



ESTUDIS

11

**RELACIONS LABORALS  
I CONDICIONS D'OCUPACIÓ  
EN ELS  
CENTRES DE TREBALL**

**UN ESTUDI DES DE  
LA PERSPECTIVA DELS AFILIATS  
A CCOO DE CATALUNYA**



**CERES**

**Centre d'estudis  
i recerca sindicals**



# **RELACIONS LABORALS I CONDICIONS D'OCUPACIÓ EN ELS CENTRES DE TREBALL**

**UN ESTUDI DES DE LA PERSPECTIVA  
DELS AFILIATS A CCOO DE CATALUNYA**

**AUTORS:**

Ramon Alós

Pere Jódar

Joel Martí

Antonio Martín Artiles

Xavier Bonet

Luis Ortiz

Barcelona, 2005

## SUMARI

1. INTRODUCCIÓ. OBJECTIUS DE L'INFORME.....	7
2. METODOLOGIA.....	19
2.1 Construcció de la mostra i treball de camp de l'enquesta a l'afiliació ocupada....	19
2.2 Complementarietat de les dades amb l'enquesta realitzada a delegats/des sindicals.....	20
2.3 L'anàlisi de dades .....	20
3. CARACTERÍSTIQUES DE L'AFILIACIÓ .....	25
3.1 Característiques personals.....	25
3.1.1 Edat .....	25
3.1.2 Sexe.....	31
3.1.3 Estudis .....	32
3.1.4 Origen geogràfic.....	34
3.2 Característiques laborals .....	36
3.2.1 Qualificació professional .....	36
3.2.2 Tipus de contracte .....	38
3.3 Resum.....	41
ANNEX capítol 3.....	43
4. CARACTERÍSTIQUES DEL CENTRE DE TREBALL O EMPRESA .....	49
4.1 Tipus d'empresa i de centre de treball .....	49
4.2 L'afiliació a nivell sectorial .....	50
4.3 L'afiliació segons el territori .....	52
4.4 Variacions de l'afiliació i de l'ocupació .....	54
4.5 Modernització: innovació a les empreses, tecnologies, noves formes d'organització del treball, productes i serveis .....	58
4.6 Antiguitat a les empreses .....	61
4.7 Temps de treball .....	61
4.7.1 Duració de la jornada.....	61
4.7.2 Hores efectives de treball .....	62
4.7.3 Horaris irregulars .....	64
4.7.4 Hores extres.....	66
4.7.5 Flexibilitat d'entrada i de sortida.....	69
4.7.6 Treball a torns .....	72
4.7.7 Vacances .....	73

4.8 Salari .....	75
4.8.1 Composició dels ingressos salarials .....	78
4.8.2 Salaris i estructura productiva.....	80
4.8.3 Salaris i gestió de personal.....	80
4.8.4 Salaris i característiques dels afiliats .....	81
4.9 Resum .....	82
ANNEX capítol 4.....	85
5. ORGANITZACIÓ DEL TREBALL, FORMACIÓ I PARTICIPACIÓ.....	91
5.1 L'organització del treball: autonomia en el treball i treball en equip .....	91
5.2 Canvis en els procediments habituals de treball .....	95
5.3 La formació a l'empresa.....	100
5.4 Promoció i mercats interns de treball.....	102
5.5 L'ús del correu electrònic a l'empresa.....	104
5.6 Resum.....	105
6. PARTICIPACIÓ I ACTIVISME DE L'AFILIACIÓ.....	107
6.1 Descripció de l'activisme i la participació .....	109
6.1.1 Participació en conflictes i formes de protesta .....	117
6.1.2 Participació en reunions sindicals fora del centre de treball .....	124
6.2 La participació des de les característiques de l'empresa .....	127
6.2.1 Estructura productiva .....	127
6.2.2 Política de personal i de relacions laborals.....	133
6.3 Característiques de l'afiliació .....	142
6.3.1 Característiques personals.....	142
6.3.2 Característiques laborals .....	144
6.3.3 Característiques sindicals de l'afiliació .....	146
6.4 Característiques sindicals del centre de treball.....	154
6.5 Resum del capítol: factors que expliquen l'activisme sindical.....	158
ANNEX capítol 6.....	161
7. SATISFACCIÓ EN EL TREBALL .....	169
7.1 Resum.....	181

8. SIMILITUDS I DIFERÈNCIES EN L'AFILIACIÓ SINDICAL:	
UNA ANÀLISI BASADA EN TIPOLOGIES .....	183
8.1 Principals tipologies d'afiliats i afiliades.....	183
8.2 Les condicions de treball segons tipus d'afiliat .....	193
8.3 La satisfacció en el treball.....	199
8.4 Activitat i activisme sindical als centres de treball .....	201
8.5 Resum.....	204
9. CONCLUSIONS.....	207
BIBLIOGRAFIA.....	213
ANNEX FINAL: QÜESTIONARI ENQUESTA AFILIACIÓ OCUPADA.....	219

## **TAULA DE FEDERACIONS**

A efectes de l'estudi, les federacions del sindicat de CCOO han estat agrupades de la forma següent:

**Comfia:** Federació de Serveis Financers i Administratius (Banca i Estalvi, Assegurances, Oficines i Despatxos)

**Fsap:** Federació de Serveis i Administracions Públiques de Catalunya.

**Fetcomar:** Federació de Transport i Comunicacions (Mitjans i sistemes de Comunicacions, Transports i Mar, Paper i Arts Gràfiques i Espectacles).

**Fiteqa:** Federació d'Indústries del Tèxtil, Químiques i Afins.

**Metall:** Federació Minerometal·lúrgica (Metall, Mineria, i Energia).

**Resta federacions:** Activitats diverses; Indústries Agroalimentàries; Comerç, Hostaleria i Turisme; Construcció i Fusta; Ensenyament; Sanitat.

## 1. INTRODUCCIÓ. OBJECTIUS DE L'INFORME

Des de fa uns anys, CCOO de Catalunya manté obert un observatori d'estudi sobre l'afiliació. Fruit d'aquest observatori són diverses investigacions que proporcionen coneixements sobre característiques personals i laborals, interessos, percepcions i expectatives d'afiliades i d'afiliats al sindicat; sobre l'activitat dels seus representants sindicals i sobre les relacions laborals, col·lectives i individuals, en els centres de treball.

Si per a una organització sempre és bàsic tenir un coneixement ampli dels seus àmbits d'intervenció, en el cas sindical, a més, s'hi afegeixen unes circumstàncies especials. D'una banda, per la complexitat d'un sindicat, que actua, des de les seves múltiples estructures i nombrosos protagonistes (dirigents, delegats, afiliats,...) en àmbits notablement diversos, com per exemple, grans i petites empreses, sector públic, empresa privada, entre altres. I també d'altra banda, per les profundes transformacions que afecten al món de l'empresa i del treball. Així, cal fer referència a la globalització econòmica; als processos de descentralització productiva i subcontractació i conseqüent formació de petites i molt petites unitats productives; als canvis associats a l'ús de les tecnologies de la informació i de la comunicació; a la important incorporació de dones a l'ocupació remunerada; també d'immigrants, i d'una generació de joves amb bastant més estudis que els seus progenitors; a la flexibilització dels mercats de treball; a noves formes de gestió empresarial, des dels sistemes *just in time* fins les tècniques que es coneixen sota el denominador comú de gestió de recursos humans (cercles de qualitat, treball en equip, motivació, implicació, individualització del tracte empresari – treballador, etc.).

Tots aquests són aspectes, molt diversos, que afecten sens dubte al treball i a les relacions socials a les empreses. Alguns experts es refereixen a la consolidació de tendències que condueixen a una 'empresarització' de les relacions laborals: qüestions referides a l'ocupació i condicions de treball es decidarien cada cop menys per la legislació o des de la negociació col·lectiva de sector, i més a nivell de les empreses o dels centres de treball. En aquests casos, els empresaris poden tenir major capacitat de decisió o d'imposició. Però també s'assenyala que poden donar lloc a allò que es coneix per micro-concertació; això és, processos de negociació a nivell d'empresa, centre de treball o inclòs de taller, secció, oficina o grups de treballadors. Transformacions implícites en els convenis col·lectius contribueixen a l'empresarització de les relacions laborals; aquest és el cas quan els convenis esdevenen menys normatius i es decanten per constituir marcs de referència, reguladors genèrics per a la seva aplicació i concreció descentralitzada a les empreses o als centres de treball.

Les tendències apuntades a l'empresarització s'acompanyen, segons alguns estudis (per exemple, Regini, 1994; Edwards, 2003) amb un creixement dels espais d'individualització de les relacions laborals; això és, la relació individual entre empresari i treballador tendeix



a adquirir un major protagonisme que en el passat en la fixació de determinats aspectes de les condicions d'ocupació. En altres casos, però, les tendències observables són de centralització de la negociació col·lectiva: empreses que opten per acollir-se a convenis col·lectius sectorials o la configuració de nous convenis sectorials de comunitat autònoma o estatals. Com es pot veure, les transformacions que es donen són complexes, i en direccions contradictòries o aparentment contradictòries, no líniais ni uniformes.

En la mesura en que es confirmen, més o menys extensa i profundament, el conjunt de tendències aquí apuntades, és de preveure que repercuteixin en una creixent diversitat i fragmentació quant a formes de treball i d'ocupació. Divergència en condicions de treball i situacions laborals entre treballadors que s'incrementa en contextos de negociació descentralitzada i allà on els sindicats són dèbils; en aquests darrers casos, ja que els empresaris poden disposar més fàcilment d'escenaris paternalistes o de tracte discriminatori de la mà d'obra.

Alhora, també es de preveure que els canvis assenyalats repercuteixin en l'activitat sindical: en la composició de l'afiliació, en les expectatives dipositades per aquesta en el sindicat, i en l'acció col·lectiva i de representació organitzada d'interessos. Jelle Visser (2002) tracta, en un interessant article, com aquests canvis incideixen en l'afiliació o desafiliació als sindicats. Visser constata que la rotació en el treball, la interrupció en l'activitat professional o laboral i l'atur incrementen les possibilitats de desafiliació. En canvi, la presència d'organització sindical al centre de treball, la centralització de la negociació col·lectiva, una legislació que protegeixi als sindicats davant pràctiques discriminatòries de les empreses, tenen un efecte contrari, incrementant les possibilitats d'afiliació. Per la seva part, Waddington i Whitson (1997) observen per a Gran Bretanya que una explicació clau de la decisió de no afiliació ve derivada de la no proximitat del sindicat per al treballador (absència de sindicat al centre de treball) i de la dificultat per als sindicats de contactar amb els treballadors o de proporcionar-los-hi recolzament suficient en els nous contextos laborals.

En l'estudi d'aquests nous contextos laborals és útil recordar la distinció entre treballadors centrals i treballadors perifèrics a la que recorren els teòrics de la segmentació dels mercats de treball (Villa, 1991; Gallie i White, 1994; Rubery i Wilkinson, 1994; Peck, 1996). Segons aquests autors (veure taula 1.1.), mentre els treballadors centrals disposen de situacions contractuals i laborals més estables, també professionalment més avantatjoses, els treballadors perifèrics acostumen a tenir pitjors condicions d'ocupació, menor cobertura i protecció sindical, i estan més subjectes a les decisions unilaterals de les empreses. Al nostre entendre, la segmentació dels mercats de treball es combina avui amb polítiques diferenciades de gestió de la mà d'obra per part de les empreses. De forma simplificada, es pot distingir entre polítiques que s'ajusten a les relacions laborals més tradicionals (de reconeixement del sindicat, de condicions d'ocupació pautades en organitzacions burocràtiques) i polítiques que

acostumen a encabir-se sota l'expressió de relacions laborals postindustrials, també de gestió de recursos humans. Aquestes darreres no deixen de ser expressions ambigües en quan inclouen situacions molt variades, però amb un denominador comú, de ser condicions d'ocupació menys pautades per la negociació col·lectiva.

**Taula 1.1 La segmentació en el mercat de treball i la tipologia d'afiliats**

La segmentació en el mercat de treball		Tipologia sindical
<b>Treballadors centrals o primaris</b> Estables, comparativament amb bones condicions d'ocupació i possibilitats de promoció a l'empresa sota procediments establerts	<b>Treballadors centrals o primaris dependents</b> Treballadors manuals de fàbrica 'fordista'; tenen reconeixement professional en base a l'experiència (antiguitat)	<b>Centrals tradicionals</b> Constitueixen la base tradicional principal del sindicalisme
	<b>Treballadors centrals o primaris independents</b> Treballadors qualificats, professionals i comandaments intermedis	<b>Centrals emergents</b> Són els treballadors que més han augmentat en l'afiliació als sindicats els darrers anys, esdevenint un col·lectiu amb creixent protagonisme dins l'organització
<b>Treballadors perifèrics o secundaris</b> Inestables en l'ocupació (alternen entre ocupació i atur, també entre empreses), comparativament amb pitjors condicions de treball i salarials, baixa qualificació i poques possibilitats de promoció; poca cobertura de la negociació col·lectiva i protecció social	<b>Treballadors perifèrics o secundaris en transició</b> Habitualment joves que entren en el mercat de treball en processos més o menys llargs i complexos, però que poden tenir perspectives de futur de passar als mercats primaris	<b>Perifèrics en transició</b> Treballadors joves, amb vincles dèbils en el mercat de treball, també al sindicalisme. El compromís sindical ve marcat per la situació d'inserció en el mercat laboral
	<b>Treballadors perifèrics o secundaris trampa</b> Instal·lats en situació ocupacional i laboral de precarietat; pràcticament sense perspectives de canvi	<b>Perifèrics</b> Treballadors que, tot i adquirir més presència que en el passat en el sindicalisme, es mantenen en posicions dèbils, no centrals en l'organització

La taula següent recull el resultat de combinar la segmentació dels mercats de treball amb els dos tipus esmentats de polítiques de gestió de la mà d'obra. Permet distingir quatre grans situacions laborals. El quadrant 1.1 s'ajusta a aquells col·lectius laborals més tradicionals, treballadors homes en empreses industrials, que la literatura ha batejat com el treballador fordista. Són els treballadors centrals tradicionals<sup>1</sup>, nucli del qual s'ha nodrit i desenvolupat el sindicalisme en bona part del segle XX. Aquests treballadors són els que acostumen a tenir, col·lectivament, una més elevada capacitat de negociació, que els hi proporciona precisament més possibilitats d'involucrar-se en les activitats sindicals. D'aquí que gran part de les seves condicions d'ocupació vinguin regulades per convenis col·lectius o per la negociació col·lectiva.

En el quadrant 1.2 s'hi situen treballadors tècnics i professionals, treballadors del sector públic i de serveis privats qualificats, d'empreses de dimensions mitjanes o grans. Els anomenem treballadors centrals emergents<sup>2</sup>, en quan coincideixen amb el grup precedent en disposar de situacions laborals i contractuals estables; però en divergeixen per gaudir de nivells més elevats de qualificació, que els concedeix una capacitat de negociació també individual. Les pròpies direccions de les empreses propicien per a aquests col·lectius unes relacions individualitzades com a procediment d'obtenció de major fidelització i compromís amb els objectius de l'empresa.

Al quadrant 2.1 hi encaixen sobretot treballadors joves que s'incorporen en empreses industrials o en alguns serveis, i que no disposen de les garanties ocupacionals dels treballadors del quadrant 1.1. Aquests són els treballadors perifèrics en transició. La seva situació es pot associar a l'edat i al fet d'estar en procés d'inserció als mercats laborals. L'èxit del seu procés d'inserció els portarà a saltar als quadrants 1.1, o bé 1.2 en alguns casos, mentre el fracàs els relega al quadrant 2.2. Aquest col·lectiu mostra poca capacitat d'organització, explicable per la debilitat de la seva situació contractual, però es beneficien de certa cobertura de l'acció col·lectiva liderada pels treballadors centrals.

Finalment, en el quadrant 2.2 hi trobem treballadors amb pocs estudis i poc qualificats, generalment dels serveis però també de la indústria, amb contractes inestables o sense, i poques perspectives de promoció. En aquest quadrant s'hi situen sobretot dones, joves i immigrants. Aquest grup l'anomenem treballadors perifèrics, essent el més dèbil en relació al mercat de treball, amb escassa cobertura de la negociació col·lectiva i escassa protecció social.

