

# THÀNH LẬP CÔNG ĐOÀN CHO CÁC CÔNG NHÂN CHƯA GIA NHẬP CÔNG ĐOÀN: NGHIÊN CỨU TRƯỜNG HỢP TÂY BAN NHA\*

Pablo Sanchez Centellas & Stephen Bouquin

*Les Mondes du Travail*

## 1. Bối cảnh lịch sử

Không giống như ở Mỹ và Anh, lịch sử phong trào công đoàn ở Tây Ban Nha diễn ra không bằng phẳng và bị “cắt ngang” bởi chế độ độc tài và các thời kỳ cách mạng. Trên thực tế, trong thế kỷ XX, các công đoàn lớn đã bị cấm hoạt động trong hơn 60 năm và tạo ra một phong trào hoạt động Công đoàn đặc thù. Thời gian từ năm 1978 tới nay là thời kỳ dân chủ nghị viện dài nhất trong lịch sử Tây Ban Nha và điều này đã ảnh hưởng rất lớn đến cách thức mà Công đoàn hoạt động cũng như cách tiếp cận chung của Công đoàn đối với nền chính trị dựa trên các đảng phái.

Giai cấp công nhân Tây Ban Nha vào đầu thế kỷ XX, không giống như hầu hết các nước châu Âu khác, khá tụt hậu với giai cấp nông dân, lực lượng lao động chiếm tỷ trọng lớn (chủ yếu là nông dân không có đất và chưa được tổ chức). Các công nhân tham gia công đoàn thường ở Madrid, Asturias và Euskadi [Xứ Baxcơ] (theo thứ tự là thợ thủ công nhỏ, thợ mỏ và công nhân ngành thép), ở miền Nam và Castille, nơi chủ yếu là nông dân không có đất, Valencia và Catalonia, nơi các công nhân chủ yếu làm việc trong lĩnh vực sản xuất nhỏ và các phân xưởng nhỏ.

Trong thập niên những năm 30 của thế kỷ XX, hai Công đoàn chính của Tây Ban Nha là CNT<sup>1</sup> (theo chủ nghĩa công đoàn vô chính phủ) và UGT (theo xã hội chủ nghĩa). Truyền thống của hai Công đoàn này đã tồn tại cùng nhau trong một thời gian ngắn trong thời kỳ Quốc tế thứ Nhất, nhưng sự chia tách giữa những người theo Bakunin và chủ nghĩa Mác đã tạo ra tiền thân của các chi nhánh Công đoàn chính ở thế kỷ XX.

CNT lúc đầu rất mạnh, bao gồm các công nhân không có trình độ, kỹ năng, công nhân ở Andalucia và công nhân của các phân xưởng nhỏ ở Catalonia và Levant. UGT mạnh hơn trong ngành công nghiệp khai thác mỏ, ngành công nghiệp nặng và nhìn chung đã có cách nhìn mang tính thể chế hơn. Cuộc Nội chiến (1936 - 1939) đã tạo ra một mặt

---

\* Báo cáo viết cho dự án “*Nâng cao vai trò của Công nhân và Công đoàn ở Việt Nam*”, do Ủy ban Châu Âu tài trợ (DCI-NSAPVD/2008/170-699). Để xem bản báo cáo đầy đủ, bằng cả tiếng Anh và tiếng Việt, xin liên hệ Văn phòng dự án - Viện Nghiên cứu Châu Âu, 176 Thái Hà, Đống Đa, Hà Nội.

<sup>1</sup> The Spanish CNT had in its interior different wings: a more pure anarchist wing, a syndicalist wing (close to the French left of the CGT) and a purely reformist wing that will end up joining the Republican government in 1936.

trận Công đoàn thống nhất và đưa các Công đoàn vào quản lý nền kinh tế song cũng tạo ra các thực thể kiểm soát công nhân, nhưng nó đã bị thất bại trước phát xít, đồng nghĩa với việc các Công đoàn bị cấm. Khi được hợp pháp hóa vào những năm 70, Tây Ban Nha đã trải qua những thay đổi kinh tế xã hội khiến cho cơ cấu của những năm 30 hoàn toàn lỗi thời và quyền lực dựa vào UGT và CNT đã biến mất, vì vậy tạo ra một trào lưu Công đoàn thứ ba và sau đó cũng làm tan chảy truyền thống vô chính phủ tồn tại ở Tây Ban Nha thời kỳ tiền nội chiến.

