrentes de fatores estruturais e (b) facilmente transformados em conflito, constituindo-se este em traço permanente das relações de trabalho. Por essa perspectiva,

concluir-se-ia de forma não-problemática que a conduta dos sindicatos deveria fundamentar-se no antagonismo e no conflito de classe. Esse pressuposto ignoraria, segundo Kelly, a especificidade e contradições próprias à constituição dos “interesses” dos trabalhadores, ao mesmo tempo que conceberia, de forma simplista, a natureza complexa da relação entre conflito de interesses e comportamento conflitivo. Como afirma Kelly, o comportamento dos trabalhadores seria complexo e a relação entre capital e trabalho necessariamente implicaria conflito e cooperação: ao mesmo tempo que “resiste” à “exploração”, o trabalhador também coopera com o empregador para garantir o funcionamento da empresa e, dessa forma, sua sobrevivência. Kelly vale-se da teoria de Tilly (1978) sobre ação coletiva para formular algumas questões fundamentais: de que forma os trabalhadores vivem seus interesses diante dos do capital – iguais a, diferentes de, em oposição a? Tais interesses seriam definidos em termos individuais, coletivos, de ambas as formas? Como proceder para atender a demandas tão diferenciadas?

Kirk Adams, diretor da American Federation of Labor and Congress of Industrial Organizations (AFL-CIO), chama a atenção para a necessidade de se conhecer melhor os interesses, expectativas e desejos do trabalhador e alerta para a mistificação de certos pressupostos abstratos: “assumimos que os trabalhadores desejam ter um sindicato (...) muitos deles, de fato, o desejam (...) mas por que razão desejam tê-lo não é normalmente discutido” (citado em Herzenberg, 2002, p. 130). Desconhecendo tais razões, sustentam-se idéias equivocadas como a de supor que o principal fator aglutinador dos trabalhadores seja o ódio ao patrão. Portanto, segundo Adams, haveria necessidade de estabelecer maior diálogo sobre as necessidades do trabalhador, conhe-



cer melhor suas demandas, o que permitiria ultrapassar o apelo “contra a empresa” e, em seu lugar, desenvolver a luta em favor da “cidadania no trabalho”.

Esse parece ser um dos equívocos dos sindicatos: tendem a organizar os trabalhadores com base no pressuposto de que estes têm sérios conflitos com os empregadores. A maioria dos trabalhadores, no entanto, não teria conflitos pessoais com a empresa, mas desejaria apenas melhorias salariais, estabilidade de emprego, e uma parte dos mesmos gostaria de ser ouvido no ambiente de trabalho (Herzenberg, 2002).

Kelly (1998) afirma que a oposição de interesses dos trabalhadores diante do capital tenderia a emergir não apenas com o sentimento de insatisfação, mas com os sentimentos de injustiça e ilegitimidade. Se tal afirmação parece consistente, há que considerar, entretanto, que as razões pelas quais expressam tais sentimentos tendem a ser bastante heterogêneas, distinguindo-se de acordo com funções e condições de trabalho e de emprego. O sindicalismo do século XX, que se baseava na idéia de homogeneidade, atuava na perspectiva fordista, ou seja, as demandas privilegiadas eram impostas pelos setores mais bem colocados no mercado de trabalho.

Em relação à discussão sobre “interesses” dos trabalhadores, seria importante reter, como afirma Hyman (2001, p. 170), que “a noção de interesses contém tanto dimensões objetivas quanto subjetivas (...) de modo que a relação entre eles (capital e trabalho) não poderá jamais ser determinada”.

### **Entre Mercado, Classe e Sociedade**

Ainda que se apoiando na perspectiva institucionalista, Hyman não se deixa seduzir pelo determinismo: os problemas atuais do sindicalismo seriam reforçados, mas não

explicados pelos processos econômicos mais gerais, posto que fatores internos aos sindicatos (recursos do poder de que dispõem), que os caracterizaram como atores sociais do século XX, tenderiam a dificultar o ajustamento dos mesmos ao novo contexto.

O autor parte de um exame das diferenças, utilizando-se da noção de polarização triangular – mercado, classe e sociedade – representados na figura de um triângulo, em que cada um dos termos se localizaria em um dos ângulos, definindo-se assim três tipos ideais de sindicalismo, concebidos como: (a) veículo de mobilização anticapitalista, tendo em vista promover a luta de classes; (b) agente de integração social na busca de realização da justiça social através da melhoria das condições de trabalho e de vida dos trabalhadores; e (c) agente de defesa do mercado de trabalho e representante de interesses corporativos.

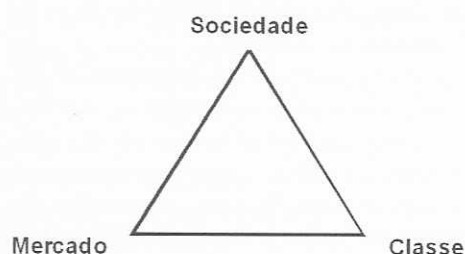
A construção desses tipos ideais associar-se-ia a distintas identidades que definiriam modelos de sindicatos com diferentes objetivos. No primeiro caso, o modelo que emerge com as lutas de esquerda, pautar-se-ia pela oposição anticapitalista, priorizando a organização da militância e a mobilização política; em oposição ao modelo baseado no antagonismo de classes, emerge ao final do século XIX, a perspectiva de integração social, pautada pelos princípios do catolicismo social, a partir de uma visão organicista da sociedade. O terceiro modelo é o chamado *sindicalismo de negócios*, com enraizamento maior nos Estados Unidos, cuja prioridade seria a consecução de objetivos estritamente econômicos, rejeitando perspectivas revolucionárias ou reformistas e considerando-as como obstáculos às reais necessidades dos trabalhadores, como a busca de oportunidades de emprego.

