

SANTONI, Françoise

- 1993 "Formation continue des entreprises en 1991 : ralentissement de l'effort et maintien des inégalités", **Bref CEREQ**, n° 83, janvier.

TANGUY, Lucie et alii

- 1986 "L'introuvable relation formation/emploi : un état des recherches en France", **La Documentation française**, Paris.

TANGUY, Lucie

- 1991 "Quelle formation pour les ouvriers et les employés en France ?", **La Documentation française**, Paris.

VERLHAC, Colette

- 1991 "Les innovations dans les formations professionnelles des entreprises et le changement des relations professionnelles : discours et réalité", Université des Sciences Sociales de Grenoble, Equipe de Recherche Action en Développement UFR/DGES, Grenoble.

VILLEVAL, Marie-Claire et alii

- 1990 "La reconversion de la main-d'oeuvre : bilan des problématiques 1950-1988", **La Documentation française**, Paris.

VILLEVAL, Marie Claire

- 1991 "Mobilité, marché du travail et entreprise" in "Crise et reconversion de l'emploi : le chômage inflexible ?", **Cahier du GIP-MI**, n° 57, juin.

VILLEVAL, Marie-Claire (sous la direction de)

- 1992 "Mutations industrielles et reconversion des salariés", L'Harmattan, Paris.

* *
*

CONCLUSION

INTERROGATIONS SUR LE RÔLE DES REPRÉSENTANTS DES SALARIÉS ET DES ORGANISATIONS SYNDICALES

Udo REHFELDT *

Les réflexions qui suivent ne prétendent pas tirer des conclusions définitives des contributions à ce numéro spécial, mais se proposent, plus modestement, de les soumettre à un questionnement transversal quant au rôle des représentants des salariés dans la définition et la mise en oeuvre d'actions spécifiques en faveur des salariés peu qualifiés.

LES SALARIÉS PEU QUALIFIÉS : UN ENJEU MAJEUR ...

La première constatation qui frappe le lecteur est que les salariés à "bas niveau de qualification" posent un problème difficile aux instances de représentation des salariés et notamment aux organisations syndicales, indépendamment de l'importance respective de cette catégorie de travailleurs dans chacun des pays analysés ¹. Si l'on se réfère à l'acception la plus couramment partagée de la qualification, à

* Chercheur à l'IRES.

(1) Cette constatation doit être nuancée en tenant compte de la difficulté d'une comparaison statistique entre pays, qui se trouve multipliée par l'absence d'une définition partagée du concept même de qualification qui permettrait de mesurer ce qu'est un "bas niveau" de qualification.

savoir son lien formel avec l'éducation et la formation suivies (mesurables en temps et en niveau), on rencontre le clivage bien connu entre les pays qui mettent en place un système de formation spécifique (avant l'entrée définitive au travail) et ceux qui ne le font pas (ou pas de façon complète). L'existence d'un système d'apprentissage (comme en Allemagne ou en Grande-Bretagne) semble étroitement liée à l'apparition et la reproduction d'une couche numériquement importante d'ouvriers professionnels. Elle n'a pas empêché une polarisation des qualifications, la non résorption des salariés peu qualifiés en nombre important et, en fin de compte, des situations d'exclusion.

Les salariés peu qualifiés semblent toutefois se concentrer dans des pays qui sont en retard sur la voie de l'industrialisation et qui occupent une place moins dominante dans la division internationale du travail. On peut faire l'hypothèse que cette dernière déploie et reproduit la polarisation entre travail qualifié et travail non qualifié sur une échelle internationale. Dans notre échantillon, la catégorie du "late comer" est surtout représentée par l'Italie. Dans ce pays, le retard de l'industrialisation est doublé par ce que l'on pourrait appeler un retard ou un faible développement de l'Etat (du moins de certaines de ses fonctions). Récemment, les syndicats ont essayé de remédier aux carences de l'Etat, en prenant la question de la formation à leur compte (comme ils l'ont fait précédemment avec d'autres questions délaissées par l'Etat). Il s'agit cependant d'une évolution toute récente, et il est encore trop tôt pour savoir si le consensus avec l'interlocuteur patronal, établi par une convention nationale, est susceptible de se consolider à un degré comparable à celui constaté en Allemagne ou en Belgique.