### 1. Chế độ độc tài

Tổ chức Công đoàn Tây Ban Nha (Organización Sindical Española), thường được gọi là Công đoàn theo chiều dọc (Sindicato *Vertical*), là tổ chức Công đoàn hợp pháp duy nhất ở Tây Ban Nha của Franco (1940-1975), và có lẽ là thành phần chính của Movimiento Nacional, một bộ máy của Franco. Các Công đoàn trước đây như CNT theo đường lối vô chính phủ và UGT theo xã hội chủ nghĩa, bị đặt ngoài vòng luật pháp và hoạt động bí mật trong khoảng 40 năm. Họ phải tổ chức ở bên ngoài đất nước, có ảnh hưởng rất ít đối với các hoạt động bí mật ở địa phương của phong trào Công đoàn.

OSE được thành lập vào năm 1940, là kết quả của các luật khác nhau được chế độ Franco thông qua. OSE đã tổ chức Đại hội đầu tiên từ tháng hai đến tháng ba năm 1961, tức là 20 năm sau khi thành lập và nằm dưới sự kiểm soát của Chính phủ. Tổ chức tự

tuyên bố là có nguồn gốc từ hoạt động Công đoàn của Trung ương Công nhân theo Chủ nghĩa nghiệp đoàn Quốc gia (CONS) được thành lập vào năm 1935. CONS được thành lập là kết quả của quá trình thống nhất những người theo Phalăng (Đảng Phát xít Phalăng) và người theo chủ nghĩa truyền thống. Trước khi có cuộc nội chiến, cả những người theo Phalăng và người theo chủ nghĩa truyền thống đều không có cơ sở thực sự trong công nhân có tổ chức tại Tây Ban Nha (Molinero & Ysàs: 1998).

Ý tưởng tổ chức các công nhân, kỹ thuật viên và chủ sử dụng lao động theo cơ cấu “chiều dọc” cũng được hợp nhất trong OSE, CONS, sau đó cũng đã sáp nhập vào OSE. Điều đó tạo ra một cơ cấu buộc tất cả các công nhân, bất kể lĩnh vực hoặc ngành nghề của họ, gia nhập Công đoàn. Chỉ có công nhân khu vực phi chính thức không thành lập Công đoàn, bao gồm hầu hết phụ nữ và nhiều nông dân không có đất cũng như hầu hết những người làm việc trong nền kinh tế phi chính thức. Nếu cân nhắc mức độ di dân với mục đích kinh tế trong thập niên 60 và 70, rất dễ dàng để ước tính con số này khá cao, mặc dù chính quyền không bao giờ đưa ra các con số thực tế về tính phi chính thức.

Vào thời kỳ đầu của chế độ Franco, tiền lương được nhà nước ấn định trực tiếp và sau đó người lao động và chủ sử dụng lao động có thể thỏa thuận tiền lương thông qua “*Công đoàn theo chiều dọc*” Tổ chức này là kết quả thực tế của quan điểm Phát xít về quan hệ lao động trong nhà nước nghiệp

đoàn. Trong đó, tất cả các công nhân, được gọi là "người sản xuất", và ông chủ của họ có quyền chọn người đại diện cho họ thông qua bầu cử.