---

<sup>1</sup> Si bé els teòrics de la segmentació parlen al respecte de treballadors centrals o primaris dependents, ens ha semblat més ajustat, en referir-nos a afiliats al sindicat, usar l'expressió de centrals tradicionals, en quan constitueixen la base tradicional del sindicalisme.

<sup>2</sup> Com es pot veure a la taula 1.1, des de les teories de la segmentació correspondria anomenar-los treballadors centrals o primaris independents; hem considerat, però, en referir-nos a afiliats al sindicat, més adequada l'expressió de centrals emergents, en la mesura en que apareixen com un col·lectiu que ocupa progressivament uns espais més centrals en els sindicats.

Respecte de les tipologies tradicionals de la segmentació, com hem vist, els centrals tradicionals (1.1) es correspon en gran mesura als primaris dependents (menor autonomia en el treball), mentre que els centrals emergents (1.2) s'aproximen més als primaris o centrals independents (pel seu nivell d'estudis o qualificació, obtenen més capacitat de decisió sobre el seu treball. En tot cas, dins el nucli central o primari, també s'observaria una substitució del nucli central tradicional industrial (1.1) pel nucli postindustrial o de serveis (1.2). En relació als treballadors perifèrics o secundaris, la diferència entre les distincions de l'enfocament de la segmentació i la tipologia presentada, està en el fet que el secundari tradicional tenia menor qualificació i estabilitat en la feina que els primaris, però la seva trajectòria laboral (canvi i rotació entre empreses) era plena, mentre que en l'actualitat el treball perifèric o secundari es relaciona amb la precarietat, que no garanteix una trajectòria laboral plena sinó salpicada d'episodis d'atur o de treball sense contracte; d'aquí la distinció entre perifèrics en transició (2.1) i perifèrics (2.2).

**Taula 1.2 La confluència de la segmentació i formes de gestió de la mà d'obra**

	<b>Relacions laborals tradicionals</b>	<b>Relacions laborals postindustrials</b>
<b>Treballadors centrals</b>	<p><b>1.1 Treballadors centrals tradicionals</b> Treballadors estables de la indústria (treballador fordista). Amb qualificació professional independent del nivell educatiu (en base a l'experiència). → Forta capacitat negociadora (en salaris, horaris,...) a través de l'organització; cobertura de pensions i protecció social.</p>	<p><b>1.2 Treballadors centrals emergents</b> Treballadors qualificats, estables dels serveis i de l'administració pública; tècnics, comandaments,... → Capacitat negociadora mixta: col·lectiva i individual, aquesta darrera en base als estudis, formació i coneixements.</p>
<b>Treballadors perifèrics</b>	<p><b>2.1 Treballadors perifèrics en transició</b> Treballadors inestables de la indústria (sobretot joves). → Poca capacitat organitzativa, però alguna cobertura des de l'acció sindical (negociació col·lectiva).</p>	<p><b>2.2 Treballadors perifèrics</b> Treballadors inestables de la indústria i dels serveis o treball submergit: dones, joves, precaris, immigrants, aturats, en general amb baixa qualificació i baix nivell educatiu. → Molt poca capacitat negociadora i poques perspectives laborals i professionals a l'empresa que els contracta. Escassa o nul·la protecció social.</p>

Una de les hipòtesis principals que venim contrastant des de l'esmentat observatori d'estudi de l'afiliació (vegi's Miguélez *et al.*, 1991; Rebollo *et al.*, 1993; Alós *et al.*, 2000 i 2004) i que orienten el nostre treball es recullen en la taula 1.3. Com es pot observar, les funcions que habitualment s'assignen als sindicats<sup>3</sup> no intervenen de forma similar per a tots els col·lectius laborals o d'afiliats. Així, els tècnics tendeixen a valorar més els aspectes instrumentals, també identitaris de l'afiliació, i donen prioritat a la representació unitària per sobre de l'afiliació o intervenció des del sindicat. En un altre extrem, joves, no estables i immigrants tendeixen a valorar més la funció protectora i de defensa del sindicat, així com les oportunitats de sociabilitat que aquest afavoreix; també donen més importància, en termes comparatius, a l'afiliació que a la representació unitària d'interessos. Manuals qualificats i no qualificats es situen en un espai intermedi entre tècnics i joves i no estables quant a valoració del sindicat, mentre els administratius s'aproximen més als tècnics, i les dones als joves i als no estables.

**Taula 1.3 L'organització i representació d'interessos segons tipus d'afiliats**

<b>Tècnics</b>	<b>Administratius</b>	<b>Manuais qualificats No estables</b>	<b>Dones</b>	<b>Joves No qualificats Immigrants</b>
<b>◀ més pes unitari i menys afiliatiu</b>		<b>/</b>	<b>▶ més pes afiliatiu i menys unitari</b>	
<b><i>Funció instrumental, funció d'identitat</i></b>		<b><i>Funció de protecció i defensa, funció de sociabilitat</i></b>		

Els resultats precedents, en la mesura en que es confirmen, tenen una gran transcendència. Venen a indicar que la segmentació laboral que es constata en els mercats de treball repercuteix i es reflecteix en els sindicats. En altres paraules, les organitzacions sindicals presenten el risc de reproduir en la seva activitat les desigualtats ocupacionals existents entre els treballadors. Això succeeix quan els treballadors centrals, això és, aquells que més protagonitzen l'acció i negociació col·lectiva, que estan més present en les estructures de representació unitàries a les empreses i que més responsabilitats assumeixen en l'organització sindical, tendeixen a reforçar les seves posicions en els mercats de treball, amb pocs o nuls beneficis per als treballadors perifèrics. Per a alguns autors, aquest risc és ja una realitat. Així ho manifesten els partidaris de les teories dels *insiders* i *outsiders*: els primers, que són els treballadors que estan ben situats en el mercat de treball (amb contractes fixos), acaparen la

<sup>3</sup> Lange i Ross (1991) distingeixen quatre grans funcions que atribueixen als sindicats i que expliquen l'afiliació: a) la funció instrumental: són compensacions tangibles, com el diner o bens i serveis susceptibles d'una valoració monetària, que proporciona el sindicat amb la negociació col·lectiva. b) La funció de protecció, o resultats que beneficien o milloren les regles de joc, com la possibilitat de defensa en cas de sanció. c) La funció d'identitat, que consisteix en la possibilitat d'identificació ideològica, amb els objectius i valors de l'organització. d) La funció de sociabilitat, que consisteix en compensacions intangibles pel fet de participar en l'acció col·lectiva i en els vincles socials interpersonals que tenen origen en la consciència de pertànyer a un grup.

negociació col·lectiva i l'activitat dels sindicats, intervenint en propi interès, en detriment o ignorant els *outsiders* o treballadors perifèrics, això és, treballadors amb contractes temporals, a temps parcial i aturats (Bentolila i Dolado, 1993; OECD, 1995; Polavieja, 2003). Les teories dels *insiders* i *outsiders* acostumen a oblidar el paper central de la demanda empresarial i d'institucions com l'estat en la segmentació dels mercats de treball; no s'ha d'oblidar que els sindicats són organitzacions reactives als canvis produïts en el procés i lloc de treball de les empreses. Però això no exclou el risc apuntat, de que els sindicats reforcin les segmentacions existents a partir de reproduir-les en la seva organització i en la seva acció estratègica i/o quotidiana.

L'informe que aquí es presenta forma part dels treballs de l'esmentat observatori que promou CCOO de Catalunya. Aquest informe recull els resultats de dues enquestes dutes a terme entre els anys 2002 i 2003. La primera enquesta s'ha dirigit a una mostra de delegats i delegades del sindicat, amb la qual s'ha obtingut informació sobre les seves activitats, problemes i resultats en els seus centres de treball. Es tracta d'una enquesta molt extensa, amb preguntes que permeten indagar sobre característiques de l'empresa i centre de treball (plantilla i la seva composició, activitat empresarial, procés de treball i canvis haguts al respecte, etc.); sobre les condicions generals d'ocupació; sobre l'actitud i comportament de l'empresa en quant a gestió de personal; sobre les relacions laborals, això és, les relacions que es donen entre treballadors, el seus representants, el sindicat i la representació de l'empresa; sobre conflictivitat i els seus principals motius; i sobre presència i activitat sindical en el centre de treball. El nostre objectiu ha estat recollir informació que permetés tenir un coneixement de les característiques i tendències dominants en les relacions laborals i dels procediments de regulació de les condicions d'ocupació en els centres de treball, especialment en aquells tipus d'interrelacions, de vegades individuals, altres col·lectives, que rarament apareixen enregistrats en les estadístiques o que no són visibles des de la lectura dels convenis col·lectius.

El segon qüestionari, molt més substantiu per a aquest informe, s'ha dirigit a una mostra d'afiliats i afiliades del sindicat. Aquesta segona enquesta ens ha proporcionat informació des de la perspectiva dels afiliats i afiliades sobre aspectes centrals de les condicions d'ocupació; sobre com es prenen les decisions que afecten a les seves condicions d'ocupació i a les relacions laborals als centres de treball; sobre els nivells de satisfacció o insatisfacció mostrats sobre les condicions d'ocupació; al mateix temps que ens donen informació sobre característiques personal i laborals dels afiliats. S'ha de ressaltar que el fet de disposar d'aquests dos tipus de qüestionaris ens ha permès contrastar les informacions proporcionades pels afiliats i afiliades amb les dels seus representants més immediats als centres de treball.

Així, els dos qüestionaris que ens han servit de base per a la realització d'aquest informe ens permeten aprofundir en els següents aspectes, que en definitiva han suposat l'objectiu de la nostra recerca:

- 1) Característiques de l'afiliació. El coneixement de les característiques personals (edat, sexe, estudis,...) i laborals (ocupació, sector d'activitat, contracte,...) de l'afiliació permet indagar en quina mesura la segmentació dels mercats de treball incideix en la propensió afiliativa d'uns o altres treballadors. A més, l'oportunitat de comparar amb les enquestes precedents de CCOO de Catalunya (referides als anys 1992 i 1998) informa sobre les tendències dominants de canvis al respecte. Com apunten els estudis prèviament citats, en aquests aspectes és d'esperar un estancament afiliatiu, en termes relatius, dels treballadors que responen a les pautes més tradicionals (els centrals tradicionals), un augment dels emergents, i una dificultat d'afiliació dels situats en els mercats de treball secundaris.
- 2) La participació dels afiliats i afiliades en l'activitat sindical. En aquest sentit hem pretès conèixer quins són els afiliats o afiliades més actius sindicalment parlant; és a dir, els o les que protagonitzen l'activitat de representació o sindical, ja sigui al centre de treball o fora, assumint responsabilitats a l'organització. El nostre interès al respecte és conèixer en quina mesura la segmentació dels mercats de treball incideix en les diferents formes de participació sindical.
- 3) Els procediments pels quals es regulen les condicions d'ocupació. És a dir, quina importància adquireix la negociació col·lectiva, quina la negociació individual i quina la decisió empresarial; en quins aspectes de les condicions d'ocupació preval un o altre procediment; i en quina mesura un o altre procediment afecta als afiliats i afiliades. Es tracta d'obtenir una aproximació, donada la complexitat de l'objecte d'estudi, però que considerem necessària ja que aquest és un aspecte central en la configuració de les relacions laborals a les empreses. És de preveure, a més, que la forma de determinació de les condicions d'ocupació repercuteixi en la qualitat de vida laboral.
- 4) La qualitat de vida laboral. En la mesura en que es reconeguin situacions laborals diferenciades entre uns i altres afiliats, és d'esperar que aquestes es tradueixin també en diferències en quan a qualitat de vida laboral. Conèixer aquestes diferències i el seu abast és també objectiu d'aquest treball. En aquest sentit, és d'esperar que les diferències quant a qualitat de vida laboral incideixin al seu torn en diferències en expectatives i en grau de satisfacció en el treball.

La taula 1.4 recull els ítems contemplats en l'anàlisi a la qual s'acaba de fer referència. Les tres columnes distingeixen entre situació ocupacional, àmbit i procediment pel qual es prenen les decisions al respecte, i les expectatives i graus de satisfacció que s'hi associen. Aquests aspectes són contemplats a partir d'un conjunt d'ítems, que queden recollits en la taula següent:

**Taula 1.4 Ítems contemplats en els qüestionaris**

<b>Situació laboral</b>	<b>Àmbits i procediments de decisió</b>	<b>Expectatives - satisfacció</b>
Canvis de tasca	Consulta sobre canvis i procediment de consulta	Expectatives de consulta
	Consulta sobre promoció	Expectatives de promoció
Formació	Consulta sobre formació	Satisfacció formació rebuda
Autonomia i treball en equip		Satisfacció ritme treball
Salari	Procediment regulació salari	Satisfacció salari
Horaris	Procediment regulació horaris	Satisfacció horaris
Departament personal, comunicació a l'empresa	Vies i formes de comunicació	Satisfacció relació direcció Satisfacció tracte superiors
Més participació o més/menys conflicte		Satisfacció relacions companys Satisfacció seguretat treball

Les dues taules que venen a continuació recullen les principals variables que hem considerat en l'estudi. A la taula 1.5 s'hi relacionen les variables que volem explicar, mentre a la taula 1.6 hi figuren les variables que hem considerat són explicatives; això és, les que ens ajuden a entendre el comportament de les precedents. Les variables a explicar, com hem exposat, es refereixen a les condicions d'ocupació; a les formes de decisió de les condicions d'ocupació a les empreses i a les expectatives i grau de satisfacció o insatisfacció en el treball. Hem inclòs també ítems en relació a la situació sindical al centre de treball, tot i que en alguns casos aquests aspectes poden ser considerats perfectament també com variables explicatives, com recull la taula 1.6.

Les variables explicatives que hem contemplat tenen a veure d'una banda amb característiques de l'empresa o centre de treball; i d'altra banda, amb característiques associades als afiliats i afiliades, a tres nivells: el personal, el laboral i el sindical.