O argumento de Hyman é de que os modelos acima deveriam ser compreendidos

como *tipos ideais* e como tal não seriam encontrados na realidade. Os sindicatos viveriam a permanente tensão de ter de conduzir-se pelos três eixos referidos, ou seja, não poderiam ignorar o mercado (a preocupação com os salários), a divisão de interesses entre empregados e empregadores (a presença das classes sociais), bem como a coexistência com um quadro social mais amplo, a sociedade, que lhes imporia condicionamentos sociais. Portanto, segundo Hyman, na prática, a identidade dos sindicatos seria definida por sua localização não nos ângulos do triângulo – o que definiria o tipo puro –, mas em um dos lados do mesmo, inclinando-se de forma mais ou menos contraditória para dois dos modelos: entre classe e mercado; entre mercado e sociedade e entre sociedade e classe (ver Figura 1). Considerando-se cada lado do triângulo como um contínuo, teríamos assim uma pluralidade de orientações. As localizações e o grau de inclinação refletiriam tanto circunstâncias objetivas, materiais, como orientações subjetivas, ideológicas. Teríamos assim uma matriz complexa que definiria distintas estratégias e formas de ação. Em tempos de mudança, tenderia a ocorrer reorientações de posição.

Na perspectiva do sindicalismo de mercado, uma das funções precípua dos sindicatos seria a de garantir padrões aceitáveis em termos de salários, jornada de trabalho, elementos básicos de saúde, segurança no trabalho, as quais seriam preferivelmente definidas por intermédio de negociação coletiva (outras formas: contrato individual, seguro mútuo ou obrigação legal). O sindicalismo seria nesse caso concebido sob uma perspectiva economicista, cujo objetivo seria lutar para elevar o bem-estar material de seus membros, especialmente no que se refere ao aumento de salários. A organização e a negociação coletiva aumentaria o poder de

**Figura 1**  
**Eixos de Orientação dos Sindicatos**



Fonte: Hyman (2001)

barganha dos trabalhadores, permitindo a obtenção de vantagens acima das condições de mercado. Essa perspectiva basear-se-ia num pretensão equilíbrio da correlação de forças entre as partes em negociação, a qual em termos dos trabalhadores dependeria muito das condições do mercado de trabalho. Tenderia, portanto, a privilegiar os trabalhadores em vantagem no mercado de trabalho, constituindo-se também em limite dessa estratégia.

Tal economicismo, argumenta Hyman, não poderia deixar de ser político, já que a lógica puramente de mercado não se sustentaria sem regulação; portanto, ao tentar impor-se no mercado, torna-se inevitável influenciar o Estado. Da mesma forma, as regras de mercado originar-se-iam na estrutura das relações sociais; a noção de “salário justo” apóia-se em valores definidos pela idéia de normas e obrigações sociais – a “economia moral”, de Durkheim.

Tais argumentos, segundo o autor, demonstrariam a impossibilidade de existência de um sindicalismo puramente de negócios, posto que os aspectos políticos e sociais estariam, de uma forma ou de outra, sempre presentes.

O chamado sindicalismo revolucionário baseava-se no pressuposto de que a luta coletiva por melhores condições de trabalho ten-

deria a radicalizar-se, posto que contribuiria para formar entre os trabalhadores a percepção de interesses comuns e de desenvolvimento de um sentimento de antagonismo contra os patrões, decorrente da impossibilidade de atendimento das reivindicações por melhores condições de vida e de trabalho nos limites do capitalismo. A subversão da ordem seria inevitável.

Os pressupostos acima não se verificaram: o aumento da produtividade permitiu redistribuição de ganhos para determinados segmentos de trabalhadores; no entanto, por ocasião das crises, no lugar de radicalizações, observam-se concessões por parte dos trabalhadores preocupados em garantir a sobrevivência da empresa e dos próprios empregos. Diante disso, a esquerda condenava a negociação coletiva e a burocracia sindical por julgá-las responsáveis pela acomodação dos trabalhadores ao sistema.

Hyman corretamente pondera sobre a não-linearidade da realidade: o conflito não pode ser usado permanentemente, tanto porque geraria retaliação por parte dos empregadores, como também porque os trabalhadores não estariam dispostos, exceto em casos extremos, a assumir os custos de uma estratégia de antagonismo. Ademais, prossegue o autor, historicamente, a atos de subversão da ordem seguiram-se regimes autoritários que destruíram direitos dos sindicatos autônomos.