Trong tổ chức này, người lao động và người sử dụng lao động được cho là thương lượng bình đẳng. Đình công bị cấm và sa thải một công nhân rất tốn kém và khó khăn, vì chủ nghĩa phát xít đã có "chủ nghĩa tư bản đã được cải thiện" và đã "thành công trong việc cân đối hài hòa lợi ích của người lao động và người sử dụng lao động" Trong thực tế, ứng cử viên cho các cuộc bầu cử này phải được chính quyền chấp thuận và tất cả các quá trình bị kiểm soát rất chặt chẽ, do chủ nghĩa phát xít đã có một chính sách mang tính can thiệp cao vào thị trường lao động: Việc làm đầy đủ cho đàn ông, thậm chí chấp nhận tiền lương thấp hoặc lạm phát; Hầu như phụ nữ đã có chồng không có quyền làm việc và không nhận được một chút trợ cấp thất nghiệp nào. Điều này kết hợp với một luồng di dân lớn sang các nước châu Âu khác như: Pháp, Thụy Sĩ, Đức và Bỉ.

Đảng Cộng sản Tây Ban Nha (sau đó bị cấm hoàn toàn) cho rằng "Công đoàn" đã bị định kiến nặng nề, nhưng đã đứng yên đó, và đã quyết định cài vào đó các ứng cử viên của họ để đạt được các lợi ích thiết thực cho công nhân. Đây là cơ sở cho các Ủy ban Công nhân Cộng sản, với sự phát triển của các cấu trúc này (CCOO), những người theo chủ nghĩa Mao và những người theo chủ nghĩa Trótkít cùng với một số người Kitô

bình thường đã làm việc trong các Công đoàn chính thức. UGT theo xã hội chủ nghĩa đã cố gắng duy trì một cơ sở độc lập nhưng điều đó gần như không thể vì sự đàn áp khốc liệt, điều này cũng diễn ra tương tự đối với CNT (Soler: 1969).

Đảng Cộng sản, cùng với các tổ chức của người theo chủ nghĩa Mao và chủ nghĩa Trótkít cũng sử dụng các tổ chức Thiên Chúa giáo làm nền tảng để tổ chức các công nhân đã gia nhập Công đoàn, nhưng họ luôn luôn sử dụng vấn đề thiết yếu cho đời sống nhằm bao trùm cả các nhu cầu chính trị và dân chủ. Có rất ít mục tiêu tổ chức công nhân chưa tham gia Công đoàn vì đây không phải là ưu tiên chính.

Vào giai đoạn cuối của chế độ Franco, Công đoàn theo chiều dọc đã đánh mất quyền lực vốn đã hạn chế của nó và Công đoàn bất hợp pháp đã đạt được quyền lực. Điều này đẩy một số chủ sử dụng lao động thực dụng làm việc với các Công đoàn bất hợp pháp này và từ bỏ Công đoàn theo "chiều dọc" Công đoàn này biến mất vào năm 1976, trong quá trình Tây Ban Nha chuyển sang giai đoạn dân chủ.

## 2. Kỹ nguyên dân chủ

Ngày 28/4/1977 là điểm khởi đầu của các công đoàn dân chủ với sự công nhận của Bộ trưởng Bộ Lao động về các Liên hiệp Công đoàn sau đây: UGT, CC.OO., USO, ELA-STV, SOC và CNT. Điều này đánh dấu sự phát triển sau đó của việc tổ chức phong

trào Công đoàn Tây Ban Nha, mặc dù CC.OO bắt đầu từ một nền tảng tốt hơn vì nó đã tồn tại ở nơi làm việc ít nhất 10 năm.

Sau khi lập pháp, thời kỳ đối đầu, kéo dài khoảng 3 năm, đã ảnh hưởng tới các tổ chức công đoàn khác nhau. Cuộc luận chiến này được gọi là "mô hình Công đoàn" và nó xác định cách thức trong đó Công đoàn đã tổ chức suốt từ đó trở đi. UGT bảo vệ một logic Công đoàn sao chép các mô hình của các nền dân chủ khác ở châu Âu (Công đoàn ngành). Ủy ban công nhân bảo vệ một Công đoàn được dựa trên các nền tảng và nguồn gốc địa phương nhiều hơn.