Taula 1.5 Variables a explicar considerades en l'estudi

Condicions d'ocupació	Situació sindical al centre de treball i participació	Negociació a l'empresa i actitud de la direcció	Expectatives i grau de satisfacció
<p><b>Horari- jornada de treball</b></p> <p>Hores treballades</p> <p>Tipus d'horari</p> <p>Marge entrada o sortida</p> <p>Hores extres</p> <p>Organització de les vacances</p> <p><b>Formació- promoció</b></p> <p>Ha rebut formació</p> <p><b>Salari</b></p> <p>Salari: complement fix personal</p> <p>Salari per antiguitat</p> <p>Salari per treballs extres</p> <p>Salari: prima individual</p> <p>Salari: prima col·lectiva</p> <p>Salari per resultats</p>	<p>Assemblees de treballadors</p> <p>Reunions afiliats</p> <p>Protestes</p> <p>Participació en assemblees de treballadors</p> <p>Participació en reunions afiliats</p> <p>Participació reunions sindicat fora de l'empresa</p> <p>Participació en protestes</p> <p>Activisme sindical</p>	<p>Qui i com es decideix sobre horari</p> <p>Com es compensen les hores extres</p> <p>Qui i com es decideix en la compensació d'hores extres</p> <p>Qui i com es decideix sobre vacances</p> <p>Qui i com es decideix la participació en cursos de formació</p> <p>Qui i com es decideix sobre promoció</p> <p>Qui i com es decideix el salari</p>	<p>Expectatives sobre ser consultat</p> <p>Expectatives sobre promoció</p> <p>Satisfacció en seguretat treball</p> <p>Satisfacció en formació rebuda</p> <p>Satisfacció en ritme de treball</p> <p>Satisfacció en el tracte dels superiors</p> <p>Satisfacció en el salari</p> <p>Satisfacció en horari</p> <p>Satisfacció en relació als companys</p> <p>Satisfacció en relació amb la direcció</p> <p>Índex de satisfacció conjunt</p>

Taula 1.6 Variables explicatives considerades en l'estudi

Característiques de l'empresa o centre de treball	Afiliat/da: característiques personals	Afiliat/da: característiques laborals	Afiliat/da: com-promís sindical i participació
<p><b>Empresa-sector</b></p> <p>Tipus de centre de treball o empresa</p> <p>Sector d'activitat</p> <p>Plantilla</p> <p>Ubicació del centre de treball</p> <p><b>Evolució recent</b></p> <p>Variació de l'activitat</p> <p>Variació de la plantilla</p> <p>Canvis en tecnologia</p> <p>Canvis en organització del treball</p> <p>Canvis en producte o servei</p> <p>Caracterització organitzativa, tecnològica i productiva de l'empresa</p> <p><b>Política de personal</b></p> <p>Presència de director/departament personal</p> <p>Forma dominant de regulació de les condicions d'ocupació</p> <p>Comunicació (vies que utilitza l'empresa)</p> <p>Comunicació (directe o indirecte)</p>	<p>Edat</p> <p>Sexe</p> <p>Lloc de naixement</p> <p>Estudis</p>	<p>Categoria laboral</p> <p>Antiguitat a l'empresa</p> <p>Empreses en què ha treballat</p> <p>Tipus de contracte de treball</p> <p>Autonomia en el treball</p> <p>Treball en equip</p>	<p><b>Afiliació</b></p> <p>Antiguitat en l'afiliació</p> <p>Responsabilitats sindicals</p> <p>Federació</p> <p><b>Representació</b></p> <p>Presència de comitè d'empresa</p> <p>Presència de delegats de CCOO</p> <p>Presència de secció sindical d'empresa (SSE) de CCOO</p>

El present informe s'estructura en les següents parts. En el capítol següent, el segon, s'inclou l'explicació metodològica en què es fonamenta la recerca portada a terme. Es fa referència explícita a les característiques del treball de camp realitzat, així com a la metodologia per a la construcció de la tipologia d'afiliats i afiliades. En el capítol tercer, s'exposen els trets bàsics que defineixen l'afiliació de CCOO de Catalunya, distingint entre característiques personals i laborals. I en aquells casos en què és possible, s'estableixen comparacions amb enquestes precedents als efectes d'obtenir tendències, que permetin observar els canvis al respecte. En el capítol quart, s'analitza l'afiliació i la seva evolució, establint associacions amb les característiques més rellevants dels centres de treball o empreses, com són la grandària de la plantilla, sector d'activitat, organització de la producció i tecnologia. En aquest apartat s'inclou una referència específica als horaris de treball, particularment pel que fa a la seva rigidesa o flexibilitat, i a la seva gestió; i es fa referència també als salari i a la seva composició. A continuació, en el capítol cinquè, es comenten els principals trets dis-

tintius quant a formes d'organització del treball dominants i formes de gestió de personal, amb referència explícita a l'autonomia en el treball, la participació i la consulta, la formació, així com la promoció i els mercats interns de treball. El capítol sisè analitza la presència i activitat del sindicat a l'empresa o centre de treball: òrgans de representació presents i participació d'afiliats i treballadors. En aquest capítol es fa recurs a dos indicadors, activisme i implicació sindical; aquests indicadors permeten obtenir conclusions sobre el grau de compromís sindical d'afiliats i afiliades en relació a determinades característiques dels centres de treball, la política de personal de les empreses, així com també en referència a alguns trets personals, laborals i sindicals dels mateixos afiliats. En el capítol setè s'estudien les respostes obtingudes quant a grau de satisfacció o insatisfacció en el treball, la qual cosa s'analitza atenent a diversos components. El capítol vuitè recull una proposta de tipologia d'afiliats i afiliades, basada en diverses dimensions. Aquesta tipologia porta a distingir entre treballadors centrals tradicionals, treballadors centrals emergents, treballadors perifèrics i treballadors perifèrics en transició, dels quals es comenten aspectes referits a qualitat de vida laboral, així com de comportament als centres de treball. Aquest conjunt d'aspectes permeten concloure que malgrat que el conjunt d'afiliats i afiliades del sindicat coincideix bastant àmpliament en certes característiques ocupacionals, com són el tipus de contracte indefinit, a jornada completa i amb antiguitats mitjanes o elevades a les empreses, entre ells es presenten diferències també significatives, que són les que configuren i donen complexitat a l'organització. Alhora, són trets que en la mesura que tenen a veure amb situacions ocupacionals i professionals, interessos i expectatives, han de ser contemplats com a punt de partida en les decisions estratègiques de l'organització.

## 2. METODOLOGIA

### 2.1 Construcció de la mostra i treball de camp de l'enquesta a l'afiliació ocupada

Els resultats d'aquest informe es basen en una enquesta a l'afiliació ocupada feta a partir d'una mostra aleatòria sobre el total de l'afiliació a CCOO de Catalunya el 17 de gener de 2003 (138.096 persones, una vegada exclosos els individus no ocupats).

Afiliats amb pagament de quota de pensionista:	4.881
Afiliats amb pagament de quota d'aturat:	10.245
Altres afiliats sense dades de quota:	344
Total afiliats no ocupats	<u>15.470</u>
<b>Total afiliats ocupats (153.566-15.470)</b>	<b>138.096</b>

La mostra s'ha estratificat per quatre variables: sexe (home, dona), antiguitat al sindicat (abans de 1990, de 1990 a 1999, a partir de 2000), ram (Metall, Comfia, Fiteqa, Comunicació-transport, Resta federacions) i nombre de treballadors a l'empresa (fins a 49, de 50 a 249, 250 o més, agafant com a referència la grandària de la unitat de cotització a la Seguretat Social). Els objectius de l'estratificació són tres:

- Garantir la localització de sectors afiliatius més dèbils i amb major grau de rotació (afiliació recent, petita empresa).
- Garantir la presència d'afiliats/des de més difícil localització (per exemple, sector transports).
- Evitar esbiaixos pel fet de que a la base de dades es disposi de telèfon o no dels afiliats/des (fet que passa entre l'afiliació més antiga i la d'empreses petites, així com també en determinats sectors).

Sobre la base de dades mencionada s'ha descartat de la selecció mostral un 18% de l'afiliació, de la qual no es disposa de telèfon,<sup>1</sup> ja que el qüestionari s'ha realitzat per via telefònica. En aquest sentit, i a efectes de comparació amb altres estudis i d'interpretació de les dades obtingudes, cal tenir en compte les limitacions que planteja aquest mètode respecte a les entrevistes presencials, bàsicament les referides a les majors dificultats de comprensió i record de les preguntes per part dels entrevistats.

---

<sup>1</sup> Donat que era sabut que la manca de telèfons es troba sobretot entre l'afiliació més antiga i la d'empreses petites, aquest possible biaix s'ha compensat amb l'estratificació per aquestes variables.

El treball de camp s'ha realitzat entre els mesos d'abril i juny de 2003. El nivell de no resposta, un cop realitzat el contacte telefònic, es situa aproximadament al voltant d'un 10%, per bé que el percentatge de substitucions amb relació al total de la mostra és més elevat, degut principalment a errors o manca d'actualització en les dades personals del fitxer de persones afiliades a CCOO de Catalunya i a les dificultats per localitzar persones ocupades (fet que ha allargat considerablement el desenvolupament del treball de camp).

La mostra final conté un total de 802 casos i és representativa de l'afiliació ocupada amb un marge d'error del  $\pm 3,46\%$ , sobre un nivell de confiança del 95,5% i en el supòsit de màxima indeterminació ( $P=Q=0,5$ ).

## **2.2 Complementarietat de les dades amb l'enquesta realitzada a delegats/des**

Complementàriament a l'enquesta a l'afiliació ocupada, entre 2002 i 2003 es va realitzar una enquesta a delegats pertanyents a empreses de més de cinc treballadors (en les quals, al menys, constés un delegat de CCOO de Catalunya en algun dels seus centres de treball). Aquesta enquesta, feta a un total de 251 delegats, es va dur a terme combinant la tramesa de qüestionaris per correu i vies presencials (assistents a cursos de formació i reunions de delegats). La mostra final, amb una forta sobrerrepresentació de les empreses més grans i de determinats sectors, ha estat ponderada i reduïda a 85 casos vàlids per garantir la proporcionalitat de grandàries i sectors d'acord amb l'estructura empresarial.

Tot i no tractar-se d'una mostra no aleatòria i no ser estadísticament significativa, aquesta enquesta permet complementar alguns dels resultats del present estudi, en tant que expressen aspectes diferents dels mateixos fenòmens: mentre que l'estudi de l'afiliació permet treure conclusions en termes de persones afiliades, l'enquesta a empreses permet treure-la amb relació als centres de treball i empreses (en aquesta lectura complementària cal considerar que la mostra de delegats exclou empreses de 5 o menys treballadors, els quals estan inclosos a l'enquesta d'afiliats).

Finalment, cal tenir en compte que ambdues enquestes expressen realitats que tenen a veure amb l'afiliació i tipus de centres on hi ha afiliació, i no amb el total de treballadors i estructura productiva en general.

## **2.3 L'anàlisi de dades**

L'explotació de les dades ha estat realitzada pel Centre d'Estudis i Recerca Sindicals (CERES). L'anàlisi univariada i bivariada cobreix els temes i dimensions presents en els objectius de l'estudi, presentats en el capítol anterior. En els casos en què ha estat pertinent, les dades s'han comparat amb altres fonts secundàries -que s'indiquen en cada cas.

L'informe inclou també un estudi tipològic de l'afiliació prenent com a base les següents variables:

- Sexe (home, dona)
- Grup d'edat (menors de 35 anys, 35-49 anys, 50 i més anys)
- Nivell d'estudis (elementals o inferiors, mitjans, superiors)
- Categoria (no qualificat, oficial, tècnic)
- Antiguitat a l'empresa (menys de 3 anys, de 3 a 9 anys, més de 9 anys)
- Activitat empresa (sector públic, indústria privada, serveis privats qualificats, altres serveis)
- Dimensió del centre de treball (menys de 6 treballadors, de 6 a 50, més de 50 treballadors)
- Antiguitat afiliació (menys de tres anys, de 3 a 9 anys, més de 9 anys)

La tipologia s'ha realitzat mitjançant anàlisi multivariable, que permet estudiar de forma integrada les interrelacions existents entre més de dues variables, obtenint-se una visió global de la seva distribució. El procediment que s'ha dut a terme ha combinat dues tècniques utilitzades en aquest tipus d'anàlisi: l'anàlisi de correspondències múltiples i l'anàlisi de classificació o de conglomerats (López Roldán, 1994). En concret, aquesta articulació de tècniques permet analitzar l'associació entre les variables considerades en el model i com, d'aquesta associació, en resulten diferents perfils de persones afiliades. El resultat produeix una classificació de casos en diferents grups, la qual passa a ser una nova variable que sintetitza tota la informació anterior i que permet: a) estructurar l'afiliació, i b) estudiar el seu comportament diferencial davant determinades realitats objecte d'estudi.

L'objectiu de l'anàlisi de correspondències és el d'identificar dimensions que sintetitzin i redueixin la informació continguda en un major nombre de variables. Aquestes dimensions s'extreuen basant-se en l'associació existent entre les categories de les variables (així, per exemple, l'associació entre "majors de 50 anys" i "afiliats/as abans de 1986" enfront de "menors de 35 anys" i "afiliats/as a partir de 1996" permet identificar una dimensió que defineix i distingeix entre una "afiliació tradicional" i una "afiliació recent"). L'anàlisi de correspondències permet projectar gràficament totes les categories analitzades en un pla, visualitzant-se aquesta associació: com més pròximes estiguin les categories, més associades estaran entre elles.

Sobre les variables escollides i a partir de l'anàlisi de correspondències, s'han extret tres dimensions que, globalment, expliquen el 96,7% de la inèrcia total (és a dir, de la variància o informació continguda en les vuit variables inicials).<sup>2</sup> La contribució de cada variable a les dimensions s'observa a la taula 2.1

**Taula 2.1 Contribució de les variables originals a les dimensions**

	Dim. 1	Dim. 2	Dim. 3
Edat	0,614	0,170	0,116
Sexe	0,117	0,113	0,217
Estudis	0,150	0,454	0,272
Antiguitat empresa	0,555	0,095	0,035
Activitat empresa	0,070	0,528	0,375
Grandària centre	0,044	0,082	0,106
Categoria	0,001	0,462	0,566
Antiguitat afiliació	0,556	0,067	0,001

<sup>2</sup> El procediment extreu diverses dimensions, a les quals assigna un "valor propi transformat" (VPT), que reflecteix la quantitat d'informació explicada per cada dimensió (la primera és sempre la que explica més informació, decreixent successivament en les següents). S'han escollit únicament les tres primeres dimensions, que arriben a explicar el 96,7% de la informació continguda a les variables originals.

Valors propis i inèrcia explicada per cada dimensió				
Dimensió	VP*	VPT=(VP-B) <sup>2</sup>		Acumulat %
		Valor	%	
1	0,2635	0,0192	44,9	44,9
2	0,2465	0,0148	34,6	79,5
3	0,2108	0,0074	17,2	96,7
4	0,1593	0,0012	2,8	99,5
5	0,1363	0,0001	0,3	99,8
6	0,1348	0,0001	0,2	100,0
Total	1,1512	0,0427	100,0	

\*Valors propis originals superiors a B=1/8=0,125

Basant-se en les puntuacions dels casos en cadascuna de les dimensions, es pot calcular la distància existent entre individus (així, els/les més joves i amb menor antiguitat al sindicat se situaran en un pol de la dimensió, pròxims a aquestes categories, mentre que la resta es situaran en el pol oposat). Basant-se en aquestes distàncies, l'anàlisi jeràrquica de conglomerats classifica als individus en grups internament homogenis i, a la vegada, el més diferents possible dels altres grups (seguint amb el mateix exemple, els/as joves en un grup i més grans en un altre, atès que cada grup estarà situat en un pol oposat de la dimensió). El criteri d'agregació grupal que s'ha utilitzat ha estat el "Ward", que prioritza les classificacions en les quals els grups extrets siguin el més homogenis possible internament (és a dir, entre els individus que formen part d'un mateix grup) i, a la vegada, el més distants possible entre els uns i els altres grups. S'ha seleccionat una partició en quatre grups, que és la qual acumula el major grau de cohesió interna enfront de la major distància intergrupala. Les puntuacions mitjanes de cada grup en cada dimensió es mostren en la següent taula:

**Taula 2.2 Puntuacions dels grups identificats a les dimensions**

	<b>Dim. 1</b>	<b>Dim. 2</b>	<b>Dim. 3</b>
Grup 1	0,313	,435	-2,833
Grup 2	1,218	,901	0,467
Grup 3	-0,821	,352	0,008
Grup 4	0,229	-1,223	0,180





### **3. CARACTERÍSTIQUES DE L'AFILIACIÓ**

En aquest capítol descriurem les característiques personals dels afiliats, més la qualificació i el tipus de contracte de treball, entre les característiques laborals; deixem de banda, doncs, altres qüestions laborals com l'autonomia i el treball en equip, desenvolupades en el capítol 5, o l'antiguitat en l'empresa i el canvi d'empreses abordades en el capítol 4, així com les característiques sindicals desenvolupades en el capítol 6. No obstant això, en alguns aspectes específics sí fem referència a algunes d'aquestes qüestions per tal de delimitar amb major precisió les relacions entre les mateixes característiques personals, el tipus de qualificació i el contracte de treball dels afiliats.

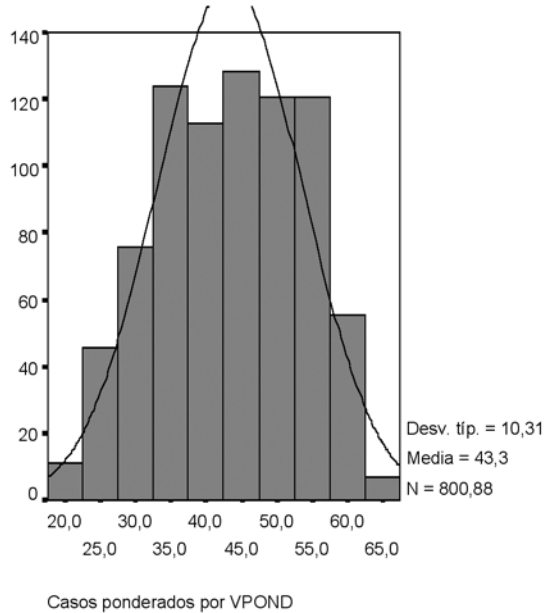
#### **3.1 Característiques personals**

Recordem que en l'enquesta obteníem respostes sobre l'edat, el sexe, l'origen geogràfic i el nivell d'estudis dels afiliats. Començarem tractant l'edat.