Sendo assim, até que ponto seria correta a idéia de sindicalismo de classe? Alguns argumentos indicariam a inadequação dessa perspectiva: o sindicalismo careceria da possibilidade de promover a unidade de classe em razão da profunda divisão dos trabalhadores por tipos de ocupação, de qualificação, por tipos de contrato de trabalho, de atributos demográficos, divisões essas que acabariam por gerar motivações e interesses distintos. Além disso, em relação ao concei-

to de classe na versão marxista, Hyman problematiza pelo menos três aspectos: (a) o capitalismo não teria gerado a pretensa polarização de classes; (b) a formulação puramente econômica de classe seria inadequada; e (c) a definição “objetiva” da classe não garantiria a emergência da consciência de classe e da ação coletiva.

A idéia de sindicalismo de classe expressaria, assim, um paradoxo: a representação do grupo não poderia basear-se em unidade de interesses em razão de profunda divisão dos mesmos; não poderia também apelar à oposição de classe sob pena de ser deslegitimado. Por outro lado, a realidade das classes manifestar-se-ia pela percepção da exploração e da insegurança. Ainda que indiretamente, o sindicalismo seria um agente de classe. Residiria aí o dualismo: o sindicato uniria e dividiria, promoveria lutas, ao mesmo tempo que regulamentaria e normalizaria as relações de emprego. Este é o paradoxo.

No entanto, conforme Hyman salienta, a experiência histórica mostrou que o radicalismo de classe poderia levar não à destruição do capitalismo, mas à emergência de regimes autoritários como o fascismo. Os sindicatos de classe transformaram-se, aceitando a defesa da ordem e da estabilidade econômica em detrimento da política de classe; os que continuaram com a retórica radical entraram em contradição com a prática cotidiana.

Em oposição à concepção de sindicalismo de classe, desenvolve-se a noção de sindicalismo como agente de integração à sociedade civil, o qual se expressa no pós-guerra, como “parceria social”. A expressão tem origem na doutrina católica e fundamenta-se na idéia de harmonia social e de reciprocidade funcional entre capital e trabalho. Poderia também expressar a idéia de uma relação igualitária entre parceiros ou

ainda uma relação entre instituições com recursos de poder que buscam uma situação de equilíbrio pragmático entre os interesses de ambos. Nesse caso, cooperação não significaria harmonia de classe ou subordinação, mas transformação do conflito em permanente “guerra de manobra”, na expressão gramsciana; não como ideologia do consenso, mas como relações institucionalizadas entre oponentes em igualdade de condições.

Hyman chama a atenção para o fato de que, na primeira geração de pactos sociais, vigorou a lógica de ganhos compartilhados com distribuição regulada do crescimento econômico, relativo pleno emprego e expansão do Estado de Bem-Estar Social.

Na Europa dos anos 1960 e 1970, difundiu-se a opção neo-corporativista ou social-democrata, síntese entre negociação coletiva pragmática e política pública de Estado orientada para a reforma econômico-social. Os sindicatos aceitavam restrições salariais em troca de funções consultivas na formulação e implementação de políticas econômicas e sociais. Verificava-se, assim, mudança de arena – da fábrica para a política; da pressão econômica à influência política. A partir do final dos anos 1960, a agenda avançou em favor dos trabalhadores, incorporando questões como humanização das condições de trabalho, alteração da divisão de trabalho excessiva, autonomia, oportunidades de desenvolvimento de carreira. Nesse sentido, a opção neo-corporativista diferenciava-se do sindicalismo de negócios, já que as atividades sindicais não se restringiriam à agenda da negociação coletiva.

Os ganhos dessa perspectiva estariam na possibilidade de construção de uma ordem social mais justa numa conjuntura de crescimento econômico expressivo e de mercado de trabalho favorável. Mesmo assim, os críticos afirmam que os sacrifícios foram maiores que os benefícios. Os ganhos desaparece-

riam com a perda de poder de barganha dos trabalhadores a partir do último quartel do século XX, em razão de mudanças econômico-políticas desfavoráveis a certos segmentos de trabalhadores.

Examinando empiricamente os três tipos ideais de sindicalismo, Hyman discute os exemplos da Grã-Bretanha, da Alemanha e da Itália do pós-guerra.

O “modelo britânico”, cujas origens remontam há mais de dois séculos, baseou-se, segundo o esquema de Hyman, no eixo *mercado-classe*. O movimento sindical britânico defendeu com ardor a livre negociação coletiva e, ao contrário do que ocorreu em outros países europeus, as relações sindicais na Grã-Bretanha caracterizaram-se pela baixa intervenção do Estado, refletindo-se na quase inexistência de legislação trabalhista (tradição voluntarista). De outro lado, o movimento sindical britânico expressou a forte identidade de classe, característica dos trabalhadores que representava. A retórica socialista não impediu, no entanto, uma pragmática acomodação ao sistema (Hyman, 1999).

A ascensão do governo Thatcher, em 1979, representou, segundo Hyman, algo como uma revolução: a política liberal que impunha disciplina monetária, fim do protecionismo estatal e liberalização dos mercados incluía restrição à ação sindical.