Năm 1978, các cuộc bầu cử Công đoàn đầu tiên đã được tổ chức. Cùng thời gian đó, việc tạo ra các ủy ban doanh nghiệp là sự thỏa hiệp đạt được giữa hai lực lượng chính. Quan điểm là mỗi công ty sẽ có các cuộc bầu cử riêng cho ủy ban công ty mình (Comité de Empresa) nhưng mỗi công ty sẽ được tham gia vào bàn đàm phán chính tùy theo ngành công nghiệp. Các cuộc đàm phán này sẽ quyết định các điều khoản và điều kiện của lĩnh vực và các thỏa thuận sẽ được áp dụng đối với tất cả các công ty tham gia thỏa thuận đó. Điều này đã tạo ra hai cách thức tổ chức: thứ nhất, nội bộ trong từng nhà máy và sau đó các Công đoàn ngành với các tổ chức của giới chủ. Tất cả các liên đoàn ngành cũng đã được liên kết với nhau tại các cấp độ địa phương, tỉnh, vùng và quốc gia khác nhau. Ở cấp độ nơi làm việc, mỗi Công đoàn được đại diện sẽ được công ty trả tiền cho công nhân để tự do làm Công đoàn, được gọi

là thời gian Công đoàn (horas sindicales). Logic này làm cho sự tổ chức tại nơi làm việc có chức năng logic nhất, và không tổ chức Công đoàn sẽ có ít lợi ích. Nhà nước tài trợ nhiều hơn cho phép các tổ chức Công đoàn giữ thành viên ở một mức độ nhất định, nhưng mặt khác nó sẽ giảm việc tuyển dụng trong các lĩnh vực không ổn định hoặc trong trường hợp Công đoàn không thực sự tồn tại như các cơ quan chức năng.

Khi thoát khỏi chế độ độc tài, mật độ Công đoàn rất cao và dần dần các Công đoàn dân chủ đã tự đạt được vị trí của mình nhờ vào các cuộc bầu cử trong toàn bộ các công ty nơi họ đã cố gắng để có được sự công nhận. Trong hệ thống này, nếu Công đoàn không được công nhận hoặc công ty quá nhỏ, các thỏa thuận thuộc lĩnh vực của Công đoàn đó được áp dụng theo mặc định. Trong một điều kiện "bình thường", điều này sẽ bảo đảm các tiêu chuẩn tương tự cho tất cả, nhưng như chúng ta sẽ thấy trường hợp này ngày càng ít hơn.

Thỏa thuận cuối cùng này đã phân chia Công đoàn quan trọng nhất thời kỳ trước chiến tranh của Tây Ban Nha: CNT; đề nghị của họ là được trực tiếp đàm phán với người sử dụng lao động chứ không phải đàm phán giữa tổ chức Công đoàn quan liêu với với tổ chức của người sử dụng lao động, điều này dẫn đến một loạt các chia rẽ, đã đẩy CNT vào sự lãng quên. Khu vực đồng ý tham gia tự gọi mình là CGT và luôn luôn rất tích cực

trong việc tổ chức những người còn ở ngoài hệ thống.

Tại các cuộc bầu cử Công đoàn năm 1978, UGT đã chiến thắng, điều này đã thay đổi vào năm 1986 trong khi các Ủy ban Công nhân trở thành Công đoàn chính tại Tây Ban Nha.

## **2. Số liệu hiện hành**

Từ năm 1976 đến năm 1978, CC.OO tăng số lượng thành viên từ 30.000 người đến khoảng 1,9 triệu người, sau Hiệp định Moncloa số lượng này đã giảm xuống còn khoảng 800.000 người. Năm 1986 có khoảng 650.000 thành viên. Mật độ Công đoàn trong 20 năm qua vẫn ổn định giữa khoảng 12% và 18%. Với sự xuất hiện của một làn sóng người di cư (thường là không có tổ chức) thì mật độ Công đoàn ở mức 12%. Số liệu về Công đoàn chỉ là các số liệu ước tính mà các tổ chức công bố tại thời điểm Đại hội Liên hiệp (5 năm một lần) và các Công đoàn nhỏ hiện diện ngày càng tăng, nhưng rất khó để đánh giá các Công đoàn này. Tháng 12/2008, CC.OO đã có 1,2 triệu đoàn viên và 128.000 cán bộ công đoàn và các đại biểu của công ty.