En forçant légèrement le trait, on peut dire que dans l'ensemble des pays analysés, la question de la qualification et de la formation des travailleurs à bas niveau de qualification joue un rôle relativement secondaire dans la vie et les orientations des mouvements syndicaux. Ce constat s'oppose à l'idée avancée par les spécialistes selon laquelle le bas niveau de qualification de certains salariés et les phénomènes d'exclusion qu'il induit constituent un enjeu central du débat social actuel auquel le syndicalisme ne pourra longtemps se soustraire.

... MAIS PEU PRÉSENT DANS LA VIE SYNDICALE

Comment s'explique alors le peu de cas que font les syndicats (ou les représentants des salariés dans l'entreprise), dans leur pratique, du problème des salariés faiblement qualifiés, malgré toutes leurs bonnes intentions affichées et malgré, parfois, des avancées formelles sous forme de conventions collectives ou la mise en place d'institu-

tions publiques à participation syndicale ? Certains auteurs avancent comme explication la surcharge de travail des représentants syndicaux, ce qui équivaut à dénoncer une mauvaise organisation de la hiérarchie des objectifs et du rapport entre objectifs et moyens. L'acceptation de cette interprétation ne dispense pas de poser la question de savoir si les syndicats ont vraiment intérêt à aménager, dans leurs stratégies, une place plus centrale aux problèmes des salariés peu qualifiés.

Si l'on se place du point de vue de l'individualisme méthodologique, on ne voit pas, en effet, pourquoi les syndicats s'intéresseraient davantage à une catégorie qui est si peu représentée dans les rangs de leurs adhérents. Bien que l'on manque de données détaillées et comparables sur ce point, il apparaît établi que dans tous les pays concernés, le noyau dur du syndicalisme est composé de travailleurs masculins d'un haut niveau de qualification et de "professionnalité" - et ceci relativement indépendamment du type de syndicalisme et du taux de syndicalisation.

Cette dernière affirmation mérite cependant d'être nuancée pour au moins deux pays représentés dans l'échantillon, la Belgique et la Grande-Bretagne. En Belgique, le taux de syndicalisation a atteint un degré tellement élevé que l'on peut dire que les salariés peu qualifiés pèsent d'un poids suffisamment fort dans les organisations syndicales pour que celles-ci soient obligées de tenir compte de leurs intérêts spécifiques - malgré l'existence des "filtres" dont une organisation se dote pour empêcher ou canaliser la remontée des revendications de catégories "marginales" qui ne disposent pas d'une "voix" appropriée ².

(2) Cette remarque renvoie à la question de la démocratie interne aux organisations syndicales, notamment aux formes de désignation des responsables et aux possibilités d'intervention et de contrôle de la part des adhérents, en ce qui concerne aussi bien l'élaboration du programme revendicatif que les choix des formes d'organisation et des modes d'action. On sait que le fonctionnement réel des organisations syndicales est souvent éloigné des prescriptions démocratiques formelles inscrites dans les statuts. Cette dérive "oligarchique" du mouvement ouvrier a été très tôt analysée par des sociologues et les travaux de R. Michels du début du siècle restent toujours d'actualité. La centralisation des organisations syndicales et la constitution des équipes dirigeantes par cooptation répondaient initialement à un besoin d'efficacité. Elles ont produit les effets de bureaucratisation et les jeux de pouvoir que l'on connaît. Il faut toutefois signaler que ces déformations ne peuvent pas totalement annuler les exigences de démocratie interne. Elles ont produit un mode de prise de décisions par compromis successifs qui tient compte des intérêts spécifiques des différentes catégories d'adhérents et qui peut même constituer une forme de protection des minorités. Combiné au mode de désignation des responsables, il ne constitue pas moins un filtre de sélection de la remontée des revendications qui défavorise, parmi l'ensemble des adhérents, les intérêts faiblement organisés ainsi que, plus généralement, des revendications de type nouveau.

L'autre cas est paradoxalement la Grande-Bretagne, qui continue à être marquée par le syndicalisme de métier. Si ce type de syndicalisme est, par définition, peu propice à la défense des intérêts des salariés peu qualifiés, ces derniers ont du moins la possibilité d'avoir recours aux "syndicats généraux", qui sont mieux à même de les représenter, puisqu'ils ne doivent pas craindre de heurter les intérêts des ouvriers professionnels faiblement présents parmi leurs adhérents.

Tout se passe toutefois comme si les intérêts des syndicats de métier l'emportaient en dernière analyse, par le jeu du pluralisme syndical qui prévaut au niveau des établissements.

Ce pluralisme a généralement comme effet de neutraliser d'éventuelles demandes spécifiques des salariés peu qualifiés exprimées à travers les syndicats généraux et de préserver ainsi le statut quo favorable aux intérêts des ouvriers de métier ³.

