

DIMENSÕES DO SINDICALISMO INGLÊS RECENTE: DO NEOLIBERALISMO DA ERA THATCHER À “TERCEIRA VIA” DE TONY BLAIR

**Ricardo Antunes
IFCH-UNICAMP**

Texto apresentado ao XXIII Encontro Anual da ANPOCS, Caxambú, MG, de 19 a 23 de outubro de 1999. (99GT1812).

DIMENSÕES DO SINDICALISMO INGLÊS RECENTE: DO NEOLIBERALISMO DA ERA THATCHER À “TERCEIRA VIA” DE TONY BLAIR¹

Ricardo Antunes²

A experiência inglesa recente, particularmente depois da ascensão de Margareth Thatcher e da implantação do projeto neoliberal, trouxe profundas conseqüências para o mundo do trabalho no Reino Unido e particularmente na Inglaterra.³ A sociedade inglesa alterou-se profundamente. Mutações ocorreram em seu parque produtivo, passando pela redução das empresas estatais, pela retração do setor industrial, pela expansão do setor de serviços privados, enfim, pela reconfiguração da Inglaterra na nova divisão internacional do trabalho. Houve também enormes repercussões na *forma de ser* da classe trabalhadora, de seu movimento sindical, de seus partidos, de seus movimentos sociais, de seus ideários e valores.

Pode-se dizer que o movimento sindical inglês - o *trade unionism* - vivenciou desde períodos de ascensão, como nas décadas de 1890 e 1970, como também períodos de declínio, como nos anos 1930 e especialmente a partir dos anos 1980. Fases ascensionais e de declínio também ocorreram em outros países da Europa Ocidental, com significados e momentos diferenciados, em função das características e especificidades de cada país. Realidades nacionais diferenciadas criaram um movimento sindical de configurações

¹ Este texto retoma pontos que se encontram mais desenvolvidos no capítulo V de nosso livro *Os Sentidos do Trabalho (Ensaio sobre a Afirmação e a Negação do Trabalho)*, no prelo pela Editora Boitempo.

² Professor de Sociologia do Trabalho no IFCH-UNICAMP e autor, entre outros, de *Adeus ao Trabalho?*, Ed. Cortez, organizador de *Neoliberalismo, Trabalho e Sindicatos (A Reestruturação Produtiva na Inglaterra e Brasil)*, Ed. Boitempo e Coordenador da Coleção *Mundo do Trabalho*, Ed. Boitempo.

³ Nossas considerações, ainda que muitas vezes válidas para todo o Reino Unido, têm a Inglaterra como referência central.

políticas, ideológicas, religiosas, ocupacionais etc., bastante heterogêneas no interior do continente europeu ocidental. (Ackers, Smith, Smith, 1996: 1/2; Pelling, 1987: 264)

Enquanto na França, Itália e Espanha, houve uma forte competição entre católicos, socialistas e comunistas, no sindicalismo do norte da Europa, como na Inglaterra, na Alemanha, na Holanda e nos países escandinavos, as disputas pela hegemonia estavam predominantemente sob influência da social-democracia (e dos trabalhistas, no caso inglês). Na Suécia, por exemplo, são altas as taxas de filiação sindical (as mais altas do mundo, seguidas pela Holanda), sendo que o oposto ocorre na França e na Espanha. Do mesmo modo, pode-se presenciar um maior nível de politização das atividades sindicais na sul da Europa, em comparação a uma maior institucionalização e organização nos locais de trabalho no norte da Europa. (Ackers, Smith, Smith, 1996: 2/3 ; McIlroy, 1995: 415/417 e Taylor, 1989: XIV/XV)

Este quadro diferenciado, que acima tão somente indicamos, é suficiente para ilustrar o risco que existe quando se oferece uma generalização abusiva e mesmo uma identificação da processualidade sindical em curso nos países da Europa Ocidental. Se é possível capturar algumas das tendências mais gerais presentes no cenário sindical europeu, deve-se também oferecer um exame levando em conta as diferenças presentes na história de cada país.

Em seu relacionamento com o movimento operário e sindical o capitalismo inglês tem, neste sentido, traços que lhe são bastante particulares: enquanto nos anos 70, a Alemanha manteve seu sistema de contratação, seu *welfare state*, sua estabilidade nas condições de emprego, a Inglaterra da fase Thatcher implementou mudanças em direção ao sistema de "livre mercado", diferenciando-se ainda mais em relação aos países do norte da Europa. *"Por todas estas razões, o sindicalismo britânico necessita de um tratamento especial" para se compreender suas tendências mais gerais, bem como seus desafios atuais, marcados, entre tantos pontos, pelo debate "entre o 'coletivismo' do Capítulo Social Europeu e o mercado livre, a alternativa 'individualista' americana", polêmica*

presente e que "pode ser crucial para o futuro do sindicalismo na Grã-Bretanha e na Europa". (Ackers, Smith, Smith, 1996:4)

Desde o final do Governo Trabalhista, e em particular já no ano de 1978, era possível detectar um quadro de crise histórica no movimento operário inglês. *"O sintoma visível da doença (dramaticamente confirmado no ano seguinte) foi o voto declinante do Partido Trabalhista Inglês". (Idem:4/5)* Mudanças sociais importantes vinham ocorrendo durante as décadas posteriores ao pós-guerra, incluindo a redução do número de trabalhadores manuais, a feminização da força de trabalho e o crescimento da diversificação étnica no interior da força de trabalho. Paralelamente, as ações grevistas, durante este mesmo período, encontravam crescente oposição pública. Em verdade, presenciava-se uma significativa alteração nos traços constitutivos do movimento operário e sindical existente na Inglaterra desde o final do século XIX. (Idem:5; Pelling, 1987: 282/4 e Ackers, Smith, Smith, 1996)

Ao longo da sua história, o sindicalismo inglês esteve sempre associado à idéia de força e de estabilidade. Seu nível de sindicalização era amplo e extensivo. Em 1920, 8.348.000 de trabalhadores, representando 45,2% da força de trabalho, eram membros do sindicato. *"Se estes números reduziram-se à metade durante a depressão entre-guerras, o crescimento a partir da segunda metade dos anos 1930 levou à expansão da taxa de sindicalização para 9 milhões nos anos 40, e 13,5 milhões - mais de 55% da força de trabalho - em 1979". (McIlroy, 1996: 2/3 e 1995: 11)* Enquanto em 1910, a taxa de sindicalização era de 14,6%, atingindo 2.565.000 membros associados, em 1933 chegou a 22,6%, totalizando 4.392.000. Em 1955, os índices de sindicalização chegaram a 44,5%, abarcando 9.741.000 trabalhadores sindicalizados. (McIlroy, 1995: 11)

Institucionalmente organizado, dotado de relativa ausência de fragmentação, tanto política quanto partidária, o movimento operário e sindical inglês está estruturado de modo bifronte: seu braço sindical está nacionalmente aglutinado em torno do TUC (*Trades Union Congress*), a central sindical inglesa. Seu braço político, que se originou do próprio TUC, é

formado pelo *Labour Party*. Esta trajetória singular inverteu a sequencialidade existente em grande parte do movimento operário dos países capitalistas avançados; na Inglaterra, o TUC deu origem ao Partido Trabalhista e tem sido o seu pilar básico de sustentação (embora isto venha mudando muito nos últimos anos).

O TUC, nascido em 1868, praticamente não teve oponentes importantes ao longo de todo o século, estruturando-se através de "*padrões complexos de organização e de um plurisindicalismo comportando uma variedade de sindicatos de ofícios, industriais, ocupacionais e gerais, que competiam pela adesão dos trabalhadores. Nos anos 1960, mais de 20 sindicatos representavam os trabalhadores em uma fábrica da Ford. Existiam 651 sindicatos na Inglaterra, com 183 deles organizando 80% do conjunto dos membros associados ao TUC. Nos anos 1970, um número crescente de fusões levou a uma tendência por um sindicalismo multi-ocupacional*". (McIlroy, 1996: 3)

Com forte enraizamento nas fábricas e nos locais de trabalho, combinando de maneira complexa tanto *cooperação* quanto *oposição*, o sindicalismo inglês contabilizava, no fim da década de 50, mais de 90 mil *shop stewards*, volume que chegou, nos anos 70, a aproximadamente 350 mil representantes sindicais de base. Pela estruturação nos locais de trabalho, através dos *shop stewards*, o sindicalismo inglês encontrava base de apoio para sua política de negociação e contratação, de feição institucionalizada e hierarquizada. Sua principal sustentação encontrava-se nos setores industriais, estatais e privados. As indústrias de carvão, a siderurgia, entre outras atividades produtivas estatais, contabilizavam em diversas áreas industriais forte presença operária e sindical, que resultavam das políticas de nacionalização desenvolvidas durante os governos trabalhistas.

Capital, trabalho e estado apoiavam-se numa "*regulamentação voluntária das relações de emprego. Havia a ausência de uma legislação detalhada - traço marcante, se comparado a qualquer outro sistema nacional - e a prioridade foi dada à negociação coletiva autônoma. Até a década de 70, e em alguns casos posteriormente, não existia nenhum direito legal de filiação ao sindicato ou de seu reconhecimento, nenhuma*

obrigação por parte dos empregadores para negociar, nenhuma garantia do cumprimento de acordos coletivos por parte das Justiça e nenhum direito a greve.(...)