##### **3.1.1 Edat**

Si contemplem les taules i el gràfic següent (veure també taula annexa A3.1) la qüestió més remarcable és l'estabilització o lleuger augment de l'edat dels afiliats. Així, segons l'enquesta 2003, s'observa una disminució relativa de les cohorts més joves, juntament amb un relatiu major pes dels més grans en el conjunt; situant la mitjana d'edat en 43,3 anys, mentre que l'entrevistat més jove té 20 anys i el més gran 66 anys. Naturalment, l'enquesta implica treballar amb una mostra que acumula percentatges d'error. Per tant, podem fer referència al registre d'afiliats, segons el qual la mitjana també augmenta, però en menor proporció (només 0,2 punts), reflectint més que un envelliment progressiu una certa estabilització en l'evolució de la composició d'edats dels afiliats en els darrers anys. De fet, segons les dades del registre, els més joves augmenten 1,8%, mentre els de més de 55 anys augmenten 1,2% entre 1998 i 2003; i la mitjana d'edat se situa en 42 anys.

**Gràfic 3.1 Histograma de la distribució dels grups d'edat**  
(Enquesta afiliació 2003)



**Taula 3.1 Comparació de l'estructura d'edats de l'afiliació, segons dades d'enquestes i de fitxer d'afiliació**

<b>Dades enquestes: només afiliació ocupada</b>				<b>Dades fitxer d'afiliació: només afiliació ocupada, excepte 1992</b>			
EDAT	Enquesta afiliació 1992	Enquesta afiliació 1998	Enquesta afiliació 2003	EDAT	Fitxer afiliació 1992 (ocupats i no ocupats)	Fitxer afiliació ocupada 1998	Fitxer afiliació ocupada 2003
Menys de 35	33,5%	27,3%	21,9%	Menys de 35	35,2%	26,6%	26,5%
35 a 54	55,0%	63,7%	60,6%	35 a 54	48,2%	61,4%	60,3%
55 i més	11,5%	9,1%	17,5%	55 i més	16,6%	12,0%	13,2%
Total	100%	100%	100%	Total	100%	100%	100%
Mitjana anys	40,2	41,1	43,3	Mitjana	40,8	41,8	42,0

Nota: els fitxers d'afiliació de CCOO de Catalunya contenen un 41,4% de registres l'any 1992, un 13,8% el 1998 i un 5,8% el 2003 sense data de naixement, o amb data incorrecta.

En funció de les dades del registre d'afiliació (taula A3.i gràfic A3.1 en annex al final del capítol) i pels cinc grups d'edat, s'observa que augmenten els majors de 45 anys, mentre disminueixen els joves, de 30-34 anys i també, entre els madurs, els de 35-44 anys. La resta de grups romanen estables amb petites variacions a l'alça o la baixa; excepte en el cas dels més joves i més grans que augmenten. El conjunt, donada l'estabilització de la composició d'edats, visualitza unes cohorts intermèdies més buides (35-44 anys), que poden reflectir o bé una menor afiliació en el seu moment d'aquests grups d'edat, o bé una afiliació fràgil, car podria ser que s'afiliessin, en l'any corresponent i s'hagin donat més tard de baixa.

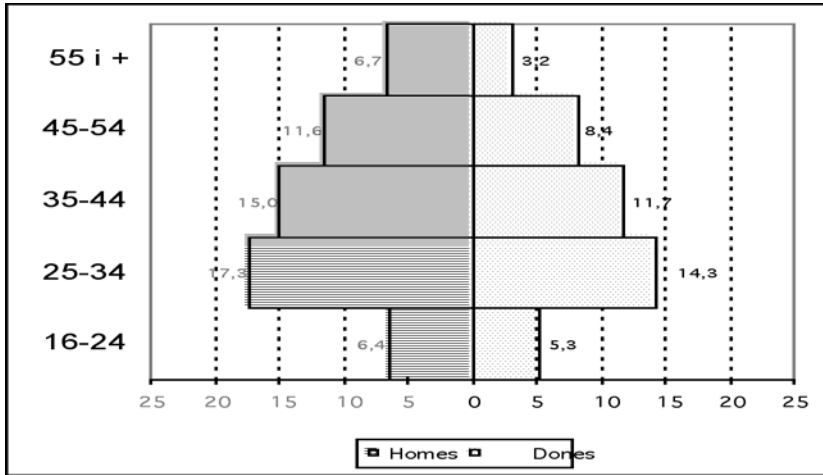
Vegem aquest problema amb més deteniment, en les seves dues vessants. Pel que fa a la menor afiliació d'un grup d'edat concret, si prenem com a referència el registre de l'afiliació (veure gràfic annex A3.2), s'observa un creixement sostingut de l'afiliació al llarg dels anys per als tres grans grups d'edat contemplats. Des d'aquest punt de vista resulta difícil parlar de 'cohorts intermèdies més buides' (amb un augment del 47% en cinc anys). En canvi, sí que és produeix un creixement proporcionalment menor de les cohorts intermèdies i, sobretot, un increment per sobre de la mitjana del conjunt de l'afiliació del grup de 55 i més anys (tot i que és el que registra un menor augment numèric). En resum, creix l'afiliació a tots els estrats, però de manera especial pels extrems. I això és el que fa que els grups d'edats centrals comparativament perdin pes.

Ara bé, si contemplem les taxes de variació interanual de l'afiliació (veure gràfic en annex A3.3), podem completar una mica més l'explicació. Així, destaca el període 1998-2001 (amb registres més acurats) com el de màxim creixement, mentre que les taxes cauen fortament durant els dos anys següents, amb l'excepció del grup de 55 i + anys, el qual continua la tendència apuntada en els anys anteriors. També és pot comprovar com els grups centrals són els que registren un major increment en nombre d'afiliació, però en proporció són els extrems (els menors de 30 i els més grans de 60 els qui registren els creixements percentuals més importants en el conjunt del període analitzat). El grup de 30 a 39 anys, és el més estable en el seu desenvolupament (menor variació interanual percentual). D'aquesta manera és comprova que, agrupant els menors de 35 anys, estem agregant dos grups situats en extrems oposats en relació al creixement relatiu experimentat entre 1998 i 2003; la qual cosa explica l'estancament dels menors de 35 anys, malgrat l'increment dels joves afiliats per sota dels 30 anys.

En relació a l'altre possible solució del problema, fluctuacions en les altes i baixes, no disposem d'un estudi específic que ens permeti explicar la incidència de les mateixes. És a dir, amb la informació actual no és pot determinar la influència concreta de la nova afiliació o de les baixes d'afiliació, en la composició dels diferents grups d'edat i en la seva evolució. En tot cas, s'ha de destacar que el grup de 30 a 34 és el que registra un menor increment relatiu durant el conjunt del període i, també, que el grup de 65 i més s'ha estancat en comparació amb el fort increment del grup immediatament anterior.

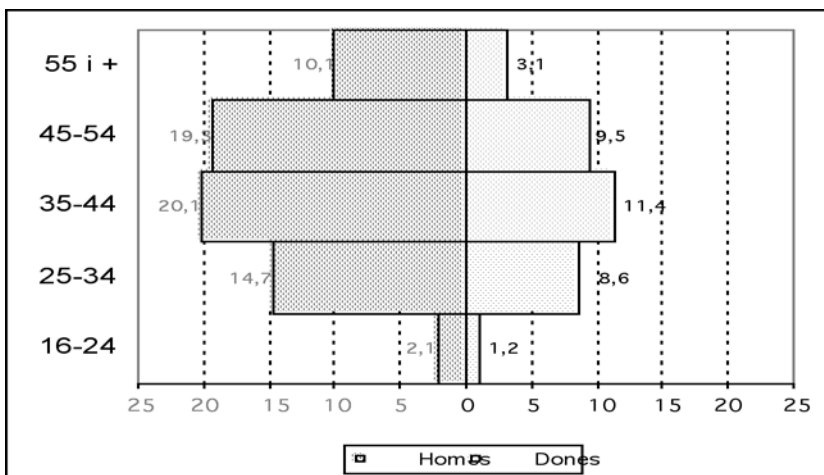
Realitzades aquestes puntualitzacions i remarcades les diferències entre les dades de la mostra (enquesta afiliació 2003) i la població total (dades del registre d'afiliació de CCOO de Catalunya), vegem ara l'adequació entre grups d'edat i sexe entre la població assalariada a Catalunya i els assalariats afiliats a CCOO de Catalunya (dades del registre d'afiliats).

**Gràfic 3.2 Piràmide d'edats de la població ocupada assalariada. Catalunya, 2003 (en %)**



Font: amb dades de l'IDESCAT.

**Gràfic 3.3 Piràmide d'edats de l'afiliació ocupada, segons dades registrals de CCOO de Catalunya, 2003 (en %)**



Com podem observar en les piràmides d'edat, en el grup de 55 i més anys, els homes estan sobrerrepresentats en l'afiliació respecte dels assalariats masculins a Catalunya, mentre les dones afiliades tenen una representació similar a les assalariades catalanes d'aquest grup

d'edat. El mateix comentari es pot fer respecte del següent grup d'edat 45-54 anys, així com respecte del grup madur (i majoritari) de 35-44 anys. La tendència varia entre els joves de 25-34 anys, car tant homes com dones estan subrepresentats en l'afiliació, tot i que les dones obtenen major subrepresentació que els homes; fenomen que es repeteix, tot i que amb major intensitat, entre els de 16-24 anys. En definitiva, el sindicat té davant seu el repte d'arribar als joves, tant homes com dones, i més especialment a aquestes darreres; donat que a partir dels 35 anys els homes afiliats estan sobrerepresentats en relació a la seva quota en l'assalariament a Catalunya i les dones afiliades d'aquestes edats mantenen una proporció similar a les assalariades catalanes, mentre que per sota d'aquesta edat els homes afiliats però, sobretot les afiliades, tenen una proporció sensiblement inferior al de les seves cohorts d'edat entre els assalariats catalans. Això no obstant, l'explicació d'aquestes quotes baixes, segurament no està (veure Jódar *et al.*, 2004) en el fet de ser dones o de ser joves, sinó en el fet que les taxes d'atur o de precarietat (o simplement de major incertesa o sensació d'ines- tabilitat en la feina) són sensiblement més altes entre la població activa i ocupada femenina i, sobretot, entre la població de menys edat o de més recent incorporació als mercats labo- rals. Tot seguit abordarem alguns d'aquests elements explicatius tot contemplant les caracte- rístiques personals, laborals i sindicals d'aquests col·lectius d'edat i sexe.

Els més joves, tot i tenir major nivell d'estudis i major qualificació proporcional que els majors de 45 anys, tenen percentatges clarament més elevats de temporalitat, més rotació i canvi d'empreses, menor antiguitat acumulada en les empreses i menor autonomia en el tre- ball. Qüestions que s'acompanyen d'afiliació més recent, no exercici de càrrec sindical i una forta presència en el metall dels joves manuals qualificats. Així mateix, entre els joves es dona major concentració relativa de dones i immigrants que no pas en els grups de més edat; així com, amb certa lògica, més proporció de nascuts a Catalunya.

Entre el grup mig d'edat (35-44) s'observa tanmateix una posició intermèdia entre els menors de 35 anys i els majors de 45 anys respecte del nivell d'estudis i la categoria. Això no obs- tant, la major concentració de categories altes i de nivell d'estudis alts es dona entre els afi- liats de 35-54 anys, també de treball no manual; en canvi el treball manual s'acumula entre els afiliats més joves i els més grans. El col·lectiu d'edats intermèdies obté antiguitats en l'empresa elevades, baixa rotació, elevades quotes de treball fix, estan més presents en la resta de federacions (serveis), procedeixen sobre tot de la cohort d'afiliació del 90-99 i també se situen entremig dels grups més joves i més grans respecte de l'exercici de càrrecs sindicals. És el col·lectiu amb més dones i amb una proporció similar d'immigrants que els més joves.

Els majors de 45 anys agrupen majors concentracions d'afiliats amb nivells d'estudis baixos, i de treball manual (també de no qualificat) i menys de qualificacions no manuals o de cate- gories laborals altes. En canvi, acumulen les antiguitats laborals més altes i els percentatges

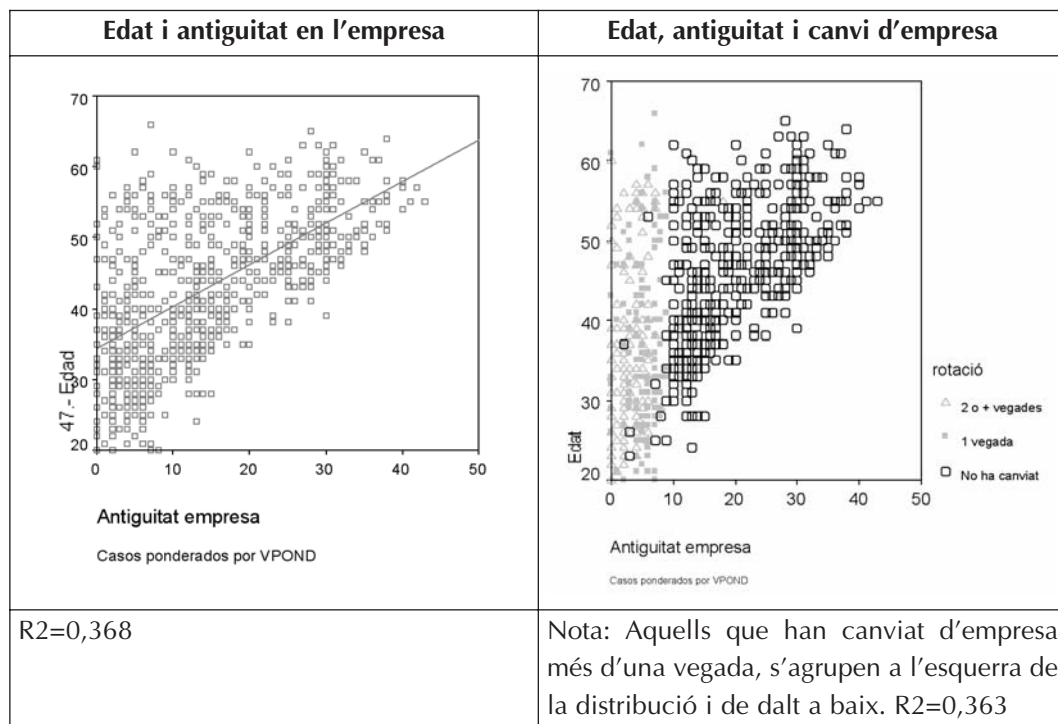
de canvi d'empreses més baixos; i en conseqüència, molt baix risc de treball temporal. També són els que han acumulat major antiguitat en el sindicat i major exercici de càrrecs, amb una diferència interna; de manera que els de 45-54 anys tenen més responsabilitats actualment i els de 55 i més les havien tingut (denotant un cert relleu generacional). Metall, Comfia i Fiteqa són les federacions de referència. També hi ha més proporció de nascuts fora de Catalunya.

L'edat, no obstant és una de les poques variables quantitatives que tenim en l'enquesta, conjuntament amb els anys de permanència en l'empresa actual (antiguitat), un indicador de la dimensió ocupacional o laboral dels afiliats; per aquest motiu podem ampliar una mica l'anàlisi estadística per tal d'esbrinar la relació entre aquestes dues variables. La relació entre l'edat dels afiliats i la seva antiguitat en l'empresa és altament significativa i té un coeficient de correlació interessant i positiu (0,6)<sup>1</sup>. El gràfic de dispersió permet observar com alguns afiliats joves i també de més edat s'escapen de la línia de tendència; és a dir joves amb certa antiguitat a l'empresa i grans amb poca antiguitat. També hem realitzat gràfics de dispersió amb altres variables categòriques, per tal de relacionar el vincle d'edat i antiguitat a l'empresa amb altres característiques dels afiliats. Per exemple, el canvi o rotació entre empreses; com es pot observar, els que han realitzat canvis es concentren a l'esquerra del gràfic (baixa antiguitat), però en canvi afecten a tots els grups d'edat; la permanència en la mateixa empresa s'acumula clarament entre els afiliats amb elevada antiguitat i més edat. La relació tan clara expressada en els gràfics anteriors, es desdibuixa quan introduïm altres coordenades, com l'antiguitat afiliativa o el nombre de treballadors en l'empresa que es distribueixen sense ordre al llarg de tot el núvol de punts (per aquest motiu no estan els gràfics). Tot i així, el progressiu envelliment dels afiliats s'acompanya d'una distribució dels afiliats de més de 40 anys d'edat i 10 o més anys d'afiliació entre els components més estables (més antiguitat a l'empresa) i, a l'inrevés, el menor nombre d'afiliats joves i amb menys d'un any d'afiliació es distribueix fonamentalment entre aquells que tenen una baixa antiguitat en l'empresa.