Certaines contributions suggèrent qu'une meilleure prise en compte des problèmes des salariés peu qualifiés serait dans l'intérêt bien compris des organisations syndicales.

Elle renforcerait le syndicalisme, élargirait sa base par des adhésions nouvelles que susciterait une action syndicale en faveur des salariés peu qualifiés, qui afficherait comme objectif central la disparition des discriminations et des inégalités entre travailleurs.

Cette thèse serait cependant plus convaincante, si elle arrivait à faire également la démonstration qu'une telle action ne nuirait pas aux intérêts des adhérents occupant les postes à haute qualification et, qui plus est, que ces derniers ne percevraient pas cette action subjectivement comme une menace pour les situations acquises.

D'autre part, la recherche d'une meilleure syndicalisation des salariés peu qualifiés peut présenter des inconvénients à un moment où les syndicats cherchent surtout à devenir "attractifs" pour les "nouveaux salariés" dans les secteurs des services à très haut niveau de qualification.

(3) Dans la contribution britannique, l'idée est suggérée que des fusions entre syndicats de métier et syndicats généraux pourraient contribuer à surmonter ces blocages. Pour des raisons organisationnelles, de telles fusions se sont multipliées récemment. Paradoxalement, la crise et le rétrécissement de la syndicalisation pourraient ainsi aboutir à une meilleure prise en compte des intérêts des salariés peu qualifiés par le syndicalisme britannique. Notons toutefois que les fusions récentes ne vont pas toujours dans ce sens. Ainsi, lorsque deux syndicats de métier fusionnent pour créer un syndicat "amalgamé", cela produit une juxtaposition d'ouvriers professionnels de plusieurs secteurs qui ne favorise pas automatiquement les possibilités d'adhésion des autres catégories de travailleurs de ces secteurs.

LA SOLIDARITÉ DES SALARIÉS DANS LES STRATÉGIES SYNDICALE

Dans une analyse des intérêts, la solidarité des salariés n'apparaît pas comme une donnée naturelle et spontanée. Seule une analyse détaillée de chaque organisation syndicale permettra de mettre en évidence les multiples médiations entre les intérêts catégoriels des différents adhérents (y compris potentiels) et la définition et la mise en oeuvre d'une stratégie syndicale d'ensemble. L'enjeu de ces médiations est la capacité de l'organisation à construire des liens solides entre des exigences politiques et morales, d'un côté, et les intérêts économiques (corporatistes) des adhérents, de l'autre. On peut faire l'hypothèse que, tout comme pour la question de la qualification dans le cadre d'analyse de la mise en valeur capitaliste, cette contradiction ne sera soluble pour le syndicalisme qu'à condition qu'il se place dans une perspective de long terme. Sur la base de cette hypothèse, on peut penser que les syndicats qui réservent une place relativement plus grande aux facteurs politiques ou éthiques sont en meilleure position pour affronter le problème des salariés peu qualifiés.

Dans notre échantillon, cette hypothèse peut être illustrée par l'attitude des syndicats chrétiens, qui ont une forte importance, à la fois numérique et politique en Belgique et en Italie. Peut-être peut-on trouver ici une clé d'explication de l'ampleur de la défense des "groupes à risque" dans les objectifs du syndicalisme belge ⁴. On pourrait penser que ce facteur spécifiquement politique se retrouve plus généralement dans l'ensemble des syndicats dont la dimension confédérale (et territoriale) est importante par rapport aux structures catégorielles (ou simplement d'entreprises). Cela devrait donc également concerner la famille des syndicats d'orientation socialiste ou social-démocrate dont la caractéristique commune est d'organiser la solidarité des travailleurs sur la base de la notion de classe ⁵.

(4) La contribution belge ne mentionne la spécificité du syndicalisme chrétien de la CSC que de façon incidente. Rappelons toutefois qu'il constitue la force dominante face au syndicalisme socialiste de la FGTB, qui est maintenant minoritaire, y compris en Wallonie. Le syndicat catholique italien CISL mériterait également une analyse plus approfondie. Plus que d'autres, il met en avant l'objectif spécifique de la solidarité entre catégories salariales et il s'est emparé très tôt du thème de la formation professionnelle comme objet de négociation, voire de "cogestion".