O enraizado reformismo do sindicalismo britânico obteve uma forma organizacional independente com a criação do Partido Trabalhista(..). Os sindicatos marcaram esta criação através do domínio constitucional do processo decisório do partido (...)"(Idem:5/6) O Partido Trabalhista relacionou-se com os sindicatos e com o movimento operário, concebendo-o como um braço industrial (dado pelos sindicatos) e um braço político (dado pelo próprio partido). "A retórica socialista da constituição do Partido Trabalhista estava divorciada da sua prática, a qual apenas adquiriu uma coerência reformista com a adoção do keynesianismo e do estado-proprietário nos anos 1940. Entretanto, isso monopolizou a lealdade dos eleitores da classe trabalhadora. O Partido Comunista e outras organizações de esquerda tinham um crescimento débil: eles exerciam influência nas indústrias, mas tinham importância política marginal. Os horizontes da maioria dos trabalhadores eram limitados pelo trabalhismo, sustentados por reformas vindas de um Estado complacente e pelo sucesso obtido na negociação coletiva. Até 1979, o Labour esteve no governo durante 11 dos 15 anos anteriores, assegurando-lhe uma importante, embora exagerada, influência sindical nos negócios do Estado, sustentado por um consenso pós-guerra, em torno do pleno emprego e do welfare state". (Idem:5/6. Ver também Taylor, 1989:121/3)

Defendendo economicamente a força de trabalho e evitando a aplicação de medidas restritivas às conquistas trabalhistas, o sindicalismo inglês avançou, "recrutando um número crescente de trabalhadores white collar, cuja densidade sindical cresceu neste grupo de 32% em 1968 para 44% em 1979. Como cresceu também a força de trabalho feminino, cuja densidade sindical aumentou de 26% em 1965 para quase 40% em 1979. Mais de 70% da força de trabalho foi incluída por acordos coletivos. Na indústria e no setor público, 90% dos locais de trabalho possuíam shop stewards." (McIlroy, 1996:7)

A expansão do sindicalismo do setor público foi também um traço muito expressivo daqueles anos de avanço do trabalhismo inglês. Durante este período, o "*NUPE [National Union of Public Employees, posteriormente incorporado ao UNISON]* cresceu de 200.000 membros em 1960, para 700.000 em 1979. A *NALGO [National and Local Government Officer's Association, também posteriormente incorporada ao UNISON]* tinha 274.000 membros em 1960 e 753.000 em 1979. Existiam em torno de 370.000 associados sindicais junto ao *NHS [National Health Service]* em 1967 e 1 milhão e trezentos mil em 1979. Estes desenvolvimentos mudaram bastante a face do sindicalismo britânico, que possuía anteriormente o selo do setor privado". (McIlroy, 1995: 10)

A expansão do TUC e do *Labour Party*, o primeiro representado o braço *sindical* dos trabalhadores e o segundo expressando sua atuação *político-parlamentar* (dada a forte inter-relação entre estes organismos, freqüentemente estes níveis de ação se mesclavam) caracterizou uma fase ascensional também do movimento grevista inglês. Na década de 60, houve grande expansão das paralisações, que atingiram, nos anos 69/74, a média anual de 3.000 greves, alcançando 12,5 milhões de trabalhadores paralisados. Combinavam-se greves locais, com greves nacionais em escala ampliada, envolvendo especialmente os trabalhadores públicos. Ocorreram também greves políticas, das quais foram exemplos as paralisações políticas contra a prisão dos trabalhadores portuários, que desafiaram a legislação do governo conservador em 1972, as ações contra a restrição à atividade sindical de 1969 e especialmente a greve dos mineiros, em 1974, que levou à queda de Edward Heath, ministro do gabinete conservador. Além destas paralisações políticas ampliadas, os anos que antecederam o advento do thacherismo caracterizaram-se pela ampliação da presença dos *shop stewards*, da organização nos locais de trabalho e dos piquetes, além das ocupações nas empresas e nos locais de trabalho, denominadas *work-ins*, onde muitas vezes os trabalhadores assumiam inclusive as direções da empresas. A votação ampla dos trabalhadores ingleses ao *Labour Party*, dava-se basicamente pela imbricação existente entre o TUC e o *Labour Party*. Mediados pela vinculação sindical, parte significativa da

classe trabalhadora inglesa garantia seus votos ao trabalhismo, conferindo base sindical a ação política do *Labour Party*.⁴ Apesar da sua ampliação e politização nos anos 60/70, o movimento sindical inglês, através da ação institucional e política do *Labour Party*, foi pouco a pouco dando sinais de esgotamento, mostrando-se limitado, quer no sentido de viabilizar um projeto mais densamente *socialdemocrático*, como aquele existente nos países do norte da Europa, quer no sentido de assumir um perfil mais claramente *socialista*, à maneira de alguns países do sul da Europa, como França e Itália, onde eram fortes as correntes de esquerda, especialmente aquelas vinculadas aos Partidos Comunistas. Esta limitação e mesmo esgotamento teve sua expressão clara em 1979, quando o Partido Conservador consegue, através da ascensão de Thatcher, quebrar a trajetória anterior, marcada por forte presença do trabalhismo inglês. Esta nova fase da história recente do Reino Unido, alterou profundamente as condições econômicas, sociais, políticas, ideológicas, valorativas, dando início à longa noite do sindicalismo britânico. Era o advento, na Inglaterra, da variante neoliberal, na sua forma mais ousada e virulenta, que manteve os conservadores no poder até maio de 1997.

Com a ascensão do conservadorismo de Thatcher, uma *nova agenda* vai transformar substancialmente a trajetória participacionista anterior do *Labour*. Pouco a pouco, foi se desenhando um modelo que alterava tanto as condições econômicas e sociais existentes na Inglaterra, quanto a sua estrutura jurídico-institucional, de modo a compatibilizar-se com a implementação do modelo neoliberal. Seu eixo central era fortalecer a liberdade de mercado, buscando o espaço da Inglaterra na nova configuração do capitalismo. A *nova agenda* contemplava, entre outros pontos:

⁴ Ver, por exemplo, os dados eleitorais apresentados em Callinicus e Harman, 1987, especialmente pp.83/88.

1) a *privatização* de praticamente tudo que havia sido mantido sobre controle estatal no período trabalhista⁵;

2) a redução e mesmo extinção do capital produtivo estatal;

3) o desenvolvimento de uma legislação *fortemente desregulamentadora* das condições de trabalho e flexibilizadora dos direitos sociais;

4) a aprovação, pelo Parlamento Conservador, de um conjunto de atos fortemente coibidores da atuação sindical, visando destruir desde a forte base fabril dos *shop stewards*, dos delegados sindicais nas empresas, até as formas mais estabelecidas do contratualismo entre capital, trabalho e Estado, expressos, por exemplo, nas negociações coletivas.

Erigiu-se uma contextualidade que propiciou o advento de uma "nova cultura empresarial", marcada pela proliferação de conceitos e práticas como *Business School*, *Human Resource Management (HRM)*, *Total Quality Management (TQM)*, *Employee Involvement (IE)* e *Empowerment*. Contra o "coletivismo" existente no mundo do trabalho, em sua fase anterior, a Inglaterra ingressava na era do individualismo, do *novo gerenciamento e das novas técnicas de administração*. Esta *nova agenda*, que se expandiu intensamente na década de 80, contemplava ainda a expansão dos empregos junto aos trabalhadores não-manuais, a elevação e ampliação do setor de serviços, especialmente privados, a expansão do trabalho autônomo, que duplicou entre 1979 e 1990 e o enorme incremento do trabalho *part-time*. O mesmo acontece com a redução ou enxugamento das empresas (*lean production*), o crescimento das pequenas unidades produtivas, a diminuição da estrutura burocrática gerencial, cujos resultados se fizeram notar no aumento acentuado dos níveis (cíclicos e estruturais) de desemprego, além de acarretarem significativas mudanças na estrutura e nas relações de classe, durante as décadas de 80 e 90. (Ackers, Smith, Smith, 1996: 4/7)

⁵ À exceção do Metrô e do Correio, praticamente todas as demais atividades públicas (de serviços) encontram-se hoje, após a fase das privatizações, nas mãos do capital privado. E, frequentemente, volta ao debate inglês a possibilidade de privatização destas empresas estatais.