<sup>1</sup> El coeficient de correlació oscil·la entre un valor 0 (cap correlació) i 1 (plena correlació). El valor obtingut de 0,607 mostra que existeix una elevada correlació entre antiguitat a l'empresa i edat dels afiliats.

Estadístics descriptius	Mitjana	Desviació típica	Correlació paramètrica		Antiguitat	Edat
			Antiguitat	Correlació de Pearson		
Antiguitat	15,29	10,66		Correlació de Pearson	1	0,607**
Edat	43,33	10,31		Significació (bilateral)	.	0,000
			**La correlació és significativa al nivell 0,01 (bilateral).			

**Gràfic 3.4 Edat i antiguitat en l'empresa d'afiliats i afiliades a CCOO de Catalunya**  
(Enquesta afiliació 2003)



### 3.1.2 Sexe

Si la incorporació de joves al sindicat és molt lenta i pausada, la incorporació de dones s'incrementa notòriament en els darrers temps. Això es pot observar amb dues dades comparatives respecte dels homes: el 48% de les afiliades ho són a partir del 2000, enfront del 36% dels homes; o dit d'una altra manera el 71% de les afiliades estan en el sindicat des de fa nou anys com a màxim, enfront del 53% dels homes. No obstant això, hi ha característiques que acosten a homes i dones afiliades, com per exemple l'estabilitat del contracte, amb un 6,6% de dones temporals i un 4,3% d'homes; o bé l'11,5% d'afiliades amb menys de dos anys d'antiguitat a l'empresa, enfront del 10% d'afiliats; o el 61,5% de dones que treballen en la mateixa empresa des de fa deu anys, en comparació al 69% d'homes. És a dir, els afiliats avantatgen a les dones en aquestes característiques, però les dones afiliades tenen clarament estabilitat laboral, a pesar d'acumular menor antiguitat en l'empresa o major canvi d'empreses que els homes i, en canvi tenir comparativament major nivell d'estudis.



**Taula 3.2 Distribució de l'afiliació segons sexe**

	Enquesta afiliació 1992	Enquesta afiliació 1998	Enquesta afiliació 2003	Enquesta delegats 2003
Home	73,4%	72,7%	67,0%	81,7%
Dona	26,6%	27,3%	33,0%	18,3%
Total	100%	100%	100%	100%

També s'observa una polarització important entre les dones en relació a la qualificació. Així, els homes amb qualificacions manuals són el 55,4% i els no manuals el 44,6%, mentre les dones operàries són el 38,6% i les no manuals el 61,4%. Ara bé, les dones avantatgen comparativament als homes per la seva presència en treballs administratius i tècnics i, així mateix, en treball manual no qualificat, mentre els homes estan més presents en treballs manuals qualificats i en les categories de comandament. En proporció hi ha més dones en nivells d'estudis mitjos o superiors i més homes amb el títol de batxillerat o formació professional. Els afiliats tendeixen a respondre que tenen major autonomia en el seu treball i treballen en equip, mentre les dones responen proporcionalment més que desenvolupen feines sota procediments rígids (molt baixa autonomia) i sense treball en equip. Les dones, en relació als homes, han desenvolupat menys responsabilitats sindicals i tenen una afiliació més recent; també obtenen major presència en altres federacions (serveis en general i serveis públics en particular). També les dones, en relació als homes, són originàries en major proporció de Catalunya, mentre aquests procedeixen en major proporció de la resta d'Espanya o de la immigració.

En definitiva, si l'edat marca unes fronteres molt clares respecte de la segmentació de col·lectius en l'interior del sindicat, és a dir, a superior qualificació i nivell d'instrucció dels joves respecte dels més grans els corresponen treballs més incerts i inestables, en canvi la divisió de gèneres no és tan nítida. En aquest sentit, s'observa una doble trajectòria entre les dones, les de major nivell de instrucció i categoria laboral, amb major estabilitat, antiguitat en l'empresa o autonomia en el seu treball i activisme sindical, mentre les de menor instrucció i categoria laboral (serveis de baixa qualificació) tenen menor estabilitat, pitjors condicions de treball i menor participació en la vida sindical.

### 3.1.3 Estudis

Si mirem la distribució del nivell educatiu dels afiliats, veurem que s'ordena en terços; un terç ha estudiat fins primària, un altre terç ha continuat fins Batxillerat – Formació Professional, el darrer terç ha obtingut titulació de graus mitjos o superiors. Aquesta estructura contrasta de manera important amb les enquestes anteriors en les que 2/3 dels afiliats

se situava en primària. En tot cas hi ha una certa correspondència, a priori, amb els canvis produïts en les categories professionals.

**Taula 3.3 Distribució de l'afiliació segons nivell d'estudis**

	Enquesta afiliació 2003
Fins primària	34,5%
Batxiller, formació professional	33,1%
Estudis mitjans	14,6%
Estudis superiors	17,8%
Total	100%

Els encreuaments de la variable estudis amb edat o sexe confirma les apreciacions anteriors. Així trobem major nivell d'instrucció relatiu entre els menors de 34 anys, tot i que la major proporció d'afiliats amb estudis superiors està en la franja 35-54 anys, i també major nivell d'instrucció entre les dones. També s'ha de remarcar que entre els immigrants, tot i ser numèricament pocs, la proporció d'estudis mitjos i superiors és força elevada en comparació amb els de baix nivell d'instrucció. Hi ha també alguns elements interessants per a la reflexió, per exemple la forta correspondència entre nivell d'estudis i categoria (una mica desdibuixada només entre els caps i comandaments mitjos; amb categories superiors al seu nivell mig d'estudis). Altre element de contrast és que, entre els que han estudiat fins primària, s'acumulen proporcionalment més afiliats amb baixa qualificació i més elevada estabilitat i antiguitat en l'empresa (els que definim com tradicionals) i, a la vegada, també trobem més quotes d'afiliats amb treball temporal, que afecta a col·lectius de baix nivell d'instrucció, segurament de més recent incorporació al treball i al sindicat (més joves i més dones). Així mateix, s'observa que entre els afiliats amb batxillerat-formació professional, i amb categoria d'operaris manuals qualificats o de personal administratiu i dels serveis, hi ha menys estabilitat laboral que entre els manuals no qualificats tradicionals (més edat i antiguitat en l'empresa) i, en aquest sentit, s'acosten relativament als col·lectius de baix nivell d'instrucció i menor estabilitat (entesa l'estabilitat en un sentit ampli que acumula contracte fix, elevada antiguitat en l'empresa i nul canvi d'empresa), tot i que amb major autonomia en el desenvolupament de les seves tasques.

**Taula 3.4 Distribució de l'afiliació per nivell d'estudis i segons sexe**

Enquesta afiliació 2003	Home	Dona	Total
Fins primària	36,4%	30,8%	34,6%
Batxiller, formació professional	36,0%	26,9%	33,0%
Estudis mitjans	12,0%	20,0%	14,6%
Estudis superiors	15,6%	22,3%	17,8%
Total	100,0%	100,0%	100,0%

**Taula 3.5 Distribució de l'afiliació per categoria laboral i segons nivell d'estudis**

Enquesta afiliació 2003	Poc o no qualificat	Operari qualificat	Administratiu, comercial o de serveis en general	Tècnic o professional	Cap o comandament intermedi	Total
Fins primària	19,4%	58,2%	11,0%	6,2%	5,1%	100,0%
Batxiller, formació professional	6,2%	46,7%	24,7%	14,7%	7,7%	100,0%
Estudis mitjans	5,2%	25,0%	31,0%	30,2%	8,6%	100,0%
Estudis superiors	,7%	5,7%	27,7%	54,6%	11,3%	100,0%
Total	9,6%	40,2%	21,4%	21,2%	7,6%	100,0%

### 3.1.4 Origen geogràfic

Respecte del lloc de naixement, trobem una certa estabilització en la composició dels grups segons origen geogràfic, a pesar del lleuger increment dels afiliats nascuts fora de Catalunya, sobretot és a destacar els procedents d'altres països.

**Taula 3.6 Distribució de l'afiliació segons lloc de naixement**

	Enquesta afiliació 1992	Enquesta afiliació 1998	Enquesta afiliació 2003
Catalunya	48,4%	61,5%	57,8%
Resta Espanya	50,6%	37,7%	39,2%
Altres països	0,9%	0,8%	3,0%
Total	100%	100%	100%

L'encreuament amb altres característiques dels afiliats permet contemplar la relació amb l'edat; comparativament i lògicament hi ha més proporció de joves afiliats nascuts a Catalunya, mentre que els més grans proporcionalment procedeixen més de la resta d'Espanya. Els nascuts a Catalunya, per la incidència d'altres variables ja tractades, acumulen més efectius, en termes comparatius, en el treball temporal (o altres característiques de no estabilitat laboral com ara la baixa antiguitat en l'empresa o el canvi d'empreses), en el sexe femení, així com entre les franges de nivell d'instrucció mitges - altes o categories no manuals; mentre els nascuts en la resta d'Espanya tenen una major representació relativa d'homes, amb estudis primaris i qualificacions manuals baixes; no obstant això, hi ha una forta presència entre aquests darrers de caps o comandaments mitjos.

**Taula 3.7 Distribució de l'afiliació per lloc de naixement i segons edats**

Enquesta afiliació 2003	Fins 24	25-34	35-44	45-54	55 i més	Total
Catalunya	91,7%	88,7%	64,5%	47,2%	27,1%	57,8%
Resta Espanya	4,2%	4,7%	31,2%	51,6%	72,9%	39,2%
Altres països	4,2%	6,7%	4,3%	1,2%		3,0%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

També és possible realitzar una petita radiografia dels immigrants afiliats, el 3% de la mostra; que posa de manifest amb un simple cop d'ull algunes paradoxes interessants, com és l'elevada presència d'alts nivells d'estudi i categoria, al costat d'elevada temporalitat, baixa antiguitat i elevada rotació entre empreses. Segurament es reflecteix en aquestes dades la doble pauta migratòria: comunitària (o dels països centrals) i la extra-comunitària o dels països perifèrics subdesenvolupats o en vies de desenvolupament.

**Taula 3.8 Trets predominants dels afiliats nascuts a altres països**  
(Enquesta afiliació 2003)

Edat	de 25 a 44 anys: 83,4%
Sexe	Homes: 79%
	Dones: 21%
Nivell d'estudis	Mitjos: 17%
	Superiors: 48%
Categoria	Tècnics i caps: 40%
	Operaris: 44% (36% qualificats)
Antiguitat empresa	Menys de 9 anys: 71%
	Menys de 2 anys: 42%
Rotació o canvi empresa	71% ha canviat 1 o més vegades
Contracte	Temporal: 17%
Autonomia en el treball	Baixa: 74%
	Relativa: 26%
Data afiliació sindicat	A partir 2000: 71%
Càrrec sindical	No: 87%
Federació	Resta federacions: 43%
<b>Afiliació CCOO Catalunya</b>	<b>3,0%</b>

## 3.2 Característiques laborals

### 3.2.1 Qualificació professional

En referència a la categoria professional, la comparació permet observar una reducció d'afiliats amb baixa qualificació, mentre augmenta la resta de categories, sobretot manuals qualificats, empleats no manuals i tècnics; així mateix, hi ha una lleugera disminució o estabilització dels comandaments alts o mitjos entre els afiliats al sindicat. Pel que fa a les diferències entre l'enquesta a delegats de 2003 i la d'afiliats també de 2003, les diferències poden mostrar una concentració de representants amb categories de operaris qualificats, també entre poc o no qualificats; i, en sentit contrari, administratius, tècnics i professionals i caps estan més presents, en termes relatius, en el conjunt l'afiliació que no pas entre el grup que assumeix responsabilitats de representació unitària o sindical.

**Taula 3.9 Distribució de l'afiliació segons grup professional**

	Enquesta afiliació 1992	Enquesta afiliació 1998	Enquesta afiliació 2003	Enquesta delegats 2003
Poc o no qualificats	32,5%	27,3%	9,7%	16,5%
Operaris qualificats	31,0%	34,9%	40,3%	60,6%
Administratius i serveis en general	15,3%	15,3%	21,1%	13,2%
Tècnics o professionals	13,1%	13,9%	21,1%	9,7%
Cap o comandament mig	8,2%	8,6%	7,8%	
Total	100%	100%	100%	100%

Nota: en l'enquesta a delegats 2003 i a afiliats 2003 apareix la categoria administratius i serveis en general que en el cas de les enquestes a afiliats de 1992 i 1998, pot estar distribuïda entre no qualificats i altres.

També aquí podem realitzar una radiografia dels diferents col·lectius segons categoria professional, en funció de la resta de característiques personals, laborals o sindicals:

- Operaris manuals poc o no qualificats: predominen els de més de 45 anys, dones, originaris de la resta Espanya, amb estudis primaris; amb més de deu anys d'antiguitat a l'empresa (55%) i sense canvis d'empresa o rotació (57%); un 7% té contracte temporal; amb molt baixa autonomia a la feina (92%) i estan més presents en Resta federacions (77%).
- Operaris manuals qualificats: predominen de 25 a 44 anys, homes, nascuts a Catalunya, amb estudis primaris o batxillerat o formació professional; més de deu anys d'antiguitat a l'empresa (59%) i sense rotació (60%); un 7% té contracte temporal; amb molt baixa autonomia (88%) i més presents en les federacions del Metall (39%) i Resta federacions (30%).
- Administratius i personal de serveis: dominen edats de 25 a 44 anys, homes (tot i que comparativament més dones que homes), nascuts a Catalunya, amb estudis de batxillerat o superiors; amb més de deu anys d'antiguitat a l'empresa (70%) i sense rotació (73%); un 4% té contracte temporal; amb molt baixa autonomia (46%) o amb autonomia (39%) i més presents en Resta federacions (38%) o en COMFIA (30%).
- Tècnics o professionals: sobretot entre 35 i 54 anys, homes (tot i que proporcionalment més dones que homes), nascuts a Catalunya, amb estudis de batxillerat o superiors (més amb estudis superiors); amb més de deu anys d'antiguitat a l'empresa (82%) i sense rotació (74%); un 4% té contracte temporal; amb baixa autonomia (28%) o amb autonomia (39%) i més presents en Resta federacions (59%).
- Cap o comandament intermedi: predominen entre 35 i 54 anys, nascuts a Catalunya i a la resta d'Espanya per igual (proporcionalment destaca la presència d'immigrants); més batxillers i estudis superiors que estudis mitjos; amb més de deu anys d'antiguitat a l'empresa (79%); un 2% de temporalitat contractual; amb autonomia en el treball (58%) o, fins i tot, elevada autonomia (29%); situats en diverses federacions del sindicat.

En definitiva, trobem afiliats amb més edat en els extrems del ventall de categories; més dones entre els no qualificats i també, proporcionalment, entre administratius i tècnics; mentre els homes estan més presents entre manuals qualificats i comandaments. L'antiguitat en l'empresa i l'autonomia en el treball augmenta amb la categoria, mentre disminueix la temporalitat o la possibilitat de canviar d'empresa. La taula següent exemplifica la relació entre categoria laboral i antiguitat.

**Taula 3.10 Distribució de l'afiliació per categoria professional i segons antiguitat a l'empresa**

Enquesta afiliació 2003	0-2	3-9	10-19	20 i més	Total
Poc o no qualificats	14,5%	30,3%	32,9%	22,4%	100%
Operaris qualificats	11,3%	29,5%	27,3%	32,0%	100%
Administratius i serveis en general	10,7%	19,5%	34,9%	34,9%	100%
Tècnics o professionals	6,5%	21,4%	36,9%	35,1%	100%
Cap o comandament intermedi	9,7%	11,3%	29,0%	50,0%	100%
Total	10,3%	24,3%	31,6%	33,8%	100%

### 3.2.2 Tipus de contracte

Com ja s'havia constatat en altres enquestes (Rebollo *et al.*, 1993; Alós *et al.*, 2000) la proporció de treballadors fixos i estables sobre el conjunt de l'afiliació és aclaparadora: l'any 2003 només un 5% del conjunt de l'afiliació disposa de contracte temporal.