UGT bắt đầu hoạt động vào năm 1976 với cơ sở rất hạn hẹp, nhưng vào đầu những năm 80 đã có khoảng 1,5 triệu đoàn viên. Tổ chức này đã trải qua sự suy giảm rất lớn do bị coi là một công cụ của Chính phủ xã hội chủ nghĩa và những vụ bê bối tham nhũng của họ. Tháng 3 năm 2005, UGT có 900.000 thành viên và 115.000 đại diện công đoàn.

Các Công đoàn khác như USO (120.000 thành viên), ELA (110.000) và CGT (100.000) có ảnh hưởng do các thành viên của họ tập trung hơn, hoặc theo vùng hoặc theo lĩnh vực<sup>2</sup>.

## **3. Quan hệ Công đoàn**

Tây Ban Nha có một mô hình Công đoàn được tạo ra nhằm đạt được sự ổn định. Mô hình này đã sao chép từ mô hình của Pháp và Italia, nhưng tất nhiên nó có một vài khác biệt cụ thể. Điểm chính là trong quá trình chuyển đổi sang dân chủ, gần đây các công đoàn đã được hợp pháp hóa, các tổ chức của người sử dụng lao động và Chính phủ đã phải đồng ý một hệ thống thỏa thuận trong khi nền kinh tế đang phải chịu khủng hoảng nặng nề, điều này xác định kết quả cuối cùng của các cuộc thỏa thuận. Trong suốt hai nhiệm kỳ chính phủ dân chủ đầu tiên, tỷ lệ thất nghiệp đã tăng từ 4% lên 17%. Công nhân gia nhập Công đoàn như là một cách để bảo vệ việc làm của họ và các tổ chức thất nghiệp (người theo xã hội, người cộng sản hoặc định hướng công đoàn) giữ cho phong trào công đoàn được tổ chức rất mạnh mẽ. Với sự xuất hiện của Đảng Xã hội và sự ổn định của nền kinh tế, tỷ lệ Công đoàn đã không hồi phục được. Các nỗ lực đảo chính vào năm 1982 cũng tạo ra một hiệu ứng giải tán mà các Công đoàn đã phải hứng chịu một cách nặng nề.

---

<sup>2</sup> Thông tin từ tổ chức Quan sát Quan hệ Công nghiệp Châu Âu trên internet:  
<http://www.eurofound.europa.eu/eiro/studies/tn0904019s/tn0904019s.htm>

Thời kỳ Gonzalez cầm quyền có một tỷ lệ thất nghiệp nằm khoảng giữa 16% và 24%. Theo số liệu thực thì nó tương đương từ 2,4 triệu và 3,9 triệu người, một con số kỷ lục trong lịch sử tính đến thời điểm đó. Điều này có được là do sự chuyển đổi lớn của nền kinh tế Tây Ban Nha với sự đóng cửa của các ngành công nghiệp thuộc sở hữu nhà nước “cũ” [đã được công đoàn hóa mạnh mẽ] và sự thành lập các công ty nước ngoài mới với sự hiện diện của Công đoàn ít hơn (Sevillano: 2010).

Thời kỳ Aznar cầm quyền đã có một sự tăng trưởng việc làm rất lớn. Một làn sóng dân di cư trẻ tuổi xuất hiện và đã tăng từ 12,6 triệu lên 17,8 triệu trong giai đoạn 1996 đến 2004. Điều này cùng với việc giảm tỷ lệ thất nghiệp đã giải quyết những gì được coi là nguyên nhân gây ra lo lắng tại Tây Ban Nha: thâm hụt hệ thống lương hưu, nhưng với tốc độ tăng trưởng này lại có một hiện tượng khác: “sự bấp bênh” của thị trường lao động. Thời kỳ đạt đỉnh điểm của Chính phủ xã hội hiện thời là năm 2007, với tỷ lệ thất nghiệp chỉ có 7% (Sevillano: 2010). Sự bùng nổ xây dựng chấm dứt đã tạo ra những điều kiện mới mà chúng ta chỉ mới bắt đầu nhìn thấy, còn quá sớm để có thể phân tích những tác động trong phạm vi mật độ Công đoàn.