Inúmeras medidas legais passaram a regular e a limitar a ação dos sindicatos, inclusive o direito de greve, alterando, assim, o princípio da não-intervenção do Estado. Por outro lado, a política econômica, juntamente com tendências que vinham se afirmando (como queda dos índices de industrialização e crescimento do setor de serviços) contribuiu para a ocorrência de mudanças significativas no mercado de trabalho, expressas, entre outras, pelo aumento no índice de desemprego, redução do emprego no serviço público, crescimento da jornada

flexível, bem como novas formas de organização do trabalho e de remuneração, que tiveram impacto negativo na taxa de sindicalização e, em consequência, no número de greves e conflitos trabalhistas. O enfraquecimento dos sindicatos se refletiria na instância partidária, com a perda de poder de influenciar decisões. Em consequência, a vitória do Labour Party, em maio de 1997, não resultou em alterações nos princípios que regeram a economia e as relações sindicais durante o governo conservador.

A resposta dos sindicatos britânicos, em face da conjuntura adversa, foi a de alterar a natureza do modelo que o caracterizara até então – o eixo mercado-classe –, passando a pautar-se pelos princípios da “parceria social”. A maior parte dos acordos negociados sob tais princípios, nos anos 1990, envolviam a aceitação de maior flexibilidade no trabalho em troca de garantia do emprego. Seria, portanto, o fim do “modelo mercado-classe” e o início do chamado *mercado-social*, não sem conflitos, contradições e desequilíbrio nas relações entre patrões e empregados, que tenderia a conceder à empresa os benefícios maiores, frutos gerados através da política de parceria social (Hyman, 1999).

Na Alemanha, o chamado capitalismo organizado teria estabelecido um certo equilíbrio entre as forças de mercado e as de coordenação e regulação do Estado, o que garantiria lucro aos empresários e bem-estar aos trabalhadores. Os sindicatos constituíam-se em atores de conflito, mas respeitando os limites de regras definidas pela ordem social, na defesa de metas sociais partilhadas também por outros atores sociais. Tal modelo era garantido por expressivo crescimento econômico com estabilidade, favorecendo a expansão do mercado de trabalho. Expressava-se assim o modelo que tinha como eixos o mercado e a sociedade, ou seja, o mercado-social (Hyman, 2001, p. 121).

Nos anos 1970, esse esquema passa a ser desafiado por uma onda de greves espontâneas contra a política sindical de coalizão, pela produtividade, que tendia a excluir segmentos da classe trabalhadora, como mulheres, trabalhadores imigrantes e de baixa qualificação. Nos anos 1980, o crescimento do desemprego, a desindustrialização, a corrupção, a má administração, colocaram os sindicatos na defensiva e contribuíram para a perda do apoio público.

Na Itália do pós-guerra, os sindicatos adquiriram influência como atores político-sociais pela ativa contribuição na construção de uma estrutura social de bem-estar. Nos anos 1970, cerca de 50% da força de trabalho era sindicalizada; a agenda das negociações coletivas fora ampliada, incluindo questões relativas às condições de trabalho e de vida (desafio à disciplina fabril, ao intenso ritmo de trabalho e à fragmentação de tarefas, demandas relativas a rebaixamento dos custos de moradia, transporte e eletricidade e questionamento sobre a desigualdade regional no país).

A experiência do fascismo levava a esquerda a compreender a impossibilidade da luta pela transformação socialista através da mobilização da classe trabalhadora, surgindo assim o chamado compromisso histórico – aliança do PCI (Partido Comunista Italiano) com outros partidos, incluindo a Democracia Cristã, com o objetivo de lutar pela melhoria nas condições dos trabalhadores. Tal estratégia corresponderia, segundo Hyman, ao modelo *classe-sociedade*. A globalização, as novas tecnologias, novos métodos de organização do trabalho, as privatizações, evidenciaram a forte presença do mercado nos anos 1980 e 1990. Os sindicatos perderam força e tanto os empregadores como os governos puderam mais facilmente dispensá-los nas negociações.

Os argumentos de Hyman seriam de que a atuação dos sindicatos no século XX

pautou-se pela disciplina e padronização do mundo *fordista* e foi imposta pelos trabalhadores *core*, qualificados, predominantemente, homens, que também foram seus beneficiários; corresponderia, assim, ao conceito de solidariedade mecânica formulado por Durkheim. Contudo, as concepções de mercado, sociedade e classe que definiram as ações sindicais, configuravam-se nos limites da nação. O impasse atual residiria no fato de que os sindicatos deveriam atuar como mediadores de forças econômicas transnacionais.

A alternativa, segundo Hyman, seria construir uma nova agenda de regulação pautada por parâmetros supranacionais, enquanto as novas utopias deveriam igualmente orientar-se por essa dimensão (solidariedade transnacional). As ações sindicais deveriam substituir a conformidade organizacional pela coordenação da diversidade – sobrepondo a “solidariedade mecânica” a “solidariedade orgânica”, no sentido empregado por Durkheim. Tal coordenação constituir-se-ia em tarefa complexa: conjugar diferenças, o que requereria negociação contínua. As novas tecnologias e seu uso inteligente constituir-se-iam em instrumentos importantes no suporte de estratégias organizacionais.