A existência de condicionantes políticos e ideológicos extremamente favoráveis, dados pela hegemonia do neoliberalismo thatcherista, bem como das suas seguidas vitórias eleitorais (derrotando por quatro vezes consecutivas os trabalhistas), aliado ao seu ímpeto privatista e defesa ideológica do sistema de livre mercado, constituíram-se no solo fértil sobre o qual se erigiu uma nova fase do capitalismo inglês. Seu impacto se sente no resultado: menos *industrializante* e mais voltado para os *serviços*, menos voltado para a *produção* e mais *financeiro*, menos *coletivista* e mais *individualizado*, mais *desregulamentado* e menos *contratualista*, mais *flexibilizado* e menos "rígido" nas relações entre capital e trabalho, mais fundamentado no *laissez-faire*, no *monetarismo* e totalmente contrário ao *estatismo nacionalizante* da fase trabalhista. Em síntese, mais sintonizado com o capitalismo pós-crise dos anos 70. (Ackers, Smith, Smith, 1996: 3/9 e Kelly, 1996: 77/82)

A conversão do sindicalismo em *inimigo central* do neoliberalismo trouxe conseqüências diretas no relacionamento entre Estado e classe trabalhadora. Dirigentes sindicais foram excluídos das discussões da agenda estatal (particularmente em relação às políticas de desemprego e ao direcionamento da economia e do papel do Estado) e retirados dos diversos órgãos econômicos, locais e nacionais. Assistiu-se também ao fechamento de vários órgãos tripartites, como o *National Enterprise Board*, que estabelecia o campo da intervenção estatal, o *Manpower Services Commission*, voltado para o treinamento de recursos humanos e para a política de mercado, além do *National Economic Development Committee*, voltado para as medidas nacionalizantes e corporativas, que vigorava desde os anos 60.

Essa prática de exclusão acentuou-se nos anos 80 e 90. Nos *Training and Enterprise Councils*, a presença de sindicalistas reduziu-se a apenas 5%, sendo que, em muitos deles, ela foi literalmente eliminada. Houve boicote à atuação sindical junto aos associados da agência de informações do Governo (GCHQ, *Government Communications Headquarters*)

cujos funcionários foram proibidos de exercer atividade sindical. (McIlroy 1995: 207 e 1996; 10; Taylor, 1989; 121/3).

O thatcherismo reduziu fortemente a ação sindical, ao mesmo tempo em que criou as condições para a introdução das novas técnicas produtivas, fundadas na individualização das relações entre capital e trabalho e no boicote sistemático à atuação dos sindicatos. Incluiu nesta política anti-sindical a restrição para a atuação dos *shop stewards*, os delegados sindicais de empresas e limitou também os locais de trabalho (*closed shop*), onde eram garantidos os direitos de filiação sindical. Transitou-se de um sistema legal anterior, que regulamentava de maneira mínima as relações de trabalho, *para um forte sistema de regulamentação cujo significado essencial era, por um lado, desregulamentar as condições de trabalho e, de outro, coibir e restringir ao máximo a atividade sindical*. Em outras palavras, de um sistema de pouca regulamentação que possibilitava a ampla atividade sindical, para uma sistemática de ampla regulamentação, restritiva para os sindicatos e desregulamentadora, no que diz respeito às condições do mercado de trabalho.

O exemplo da greve é elucidativo: para que sua decretação tenha validade legal, há um ritual complexo de votações que burocratizam e limitam fortemente a sua ocorrência, que deve ser anunciada e posteriormente seguir toda uma teia de limitações. As greves de solidariedade foram proibidas; também foram coibidas as ações de conscientização dos sindicatos, como os piquetes e a pressão sindical tradicionalmente exercida sobre os trabalhadores que desconsideravam as decisões coletivas, tomadas por voto secreto, pela realização da greve. Somente as paralisações que seguiam o ritual burocrático-legal restritivo é que tinham validade. Quando esta sistemática não era rigorosamente cumprida, os sindicatos sofriam penalidades, que atingiam multas altíssimas, de modo a inviabilizar a vida associativa e sindical. *A "autonomia sindical foi significativamente comprometida: votações compulsórias, com complexos e detalhados requerimentos, diziam respeito à ação industrial, às eleições internas, bem como às decisões sobre as atividades políticas dos sindicatos. Quase todos os aspectos da atividade dos sindicatos, das finanças às*

medidas visando obter a filiação dos membros, até o Bridlington Agreement, que regulamentava as disputas entre sindicatos, tudo isso foi objeto de intervenção legal. Apesar de sua oposição à intervenção estatal, os Conservadores estabeleceram duas novas comissões estatais para financiar indivíduos que exercessem seus direitos contra seus sindicatos. Simultaneamente, os direitos dos trabalhadores contra os empregadores, de terem proteção contra a demissão no gozo da licença-maternidade, têm sido reduzidos gradualmente". (McIlroy, 1996: 12/13)

O conservadorismo thatcherista foi tão virulento que excluiu o Reino Unido da assinatura e adesão da Carta Social estabelecida pela União Européia, que estipulava um conjunto de direitos sociais a serem seguidos pelas países participantes. O neoliberalismo inglês, continuado por Major, procurou restringir e rebaixar *ao máximo* as decisões concernentes ao capítulo social da União Européia, cujas decisões eram tomadas em Bruxelas.

Restringido fortemente o âmbito de ação do sindicalismo do setor produtivo estatal, como aquele existente nas minas de carvão e na siderurgia, limitada ou mesmo eliminada a participação dos sindicalistas nas decisões das empresas públicas, finda a obrigatoriedade da contratação coletiva e a sua substituição pela negociação individualizada entre capital e trabalho, tudo isso veio afetar e mesmo mudar substancialmente as relações sociais existentes entre capital, trabalho e Estado na Inglaterra.

O neoliberalismo inglês teve, entretanto, que se defrontar com movimentos de oposição de grande envergadura, como as greves do mineiros em 1982 e especialmente a histórica greve de 1984-85, voltada contra a política de fechamento das minas, que durou quase um ano. Mais de 220 mil postos de trabalho nas minas foram eliminados pela política thatcherista desde 1979, resultando na quase extinção de uma das mais importantes categorias do movimento operário inglês, responsável por histórica tradição de luta e resistência, que combinava sindicalismo combativo e de oposição ao neoliberalismo, sob a

liderança de Arthur Scargill.⁶ Apesar da solidariedade que se espalhou por todo o Reino Unido, da coesão entre trabalhadores mineiros e suas famílias, especialmente as mulheres, da importante solidariedade internacional, da fortíssima resistência dos mineiros, ao cabo de quase um ano de luta, a greve findou sem conseguir realizar seu intento principal, que era *impedir o fechamento das minas*. (McIlroy, 1995: 213 e 1996:11/12 e Pelling, 1987: 288/90)

Entre 1989/90, nova onda de explosões sociais atingiu em cheio o conservadorismo thatcherista, através das revoltas contra o *poll tax*. (Strange, 1997:14) Estas rebeliões foram contrárias ao aumento generalizado dos impostos que afetavam especialmente os mais pobres. Constituíram-se, em verdade, na mais forte manifestação pública de desgaste do neoliberalismo, uma vez que a greve dos mineiros de 1984/5, apesar de seu enorme significado social, político, ideológico e simbólico, tinha tido um desfecho desfavorável para os trabalhadores. Nas rebeliões contra o *pool tax*, houve um recuo do Governo, motivado pelo forte descontentamento social e político contra o neoliberalismo, o que acarretou o aumento do desgaste de Margareth Thatcher.

Dentre as profundas repercussões na estrutura da classe trabalhadora inglesa, durante os quase 20 anos de vigência do neoliberalismo, deve-se enfatizar, também, que o enorme processo de desindustrialização abalou profundamente o mundo do trabalho. Como indica Huw Beynon: "(...)as dramáticas mudanças que ocorreram na composição e organização do trabalho e do emprego em todo o Reino Unido", podem ser "apreendidas mais dramaticamente nas mudanças nas indústrias de carvão e siderurgia. Anteriormente, centro da administração da economia estatal 'smoke-stack', hoje elas estão privatizadas e contam com uma força de trabalho de menos de 40 mil trabalhadores, reduzidos a somente 3% da sua força no pós-guerra". (Beynon, 1995: 1/2)

⁶ Arthur Scargill, então presidente do NUM (*National Union of Mineworker*), sindicato dos trabalhadores nas minas.

A produção industrial no Reino Unido contava, em 1979, com mais de 7 milhões de trabalhadores empregados, ocorrendo uma redução para 3,75 milhões em 1995. Os dados abaixo evidenciam a intensidade da perda de postos de trabalho:

Mudanças nos Padrões de Emprego no Reino Unido (em milhões)

	Manufatura	Serviços	Total*
1979	7,013	13,68	22,97
1985	5,307	13,86	21,073
1995	3,789	15,912	21,103

Fonte: *Employment Gazette*, vários anos (citado por Beynon, 1995: 2)

(*) Inclui “outras atividades”

Enquanto o desemprego atingiu fortemente os ramos têxtil e de couro, que se reduziram de 723 mil em 1979, para 366,2 mil em 1995, houve também a introdução de plantas industriais com capitais norte-americano, alemão, japonês, coreano etc., que encontraram inúmeros incentivos e concessões feitas pelo governo neoliberal. As empresas envolvidas desenvolveram-se especialmente nos ramos da microeletrônica, mas também no ramo automobilístico, de que é exemplo a construção da *Nissan Motor Manufacturing*, no norte da Inglaterra. Mas, elas não conseguiram impedir os níveis crescentes de desemprego, que aumentaram intensamente nos anos 80 e início de 90. Já nos dois primeiros anos do Governo Thatcher, os trabalhadores desempregados somavam mais de 2 milhões, chegando a 3 milhões em 1986. Seus índices apontavam 5% em 1979, chegando a 12% em 1983, atingindo áreas onde era particularmente forte a presença dos sindicatos.