#### 4. Thị trường lao động bất ổn định

Đặc điểm của thị trường lao động Tây Ban Nha, do cơ cấu và cách thức tổ chức của Công đoàn, là một thị trường lao động bị chia đôi. Trong khi tồn tại mức độ công đoàn hóa cao, tầng lớp công nhân được trả lương cao (trong khu vực dịch vụ công, công nghiệp nặng và các ngành trọng điểm nhất định) thì cũng tồn tại một tầng lớp lao động phổ thông và chưa tham gia Công đoàn, làm các công việc không có kỹ năng và cũng có thể thay thế các công nhân trước đây được trả lương cao nhằm làm tăng lợi nhuận cho các công ty. Quá trình này thậm chí ảnh hưởng đến cả khu vực công. Thanh niên, dân di cư và phụ nữ là những người chịu ảnh hưởng nhiều nhất bởi hiện tượng này. Một phụ nữ trẻ di cư dĩ nhiên là mô hình của thị trường lao động bị chia đôi này. Công nhân bất ổn định có tính luân chuyển cao do đó vô cùng khó khăn để tham gia các công đoàn có cơ sở tại công ty.

Trong thực tế, một báo cáo do Trung tâm nghiên cứu Khủng hoảng của Liên hiệp Nghiên cứu Kinh tế Ứng dụng phát hành vào tháng 4/2009 chỉ ra rằng, các lao động thời vụ có khả năng thất nghiệp cao hơn 5 lần so với một công nhân thường xuyên (Aragones: 2009).

Từ một quan điểm định lượng khắt khe, mang tính hệ thống và ít nhất trong những năm gần đây, tiền lương trung bình ở Tây Ban Nha thấp hơn trong môi trường kinh tế của các thành viên EU. Với chiều hướng đó, 5 triệu người lao động làm việc với hợp đồng

thời vụ, hơn 2 triệu hợp đồng trong các công ty thầu phụ và đa số thời gian rõ ràng vi phạm pháp luật trong các điều khoản và điều kiện với công nhân phụ. 10% người lao động nhận ít hơn mức lương tối thiểu được xác định theo luật pháp, nói ngắn gọn, nguyên tắc lập pháp của "việc phân biệt đối xử" là một nguyên tắc bị bỏ quên đối với một phần ba số người lao động, điều này có ý nghĩa to lớn trong cách những người lao động này nhận thức về các Công đoàn – các tổ chức thương lượng mức lương cho họ mà cuối cùng họ không nhận được.

Gần đây đã có sự tăng trưởng lực lượng lao động nhưng chưa song song với sự tăng trưởng trong tính chiến đấu của Công đoàn, nghĩa là các lớp người lao động mới vẫn nằm ngoài Công đoàn, chủ yếu là người di cư và thanh niên. Từ góc độ tiền lương, giờ và việc làm cho phụ nữ, thanh niên dưới 30 tuổi, sinh viên tốt nghiệp đại học và di dân vì mục đích kinh tế, các Công đoàn gần như không tồn tại. (Palomo Garrido: 2009)

Trong năm 2008, 56% người lao động có tổng thu nhập thấp hơn 1.000 €, tương ứng với 10.5 triệu lao động thường được gọi là "milleuristas" (những người kiếm được ít hơn 1.000 euro), bên cạnh 66% lao động có tổng tiền lương thấp hơn 1.350 € (theo báo cáo của cơ quan thuế trong năm 2008). (Aragones [2]: 2009).