Como acima referido, ao explicar o declínio dos sindicatos, certos analistas tendem a privilegiar fatores externos, como a globalização, as novas tecnologias, a reestruturação produtiva, posto que tais fatores contribuem para alterar significativamente os princípios que regeram o mundo do trabalho em boa parte do século XX. Entretanto, como afirmam Hyman (1999) e Dombois e Pries (1998), os impactos desses fenômenos sobre os sindicatos não são análogos –: enquanto os sindicatos mais fortes e bem estruturados teriam melhores condições de enfrentar a nova situação, podendo

até dela saírem fortalecidos, o contrário ocorreria com os mais fracos –, o que leva à relativização o peso dos fatores externos. Portanto, reforçar-se-ia a tese de que os problemas que atingem os sindicatos não poderiam ser explicados diretamente pelos processos de globalização, liberalização e de privatização, senão por uma série complexa de fatores estruturais e conjunturais, internos e externos. Nesse sentido, poder-se-ia concluir com Western (citado por Hyman, 1999, p. 127) que “os fatos recentes não indicam o triunfo dos mercados sobre as instituições, mas a limitada capacidade das instituições nacionais para controlar os efeitos de um contexto institucional global”.

Hyman (1996) critica também a tese que atribui o declínio do sindicalismo a aspectos subjetivos baseados na idéia que opõe ao coletivismo do passado o individualismo do presente. De um lado, afirma ele, o suposto “coletivismo solidário do passado” também representou “um veículo mais eficaz para apoiar as metas econômicas individuais” (Hyman, 1996, p. 20) e, de outro, o “individualismo do presente” representaria, muitas vezes, um movimento contra um sindicalismo voltado para trabalhadores qualificados, do setor industrial, do sexo masculino, regido por princípios hierárquicos e centralizadores. Nesse sentido, o “novo individualismo” teria o mérito de ampliar o escopo do velho coletivismo economicista das negociações coletivas, ao preocupar-se em incorporar, entre as demandas dos trabalhadores, aspectos relacionados à qualidade de vida e à ampliação da participação.

### **Sindicato Competente**

Segundo Durand (2004), o surgimento dos sindicatos relacionava-se à luta contra as más condições de trabalho, em busca de



benefícios materiais (elevação dos salários) e simbólicos (dignidade e identidade do trabalhador). O desenvolvimento do capitalismo e, mais recentemente, da economia de serviços, se não eliminou os problemas no trabalho (insegurança, intensificação do ritmo de trabalho), trouxe compensações, como elevação da qualificação, redução do autoritarismo, melhor comunicação com as chefias, as quais tendem a substituir algumas das demandas sindicais.

Durand aponta também para os equívocos que muitas vezes incorrem os sindicatos ao interpretarem as opções dos trabalhadores: os sindicatos opuseram-se à adoção de horários flexíveis supondo que tenderiam a desestruturar os coletivos de trabalho. Os trabalhadores, no entanto, muitas vezes os preferem para melhor conciliar a jornada de trabalho com a vida privada. No Brasil, é ilustrativo o que ocorreu com a política de Participação nos Lucros ou Resultados (PLR): rejeitada pelos sindicatos, passou a vigorar em muitas empresas por acordo entre estas e os trabalhadores, já que os valores pagos eram de interesse dos trabalhadores. Durand critica igualmente os discursos sobre o sofrimento do trabalho que, segundo o autor, ignoram as satisfações, prazeres, *status*, obtidos no local e através do trabalho e que invalidariam as teses miserabilistas.

Durand argumenta que, com a complexificação da estrutura do capitalismo e as transformações no mundo do trabalho, altera-se o papel dos sindicatos: a oposição entre “sindicalismo revolucionário” e “sindicalismo reformista” cedeu lugar à oposição “sindicalismo reivindicativo” e “sindicalismo cooperativo”. Decorreria daí a necessidade de os sindicatos se capacitarem, de forma a alcançar o nível de conhecimento das gerências com quem devem negociar. Durand afirma que, no caso da França, houve subutilização pelos sindicatos da possibilidade,

prevista em lei, de desenvolver “competência técnica”. Igualmente importante seria adquirir conhecimento a respeito da gestão econômica e financeira da empresa.

Nessa perspectiva, os sindicatos não deveriam limitar-se a gerir ou reparar as conseqüências sociais dos processos de reestruturação, mas antecipar-se e intervir desde o início do processo, lutando para obter informações estratégicas, pressionando as gerências para influenciar nas decisões. Portanto, mesmo assumindo uma posição cooperativa, os sindicatos não fugiriam à confrontação. Cooperação e confrontação, participação e conflito não seriam termos excludentes, mas, ao contrário, seriam integrados à política sindical, uma vez que esta não poderia desenvolver-se sob conflito permanente – a produção é a sua condição de existência – e nem em cooperação total – sob pena de eliminar a razão de ser dos sindicatos. O modelo de cooperação, portanto, não significaria apenas negociar de acordo com o princípio de ganhos mútuos; muitas vezes, torna-se necessário forçar a aceitação de reformas importantes.

### **Sindicato como Agente Social**

Partindo de uma perspectiva que privilegia a estratégia dos agentes sociais, Bacon e Blyton (2004) constroem uma matriz de possíveis respostas dos sindicatos durante as negociações, utilizando-se de duas dimensões: orientação ideológica e ação. Os autores buscam avaliar a natureza das respostas e o impacto das mesmas sobre a reestruturação no local de trabalho.