Recentemente os índices de desemprego têm sido "abrandados" por estatísticas que escondem formas de desemprego; entretanto, as conseqüências do enorme processo de desregulamentação da força de trabalho, da inexistência de mecanismos regulamentadores das condições de trabalho e da enorme flexibilização do mercado, possibilitaram uma expansão sem precedentes do trabalho *part-time* que, ao considerar os trabalhadores nestas condições, como fazendo parte do contingente de empregados, reduz fortemente as estatísticas de desemprego.⁷

Paralelamente à redução do trabalho industrial, especialmente nas áreas de maior densidade sindical, ampliava-se o número de trabalhadores no setor de serviços, onde os índices de sindicalização eram menores. O contingente feminino aproximava-se de 50% do total da força de trabalho, sendo que foi crescente também o aumento de trabalhadores *part-time*, temporários etc.⁸ O mesmo processo de ampliação deu-se com os empregados nas áreas administrativas, nos setores liberais e especialmente entre trabalhadores autônomos. Ainda no setor de serviços, destacou-se o comércio, com a enorme expansão para as grandes redes de supermercados (*Tesco, Safeway* etc.), além das companhias de seguros, das empresas de serviços financeiros e de turismo. Como diz Huw Beynon, no ano de 1995, mais da metade da Grã Bretanha colhia resultados maiores do setor financeiro e de serviços, do que do industrial. Neste mesmo ano, havia cerca de 1,25 milhão de pessoas empregadas no ramo hoteleiro e de lazer, correspondendo a uma quantidade da

⁷ Enquanto os números oficiais de junho de 1997 estipulavam em 5.7% o índice de desemprego no Reino Unido, estimativas baseadas em critérios aceitos pela O.I.T. apontavam o índice de 7.2%. (*Financial Times*, 17/julho/1997: 9) A partir de fevereiro de 1998, o governo passou a adotar como critério para a mensuração dos índices oficiais os padrões aceitos pelos organismos internacionais. (*Financial Times*, 04/fevereiro/1998: 18)

⁸ Segundo a pesquisadora Sheila Rowbotham, da Universidade de Manchester, em fins de 1997 o *Office for National Statistics* anunciou que o contingente de trabalho feminino suplantava, pela primeira vez na Inglaterra, nos últimos 50 anos, o volume de trabalho masculino. (*The Guardian*, 03/janeiro/1998)

força de trabalho maior do que a existente em vários ramos industriais tradicionais, herdeiros do fordismo.⁹ (Beynon, 1995:4).

Deste complexo quadro de mutações, tanto na estrutura de classes, quanto nas relações sociais, políticas, ideológicas, valorativas etc., a classe trabalhadora britânica viu desenvolver um grupo variado de trabalhadores, do qual se pode citar os "*part-time-workers*", "*temporary-workers*", "*casual-workers*", "*self-employed-workers*", entre outros exemplos, configurando-se o que Beynon, sugestivamente, caracterizou como *trabalhadores hifenizados (hyphenated workers)*. (Idem:8) Em suas palavras: "*Eles são os trabalhadores hifenizados em uma economia hifenizada. A velha economia industrial da Grã-Bretanha era altamente regulada; ela empregava grande número de trabalhadores altamente sindicalizados, empregados em contrato de tempo integral.*" (Idem:12) Sua maior parcela era composta de homens-trabalhadores, responsáveis pela maior parte do salário familiar. Como consequência destas mutações no mundo do trabalho, cada vez mais o salário feminino tornou-se fundamental no orçamento doméstico. Beynon mostra ainda que, além da redução do trabalho masculino no conjunto da força de trabalho na Inglaterra, tem havido também redução dos trabalhadores menores de 18 e com mais de 54 anos. (Idem:16)

Este quadro complexificado e contraditório de mutações na estrutura da classe trabalhadora inglesa levou o autor a afirmar que "Curiosamente, no momento em que 'o trabalho está se tornando escasso', mais e mais pessoas estão trabalhando mais horas" (Idem:12) Estas novas tendências, baseadas nas técnicas da *lean production*, *just-in-time*, qualidade total, *team work*, têm sido responsáveis por um nítido processo de *intensificação*

⁹ Beynon discorre longamente sobre a heterogeneidade destes "novos trabalhadores dos serviços", comparando-os com os trabalhadores manuais da indústria tradicional. Mostra ainda como foi grande a ampliação do trabalho feminino neste ramo da atividade econômica, particularmente através da expansão do regime de trabalho *part-time* (Idem: 6)

do trabalho, com o conseqüente aumento da insegurança no emprego, do *stress* e das doenças decorrentes da atividade laborativa. (Idem:15/22)¹⁰

Estas mutações ocorridas no interior da estrutura da classe trabalhadora desencadearam conseqüências importantes no universo sindical, uma vez que paralelamente à retração dos setores industriais com maior densidade sindical, presenciou-se uma ampliação em segmentos de trabalhadores médios, autônomos, *part-time*, dotados em grande medida de pouca tradição de luta sindical, uma vez que sua expansão é relativamente recente.(Beynon, 1995 e McIlroy, 1996).

Se foi significativo o movimento sindical e grevista desencadeado pelos trabalhadores ingleses nos anos 60 e 70, a partir de 1979, com a vitória do Partido Conservador e o início da Era Thatcher, a ação política do governo assumiu um forte sentido anti-sindical, afetando profundamente o sistema de representação dos trabalhadores. Conforme afirma McIlroy, "*o número de sindicalizados reduziu-se de 13,5 milhões em 1979, para 8,2 milhões em 1994. O número de filiados ao TUC caiu de 12,2 milhões em 1979, para 6,9 milhões em 1994. Os ganhos obtidos nos anos 1960 e 70 foram revertidos com forte vingança: em 1948 havia 1 milhão de membros sindicalizados a mais, em comparação a 1994. Hoje os sindicatos organizam apenas um terço da força de trabalho e o TUC menos ainda. Para cada sindicato, o declínio foi diferenciado. Aqueles que recrutavam trabalhadores manuais no setor privado foram os mais afetados. O TGWU (Transport and General Workers' Union) viu seu número de sindicalizados reduzir pela metade, de mais de 2 milhões em 1979, para 914.000 em 1994. (...) O Sindicato Nacional dos Mineiros (National Union of Mineworkers, NUM) tinha 257.000 membros em 1979, enquanto nos anos 90 reduziu-se para cerca de 8.000 filiados, tendo sido superado pelo Sindicato dos Atores (Actors Equity)". (McIlroy, 1996: 19).*

¹⁰ Ver também, sobre as doenças do trabalho na Inglaterra, *Hard Labour (Stress, Ill-health and Hazardous Employment Practices*; 1994: 23/25.

Menor declínio sofreu o UNISON, maior sindicato da atualidade, que atua no setor público e é fortemente vinculado ao serviço de saúde e aos funcionários municipais. Esta sigla resultou da fusão, que ocorreu em 1993, entre três sindicatos que muitas vezes atuavam junto aos mesmos setores, basicamente vinculados aos trabalhadores públicos: a *Confederation of Health Service Employees* (COHSE), que aspirava ser o sindicato representante do setor de saúde; o *National Union of Public Employees* (NUPE), que representava os trabalhadores do setor público e ainda a *National and Local Government Officers' Association* (NALGO), que incorporava os trabalhadores *white collar* junto ao serviço público e também recrutava trabalhadores vinculados aos serviços de saúde, gás, energia elétrica, água, transporte e educação superior. Após o processo de privatização, o UNISON vem recrutando associados também junto ao setor privado. (McIlroy, 1995: 14 e 1996: 19)

Conforme dados oferecidos pela TUC, em 1992, os sindicatos com maior número de filiados na Inglaterra, eram: o UNISON, com 1.486.984, o TGWU (*Transport and General Workers' Union*) com 1.036.000, o AEEU (*Amalgamated Engineering and Electrical Union*) com 884.000, o GMB (*General Municipal Boilermakers*), com 799.101 e o MSFU (*Manufacturing, Science and Finance Union*), com 552.000 associados. (McIlroy, 1995: 15).

Conforme vimos acima, este processo de redução vem se intensificando ainda mais nos últimos anos e atingiu mais fortemente o TGWU. *A fusão dos sindicatos tem sido uma das mais freqüentes respostas do sindicalismo inglês, face a desmontagem e a diminuição de seu número de associados.* Se, em 1979, o TUC tinha 112 sindicatos filiados, em 1994, esse número reduziu-se para 69. (McIlroy, 1996: 27).

A redução dos índices de sindicalização, presente ao longo de todo o período pós-79, foi resultado de um conjunto de elementos que fizeram parte do governo Thatcher-Major, quer pelas transformações estruturais, quer pelo conjunto de políticas anti-sindiciais implementadas. A complexidade e diversidade dos elementos que estiveram presentes no

mundo do trabalho, levaram a uma das fases mais difíceis do sindicalismo e do movimento operário britânico. As restrições ocasionadas pela coibição da atuação política dos sindicatos, combinando com a restrição de sua organização nos locais de trabalho, numa contextualidade adversa e de intensa virulência anti-social, acabaram por levar a este quadro agudamente defensivo do sindicalismo inglês.