(5) Ce regroupement analytique d'organisations d'orientation marxiste et non-marxiste peut surprendre. Il faut ici rappeler l'importance de l'héritage marxiste dans le syndicalisme allemand. Même si la conception marxiste de la lutte des classes a été abandonnée en Allemagne de l'Ouest après 1947, dans le contexte politique de la guerre froide, la notion de classe reste centrale dans l'auto-représentation des syndicats industriels.

Les résultats de l'enquête suggèrent cependant une plus grande difficulté des syndicats socialistes dans la représentation des salariés faiblement qualifiés. Pour donner une explication de cette difficulté, il faudrait d'abord questionner la pertinence de la transformation des syndicats de métier en syndicats d'industrie qui passe pour une des caractéristiques discriminantes du syndicalisme "continental" par rapport à la tradition britannique. Dans bien des secteurs, cette transformation apparaît comme une façade derrière laquelle ce sont essentiellement les ouvriers professionnels qui continuent à marquer de façon déterminante les objectifs et les structures de certaines fédérations syndicales. L'orientation "socialiste" n'a qu'un impact limité pour atténuer cette restriction et pour transformer les syndicats en une organisation représentative de l'ensemble de la classe ouvrière. Dans bien des cas, les syndicats avaient tôt pris conscience de cette difficulté, mais ils ne la vivaient généralement pas comme une contradiction insurmontable. En effet, il était considéré comme quasi naturel que ce soient d'abord les ouvriers professionnels qui constituent et orientent les syndicats, puisqu'ils représentaient, à travers leur conscience de classe affirmée, la fraction la plus éclairée et la plus avancée, bref l'avant-garde, du prolétariat - et cela indépendamment de la stratégie (réformiste ou révolutionnaire) initialement favorisée par les dirigeants syndicaux.

Dans la phase ascendante du syndicalisme, la rhétorique socialiste de ces syndicats était souvent assez secondaire par rapport à certaines pratiques de conflit et de négociation (souvent informelles). En effet, les groupes d'ouvriers professionnels arrivaient fréquemment à obtenir des avantages spécifiques (en termes de condition de travail et de salaires), car les entreprises avaient besoin aussi bien de leurs qualifications spécifiques que de leurs qualifications générales (exactitude, fiabilité, ponctualité) qui constituaient leur "éthique de travail". Leur coopération représentait en même temps un facteur compétitif important pour les entreprises des industries encore faiblement "rationalisées".

Ces catégories ouvrières ont ainsi acquis un "statut" ⁶ qu'elles comptent défendre contre des évolutions technologiques et économi-

(6) Le terme "statut" est employé ici comme un effet structurel qui limite la tendance, inhérente au mode de production capitaliste, à transformer la force de travail en une marchandise comme les autres, en lui conférant un caractère homogénéisé, normalisé, mobile et flexible. Les employés du secteur public constituent un autre exemple de salariés "à statut". Dans la quasi-totalité des mouvements syndicaux européens, ces derniers jouent aujourd'hui un rôle numérique et politique important. A partir de notre mode d'analyse, on comprend que cela n'a pas eu comme effet de mettre en cause les orientations fondamentales des syndicats initialement façonnées par les ouvriers professionnels. Dans les programmes, les syndicats affirment généralement l'objectif que tous les salariés puissent bénéficier d'un statut, mais à court terme, leur action passe fréquemment par la défense des intérêts de ceux qui en disposent déjà, négligeant ainsi les intérêts d'autres catégories de salariés.

ques adverses, notamment à travers un contrôle de l'embauche et des licenciements, des règles d'avancement, des conditions de travail, des classifications des postes, etc. L'objectif de la "défense des acquis" confère ainsi aux organisations syndicales un caractère que l'on est en droit d'appeler "conservateur", dans le sens où il vise la préservation de l'emploi, des qualifications, des salaires contre les tendances spontanées du marché.

Malgré une rhétorique de solidarité, cette orientation a eu comme conséquence de rigidifier la segmentation des marchés du travail, d'abord essentiellement au niveau des métiers, puis, de plus en plus, au niveau des entreprises. Les catégories de salariés exclus de ce processus éprouvent ainsi une double difficulté pour surmonter les effets de cette segmentation : sur les marchés du travail et dans les organisations syndicales.