Dada a complexidade do contexto, os negociadores teriam dificuldades em definir o curso racional da ação e prever resultados. Diante de tais situações, os negociadores tenderiam a empreender todos os

esforços para alcançar resultados que mantivessem certo equilíbrio entre objetivos conflitantes.

A matriz construída a partir da combinação das duas dimensões – orientação ideológica e ação – prevê quatro possibilidades de respostas:

1) *Engajamento cooperativo*. Os sindicatos cooperam com a empresa sobre a questão das mudanças; tendem a acreditar que a empresa agiria de forma justa; a tendência seria haver uma distribuição dos ganhos ao final das negociações. O risco dessa estratégia seria adotar a agenda da empresa em detrimento dos interesses dos trabalhadores.

2) *Oposição militante*. Os sindicatos podem recusar-se a cooperar. Baseiam-se na idéia de “batalha final”; para obter sucesso, necessitariam de uma liderança de esquerda muito bem organizada.

3) *Oposição moderada*. Sindicatos moderados podem, às vezes, recusar-se a cooperar e opor-se às mudanças. Isso pode ocorrer quando a empresa exige muitas concessões dos sindicatos sem compensações aos trabalhadores.

4) *Engajamento militante*. Sindicatos com orientação militante podem cooperar taticamente, sempre que os interesses dos trabalhadores e da empresa coincidem; a cooperação pode ocorrer sobre questões específicas, como saúde e segurança. Terão dificuldades em convencer a empresa de que estão sendo sinceros, assim como convencer os filiados de que cooperar não significa “vender-se” ao capital.

A pesquisa realizada pelos autores, para analisar os resultados de negociações em que as posições acima foram adotadas, concluiu que os sindicatos militantes que possuem organização no local de trabalho, quando cooperam por razões táticas, podem obter benefícios significativos, em razão da possibilidade/ameaça de recorrer à oposição.

Entretanto, advertem os autores, essa conclusão não deveria sustentar o argumento nem a favor da cooperação por si mesma – esta apenas funcionaria quando detendo a ameaça real de oposição – nem de rejeição *a priori* da cooperação.

Os autores chamam a atenção para a importância de avaliar-se os resultados considerando a combinação entre ação na negociação e orientação ideológica. Esta influenciaria fortemente as escolhas e decisões de seus representantes no processo de negociação, já que condicionaria os sindicatos para agir de acordo com a decisão de cooperar ou não. A ideologia dos sindicatos influenciaria também a estratégia da empresa: sindicatos com ideologias militantes inibiriam a empresa de impor mudanças, uma vez que o risco de não chegar a um acordo seria maior. Ao contrário, pareceria igualmente racional aos gerentes forçar os sindicatos moderados a fazer concessões.

Segundo Bacon e Blyton, tais conclusões demonstrariam que explicar resultados valendo-se apenas das ações dos sindicatos durante as negociações levaria a equívocos. Por outro lado, avaliar os resultados considerando apenas as implicações para os empregados (demissões, salários, satisfação no trabalho e estresse no trabalho), poderia levar à conclusão de que a orientação militante seria a mais recomendável e que os moderados agiriam de forma irracional. Os autores concordam com a afirmação de Kelly (1998) de que o comportamento dos trabalhadores é complexo: resistem à “exploração” ao mesmo tempo que cooperam com a empresa para garantir a viabilidade dos empregos.

Na pesquisa realizada por Bacon e Blyton, um dos sindicatos investigados havia cooperado para a introdução de “trabalho em equipe”, na expectativa de que essa forma de organização do trabalho contri-

buisse para o aumento de produtividade da planta, ainda que o resultado fosse maior intensificação no ritmo de trabalho e demissões. Em outro caso, resultados semelhantes foram rejeitados, tendo em vista que o aumento de produtividade seria pequeno. No caso de um sindicato de oposição militante, a intensificação do ritmo de trabalho foi rejeitada e a satisfação no trabalho elevou-se. Em outro exemplo, o sindicato impediu mudanças no trabalho, mas com baixa elevação na satisfação no trabalho e menor impacto na produtividade do que no número de demissões.

As tomadas de decisões no curso das negociações são complexas e os resultados nem sempre são os esperados. O importante a reter seria que os atores agiriam racionalmente segundo seus objetivos.

Decorreria daí, segundo os autores, o equívoco das análises marxistas, cujo foco, dirigindo-se apenas à ideologia e aos ganhos dos trabalhadores, avalia a moderação dos sindicatos como concessão, ignorando que a estratégia dos mesmos obedece a uma lógica em busca de fins racionais. Por exemplo, em um dos casos estudados por Bacon e Blyton, a tradição de moderação do sindicato, relacionava-se, em parte, ao fato de, por um lado, a empresa em questão pagar percentual significativo de altos salários e, de outro, à ausência de alternativas de emprego na localidade em questão.