A retração é também visível quando se compara a ocorrência das greves: enquanto na segunda metade dos anos 1970 a média anual foi de 2.412 greves, na primeira metade dos anos 80 houve uma redução para 1.276 paralisações, tendência que se acentuou ainda mais entre 1986 e 1989, quando ocorreram em média 893 greves por ano. Durante a década de 90, esta tendência acentuou-se ainda mais no Reino Unido: em 1990, ocorreram 630 greves; em 1991, este número caiu para 369; em 1992, chegou a 253; em 1993, a 211 e, em 1994, reduziu-se a 205 greves. Se, em 1980, primeiro ano de vigência do neoliberalismo, as greves atingiram o volume de 1.330 paralisações, envolvendo 834.000 trabalhadores e acarretando 11.964.000 jornadas diárias não-trabalhadas, em 1993, as 211 paralisações envolveram 385.000 trabalhadores e acarretaram 649.000 jornadas diárias não-trabalhadas. *"As estatísticas demonstram um substancial declínio dos conflitos industriais desde 1979 e refletem o ambiente modificado - dado pela erosão da indústria do carvão, do ramo automobilístico e das docas. O número de greves declinou profundamente no início dos anos 80 e acentuou-se em 1988"*. (McIlroy, 1995:120/121 e 1996:22)

Também reduziram-se os espaços de reconhecimento dos sindicatos nos locais de trabalho. Em 1984, contavam com 66% de aceitação no conjunto das empresas e, em 1990, esse índice caiu para 53%. Somente 30% das novas empresas reconheciam os sindicatos, sendo 23% no âmbito das empresas privadas. Grande ainda foi a redução da amplitude das negociações coletivas, de abrangência significativa no período pré-79; se, em 1984, ela alcançava o total de 71% da classe trabalhadora, em 1990, este índice era de 54% e esta tendência decrescente continuava num ritmo forte. Do mesmo modo, nos locais de trabalho os *shop stewards* reduziram-se de 54% em 1984, para 38% em 1990. (McIlroy, 1996: 21)

Esse quadro crítico afetou fortemente a vida associativa sindical. O TUC, em particular, distanciado-se de seu passado trabalhista anterior viu, ao longo da década de 80 e particularmente de 90, tornarem cada vez mais tênues seus vínculos com o *Labour Party* (convertido posteriormente em *New Labour*). Viu-se também representando uma parcela menor do conjunto da classe trabalhadora. *Tornou-se cada vez mais a expressão institucionalizada de um grupo de pressão e cada vez menos um sindicalismo com representação de classe*. Conforme decisão de seu mais recente congresso, realizado em 1997, o desafio maior do TUC é:

- 1) qualificar a força de trabalho;
- 2) dar-lhe maior empregabilidade;
- 3) manter *parceria* com a Confederação das Indústrias Britânicas (*Confederation of British Industries*, COB) e com as empresas no âmbito local;
- 4) colaborar com o "novo" ideário patronal, marcado pela novas técnicas de gerenciamento, pela aceitação das privatizações e pelo reconhecimento da necessidade de flexibilizar o mercado de trabalho, entre tantos outros elementos. Desse modo, o TUC está operando, no universo sindical, um processo similar à metamorfose realizada no interior do *New Labour*. Tony Blair, discursando no Congresso de 1997 do TUC, afirmou que este *deveria tornar-se o New TUC, seguindo a mesma trajetória de "modernização" empreendida pelo New Labour*. (*Financial Times*, 10/setembro/1997)¹¹

A aproximação com o projeto recente do *New Labour*, entretanto, implicou *num maior distanciamento dos sindicatos em relação à estrutura partidária*. *Cada vez mais*

¹¹ Tony Blair conclamou o TUC a abandonar sua imagem de oposição aos empresários e a somar-se ao *New Labour* "na cruzada para tornar o Reino Unido mais competitivo". (*Financial Times*, 10/setembro/98). Os representantes John Monks, secretário geral do TUC e Adair Turner, diretor geral da CBI (*Confederation of British Industry*) discutiram formas de parceria e cooperação possíveis entre as duas entidades. (*Financial Times*, 04/setembro, 10/setembro, 11/setembro /1998)

torna-se menor a influência dos sindicatos no comando político do New Labour, operando-se uma enorme mudança em relação ao seu projeto original.

Estas mutações políticas tiveram uma clara relação tanto com as transformações ocorridas na Inglaterra, ao longo do neoliberalismo, que afetaram fortemente a estrutura produtiva naquele país, quanto com as mudanças que vinham ocorrendo em escala global. Tudo isso afetou intensamente as relações entre o TUC e o *Labour Party*.

- Elementos da Reestruturação Produtiva Britânica: Ideário e Pragmática

Compatibilizando-se aos mecanismos presentes nas principais economias capitalistas avançadas, as unidades produtivas britânicas adaptavam-se aos processos de enxugamento (*downsizing* ou *lean production*), à introdução de maquinário, à "japonização" e ao toyotismo, à acumulação flexível, em suma, ao conjunto de mecanismos requeridos pelo capital, nesta fase de concorrência e transnacionalização. As formas mais estáveis de emprego, herdadas do fordismo, foram desmontadas e substituídas pelas formas flexibilizadas, terceirizadas, do que resultou um mundo do trabalho totalmente desregulamentado, um desemprego massivo, além da implantação de reformas legislativas nas relações entre capital e trabalho. Esse processo, conforme a indicação de Elger, vem afetando de maneira *desigual*, ainda que enfraquecendo *substancial e crescentemente* a organização sindical nos locais de trabalho. (Elger, 1996:2 e Beynon, 1995:10/13)

O ingresso de capitais estrangeiros, com suas práticas e experiências no relacionamento sindical dos países de origem (como o Japão, por exemplo, que introduziu unidades produtivas no Reino Unido), bem como o impacto das novas tecnologias, especialmente dadas pelos computadores e pelo maquinário informacional, tudo isso fez parte do processo de integração da Inglaterra num mundo econômico transnacionalizado.

O estudo de diferentes experiências implantadas no Reino Unido durante o período recente, mostra claramente algumas das principais tendências que vêm ocorrendo. É

importante indicar, entretanto, que grande parte da literatura voltada para o estudo concreto da produção no Reino Unido nas últimas décadas, tem enfatizado a necessidade de aprofundamento das pesquisas empíricas, quer para se conhecer o significado destas mudanças, quer também para desmistificar o ideário dominante, que defende os "valores" presentes na "nova empresa", "nas novas formas de relacionamento" entre capital e trabalho, no "novo universo produtivo", nas "novas formas de colaboração" etc. (Ackers, Smith, Smith, 1996; Pollert; 1996; Stephenson; 1996; Amin, 1996 e Tomaney, 1996)

Os traços particularizadores e mesmo singularizadores da experiência recente sobre as "relações industriais" na Inglaterra que as novas pesquisas críticas vêm oferecendo, já têm permitido elucidar algumas das principais tendências existentes naquele país. Elas têm demonstrado como a implantação das novas técnicas produtivas vêm acarretando a deterioração das condições de trabalho, a intensificação do ritmo produtivo e o aumento da exploração do trabalho, resultando muito freqüentemente na própria exclusão da atividade sindical. Em outros casos, tem ocorrido algo diverso: após a tentativa inicial de exclusão dos sindicatos pelas gerências, frente à ausência de mecanismos de representação dos trabalhadores, os organismos sindicais acabam por retornar ao âmbito fabril, do qual haviam sido excluídos. Isso mostra a complexidade e diferenciação presentes nestas experiências das chamadas "novas técnicas de gestão" na Inglaterra.

A questão que se torna relevante, então, é compreender como os trabalhadores vêm vivenciando estas novas condições, marcadas por formas flexíveis de trabalho e de que modo estas mutações vêm afetando a sua *forma de ser*.¹²

¹² Na impossibilidade de desenvolver aqui, fizemos um estudo de algumas experiências recentes de implantação destas novas técnicas, através do estudo de dois empreendimentos japoneses no Reino Unido, vinculados ao ramo automobilístico: o caso da *Nissan Motor Manufacturing*, no norte e da *Ikeda Hoover*, no nordeste da Inglaterra, sendo esta última resultado da associação entre a *Nissan* e a *Hoover*, para suprimento da planta automobilística da *Nissan*. (Ver Antunes, 1999 ou especialmente Ackers, Smith, Smith, 1996; Stephenson; 1996 e Pollert; 1996.)