**Taula 3.11 Distribució de l'afiliació segons tipus de contracte**  
(Enquesta afiliació 2003)

Fix	95,0%
Temporal	5,0%
Total	100,0%

Com podem observar en la taula d'edats, el 5% de temporalitat es reparteix desigualment: hi ha bastants més temporals entre els afiliats de 25-34 anys (10%) i, sobretot, entre els menors de 24 anys (21%). El risc de temporalitat en els mercats laborals augmenta en funció de la disminució de l'edat; l'afiliació sindical tampoc s'escapa d'aquesta dinàmica, tot i que la proporció respecte dels assalariats no afiliats és molt inferior (a Espanya els ocupats menors de 25 anys pateixen en més del 60% del total, la temporalitat). També els immigrants tenen un risc més elevat de temporalitat comparatiu amb la resta d'origens geogràfics; així com també els nascuts a Catalunya, per la seva menor edat en relació als procedents de la

resta d'Espanya (tinguem en compte també que entre els caps i comandaments intermedis més de la meitat han nascut fora de Catalunya).

**Taula 3.12 Distribució de l'afiliació amb contracte fix o temporal segons edat**

Enquesta afiliació 2003	Fins 24	25-34	35-44	45-54	55 i més	Total
Fix	79,2%	89,2%	94,8%	98,4%	98,6%	95,1%
Temporal	20,8%	10,8%	5,2%	1,6%	1,4%	4,9%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

La relació entre el tipus de contracte i l'antiguitat en l'empresa és molt neta. Així del 10% amb baixa antiguitat en l'empresa (inferior a 2 anys), la quota de temporalitat és molt elevada (31%), mentre es redueix de manera dràstica entre el 24% d'afiliats amb 3-9 anys en l'empresa (5%) i, entre el 65% amb més de 10 anys d'antiguitat, la temporalitat pràcticament no incideix. Naturalment, l'antiguitat es relaciona amb la probabilitat de canviar d'empresa. No obstant això, els afiliats estables també han pogut canviar d'empresa, però només el 30% enfront del 89% entre els temporals; però a més s'observa que entre els afiliats amb menys de 2 anys d'antiguitat a l'empresa el 99% ha canviat d'empresa en els darrers 10 anys, i el 94% dels afiliats amb 3-9 anys d'antiguitat també. El canvi d'empresa pot ser simplement un pas d'una situació estable a d'altre de similar (amb o sense promoció) però, amb molta probabilitat –pot ser el cas del 91% de joves de menys de 24 anys, del 75% d'afiliats amb 25-34 anys, del 70% d'immigrants, del 28% d'afiliats amb baix nivell d'instrucció, o del 43% d'afiliats amb baix nivell de qualificació, que han canviat d'empresa en els 10 darrers anys– la seva experiència laboral estable d'avui dia pot ser molt recent i, en definitiva, encara inestable o incerta. Un últim indicador en aquest sentit és la data d'incorporació al sindicat, molt més recent entre els afiliats temporals que entre els fixos; amb una correspondència molt clara respecte al canvi d'empresa entre els afiliats més recents i la permanència en la mateixa empresa entre els afiliats que acumulen més antiguitat en el sindicat.

**Taula 3.13 Distribució de l'afiliació amb contracte fix o temporal segons lloc de naixement**

Enquesta afiliació 2003	Catalunya	Resta Espanya	Altres països	Total
Fix	93,7%	97,7%	83,3%	94,9%
Temporal	6,3%	2,3%	16,7%	5,1%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%



**Taula 3.14 Distribució de l'afiliació amb contracte fix o temporal segons antiguitat a l'empresa (en anys)**

Enquesta afiliació 2003	0-2	3-9	10-19	20 i més	Total
Fix	67,9%	94,8%	98,8%	99,6%	94,9%
Temporal	32,1%	5,2%	1,2%	,4%	5,1%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

**Taula 3.15 Distribució de l'afiliació amb contracte fix o temporal segons vegades que ha canviat d'empresa en els darrers 10 anys**

Enquesta afiliació 2003	No ha canviat	1 vegada	2 o més vegades	Total
Fix	99,2%	92,4%	81,1%	95,1%
Temporal	,8%	7,6%	18,9%	4,9%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

**Taula 3.16 Distribució de l'afiliació amb contracte fix o temporal segons any d'afiliació**

Enquesta afiliació 2003	Abans de 1990	Entre 1990 i 1999	A partir de 2000	Total
Fix	15,4%	46,1%	38,5%	100,0%
Temporal	5,1%	28,2%	66,7%	100,0%
Total	14,9%	45,2%	39,9%	100,0%

**Taula 3.17 Distribució de l'afiliació per vegades que ha canviat d'empresa els darrers 10 anys i segons any d'afiliació**

Enquesta afiliació 2003	Abans de 1990	Entre 1990 i 1999	A partir de 2000	Total
No ha canviat	92,3%	72,4%	50,6%	66,6%
1 vegada	3,4%	16,8%	21,8%	16,8%
2 o més vegades	4,3%	10,8%	27,5%	16,6%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

### **3.3 Resum**

Els resultats analitzats en aquest apartat permeten ressaltar els següents aspectes:

1. Una estabilització o un molt lleuger augment de l'edat dels afiliats, observat en l'evolució de la mitjana d'edat, tant en l'enquesta com en el registre d'afiliats. En part això és degut al menor creixement de les cohorts d'edats intermèdies, enfront de les edats extremes (més joves i més grans) que augmenten molt considerablement, tot i constituir una força numèrica menor.

2. Si comparem la composició per sexe i edat dels afiliats a CCOO de Catalunya amb la dels assalariats a Catalunya, veurem que els 35 anys constitueixen una línia de demarcació. Per sobre d'aquesta línia els grups d'edat estan sobrerrepresentats en l'afiliació (sobretot els homes, mentre les dones afiliades adquireixen una proporció similar a les assalariades del conjunt) en comparació a les mateixes cohorts d'edat dels assalariats a Catalunya; per sota de la mateixa, els grups d'edat estan subrepresentats (sobretot les dones).

3. Hi ha diferències notòries per grups d'edat. Així els més joves, tot i tenir més nivell d'instrucció i qualificació, comparativament amb els més grans, tenen més risc de temporalitat o inestabilitat (menys antiguitat en l'empresa, més canvi d'empreses), a més de tenir poca autonomia en el treball; també hi ha més concentració relativa de dones i immigrants entre ells. El grup de més edat pràcticament és un negatiu de l'anterior, mentre que la cohort de 35 a 44 anys, comparteix característiques personals amb els joves (en nivell d'instrucció, presència de dones i d'immigrants), però es diferencia per la major estabilitat laboral i categoria i també per una implicació sindical més elevada que els joves, tot i que menor que la del grup d'edat posterior (45 o més anys). L'edat es relaciona positivament amb l'antiguitat en l'empresa: a més edat, més antiguitat i menys probabilitat de canviar d'empresa.

4. La incorporació de dones al sindicat s'ha incrementat notòriament en els darrers anys. S'observa una doble trajectòria entre les dones, les de major nivell de instrucció i categoria laboral, amb major estabilitat, antiguitat en l'empresa, autonomia en el seu treball i participació en la vida sindical, mentre les de menor instrucció i categoria laboral (serveis de baixa qualificació) tenen menor estabilitat, pitjors condicions de treball i menor participació sindical.

5. El nivell d'instrucció confirma que entre els afiliats operaris manuals masculins de elevada estabilitat i antiguitat en l'empresa, el baix nivell no afecta a les seves condicions d'ocupació. En canvi, el baix nivell d'instrucció entre els joves o entre les dones, constitueix un clar risc d'inestabilitat o d'incertesa en les seves condicions d'ocupació. Un element a destacar és, doncs, que el superior nivell d'instrucció entre els joves no elimina els seus riscos ocupacionals.

6. En relació a l'origen els afiliats, els més joves o més recents, lògicament, procedeixen de Catalunya, mentre els més grans majoritàriament procedeixen de la resta d'Espanya. Especial atenció mereixen, tot i ser numèricament molt pocs, els immigrants pel nivell alt d'estudis i de categoria, que sembla no ser suficient per reduir les seves incerteses a l'entorn de la contractació temporal, de l'estabilitat en la feina, o de l'obtenció d'un treball amb certa autonomia.

7. En referència a la categoria professional, la comparació permet observar la reducció de la baixa qualificació, mentre augmenta la resta de categories, sobretot manuals qualificats, empleats no manuals i tècnics; així mateix, hi ha una lleugera disminució o estabilització dels comandaments alts o intermedis afiliats al sindicat. També s'observa que els afiliats amb més edat estan situats en els extrems del ventall de categories; hi ha més presència de dones entre els no qualificats i també, proporcionalment, entre administratius i tècnics; mentre els homes es fan més presents entre manuals qualificats i comandaments. L'antiguitat en l'empresa i l'autonomia en el treball augmenta amb la categoria, mentre disminueix la temporalitat o la possibilitat de canviar d'empresa.

8. Només un 5% dels afiliats tenen contracte temporal. Però el risc de la temporalitat es reparteix desigualment i, per tant, hi ha bastants més temporals entre els afiliats de 25-34 anys (10%) i, sobretot, entre els menors de 24 anys (21%), també entre els immigrants (17%). La relació entre la temporalitat i la baixa antiguitat en l'empresa o el canvi d'empreses, és bastant neta. De tal manera que per parlar d'estabilitat en el treball des del punt de vista dels treballadors afiliats, o en sentit contrari de propensió a la inestabilitat, també s'haurien de tenir en compte aquestes variables. Podem concloure que al 5% de temporals, hauríem d'afegir una part dels fixos actuals, però que porten menys de dos anys a l'empresa actual i que han canviat tres o més vegades d'empresa en els deu últims anys (5,4%); i també hauríem d'afegir una part dels que acumulen antiguitats entre 3-9 anys i que han canviat tres o més vegades d'empresa (7,8%). En definitiva la temporalitat estricta és el 5%, però hi ha una inestabilitat flotant que pot arribar fins el 18% i, naturalment, un repartiment desigual entre els diferents col·lectius d'afiliats.

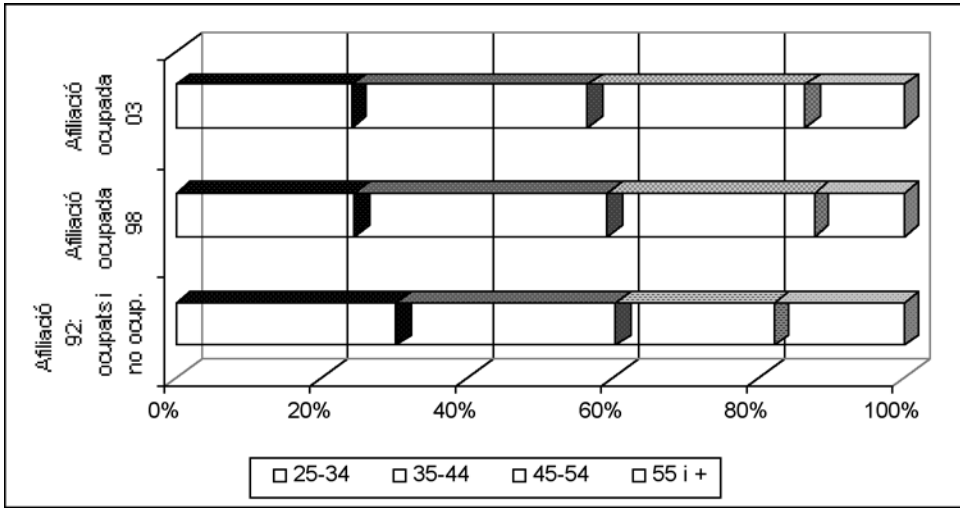
## ANNEX CAPÍTOL 3

**Taula A3.1 Comparació de l'estructura d'edats de l'afiliació, segons dades d'enquestes i de fitxer d'afiliació**

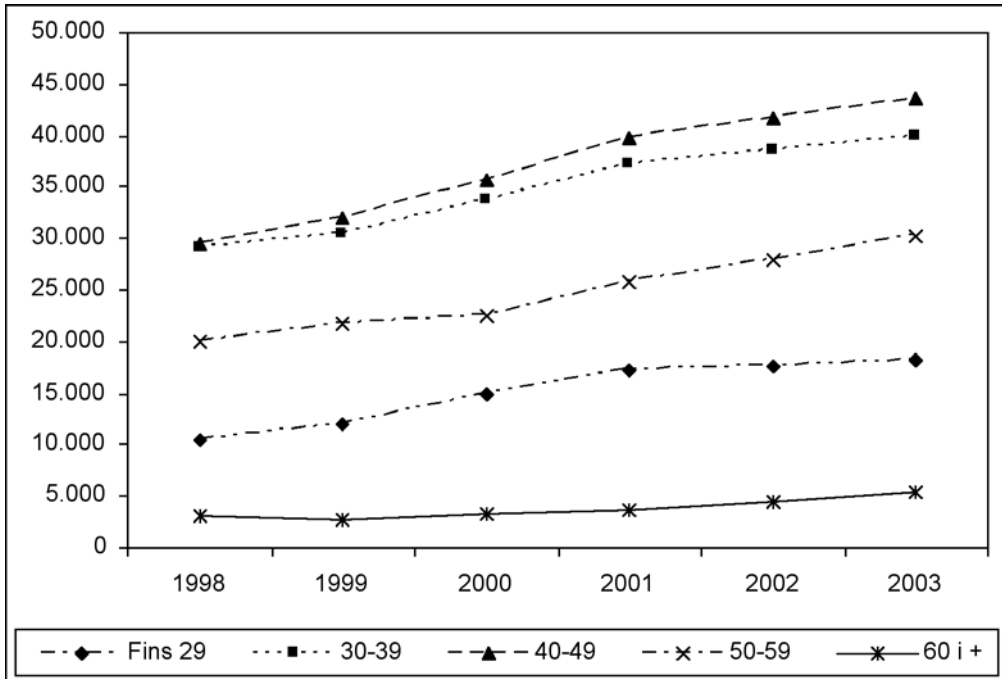
<b>Dades enquestes: només afiliació ocupada</b>				<b>Dades fitxer d'afiliació: només afiliació ocupada, excepte 1992</b>			
EDAT	Enquesta afiliació 1992	Enquesta afiliació 1998	Enquesta afiliació 2003	EDAT	Afiliació 1992 (ocupats i no ocupats)	Afiliació ocupada 1998	Afiliació ocupada 2003
Fins 25	4,6%	4,1%	3,0%	Fins 25	7,0%	2,8%	3,3%
25-29	12,9%	8,3%	8,4%	25-29	12,1%	8,6%	9,9%
30-34	16,1%	14,8%	10,5%	30-34	16,1%	15,3%	13,3%
35-39	17,1%	17,2%	16,5%	35-39	15,5%	16,3%	15,8%
40-44	14,8%	16,7%	12,4%	40-44	12,5%	17,5%	15,7%
45-49	13,5%	17,1%	18,1%	45-49	11,3%	14,5%	16,0%
50-54	9,7%	12,6%	13,6%	50-54	8,9%	13,1%	12,7%
55-59	7,2%	7,0%	13,3%	55-59	8,7%	8,6%	9,2%
60-64	4,0%	1,8%	3,8%	60-64	4,8%	2,9%	3,7%
65 i més	0,2%	0,2%	0,3%	65-i+	3,1%	0,4%	0,3%
<b>Total</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>Total</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>
<b>Estat mitjana</b>	<b>40,2</b>	<b>41,1</b>	<b>43,3</b>	<b>Estat mitjana</b>	<b>40,8</b>	<b>41,8</b>	<b>42,0</b>
Fins 24	4,6%	4,1%	3,0%	Fins 24	7,0%	2,8%	3,3%
25-34	28,9%	23,1%	18,9%	25-34	28,2%	23,9%	23,3%
35-44	31,9%	34,0%	28,9%	35-44	28,0%	33,8%	31,5%
45-54	23,1%	29,7%	31,7%	45-54	20,3%	27,6%	28,8%
55 i més	11,5%	9,1%	17,5%	55 i més	16,6%	12,0%	13,2%
<b>Total</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>Total</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

Nota: els fitxers d'afiliació de CCOO de Catalunya contenen un 41.4% de registres l'any 1992, un 13,8% el 1998 i un 5,8% el 2003 sense data de naixement, o amb data incorrecta.