## Conclusões

Estaria o sindicalismo em crise ou em busca de novas estratégias? A literatura examinada leva-nos a concluir que ambas as alternativas são possíveis, e a visualização de uma ou de outra depende da perspectiva do observador. A idéia de crise apresenta-se para os que percebem os sindicatos como

um movimento classista, atuando sob o princípio da “solidariedade mecânica”, em esfera própria do mundo *fordista*, na perspectiva do conflito. Esse sindicalismo está, realmente, em crise. A idéia de “novas estratégias” se afirma para os que percebem a realidade em movimento e os agentes sociais reorientando-se, criando novos campos de conflito e de negociação, a despeito dos constrangimentos. Nessa perspectiva, considera-se a idéia de transição – que para os sindicatos talvez seja longa e gradativa – em que a realidade não se acha estagnada, nem os atores congelados, mas reagindo a novas situações, propondo novas agendas, criando alternativas.

A ênfase na perspectiva baseada na “agência” e nas estratégias inovadoras dos atores, a qual se destaca nos autores examinados, não deve obscurecer o fato de que aquelas são facilitadas ou dificultadas pelo *leque de oportunidades* decorrente de um sistema institucional existente (padrão de organização, legislação) e de um contexto social mais amplo (níveis de crescimento econômico, de desemprego, de inovação tecnológica). O que parece valer a pena destacar é que, mesmo em condições bastante difíceis, escolhas importantes podem ser feitas: ou permanecer no passado e sucumbir, ou valer-se de oportunidades que emergem da nova situação e, assim, buscar novos caminhos.

A diversidade que se manifesta em todas as dimensões da realidade do trabalho veio para ficar. Os sindicatos que escolherem continuar como atores sociais relevantes terão de basear suas ações no princípio da diversidade. Suas ações terão de ser consideradas num contínuo que vai da cooperação ao antagonismo, do mercado à classe, utilizando-se de um e/ou de outro, em graus distintos, de acordo com as circunstâncias, o que requer a aplicação de novos conceitos políticos e

sociais e, sobretudo, uma radical mudança cultural (Katz, Batt e Keefe, 2002, p. 2).

Ganhará quem for capaz de reverter situações contingentes e flexíveis a seu favor. Será necessário formular políticas alternativas de forma criativa. Para tanto, torna-se fundamental um forte investimento em capacitação das lideranças sindicais no sentido de superar certos dogmas que se mostram, atualmente, sem eficácia.

A história é feita de transformações e rupturas e, a despeito dos impasses e obstáculos que se criam, especialmente para certos segmentos sociais, a mesma história ensina-

nos que estratégias inovadoras são capazes de obter ganhos em quaisquer contexto.

É evidente que as relações entre os sindicatos e as empresas globais são desiguais, mas isso não necessariamente significa supor que o mais fraco será o perdedor. É importante que os sindicatos adquiram novas competências técnicas assim como novas atitudes e valores: conceitos como contingência, flexibilidade, diversidade, pluralidade, produtividade e qualidade tornam-se fundamentais para tratar com a nova realidade. Justiça e igualdade não podem mais ser identificados com homogeneidade e uniformidade.

#### Nota

- 1 Como observa Ramalho (1999, p. 220): “o fato de pertencer a uma Central mais conservadora parece não ter até aqui impedido uma atuação efetiva dos sindicatos a favor dos operários”.

#### Bibliografia

- BACON, Nicolas & BLYTON, Paul. (2004), “Trade union responses to workplace restructuring: exploring union orientations and actions. *Work, Employment and Society*, 18: 749-73, Londres, Sage.
- DOMBOIS, Rainer. (2003), “El camino hacia relaciones laborales internacionales?”. *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo*, año 8, n. 16, México, Alast, pp. 161-87.
- DOMBOIS, Rainer & PRIES, Ludger. (1998), “Un huracán devastador o un choque catalizador? Globalización y relaciones industriales en Brasil, Colômbia e México”. *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo*, año 4, n. 8, México, Alast, pp. 59-87.
- DURAND, Jean-Pierre. (2004), *La chaîne invisible. Travailler aujourd'hui: flux tendu et servitude volontaire*. Paris, Seuil.
- GITTEL, Jody H.; VON NORDENFLYCHT, Andrew & KOCHAN, Thomas. (2004), “Mutual gains or zero sum? Labor relations and firm performance in the airline industry”. *Industrial and Labor Relations Review*, 57 (2): 163-80, January, Ithaca/Londres, NY, Cornell University Press.
- GIDDENS, Anthony. (1986). *The constitution of society. Outline of the theory of structuration*. 3. ed. Cambridge/Oxford, Polity Press & Basil Blackwell Ltd. [paperback].

HECKSCHER, Charles C. (1996), *The new unionism: employee involvement in the changing corporation*. Ithaca, ILR Press, Cornell University Press.

HERZENBERG, Stephen. (2002), "Reinventing the US Labour movement. Inventing post-industrial prosperity: a progress report", in A. V. Jose, *Organized labour in the 21st century*, Genebra, ILLS.

HYMAN, Richard. (1996), "Los sindicatos y la desarticulación de la clase obrera". *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo*, año 2, n. 4, México, Alast, pp. 9-28.

\_\_\_\_\_. (1999), "Sistemas nacionais de relações industriais e os desafios da transnacionalização: um balanço bibliográfico". *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo*, año 5, n. 9, São Paulo, Alast, pp. 115-42.

\_\_\_\_\_. (2001), *Understanding European trade unions. Between market, classes and society*. Londres, Sage.