A vigência do projeto neoliberal, com seus enormes significados na estruturação jurídico-política e ideológica, *associado ao processo de reestruturação produtiva do capital*, acabaram acarretando enormes conseqüências no interior da classe trabalhadora inglesa. Pode-se destacar a ausência de regulamentação da força de trabalho, a amplíssima flexibilização do mercado laborativo e a conseqüente precarização dos trabalhadores, *particularmente no que concerne aos seus direitos sociais*. Como resultado deste quadro, especialmente durante a recessão dos anos 80 houve também um aumento crescente do desemprego, tanto estrutural quanto conjuntural, que converteu a Inglaterra no país onde as condições de trabalho são mais deterioradas, quando comparadas aos demais países da União Européia. Isso pode ser constatado através dos seguintes dados:

1) A Inglaterra foi o único país da União Européia cuja jornada de trabalho semanal aumentou na última década;

2) o número médio de horas trabalhadas por semana, para trabalhadores em tempo integral, é de aproximadamente 40 horas (42 horas para os homens e 38 para as mulheres). Os trabalhadores alemães, por exemplo, trabalham 36 horas por semana;

3) os trabalhadores manuais trabalham 44,2 horas por semana e os trabalhadores não-manuais trabalham 38,2 horas;

4) em 1996, 3 milhões e 900 mil pessoas trabalharam mais do que 48 horas por semana, sendo que, em 1984, este contingente era de 2 milhões e 700 mil. (Dados extraídos de *The Observer*, 30/11/1997)

Nestas condições de flexibilização e desregulamentação do mercado de trabalho, pode-se compreender o porque da enorme recusa do neoliberalismo da era Thatcher/Major em aceitar os termos da *Carta Social* da União Européia, bem como da recusa de Tony Blair, à frente do *New Labour*, em iniciar uma revisão da desregulamentação e da flexibilização do mercado de trabalho no Reino Unido. A existência de um mercado de trabalho altamente flexibilizado e desregulamentado, constituiu-se no traço distintivo da reestruturação produtiva do capital sob a condução do projeto neoliberal.

Não foi sem resistências, entretanto, que esta política foi implementada. Já nos referimos anteriormente a alguns confrontos ocorridos na década de 80. Nos anos 90 também foi possível perceber a eclosão de diversos movimentos de trabalhadores que expressavam o descontentamento e a oposição às transformações que vinham afetando fortemente o mundo do trabalho.

Talvez o mais expressivo e simbólico movimento de resistência ao neoliberalismo inglês e as suas formas destrutivas, ao longo dos anos 90, possa ser encontrado na greve dos doqueiros de Liverpool. Iniciado em setembro de 1995, voltou-se contra as formas de flexibilização do trabalho no sistema portuário, que acarretava um forte processo de precarização das condições de trabalho. A ação, considerada ilegal, resultou na demissão de 500 trabalhadores que, a partir de então, iniciaram um significativo movimento grevista que perdurou até fevereiro de 1998. Ao mesmo tempo em que confrontavam diretamente a política neoliberal de destruição dos direitos do trabalho, bem como sua legislação fortemente coibidora da ação dos trabalhadores, este movimento, em seus mais de 2 anos de duração, estampou os limites do sindicalismo tradicional britânico, representado pelo TUC, cuja ação de respaldo e solidariedade ao movimento, foi limitadíssima e, em vários momentos, se constituiu numa ação política que dificultou a ampliação da luta dos portuários para outros portos e também para outras categorias de trabalhadores. (Gibson, 1997: 1/2)

A história recente desse movimento remete a 1988, quando Thatcher anunciou a intenção de repelir o sistema de emprego permanente que os doqueiros haviam conquistado. O comitê dos doqueiros reagiu através de ações, reuniões, atos, em várias partes do país, para organizar a luta contra aquela decisão e, como resposta, iniciaram uma greve. Ela foi desencadeada em dois portos, em Tilbury (Londres) e em Liverpool. O sindicato oficial TGWU, sindicato dos trabalhadores em geral e do transporte, que também engloba a categoria dos doqueiros, através de suas lideranças, posicionou-se contrário à greve, temendo pelo seu caráter "ilegal", de confronto com o governo. Embora os *shop*

stewards tenham iniciado uma paralisação não oficial, sua sustentação foi impossível depois da retirada do apoio do TGWU. Seguindo os ditames legais, iniciou-se naquele ano uma greve que durou 22 dias contra as medidas promovidas por Thatcher.

Expressando uma tendência que vinha se acentuando há vários anos, o movimento não contou com a participação efetiva do TGWU, repetindo o que ocorrera antes, com a greve dos mineiros de 1984/85. Os doqueiros em greve foram demitidos, os armazéns foram fechados pela Companhia e posteriormente reabertos, com outros nomes, porém utilizando-se de trabalho precário. Enquanto a greve foi derrotada em Tilbury (Londres), em Liverpool os piquetes e as ações de solidariedade mantiveram a paralisação. A oposição à greve, feita pela TGWU, sob a alegação de que "não era possível defender o sindicalismo na Grã-Bretanha hoje" (conforme declaração de seu secretário geral, Ron Todd) , além da derrota em Tilbury, levaram ao fim o movimento. Enquanto em Tilbury o trabalho precário se manteve e os *shop stewards* foram demitidos, recorrendo à Justiça para a sua volta ao trabalho, em Liverpool os doqueiros conseguiram manter a greve não oficial por mais uma semana, retornando posteriormente ao trabalho *com sua organização independente mantida e estruturada. Os doqueiros haviam constituído seu movimento independente, fora dos marcos institucionais do sindicalismo oficial, denominado Unofficial Docks Shop Stewards Committee (UDSSC), que teve um papel relevante no movimento dos doqueiros a partir daquele ano de 1988.*

Foi então que começou a preparação da luta de resistência que eclodiu em setembro de 1995. A companhia (*Mersey Docks and Harbour Company's*, MDHC) vinha providenciando, desde o desfecho da greve de 1988, uma série de medidas para enfraquecer a organização dos trabalhadores dos portos, dentre as quais a separação dos *shop stewards* dos demais trabalhadores, seccionando e fragmentando a força de trabalho e forçando um grande número de trabalhadores, que estava na empresa há muitos anos, a aceitar trabalhos de limpeza de banheiros e outras atividades similares, numa represália que procurava humilhar os trabalhadores. Nas palavras de Bobby Morton, *shop steward* na doca, "uma

onda de fracasso espalhou-se sobre os doqueiros". Milhares deles acabaram aposentando-se mais cedo. (idem:2) Neste contexto, no ano de 1995, a companhia voltou à pressão e anunciou sua intenção de demitir 20 trabalhadores e substituí-los por trabalho temporário e precarizado. Reiniciou-se a resistência dos doqueiros que, sob a forma de um longo movimento grevista, perdurou até o início de 1998. Além de contar com forte solidariedade dos trabalhadores do Reino Unido, o movimento organizou vários encontros internacionais, como a Conferência Internacional dos Trabalhadores nos Portos, em fevereiro de 1996, em Liverpool, objetivando estruturar uma ação conjugada com os trabalhadores portuários de diversos países.¹³

Uma vez mais a ação da TGWU e do TUC foi eivada de dubiedades, além da recusa política de defender um movimento de clara confrontação com a política neoliberal, particularmente em relação ao setor portuário, mas que vinha atingindo fortemente os mais diversos setores do mundo do trabalho no Reino Unido. Uma forte campanha internacional procurou pressionar a companhia e fazê-la recuar na proposta de introdução do *casual labour*, do trabalho precário no interior das docas. Durante um longo período, através da ação de piquetes e de ampla solidariedade, o movimento dos doqueiros em Liverpool manteve seu movimento de resistência visando impedir as mudanças nas condições de trabalho. Recusou, por diversas vezes, propostas patronais, que ofereciam recursos que chegaram até 28 mil libras, a título de indenização individual, para que os trabalhadores em greve abandonassem sua reivindicação e encerrassem sua luta, uma vez que o trabalho que realizavam já havia sido substituído por outros trabalhadores que o exerciam segundo as novas condições (precarizadas) de trabalho.

Ainda que localizada, esta ação estava repleta de significado simbólico: rememorava a ação anterior dos mineiros, entre 1984/5 e se colocava claramente contrária à política neoliberal. Expressava um exemplo real de resistência às mudanças que

¹³ Conforme *International Conference of Dockworkers*, fevereiro de 1996.

precarizavam ainda mais as condições de trabalho. *A greve dos doqueiros recebeu forte solidariedade da classe trabalhadora britânica e de vários movimentos em diversas partes do mundo, que lhe davam recursos, inclusive financeiros, para a sustentação da luta. Muitos portos em várias partes do mundo recusavam-se a receber carga inicialmente destinada à Liverpool, acarretando enormes prejuízos às companhias de transporte.* (Gibson, 1997: 3)

Em fins de janeiro de 1998, após transcorridos vários meses do governo do *New Labour*, sem maior demonstração de envolvimento do novo governo na solução deste confronto e sem contar com *o apoio sindical e político efetivo da TGWU*, os trabalhadores doqueiros de Liverpool não encontraram outra alternativa senão aceitar a proposta patronal, de 28 mil libras, que haviam recusado anteriormente. Não existiam mais condições, nem materiais e nem políticas, para o prolongamento da greve que perdurou quase dois anos e meio.¹⁴

O desfecho não se deu sem polêmica, como pode se depreender deste balanço: *"Os doqueiros não cederam, eles foram abandonados e forçados a encerrar a sua memorável greve de dois anos, o que não se deveu a nenhuma falha por parte deles. Pelo contrário, a ação que inspiraram em várias partes do mundo, contra o retorno da exploração, do trabalho precarizado, galvanizou milhares em todos os continentes, algo sem precedentes neste século.*