Gràfic A3.1 Distribució de l'afiliació segons grups d'edat

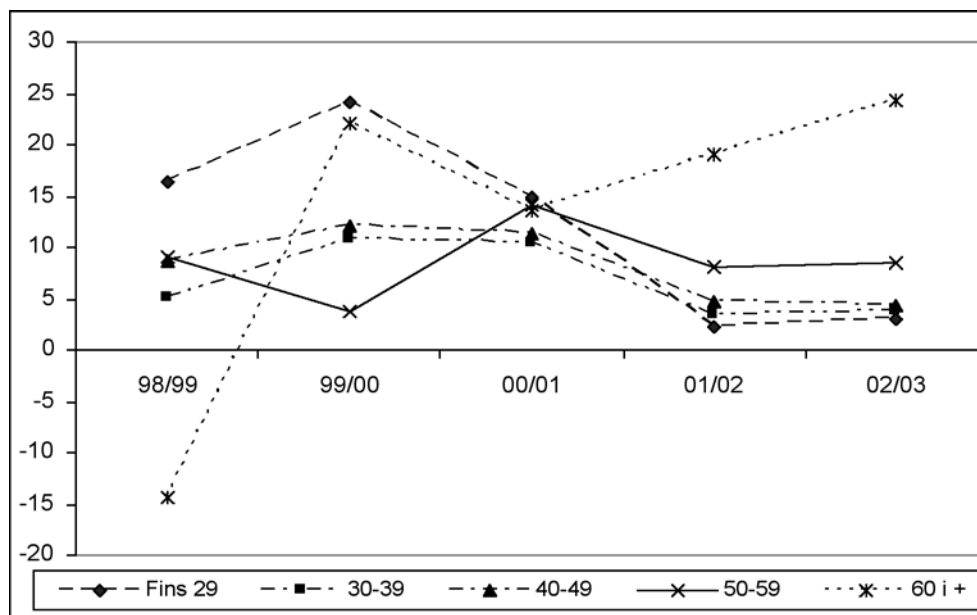


Gràfic A3.2 Evolució de l'afiliació ocupada per grups d'edat  
(Registre d'afiliats de CCOO de Catalunya)



**Gràfic A3.3 Taxes de creixement interanual de l'afiliació per grups d'edat, anys 1998-2003**

(Registre d'afiliats de CCOO de Catalunya)



**Taula A3.2 Distribució de l'afiliació per grups d'edat segons nivell d'estudis**

Enquesta afiliació 2003	Fins estudis primaris	Batxillerat, formació professional o similar	Estudis mitjos	Estudis superiores	Total
Fins 24	25,0%	41,7%	20,8%	12,5%	100,0%
25-34	12,6%	47,0%	18,5%	21,9%	100,0%
35-44	23,0%	38,9%	14,2%	23,9%	100,0%
45-54	39,0%	27,6%	16,5%	16,9%	100,0%
55 i més	71,0%	16,7%	6,5%	5,8%	100,0%
Total	34,6%	33,0%	14,6%	17,8%	100,0%

**Taula A3.3 Distribució de l'afiliació per grups d'edat segons qualificació laboral**

Enquesta afiliació 2003	Poc o no qualificat	Operari qualificat	Administratiu, comercial o de serveis en general	Tècnic o professional	Cap o comandament intermedi	Total
Fins 24	8,3%	50,0%	25,0%	16,7%		100,0%
25-34	2,6%	51,3%	23,0%	17,1%	5,9%	100,0%
35-44	8,2%	32,3%	26,3%	25,0%	8,2%	100,0%
45-54	11,2%	34,3%	18,7%	25,5%	10,4%	100,0%
55 i més	17,9%	50,7%	14,3%	10,7%	6,4%	100,0%
Total	9,8%	40,3%	21,2%	20,9%	7,9%	100,0%

**Taula A3.4 Distribució de l'afiliació per grups d'edat segons antiguitat a l'empresa**

Enquesta afiliació 2003	0-2 anys	3-9 anys	10-19 anys	20 i més anys	Total
Fins 24	50,0%	45,8%	4,2%		100,0%
25-34	22,4%	56,5%	21,1%		100,0%
35-44	9,6%	21,4%	55,5%	13,5%	100,0%
45-54	4,7%	13,0%	25,7%	56,5%	100,0%
55 i més	2,9%	12,1%	18,6%	66,4%	100,0%
Total	10,5%	24,3%	31,5%	33,7%	100,0%

**Taula A3.5 Distribució de l'afiliació per grups d'edat segons vegades que ha canviat d'empresa els darrers 10 anys**

Enquesta afiliació 2003	No ha canviat	1 vegada	2 o més vegades	Total
Fins 24	8,7%	39,1%	52,2%	100,0%
25-34	25,2%	37,4%	37,4%	100,0%
35-44	70,8%	15,5%	13,7%	100,0%
45-54	83,3%	8,3%	8,3%	100,0%
55 i més	83,7%	8,1%	8,1%	100,0%
Total	66,7%	16,7%	16,6%	100,0%

**Taula A3.6 Distribució de l'afiliació per grups d'edat segons tipus de contracte laboral**

Enquesta afiliació 2003	Fix	Temporal	Total
Fins 24	79,2%	20,8%	100,0%
25-34	89,2%	10,8%	100,0%
35-44	94,8%	5,2%	100,0%
45-54	98,4%	1,6%	100,0%
55 i més	98,6%	1,4%	100,0%
Total	95,1%	4,9%	100,0%





## 4. CARACTERÍSTIQUES DEL CENTRE DE TREBALL O EMPRESA

L'objectiu d'aquest capítol és examinar les característiques dels centres de treballs o empreses a on treballen els afiliats i afiliades a CCOO de Catalunya. En aquest sentit explorarem els tipus d'empresa i centre, l'afiliació a nivell sectorial, l'afiliació segons el territori, les variacions de l'afiliació segons les variacions de l'ocupació, la modernització de les empreses atenent a la innovació tecnològica, a les noves formes d'organització del treball, així mateix com a la innovació en productes i serveis. Explorarem també l'antiguitat de les plantilles, el temps de treball, duració de la jornada, hores efectives de treball, horaris irregulars, hores extres, la flexibilitat d'entrada i sortida de la feina, el treball a torns, les vacances i els salaris.

### 4.1 Tipus d'empresa i de centre de treball

En general, sembla que hi ha una estabilitat en la distribució de l'afiliació segons el tipus d'empresa. Aquesta estabilitat es manté des de fa onze anys. Això no obstant, en relació a l'anterior enquesta feta als afiliats quatre anys enrera, sembla que l'any 2003 augmenta el nombre d'afiliats a les empreses privades de caire nacional. Pel contrari, es registra una tendència a la reducció dels afiliats procedents de cooperatives i societats anònimes laborals. I es manté estable la proporció d'afiliats procedents de la administració pública i, també de manera gairebé estable, de les multinacionals, així com de les empreses públiques.

**Taula 4.1 Distribució de l'afiliació segons tipus d' empresa en què treballa**

	Enquesta afiliació 1992	Enquesta afiliació 1998	Enquesta afiliació 2003
Empresa privada nacional	43,6%	38,9%	49,0%
Empresa multinacional	22,2%	23,2%	22,0%
Empresa pública	11,5%	7,2%	8,3%
Empresa mixta (pública i privada)	5,3%	5,1%	1,4%
Administració pública	9,6%	15,3%	15,7%
Cooperativa, societats anònimes laborals i institucions sense ànim de lucre	7,7%	10,4%	3,7%
Total	100%	100%	100%

Així, el pes de l'afiliació resideix en les empreses privades nacionals i en petits centres de treball. I la majoria dels afiliats treballen en centres presumiblement petits, que pertanyen a una empresa amb diversos centres de treball.

**Taula 4.2 Distribució de l'afiliació segons si el centre de treball forma part d'una empresa amb altres centres de treball** (Enquesta afiliació 2003)

No, és l'únic centre de treball	27,8%
Si, compta amb altres centres de treball	72,2%
Total	100%

#### **4.2 L'afiliació a nivell sectorial**

Entre l'any 1992 i 2003, el pes de l'afiliació en el conjunt del sindicat es manté estable, o gairebé estable, a sectors com metall, construcció, transports i comunicacions, i sanitat; també és bastant estable, amb lleugera tendència al decreixement a comerç i hostaleria, o al creixement a químiques, banca i resta de serveis. En canvi, baixa de forma més manifesta l'afiliació al sector agroalimentari i camp, mentre augmenta notablement a administració pública i ensenyament.

**Taula 4.3 Distribució de l'afiliació segons activitat principal de l'empresa**

	Enquesta afiliació 1992	Enquesta afiliació 2003
Químiques	3,2%	6,7%
Metall	19,5%	18,9%
Agroalimentació i camp	24,0%	15,2%
Construcció	3,9%	3,1%
Comerç i hostaleria	8,5%	6,3%
Transport i Comunicació	9,8%	9,1%
Banca	8,1%	10,6%
Administracions públiques i ensenyament	9,3%	15,4%
Sanitat	5,4%	5,0%
Resta serveis	8,2%	9,6%
Total	100%	100%

Les dades agrupades per grans sectors d'activitat posen de relleu una tendència a la pèrdua de pes de l'afiliació a la indústria, al mateix temps que creix el pes de l'afiliació al sector serveis, entre l'any 1999 i 2003.

**Taula 4.4 Distribució de l'afiliació segons sectors d'activitat de l'empresa**

	Enquesta afiliació 1998	Enquesta afiliació 2003
Indústria	46,7%	40,9%
Construcció	2,9%	3,1%
Serveis	50,3%	56,0%
Totals	100%	100%

En poques paraules, cada cop sembla tenir més importància l'afiliació postindustrial, encara que moltes de les activitats incloses en el sector serveis siguin un calaix de sastre. Aquesta tendència cap el desplaçament de l'afiliació al sector de serveis és un signe de modernització del sindicat, al mateix temps que s'ajusta a la tendència general de creixement de l'ocupació en el terciari. Aquesta tendència és general també a tot Espanya. Un estudi fet per Beneyto (2004, pp. 30) a partir de la *Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo*, posa de relleu que un 64,3% de l'afiliació a la Confederació de CCOO radica en el sector serveis<sup>1</sup>. UGT té també un percentatge similar d'afiliació (63,4%) als serveis. Aquestes evidències trenquen la imatge de sindicats (i particularment de CCOO) formats per treballadors de coll blau i amb baixos nivells d'estudis.

La distribució de l'afiliació per dimensió dels centres de treball es manté gairebé estable en els darrers anys, tot i que als petits centres de treball, amb menys de 50 empleats, sembla produir-se una petita reducció de l'afiliació. Pel contrari, als mitjans i grans centres de treball, compresos entre 101 i 500 empleats, s'ha produït un cert augment de l'afiliació. Si ho comparem amb la distribució dels assalariats de Catalunya, les diferències són grans. Això vol dir que la presència sindical a les petites empreses i petits centres de treball és molt feble. Pel contrari, la concentració de l'afiliació és més alta a les grans empreses, de més de 500 empleats, que tan sols representen un 1% del total de l'ocupació assalariada a Catalunya.

---

<sup>1</sup> Les pròpies dades d'afiliació registrada confirmen aquesta tendència. L'afiliació registrada a CCOO que pertany al sector serveis ha passat del 16,8% el 1980 al 64,3% l'any 2002. I, pel contrari, l'afiliació a la indústria ha caigut: el 1980 representava un 77,9% dels afiliats, mentre que l'any 2002 representa un 35,7% (veure Beneyto, 2004, pp. 30).

**Taula 4.5 Distribució de l'afiliació segons dimensió del centre de treball**

	Enquesta afiliació 1992	Enquesta afiliació 2003	Assalariats segons grandària d'empreses a Catalunya
Menys de 50 treballadors	45,1%	41,8%	90%
De 51 a 100	12,4 %	10,6%	9%
De 101 a 250	21,8%	27,4%	
De 251 a 500			1%
Més de 500	20,8%	20,2%	
Total	100%	100%	100%

Fonts: CERES i Seguridad Social, Régimen General y Régimen Especial de la Minería y el Carbón.

Si comparem l'afiliació segons plantilla del centre de treball, amb la distribució de plantilles per unitats de cotització que ens proporcionen les dades de la Seguretat Social, novament es confirma que l'afiliació es concentra en major proporció a la gran empresa. Això és lògic perquè la concentració de la força de treball a la gran empresa afavoreix l'associacionisme dels treballadors. Fins i tot per a les pròpies empreses la gestió col·lectiva de la força de treball pot resultar més còmoda. En l'altre extrem, a les empreses de menys de 50 treballadors, la distància entre l'afiliació sindical i la realitat del mercat de treball és més gran.

### 4.3 L'afiliació segons el territori

El gruix de l'afiliació es troba clarament concentrat al Barcelonès, a molta distància d'altres comarques. Això no obstant, cal observar que es registra una davallada en aquesta comarca entre 1999 i el 2003: l'afiliació gairebé es redueix al voltant de cinc punts percentuals. Pel contrari, augmenta l'afiliació a la comarca del Vallès Occidental en la mateixa proporció que la davallada del Barcelonès. Probablement aquests canvis estan lligats amb la mobilitat de les empreses i de la població, a l'èxode de la gran ciutat per l'encariment del sòl i l'habitatge. Igualment, també augmenta l'afiliació a Tarragona. I sembla més estable a Lleida i Girona.

**Taula 4.6 Distribució de l'afiliació segons ubicació del centre de treball, per comarques**

	Enquesta afiliació 1998	Enquesta afiliació 2003
Anoia	1,3%	0,7%
Alt Penedès	1,5%	1,3%
Bages	4,3%	3,6%
Baix Llobregat	13,6%	14,2%
Barcelonès	40,0%	35,3%
Garraf	1,2%	0,5%
Maresme	3,1%	2,8%
Osona	1,9%	1,3%
Vallés Occidental	10,3%	15,8%
Vallès Oriental	7,3%	5,9%
Berguedà	0,5%	0,5%
Girona	5,7%	6,9%
Lleida	3,3%	4,2%
Tarragona	3,1%	7,1%
Total	100%	100%

En termes comparatius amb altres comunitats autònomes, hauria de sorprendre que, malgrat que Catalunya sigui una comunitat autònoma industrialitzada, la seva taxa d'afiliació és de les més baixes, per sota de la mitjana espanyola segons les dades disponibles de la *Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo* (veure Simón, 2003; Beneyto, 2004). Aquesta idea es confirma també a la nostra explotació de les dades de la *Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo* (veure tercera columna de la taula 4.7) Una possible hipòtesi explicativa rau en l'existència de nombroses petites i mitjanes empreses privades en Catalunya, especialment si comparem aquestes taxes amb les d'Astúries a on predomina la gran empresa pública<sup>2</sup>.

D'altra banda, un fet a subratllar en l'enquesta abans esmentada, és que la *taxa d'afiliació sindical estimada* ha crescut els darrers anys a Espanya: ha passat del 16,9% el 1999 al 17,8% el 2002 (Simón, 2003, pp. 72; Beneyto, 2004, pp. 56). Aquesta tendència creixent també es fa palesa a Catalunya.

<sup>2</sup> Cal observar que, com s'apunta en nota a la taula 4.7, els marges d'error de l'enquesta del Ministeri són més elevats com menys població té la comunitat autònoma. D'altra banda, en termes d'afiliació a CCOO, el major pes de l'afiliació registrada al sindicat, a nivell de tota Espanya, el té Catalunya (16,4%), Andalusia (16,3%) y Madrid (14,1%); qüestió lògica degut a la major població assalariada en aquests territoris.