KATZ, Harry & DARBISHIRE, Owen. (1998), "Convergências e divergências nos sistemas de emprego". *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo*, año 4, n. 8, São Paulo, Alast, pp. 5-26.

KATZ, Harry; BATT, Rosemary & KEEFE, Jeffrey. (2002), *The revitalization of the CWA: integrating collective bargaining, political action, and organizing*. Apres. no IRRA Meeting, January, Atlanta, Georgia [digitado].

KOCHAN, Thomas A.; KATZ, Harry C. e McKERSIE, Robert B. (1986), *The transformation of American industrial relations*. Nova York, Basic Books.

KELLY, John. (1998), *Rethinking industrial relations*. 2. ed. Londres, Routledge.

LOCKE, Richard & THELEN, Kathleen. (1998), "Comparações contextualizadas: uma abordagem alternativa para a análise da política sindical". *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo*, año 4, n. 8, São Paulo, Alast, pp. 109-49.

RAMALHO, José Ricardo. (1999), "Novas fábricas do setor automobilístico: o caso do Sul Fluminense", in Iram J. Rodrigues, *O Novo Sindicalismo – vinte anos depois*. Rio de Janeiro, Vozes/Educ/Unitrabalho, pp. 211-228.

TILLY, C. (1978), *From mobilization to revolution*. Nova York, McGraw Hill.

TURNER, Lowell. (2006), "Widening the circle. Social dialogue and the politics of urban coalition building". *Social Actors, Work organization and New Technologies in the 21th century*. IIRA 14th World Congress, Lima, Peru, Fondo Editorial, pp. 97-115.

• Artigo recebido em jan/2007

• Aprovado em ago/2007

## Resumo

*Sindicatos em transformação: “modelos” de ação sindical – o debate internacional*

O artigo aborda a atual crise que, de modo geral, atinge os sindicatos, a partir do exame de uma literatura representativa, cujo mérito encontra-se no esforço teórico realizado por estudiosos europeus e norte-americanos, na tentativa de avançar no entendimento do fenômeno, buscando ultrapassar os limites da análise empírico-descritiva. Os autores em questão propõem diferentes modelos de análise, mas tendem a convergir no sentido de privilegiar como fatores decisivos para a compreensão do fenômeno aspectos internos aos sindicatos (recursos de poder, estratégias inovadoras, renovação das lideranças), rejeitando as análises baseadas na perspectiva do conflito estrutural que definiria as relações entre capital e trabalho e que explicariam o declínio dos sindicatos a partir de fatores externos, tais como mudanças ocorridas na economia e no mundo do trabalho. Ao contrário dessas últimas, que tendem a evidenciar a homogeneidade de resultados, os autores examinados enfatizam a diversidade de situações, que dependeria não apenas do contexto social mas, sobretudo, da capacidade dos atores (sindicatos) de atuar estrategicamente diante de novos desafios.

**Palavras-chave:** Crise do sindicalismo; Modelos de estratégias sindicais; Interesse de classe; Agência.

## Abstract

*Unions in transformation: union action “models” – the international debate*

The article deals with the present crisis of unions by examining a foreign literature which tries to develop theoretical frameworks to advance a better understanding of the phenomenon. The analyzed authors have the merit of seeking to overcome the limits of the empirical-descriptive analysis. Instead, they propose different models of analysis, although tending to converge by focusing on the internal aspects to the unions (power resources; innovative strategies; leadership renovation), considered as decisive factors for the understanding of the phenomenon. They reject, therefore, the analyses based on the ideas of a structural conflict between capital and labor and that the decline of the unions would be explained by external factors alone, such as the changes in the economy and in the world of labor. Contrary to the homogeneity of the outcomes shown by the latter assumption, the authors emphasize the diversity of situations, a result not only of the social context, but overall, of the actors' (unions) capacities of acting strategically in face of the new challenges.

**Keywords:** Unions' crisis; Models of unions' strategies; Class interests; Agency.



## Résumé

*Syndicats en transformation: "modèles" d'action syndicale – le débat international*

Cet article aborde la crise actuelle qui, de façon générale, atteint les syndicats. Le sujet est abordé à partir de l'examen d'une littérature représentative dont le mérite repose sur l'effort théorique réalisé par des auteurs européens et nord-américains qui essayent d'approfondir la compréhension de ce phénomène en cherchant à dépasser les limites de l'analyse empirique et descriptive. Ces auteurs proposent différents modèles d'analyse mais tendent à privilégier des facteurs internes aux syndicats comme éléments décisifs à la compréhension du phénomène (ressources du pouvoir, stratégies innovantes, renouvellements des cadres). Ils rejettent ainsi les analyses qui, basées sur la perspective du conflit structurel, définiraient les relations entre capital et travail et expliqueraient le déclin des syndicats à partir de facteurs externes tels les changements survenus dans l'économie et dans le monde du travail. Contrairement à ces analyses qui visent à mettre en évidence l'homogénéité des résultats, les auteurs étudiés mettent en avant une diversité de situations qui ne dépendrait pas uniquement du contexte social, mais davantage de la capacité des acteurs (les syndicats) à agir stratégiquement face à de nouveaux défis.

**Mots-clés:** Crise des syndicats; Modèles d'action syndicale; Intérêts de classe; Agence.