Thực tế là 40% những người này không có công ăn việc làm, họ không được công nhận ở bất cứ nơi nào, và trong số những người này, khoảng 40%, không nhận được

bất cứ hình thức trợ cấp nào. Những con số này phản ánh thực trạng vấn đề trước khi Tây Ban Nha đạt kỷ lục thất nghiệp với hơn 4 triệu người.

Trong 10 năm qua, tỷ lệ phần trăm công nhân thời vụ chiếm một phần ba tổng số việc làm, dao động trong khoảng từ 35 đến 25%. Tỷ lệ hợp đồng thời vụ cao là nhân tố quyết định sự tăng trưởng nhanh và bùng nổ tỷ lệ thất nghiệp ở Tây Ban Nha trong năm 2009, chúng tôi không có số liệu, nhưng dự tính rằng đoàn viên công đoàn sẽ giảm đáng kể vì Công đoàn không cung cấp bất kỳ trợ cấp nào cho người thất nghiệp, do đó tạo ra vòng tròn luẩn quẩn cho chính các chiến lược tổ chức của các liên hiệp Công đoàn.

## 5. Các trường hợp chưa được thống kê

Tổ chức của những người di cư trong một môi trường bấp bênh là môi trường phổ biến mà người ta có thể tìm thấy trong những lĩnh vực tăng trưởng với tốc độ nhanh nhất trong giai đoạn cuối ở Tây Ban Nha. Ví dụ tại Đại hội gần nhất của đơn vị địa phương thuộc Ủy ban Công nhân (CC.OO) ở Alicante (một khu vực đã trải qua một sự bùng nổ kinh tế rất lớn liên quan đến ngành công nghiệp gạch<sup>3</sup>), nơi những người di dân được thống kê và không được thống kê từ khắp nơi trên thế giới đã lũ lượt đổ vào tìm kiếm việc làm, các Công đoàn thừa nhận

<sup>3</sup> Thuật ngữ được sử dụng cho ngành công nghiệp xây dựng, gồm sứ và đồ nội thất vốn được gắn với sự tăng trưởng kinh tế của Tây Ban Nha những năm 90 và bong bóng nhà đất.

rằng do các đặc điểm bấp bênh của thị trường lao động địa phương, việc sử dụng lực lượng lao động nước ngoài là điều bình thường, nhưng tính không thường xuyên lại phổ biến và việc bóc lột những người lao động này lại rất cao (Intercomarcal: 2004).

Người di cư đối mặt với một loạt các vấn đề nhưng đối với các Công đoàn một vấn đề quan trọng là thay vì phát triển cách thức tổ chức để kết nạp họ, Công đoàn phải cung cấp các dịch vụ mà nhà nước không cung cấp: thông tin, tiếp cận với y tế, tiếp cận thông tin, v.v. Công đoàn đã phải thiết lập một nền tảng để cung cấp thông tin (CITMI), làm lu mờ các hoạt động của toàn bộ các tổ chức nơi những người di cư làm việc. Vị trí của những người di cư trong cơ cấu của tổ chức Công đoàn chính vẫn bị xem là chuyện vặt và nó là một trong những thách thức của phong trào công đoàn ở Tây Ban Nha, đặc biệt là trong giai đoạn mà sự di cư và thất nghiệp đi đôi với nhau.

Một trường hợp khác mà chúng tôi quan sát được là: Trong cuộc khủng hoảng kinh tế vừa qua đã có một sự gia tăng lớn tỷ lệ thất nghiệp. Số người thất nghiệp đã đạt con số kỷ lục là 4 triệu người. Trong giai đoạn suy thoái kinh tế trước đó, các Công đoàn nhỏ nhất (như CGT, USO) đã hỗ trợ các chiến dịch tuần hành chống thất nghiệp. Chiến dịch này đã liên kết với các chiến dịch chống lại sự thâm nhập của cơ quan tuyển dụng tư nhân. Ý tưởng của những cuộc tuần hành là để tiếp tục quản lý những người mất việc làm và do đó họ không có bất kỳ đại diện lao

động trực tiếp nào, nhưng cũng giống như ở nhiều nơi khác, chẳng hạn như Argentina, thất nghiệp không thể sử dụng sức mạnh của nó ở mặt sản xuất mà ở mặt phân phối và các cuộc tuần hành có tác dụng kép: gây rối thông tin liên lạc và tạo ra sự nhạy cảm về vấn đề thất nghiệp.