DES ÉVOLUTIONS OUVERTES

En partant de ces considérations, on souhaite poser une question sur les évolutions possibles. Par où un changement est-il susceptible de s'introduire : par le "bas" (les entreprises), par le "haut" (l'appareil syndical) ou par "ailleurs" (les experts syndicaux, les nouveaux mouvements sociaux, etc...) ? Il peut être utile d'interroger, dans cette perspective, des précédents historiques dans le mouvement syndical, comme le mouvement des O.S. des années 1960-1970, et les raisons de leur échec. On se souvient que, notamment en France et en Italie, en réaction à d'importantes luttes ouvrières à caractère spontané, des organisations syndicales avaient mis la figure de "l'ouvrier-masse" au centre de leurs stratégies et de leurs pratiques de lutte. Cette orientation était liée à une réaffirmation des objectifs égalitaires et s'appuyait sur des pratiques unitaires ⁷.

Dans un premier temps, les résultats de cette stratégie semblaient extrêmement positifs, en termes de rémunérations et d'amélioration des conditions de travail, ce qui n'avait pas manqué d'amener un afflux important d'adhérents nouveaux dans les deux pays, notamment en Italie. Il faut cependant se demander si ce résultat n'était pas tributaire des conditions économiques extrêmement favorables de la fin d'époque de prospérité des "Trente glorieuses". Gouvernements et patronats étaient alors soucieux, mais également matériellement en mesure, de "lâcher du lest" en échange d'un

(7) En Italie, l'unité d'action avait même débouché sur l'unification des organisations syndicales, réalisée au niveau des établissements et de quelques fédérations.

rétablissement de la paix sociale et du maintien de l'ordre politico-économique fondamental.

Très vite cependant, au fur et à mesure de l'avènement d'une crise du modèle de régulation fordiste, les marges économiques commençaient à s'amenuiser. En Italie, la poursuite du programme revendicatif salarial maximaliste et égalitaire contribuait à aggraver les problèmes de compétitivité de l'économie nationale ⁸. En même temps, elle menaçait d'approfondir le fossé entre différentes catégories de salariés. L'échec de la grève chez FIAT en 1980 et la réussite de la contre-manifestation organisée par la direction de l'entreprise était doublement emblématique de la difficulté de cette stratégie égalitaire. Elle symbolisait la coupure entre le syndicat et une masse importante d'employés et de techniciens qui avaient basculé du côté de la direction.

En même temps elle rendait évidente la récupération du pouvoir et de la légitimité du patronat qui montrait qu'il était en mesure de remettre en application des projets de licenciements massifs et de restructuration de la production, notamment par le biais de l'automatisation. Les syndicats, notamment - et non sans difficulté interne - la CGIL, étaient obligés de prendre acte de la transformation du contexte économique et du rapport de force social, en opérant une réorientation stratégique radicale. Cette réorientation impliquait l'abandon d'une grande partie des objectifs égalitaires et la réintroduction de différenciations salariales motivées par des spécificités de "professionnalité". Avec cet abandon stratégique, le syndicat comptait à la fois contribuer à contenir la dynamique inflationniste et, en même temps, regagner la confiance des catégories salariales à haute qualification.

L'exemple italien montre que l'enjeu de la qualification est étroitement lié à la question du salaire, par le biais des classifications et l'objectif de la protection contre le déclassement. Les pratiques syndicales, notamment la négociation collective, sur le thème des classifications sont peu connues et peu étudiées.

On constate généralement un type de négociation très différent entre la négociation des salaires et la négociation des grilles de classification, cette dernière apparaissant généralement comme moins conflictuelle et comme un problème d'ajustement "technique", nécessitant des réunions d'experts en petit comité, espacées dans le temps. Il

(8) Des théoriciens d'extrême gauche ont cherché à aiguïser ces contradictions, dans l'espoir que cela entraînerait l'écroulement du système capitaliste en Italie. Il va de soi que les responsables syndicaux craignaient, au contraire, les effets négatifs pour la classe ouvrière, en terme de perte d'emplois et de salaires, sans parler des menaces d'un coup d'Etat militaire.

serait peut-être utile de remonter aux origines de ces pratiques "consensuelles" et de rechercher les termes et les motivations des premiers "compromis historiques" qui ont structuré durablement les rapports entre système productif, qualifications, salaires et compétitivité.

La qualification tend actuellement, dans l'ensemble des pays analysés, à être présentée comme une panacée universelle garantissant à la fois la compétitivité des entreprises et l'emploi des salariés. Ne faudrait-il pas aller au-delà de cette vision harmonieuse et questionner aussi les raisons des pratiques d'un grand nombre d'acteurs patronaux qui préfèrent s'appuyer sur la précarité de l'existant comme base de la compétitivité.