Sua luta neste país foi derrotada porque o TGWU praticamente a obrigou a este desfecho. Tivesse essa rica e poderosa organização lançado uma campanha nacional contestando as sinistras circunstâncias e a total injustiça da demissão dos doqueiros, junto com uma campanha contra as leis anti-sindicais, que a maioria do mundo democrático

¹⁴ A paralisação durou dois anos, três meses e vinte e nove dias, segundo informação presente em *The Guardian*. O pagamento de 28 mil libras, aceito quando do encerramento da greve, havia sido recusado anteriormente pelos trabalhadores em greve, como dissemos anteriormente. (*The Guardian*, 27/janeiro/98). No encerramento da greve, 250 doqueiros ainda encontravam-se paralisados. (*The Times*, 27/janeiro/98)

*considera como uma vergonha em um país livre, a batalha poderia ter sido vencida naquele momento. Ao invés disso, ocorreu um silêncio da liderança do sindicato [TGWU] que finalmente acabou por encerrar os esforços imaginativos e corajosos daqueles que foram uma vez descritos pela Lloyds List como 'a mais produtiva força de trabalho da Europa' e que representava o melhor do Reino Unido". (Pilger, John, "Workers done Down", *The Guardian*, 29/01/98)¹⁵*

A processualidade da greve dos portuários foi viva expressão de um quadro contemporâneo que se configura pelo crescente distanciamento dos sindicatos tradicionais em relação as suas bases sociais, pela expressão forte desta tendência junto ao TUC e pela enorme burocratização e ênfase institucional dos sindicatos. Isso, aliado à necessidade de "modernização" dos organismos sindicais, de implementação das formas de "parceria" com o capital, tendo como eixo da sua ação a necessidade de qualificar a força de trabalho do Reino Unido, de modo a dotá-la de "empregabilidade", configura um quadro contemporâneo de crise dos sindicatos tradicionais, da qual a greve dos portuários de Liverpool foi um forte exemplo.

Quando os trabalhadores portuários esperavam que, sob o governo do *New Labour*, as condições se tornassem ao menos mais favoráveis aos doqueiros, presenciou-se algo diverso. A falta de apoio efetivo à ação dos trabalhadores e a necessidade imperiosa do *New Labour* em consolidar o apoio do capital ao seu projeto de governo, fez com que o seu distanciamento crescente em relação à classe trabalhadora o levasse a não oferecer outra saída para os portuários que não o encerramento da greve. Menos de um ano após o início de seu governo, no início de 1998, o *New Labour* de Tony Blair, sepultava um dos mais importantes movimentos de resistência e confrontação ao neoliberalismo britânico, quer

¹⁵ Os demais dados sobre a greve foram extraídos de Gibson, 1997; Gibson, 1996; *Dockers Charter*, 1997; *The Guardian*, 27/01, 29/01, 30/01 e 31/01/98; *Daily Mail*, 27/01/98 e *The Observer Review*, 01/fevereiro/98.

pelo seu nível de confrontação, quer pelo seu próprio significado simbólico. Mas isso era só o começo.

- O *New Labour* e a “Terceira Via” de Tony Blair

Além do crescente distanciamento dos sindicatos em relação as suas bases sociais, vem se configurando também o crescente distanciamento do *New Labour* em relação aos sindicatos, que tiveram papel central na *origem e desenvolvimento histórico* daquele Partido, acentuando ainda mais as dificuldades da classe trabalhadora inglesa. As *trade unions* vêm perdendo progressivamente seu peso na estrutura partidária, ao mesmo tempo em que o *New Labour* desvincilhou-se do seu passado *trabalhista e reformista*. Vem se acelerando, dentro do Partido, especialmente a partir de 1994, a "nova" postura, que procura um *caminho alternativo*, dado pela preservação de um traço *socialdemocrático* associado a elementos básicos do *neoliberalismo*. Quando Tony Blair iniciou o processo de conversão do *Labour Party* em *New Labour*, em 1994, pretendia-se não só um maior distanciamento frente ao conteúdo *trabalhista* anterior, mas também limitar ao máximo os vínculos do *New Labour* com o sindicatos, além de eliminar qualquer vestígio anterior que lembrasse sua designação "socialista" que, ao menos como referência formal, ainda permanecia nos estatutos do *Labour Party*.

O debate levado à frente por Tony Blair, em torno da *eliminação* da cláusula 4 da Constituição partidária (que defendia a *propriedade comum dos meios de produção*), resultou na criação de um substitutivo que expressa exemplarmente o conjunto de mutações que vem se realizando no interior do *Labour Party*. Em substituição à cláusula que se referia à *propriedade coletiva*, nasceu a defesa do *empreendimento do mercado e rigor da competição*, selando, no interior do *NL*, a vitória da economia de livre mercado frente à fórmula anterior. A retórica *socialista* e a prática *trabalhista e reformista* anteriores, que na verdade exprimiam a defesa de uma economia fortemente estatizada e mista, encontraram

seu substitutivo na defesa da economia de mercado, mesclando liberalismo com traços da "moderna" social-democracia. Começava então a se desenhar o que posteriormente foi chamado, por Tony Blair, respaldado em seu suporte intelectual mais sólido, dado por Anthony Guiddens e David Miliband, como "Terceira Via".

Em seu sentido mais profundo, a "Terceira Via" do *NL* tem como objetivo dar *continuidade* ao projeto de reinserção do Reino Unido, iniciado na Era Thatcher, e que pretende redesenhar a alternativa *inglesa* dentro da nova configuração do capitalismo contemporâneo. Esta nova conduta partidária consolidou, como vimos, o distanciamento do Partido em relação aos sindicatos e ao TUC, passando a pressioná-los em direção à adesão de uma proposta programática em conformidade com o seu projeto. E aproximou cada vez mais o *NL* do "moderno empresariado britânico", da qual é hoje expressão, o que levou à revista *The Economist* apresentá-lo como a versão inglesa do Partido Democrático de Clinton. (*The Economist*, 8/nov/97, p. 35)

Nesta sua nova fase, iniciada em meados de 90, o *NL*, sob a conduta de Tony Blair, ainda que tenha assinado o capítulo social presente na Carta da União Européia, vem reiterando sistematicamente seu compromisso em *preservar* a legislação que flexibiliza e desregulamenta o mercado de trabalho que foi, como vimos anteriormente, uma imposição da era Thatcher-Major sobre a classe trabalhadora. "Flexibilização sim, porém com *fair play*", conforme proposição feita por Tony Blair durante a realização do Congresso do *New Labour*, em 30/setembro/97. A preservação da flexibilidade, introduzida por Thatcher e defendida por Blair, deveria ser contrabalançada com ações como o reconhecimento dos sindicatos no interior das empresas, estabelecimentos de níveis mínimos de salário, assinatura da Carta Social da União Européia, entre outras medidas anunciadas pelo

primeiro-ministro britânico. (*The Guardian*, 01/outubro e 02/outubro/97 e *Le Monde*, 04/outubro/97)

A “Terceira Via” tem se configurado, portanto, como uma forma de *continuidade* do que é essencial da fase thatcherista. Isto porque, com o enorme desgaste que o neoliberalismo clássico acumulou ao longo de quase vinte anos, era necessário buscar uma alternativa que preservasse, no *essencial*, as metamorfoses ocorridas durante aquele período. A vitória eleitoral do *NL* de Tony Blair, no início de 1997, apesar de canalizar um enorme descontentamento social e político, já trazia em seu conteúdo programático a preservação do essencial do projeto neoliberal. Não haveria revisão das privatizações; a flexibilização (e precarização do trabalho) seria preservada e em alguns casos intensificada; os sindicatos manter-se-iam restringidos em sua ação; o ideário da “modernidade”, “empregabilidade”, “competitividade”, entre tantos outros, continuariam a sua carreira ascensional e dominante.

O traço de *descontinuidade* do *NL* em relação ao thatcherismo aflora ao tomar algumas decisões políticas – em verdade *politicistas* – como o reconhecimento do Parlamento na Escócia, mas que não se constituem como um entrave para a continuidade do projeto do capital britânico, reorganizado durante a fase neoliberal. O *NL* que emergiu vitorioso no processo eleitoral de 1997, despojado de seus vínculos com o seu passado reformista-trabalhista, converteu-se no *New Labour* pós-Thatcher, “moderno”, defensor vigoroso da “economia de mercado”, da flexibilização do trabalho, das desregulamentações, da “economia globalizada e moderna”, enfim, de tudo que foi fundamentalmente estruturado durante a fase clássica do neoliberalismo. Sua defesa do *Welfare State*, por exemplo, é completamente diferente da social-democracia clássica. Tony

Blair quer “modernizar” o *welfare state*. Porém, “modernizá-lo” significa a destruição dos direitos do trabalho, que são definidos por Blair como “herança arcaica”.¹⁶

Giddens oferece um claro desenho deste projeto: “A Terceira Via” oferece um cenário bastante diverso dessas duas alternativas [social-democracia e neoliberalismo]. Algumas das críticas formuladas pela nova direita ao *Welfare State* são válidas. As instituições de bem estar social são muitas vezes alienantes e burocráticas; benefícios previdenciários criam direitos adquiridos e podem acarretar conseqüências perversas, subvertendo o que originalmente tinham como alvo. O *Welfare State* precisa de uma reforma radical, não para reduzi-lo, mas para fazer com que responda às circunstâncias nas quais vivemos hoje.”