## 6. Một vài kết luận và xu hướng

Tây Ban Nha cho thấy một số xu hướng mà chúng tôi đã bắt đầu nhìn thấy đang phát triển ở các nước công nghiệp khác với quy mô lớn hơn nhiều: thị trường lao động không ổn định, lực lượng lao động hai tầng, khủng hoảng số lượng đoàn viên công đoàn, v.v...

Vấn đề chính cho đến nay là không có khả năng khởi động, không giống các Công đoàn ở Mỹ hoặc Anh, một chiến dịch táo bạo của chủ nghĩa công đoàn có thể tính đến các Công đoàn chính và tất cả các tầng lớp công nhân đang phải chịu những tác động tức thì của khủng hoảng kinh tế. Lý do chính của việc này là làn sóng rất lớn các cách thức tổ chức đã chịu tác động của nền kinh tế Tây Ban Nha, tác động trong các công đoàn là sự mất mát của một lớp các thành viên đang thất nghiệp, với việc thiếu cơ cấu quản lý những người không tự tìm được việc làm, gánh nặng sau đó được đặt vào các cán bộ làm toàn thời gian hiện thời của Công đoàn, thời gian sẽ cho chúng ta biết cơ cấu của Công đoàn có khả năng đối phó với tình hình kinh tế như vậy hay không.

Sự khác biệt chính với Vương quốc Anh là các tổ chức công đoàn Tây Ban Nha đã

không chịu sự thất bại lớn và số lượng thành viên của họ ổn định trong thời gian qua. Nhưng nếu xét đến tổng dân số Tây Ban Nha đã tăng, phần lớn là do hơn 5 triệu người dân di cư đến trong 10 năm qua, thì đây lại là tình trạng tri trệ không ổn định.

Do các tác động của cuộc khủng hoảng đang tàn phá nền kinh tế và đẩy tinh thần của công nhân đi xuống, những tháng tiếp theo sẽ rất quan trọng cho sự phát triển một chiến lược mang tính tấn công. Chiến lược này có thể cho phép các công đoàn khôi phục lại các sáng kiến và uy tín đã mất do điều kiện lao động xấu đi trong tất cả các thành phần của giai cấp công nhân.

### Tài liệu tham khảo

1. Soler R. (1969), "The New Spain", in *New Left Review* 58. London. November-December 1969.

2. Claudin F. (1972), "Spain, the Untimely Revolution", in *New Left Review* 74. London. July-August 1972.

3. Informe James Petras (1996). *Padres-Hijos. Dos generaciones de trabajadores españoles*. Revista Ajoblanco, Summer 1996, Spain.

4. Molinero, C. & Ysàs P. (1998), *Productores disciplinados y minorías subversivas. Clase obrera y conflictividad laboral en la España Franquista, Siglo XXI*. Madrid. 1998.

5. Intercomarcal de CC.OO (2004), *II Congreso de la Unión L'Alacantí-Les Marines*. Alicante, septiembre 2004. Comisiones Obreras del País Valencia.

6. Aragonés J-V (2009), *La temporalidad como elemento determinante de la destrucción de empleo*, Corrent Roig. Barcelona. June 2009.

7. Aragonés J.V, (2009), *Dualidad fijo-temporal o atomización de la precariedad*, Corrent Roig. Barcelona. June 2009.

8. Garrido Aleksandro Palomo (2009), "Estrategias divergentes", in *El Viejo Topo*. Barcelona septiembre 2009.

9. Sevillano (2010), *Evolución en España, desde 1976, del número de: Afiliados a la Seguridad Social, Parados y Tasa de Paro y 0Ocupados*, Online 2010.