Ces pratiques apparaissent comme "déviantes" par rapport aux normes nouvelles. Les patrons qui appliquent ces vieilles recettes ont peut-être tort, mais leurs pratiques sont néanmoins réelles et pèsent d'un plus grand poids que les théories nouvelles. De quels moyens disposent les syndicats s'ils veulent faire pression et convaincre ces entreprises "déviantes" qu'elles s'égarent du bon chemin et qu'elles feraient mieux de privilégier le long terme, en investissant dans la qualification de leurs salariés ? Des exemples contenus dans les textes précédents montrent que même la meilleure convention collective peut s'avérer inopérante.

Une dernière remarque concerne les intérêts (subjectifs) des salariés peu qualifiés. Certains auteurs ont évoqué leur faible engagement dans des opérations de requalification, motivé par la crainte de l'échec. Ce "syndrome de l'échec" rend une intervention syndicale spécifique en faveur des salariés peu qualifiés encore plus délicate. Ces mêmes auteurs suggèrent que le rôle des représentants syndicaux devrait consister à renforcer la confiance de ces salariés dans leurs propres capacités d'apprentissage.

Dans un tel modèle, le syndicat peut évoluer vers une conception "cogestionnaire" de la formation dans l'entreprise. Cette dimension cogestionnaire est activement recherchée par un certain nombre d'organisations syndicales.

En Italie, les syndicats souhaitent précisément occuper le terrain de la formation dans une logique d'expérimentation et d'apprentissage, avec comme objectif final le changement plus général de la philosophie des relations professionnelles et la mise en place d'un système moins conflictuel et davantage cogestionnaire dans les entreprises.

Cette approche implique une certaine conception de la compétitivité dont on avait déjà douté qu'elle puisse constituer un moyen suffisant pour résoudre le problème d'exclusion des salariés peu qualifiés.

Des moyens complémentaires seraient nécessaires. Mais lesquels ? Quel serait le rôle des syndicats pour leur mise en oeuvre ? Le syndicat doit-il pour cela assumer des fonctions habituellement considérées comme publiques ? Doit-il le faire à la place ou en association avec l'Etat ? Autant de questions qui touchent à l'essentiel de l'évolution future du syndicalisme.

* *
*

Résumé des articles English summaries

• Grande-Bretagne

La politique des syndicats à l'égard de la formation des salariés de bas niveaux de qualification

Helen Rainbird

La politique de formation devrait être, pour les syndicats, un instrument permettant d'atténuer les discriminations et les inégalités sur le marché du travail. Pourtant, les syndicats organisant les travailleurs manuels se heurtent à deux difficultés dans la mise en oeuvre de politiques élevant la qualification de leurs membres. La première provient de l'intervention des gouvernements conservateurs qui ont cherché à exclure les syndicats des processus institutionnels de décision en matière de formation. La deuxième découle des structures mêmes d'organisation des syndicats sur la base du métier, telles qu'elles résultent de l'histoire des relations professionnelles britanniques. Du fait du lien intime entre travail qualifié et appartenance à un syndicat de métier, au travers du système d'apprentissage, le concept de qualification en Grande-Bretagne est enraciné dans l'atelier et le système de relations industrielles plutôt que dans le système éducatif et les diplômes.

Après avoir analysé la distribution du travail non qualifié dans l'économie, l'auteur étudie la représentation des syndicats dans les institutions traitant de la formation, puis, passe en revue les politiques de formation des syndicats qui organisent les salariés peu ou pas qualifiés. En conclusion, l'auteur met en relief un des aspects positifs du syndicalisme de métier qui est que les salariés peu ou pas qualifiés ont des structures syndicales propres qui représentent leurs intérêts : les syndicats généraux.

• Great Britain

Unions' Position on Training for Unskilled Workers

Helen Rainbird

From a trade union point of view, training policy should be a tool for combating discrimination and reducing inequalities on the labor market. However, unions which organise manual workers are faced with two difficulties concerning the application of policies designed to increase members' skill levels. The first stems from the intervention of conservative governments which have tried to exclude unions from the institutions which make decisions on training. The second is tied to the fact that, due to the history of the national industrial relations system, British unions are craft-based. Through the apprenticeship system, membership in a craft union is strongly correlated with having a skilled job. Hence, the concept of skill-level is rooted in the shop floor and in the industrial relations system rather than in the educational system and the diplomas it confers. After analysing the distribution of unskilled work in the economy, the author examines union representation in institutions which deal with training and discusses the training policies of unions whose members have low skill levels.

The author highlights one positive aspect of the craft-based union system: unskilled workers belong to general unions which have their own, separate structures and which represent their specific interests.