Politicamente, “a Terceira Via representa um movimento de modernização do centro. Embora aceite o valor socialista básico da justiça social, ela rejeita a política de classe, buscando uma base de apoio que perpassasse as classes da sociedade”.

Economicamente, a Terceira Via propugna a defesa de uma “nova economia mista”, que deve pautar-se pelo “equilíbrio entre a regulamentação e a desregulamentação e entre o aspecto econômico e o não-econômico na vida da sociedade”. Ela deve “preservar a *competição* econômica quando ela é ameaçada pelo monopólio”. Deve também “controlar os monopólios naturais” e “criar e sustentar as bases institucionais dos mercados”.¹⁷

¹⁶ Em Mészáros (1995, op. cit.), pode-se encontrar uma crítica antecipadora do significado essencial do *New Labour* de Tony Blair. Ver especialmente as indicações presentes no capítulo 18. Ver também McIlroy (1997, op. cit.) e Gray (1998, op. cit.)

¹⁷ Giddens, A. “A Terceira Via em Cinco Dimensões”, Folha de S. Paulo (Mais), 21/02/99, p. 5. Ver também, do mesmo autor, o livro *The Third Way: The Renewal of Social Democracy*, Polity Press, 1998, que a revista britânica *The Economist* apresentou como sendo “de algum modo perturbadoramente vago”. Ver “The Third Way Revealed”, *The Economist*, 19/set/98, p. 48.

Em conformidade no *essencial* com os valores do capitalismo da “era da modernidade”, o *abrandamento* discursivo e a *ambigüidade* do ideário da Terceira Via (sempre se definindo entre a social-democracia e o neoliberalismo) são condicionantes que o capitalismo *assimilou* e mesmo *moldou*, condição para continuar mantendo a sua pragmática, dado o esgotamento da sua variante neoliberal clássica no Reino Unido, depois de quase vinte anos de vigência. Como disse Tony Blair, “A Terceira Via é a rota para a renovação e o êxito para a moderna social-democracia. *Não se trata simplesmente de um compromisso entre a esquerda e a direita.* Trata-se de recuperar os valores essenciais do centro e da centro-esquerda e aplicá-los a um mundo de mudanças sociais e econômicas fundamentais, e de fazê-las *livres de ideologias antiquadas.* (...) Na economia, nossa abordagem não elege nem o ‘*laissez-faire*’ nem a interferência estatal. O papel do governo é promover a estabilidade macroeconômica, desenvolver políticas impositivas e de bem estar, (...) equipar as pessoas para o trabalho melhorando a educação e a infra-estrutura, e promover a atividade empresarial, particularmente as indústrias do futuro, baseadas no conhecimento. Nos orgulhamos de contar com o apoio tanto dos empresários, como dos sindicatos”. (*Clarín*, Buenos Aires, 21/set/1998, p. 15)

A sua postura anti-sindical e contrária aos trabalhadores, estampada na Greve dos Doqueiros de Liverpool, a aceitação do essencial da era Thatcher, a preservação da desmontagem dos direitos do trabalho (e em alguns casos a intensificação, como a restrição dos direitos sociais das mães solteiras e dos deficientes físicos, que gerou uma onda enorme de protestos contra Tony Blair), assim como a tentativa de ampliação das privatizações (como foi proposto ao Metrô), sem falar na adesão incondicional de Tony Blair ao domínio político-militar dos EUA, em suas seguidas incursões belicistas, são evidências de que a “Terceira Via” acaba configurando-se como a *preservação do que é fundamental do*

neoliberalismo, dando-lhe um frágil um verniz social-democrático cada vez menos acentuado.

Tony Blair é, em verdade, expressão da subjetividade e do projeto político gestado pelo “moderno” capital britânico, após o incontornável desgaste do neoliberalismo thatcherista. Era preciso encontrar, nas fileiras da oposição, uma *nova variante* mais abrandada do neoliberalismo, que mantivesse sua pragmática e fosse, desse modo, capaz de preservar os interesses do capital britânico *mesmo com a derrota eleitoral dos Tories*. E mantendo, também elementos políticos e ideológicos que encontram sintonia junto ao conservadorismo britânico.¹⁸

Laboratório dos mais avançados na implantação do neoliberalismo europeu, inicialmente na sua *variante clássica*, desmontando a experiência operária e trabalhista anterior e introduzindo de maneira intensiva as práticas da reestruturação produtiva do capital e, mais recentemente, sob a “Terceira Via” do *New Labour*, o mundo do trabalho vem presenciando no solo britânico uma de suas manifestações críticas mais profundas.

-BIBLIOGRAFIA

ACKERS, Peter, SMITH, Chris, SMITH, Paul. (org.) (1996) The New Workplace and Trade Unionism: Critical Perspectives on Work and Organization, Routledge, Londres.

¹⁸ Como afirmou recentemente o jornalista Robert Taylor: o *New Labour* “é socialmente autoritário, e representa uma ameaça para as liberdades civis. Ele não tolera a dissensão política. Adota um ponto de vista punitivo em relação aos pobres e destituídos. Imigrantes e refugiados que, em certa época, podiam esperar por uma resposta humana do partido...são tratados como inimigos do Estado”. E acrescenta: “Ele também é extraordinariamente acrítico em relação aos caprichos do capitalismo global. O NL apaixonou-se pelos super-ricos, especialmente por aqueles que financiam o Partido Trabalhista.” (*The Spectator*, in *O Estado de São Paulo*, 29 de novembro de 1998, p. D3.

_____. (1996) "Against All Odds?: British Trade Unions in the New Workplace" in ACKERS, P. *et al.*, op. cit.

AMIN, Ash (ed.). (1996) Post-Fordism a Reader, Blackwell, Oxford.

_____. (1996) "Post-Fordism: Models, Fantasies and Phantoms of Transition", in AMIN, Ash, op. cit.

ANTUNES, Ricardo. (org.) (1998) Neoliberalismo, Trabalho e Sindicatos: Reestruturação Produtiva no Brasil e na Inglaterra, 2ª edição, Ed. Boitempo, São Paulo.

BEYNON, Huw. (1995) "The Changing Practices of Work", *International Centre for Labour Studies*, Manchester.

CALLINICOS, Alex e HARMAN, Chris. (1989) The Changing Working Class, Bookmarks, Londres.

DOCKERS CHARTER. (1997) n. 21, novembro, publicado pelo *Liverpool Dockers Shop Stewards' Committee*", Liverpool.

ELGER, Tony. (1997) "Manufacturing Myths and Miracles: Work Reorganization in British Manufacturing since 1979", *Centre for Comparative Labour Studies*, Universidade de Warwick.

GIBSON, Dot. (1997) "The Sacked Liverpool Dockers Fight for Reinstatement", 26 de novembro, Liverpool.

_____. (1996) "International Conference of Dockworkes Called by the Liverpool Dockers Shop Stewards' Committee", 25 de fevereiro, Liverpool.

GIDDENS, Antony. (1998) The Third Way: The Reneval of Social Democracy, Polity Press, Londres.

_____. (1999) "A Terceira Via em Cinco Dimensões", *Folha de S. Paulo, Mais!*, 21/fevereiro, São Paulo.

GRAY, Anne. (1998) "New Labour - new labour discipline", in *Capital & Class*, n. 65, verão, Londres.

HARD LABOUR: STRESS, ILL-HEALTH AND HAZARDOUS EMPLOYMENT PRACTICES (1994), London Hazard Centre, Londres.

KELLY, JOHN. (1995) "Union Militancy and Social Partnership" in ACKERS, P. *et al.*, op. cit.

McILROY, John. (1997) "The Enduring Aliance? Trade Unions and the Making of New Labour 1994-1997", *International Centre for Labour Studies*, Manchester.

_____. (1996) "Trade Unions in Retreat - Britain Since 1979", *International Centre for Labour Studies*, Manchester.

_____. (1995) Trade Unions in Britain Today, Manchester University Press, Manchester.

MÉSZÁROS, István. (1995) Beyond Capital (Towards a Theory of Transition), Merlin Press, Londres.

PELLING, Henry. (1987) A History of British Trade Unionism, Penguin Books, Londres.

PILGER, John (1998). "Workers Done Down", *The Guardian*, 29 de janeiro.

POLLERT, Anna. (1996) " 'Team work' on the Assembly Line: Contradiction and the Dynamics of Union Resilience", in ACKERS, P., *et al.*, op. cit.

STEPHENSON, Carol. (1996) "The Different Experience of Trade Unionism in Two Japanese Transplants", in ACKERS, P. *et al.*, op. cit.

TAYLOR, Andrew. (1989) Trade Unions and Politics, Macmillan, Londres

TOMANEY, John. (1996) "A New Paradigm of Work Organization and Tecnology?", in AMIN, Ash, op. cit.