**Taula 4.7 Taxes d'afiliació sindical estimada, en funció de la població assalariada per comunitats autònomes**

	Mitjana 1999 a 2001	Mitjana 1999 a 2002	Mitjana 2002 i 2003
Andalusia	19,2	19,4	20,8
Aragó	21,1	21,2	22,3
Astúries	32,0	32,1	27,8
Balears	13,3	13,4	15,0
Canàries	17,5	17,6	19,2
Cantàbria	23,7	23,7	26,7
Castella i Lleó	17,1	17,2	26,4
Castella-La Manxa	15,4	15,6	23,3
Catalunya	11,5	11,8	16,6
Comunitat Valenciana	16,7	16,9	12,2
Extremadura	15,5	15,5	16,2
Galícia	17,9	17,8	16,6
Madrid	14,2	14,6	10,8
Múrcia	11,8	11,8	11,6
Navarra	22,0	22,7	22,3
País Basc	22,5	22,9	24,9
La Rioja	14,8	14,9	21,3
ESPANYA	17,3	17,4	18,2

Nota: Anys 1999-2001: dades de Simón (2003, pp. 72), en base a la *Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo*, del Ministerio de Trabajo. Anys 1999-2002: dades de Beneyto (2004, pp. 56), segons la mateix font. Anys 2002-2003, elaboració pròpia en base a la mateixa font. De fet, les taxes d'afiliació autonòmica són aproximades, pels marges d'error que a aquests nivells mostra l'enquesta del Ministeri, en particular a les comunitats amb menys població.

#### 4.4 Variacions de l'afiliació i de l'ocupació

Segons els estudiosos, les hipòtesis sobre el creixement de l'afiliació es basen en determinades variables quantitatives relacionades amb l'evolució de l'ocupació, nivell de desocupació, creixement dels salaris i nivell de preus, incentius materials, i relació cost/benefici (per exemple, Dunlop i Galenson, 1985; Thompson i Hunter, 1985; Simón, 2003). Altres investigadors han parat més atenció a variables qualitatives i factors institucionals, com l'ac-

titud del govern, l'opinió pública sobre els sindicats, la legislació laboral, l'actitud dels empresaris davant els sindicats, incentius d'identitat i incentius funcionals, etc. (Sellier, 1985; Lange, Ross i Vannicelli, 1991, entre altres).<sup>3</sup> Però ambdues perspectives analítiques poden ser complementàries.

Les explicacions dominants són de caire quantitatiu i d'orientació funcionalista. Aquesta línia de recerca sosté l'existència d'una estreta correlació entre ocupació i afiliació, i al inrevés. Això no obstant, també les anàlisis de sèries històriques mostren que no sempre es dona aquesta correlació. En determinats contextos històrics ha crescut l'ocupació però no ha crescut en canvi l'afiliació sindical, donada l'actitud empresarial hostil i agressiva amb els sindicats<sup>4</sup>.

En aquestes pàgines, el nostre propòsit és fer precisament una primera aproximació per observar una factible relació entre augment de l'ocupació i augment de l'afiliació. En principi, l'argumentació d'aquesta relació entre ambdues variables té una certa lògica. Només a títol exploratori per a futures investigacions, podem observar, considerant les dades disponibles, una certa relació entre ocupació i afiliació. L'augment de les taxes d'activitat i d'ocupació a partir de 1994 i fins a l'any 2003 es correspon amb l'augment simultani de l'afiliació al sindicat.

Per veure més clarament l'evolució de la relació entre ocupació i afiliació, podem prendre com criteri de partida l'estudi dels assalariats, ja que la majoria dels afiliats en el sindicalisme català i espanyol són aquells que tenen una ocupació estable i no pas els aturats, ni els pensionistes, com succeïa a Itàlia o als països nòrdics. Així, tenim una expressió clara de l'evolució paral·lela d'ambdues variables. Si prenem com a base 100 l'any 1994, en el període 1995-2003 el creixement de l'ocupació assalariada a Catalunya està acompanyat pel creixement simultani de l'afiliació a CCOO de Catalunya. En el conjunt de tot el període 1994-2003 les dues variables parteixen d'un índex 100 l'any 1994, per arribar l'ocupació a un índex 141 i l'afiliació a un índex 139, com es pot veure en el gràfic 4.1. Això no vol dir de cap manera que el creixement d'aquestes dues variables hagi estat igual i proporcional. Simplement, és una representació gràfica que tracta de subratllar que l'afiliació és una variable dependent de l'ocupació.

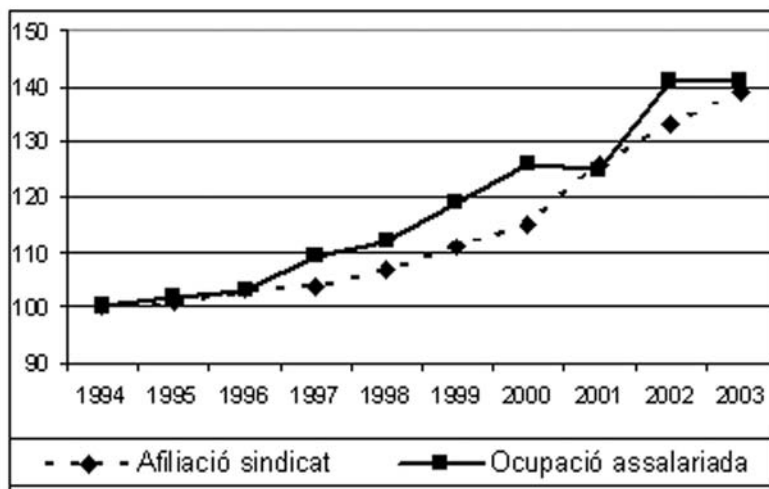
---

<sup>3</sup> Pel contrari, la crisi i davallada de l'afiliació radica en cinc grups de factors: a) Crisi dels baluards sindicals tradicionals per efecte de la reestructuració industrial (siderúrgia, naval, tèxtil, etc. en els anys 80); crisi del "*gegantisme industrial*", descentralització de la producció i subcontractació. b) Creixement de les petites empreses amb el paternalisme com a forma conservadora de relació laboral. c) Canvis en l'estructura ocupacional; especialment, forta reducció de l'ocupació a la indústria. d) Pèrdua del poder adquisitiu dels salaris en determinats períodes. e) La crisi política de l'esquerra i dels valors progressistes, que han influït especialment en la formació de nous líders i quadres sindicals (vegi's, entre altres, Martín Artilles, 1989; Baglioni i Santi, 1984; Waddington i Hoffman, 2000).

<sup>4</sup> Per exemple, aquest és el cas nord-americà entre 1920 i 1930, en el qual creix de forma notable l'ocupació però no creix l'afiliació sindical per la actitud agressiva dels empresaris. Cal només recordar a la Banda de Bennett en la fàbrica Ford, citada per Collier i Horowitz (1990).



**Gràfic 4.1 Evolució de la població assalariada a Catalunya i de l'afiliació a CCOO de Catalunya (base 100 l'any 1994)**



Font: Dades registrals de CCOO de Catalunya i IDESCAT.

Un altre estudi anteriorment esmentat com el de Beneyto (2004, pp. 26) també contribueix en aquesta línia d'argumentació que vincula *creixement de l'ocupació i creixement de l'afiliació sindical*. Les dades que ens ofereix la taula 4.8 mostren com els pitjors anys per a l'ocupació són també els pitjors anys per a l'afiliació sindical. I al contrari, els millors anys per a l'ocupació són també els millors anys per a l'afiliació. Pel cas d'Espanya, es pot veure també com al llarg dels anys 1980 a 1985 retrocedeix l'ocupació: són anys de reestructuracions d'empreses i destrucció d'ocupació. Aquest mateix anys, la pèrdua d'afiliació també és important: -30,9% en 1980 i -6,5% en 1985. Després s'inverteix l'evolució de l'ocupació a partir del període 1990-2003. Gradualment va creixent la població assalariada i van esdevenint positives les variacions d'afiliació; i resulta especialment significativa l'alça de l'any 2003 (11,8%). En el cas de Catalunya també és significatiu l'increment de l'afiliació entre els anys 2000 i 2003, com ho és també el creixement de l'ocupació.<sup>5</sup>

<sup>5</sup> Les dades depurades d'afiliació a CCOO de Catalunya estan únicament disponibles a partir de 1994.

**Taula 4.8 Evolució de l'afiliació sindical a Espanya i a Catalunya. Anys 1977 a 2003**

Any	Afiliació sindical				Població assalariada				Taxa afiliació Espanya
	Valors absoluts		Variacions (en %)		Valors absoluts		Variacions (en %)		
	Espanya	Catalunya	Espanya	Catalunya	Espanya	Catalunya	Espanya	Catalunya	
									18,4
1977	1.606.600	-	-	-	8.705.200		-		18,4
1980	1.109.900	-	-30,9	-	8.065.600		-7,3		13,7
1985	1.037.000	-	-6,5	-	7.309.200		-9,4		14,2
1990	1.561.200	-	+0,5	-	9.273.400	1.741.500	+6,8	-	16,8
1995	1.838.600	109.720	+7,7	-	8.942.700	1.633.100	-3,4	-9,3	20,5
2000	2.093.500	125.202	+3,8	+11,4	12.285.700	2.026.500	+7,4	+12,4	17,0
2003	2.342.000*	151.680	+11,8	+12,1	13.739.300	2.354.000	+11,7	+11,6	17,0

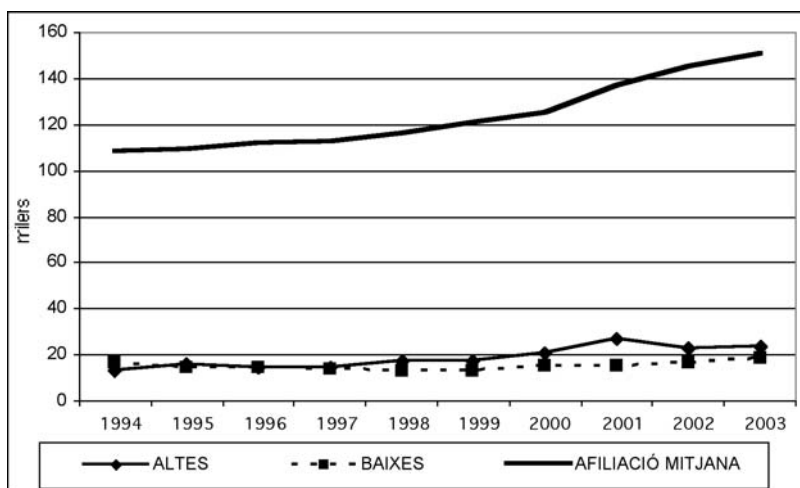
Font: Per a les dades referides a Espanya, Beneyto (2004, pp. 26). Les dades registrades d'afiliació, citades per Jordana (1996). Per a les dades de Catalunya, les fonts són: registre de CCOO de Catalunya per a afiliació (CONC) i IDESCAT per a ocupació assalariada.

\* Dades provisionals citades per l'autor.

Tornant al cas de CCOO de Catalunya, les variacions d'altres i baixes de l'afiliació sindical no són dràstiques en el període 1994-2003. Sembla que les baixes poden estar relacionades amb l'ocupació temporal, especialment dels joves treballadors, que s'afilien i desafilien en funció del contracte de treball. Però la tendència general està marcada per una suau tendència alcista de la afiliació, com podem veure en el gràfic 4.2.

**Gràfic 4.2 Afiliació, altres i baixes a CCOO de Catalunya, 1994 a 2003**

Font: Dades registrals de CCOO de Catalunya.



En poques paraules, l'afiliació sindical tendeix a augmentar al mateix temps que l'ocupació. Però cal observar que el creixement de l'ocupació no és tan important en el segment primari del mercat de treball, sinó més aviat al segment secundari del mercat. A la vista de la informació obtinguda dels afiliats, l'activitat i les plantilles de les empreses de l'esmentat segment primari semblen més aviat estables en termes d'ocupació. En altres paraules, l'augment de l'ocupació no sembla tenir el mateix vigor sostingut en les empreses a on es troben els afiliats. Això fa que tot i que l'ocupació creixi i afavoreixi el creixement de l'afiliació sindical, tanmateix el dinamisme d'aquesta correlació entre ocupació i afiliació no és tan gran com es podria esperar. L'afiliació es veu obstaculitzada per l'alta taxa de temporalitat en l'ocupació.

**Taula 4.9 Distribució de l'afiliació segons variació de l'activitat i la plantilla del centre de treball en els darrers dotze mesos** (Enquesta afiliació 2003)

	Variació activitat	Variació plantilla
Creixement	14,8%	9,8%
Estable	77,5%	79,5%
Descens	7,7%	10,7%
Total	100%	100%
Augmenta activitat i plantilla		9,0%
Només augmenta activitat		6,5%
Només augmenta plantilla		1,1%
Activitat i plantilla estables		77,0%
Activitat i plantilla redueixen		6,4%
Total		100%

#### **4.5 Modernització: innovació a les empreses, tecnologies, noves formes d'organització del treball, productes i serveis**

La modernització de les empreses sembla ser un tema important pel que fa la competitivitat de l'economia catalana. Això no obstant, per la informació dels afiliats i dels delegats els canvis no es corresponen amb les expectatives. Encara que les dades no siguin estrictament comparables, donades les diferents maneres en què s'han formulat les preguntes, podem explorar algunes idees. Els canvis semblen lents, i les empreses, en lloc d'introduir canvis significatius en l'organització del treball, més aviat prefereixen reorganitzacions parcials de cara a reduir costos.

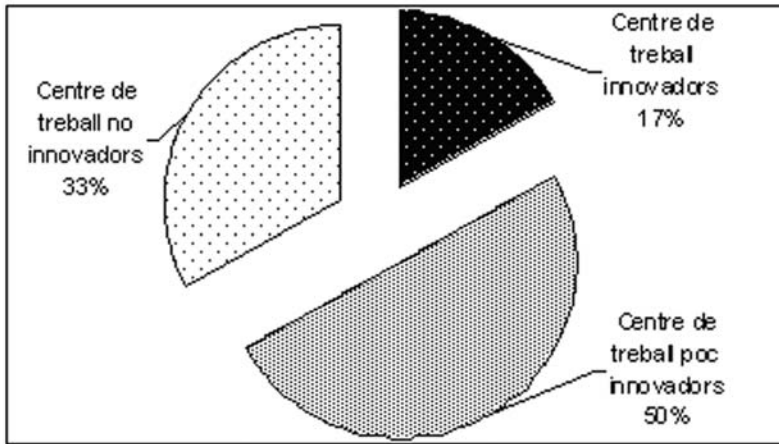
La percepció que té quasi una cinquena part dels afiliats és que la seva empresa és innovadora, mentre que la meitat d'ells entenen que la seva empresa és poc innovadora i al voltant d'un terç entenen que l'empresa no és innovadora, com podem veure al gràfic 4.3 que ens ofereix un indicador de síntesi. A la següent taula 4.10, podem observar com aquesta innovació es refereix fonamentalment a la innovació tecnològica. Però, en qualsevol cas, els afiliats ens indiquen que la innovació s'orienta cap l'automatització de processos i per tant, a reduir costos laborals. Dit d'una altra manera, els canvis tecnològics no semblen comportar canvis dràstics a l'organització del treball, tan sols un terç dels afiliats observen l'existència de noves formes d'organització del treball. La innovació en productes i serveis també es dona en una proporció semblant. Igualment, tan sols un terç dels afiliats perceben canvis.<sup>6</sup>

**Taula 4.10 Distribució de l'afiliació segons característiques, innovadores o no innovadores en els darrers tres anys, del centre de treball**

Enquesta afiliació 2003	Innovació en tecnologies	Innovació en organització del treball	Innovació en productes i serveis
Si	59,1%	28,5%	30,9%
No	40,9%	71,5%	69,1%
Total	100%	100%	100%

<sup>6</sup> Subratllem en aquest punts l'aproximació de resultats entre el nostre estudi i altres enquestes, com l'enquesta de la Fundació Cotec (2003). Aquesta fundació empresarial ha fet un estudi en el qual mostra que la innovació tecnològica està adreçada bàsicament a la innovació i automatització de processos (42%); després, segueix la innovació en productes (39%) i més enrera, ambdues que conjuguen innovació en processos i productes (19%).

**Gràfic 4.3 Distribució de l'afiliació segons característiques, innovadores o no innovadores en els darrers tres anys, del centre de treball: indicador de síntesi**  
(Enquesta afiliació 2003)



Pel que fa als efectes d'aquest canvis a l'organització del treball en les qualificacions professionals, totes les dades ens suggereixen que la competitivitat de l'economia catalana continua basant-se en el treball intensiu, malgrat que s'ha produït un procés d'innovació tecnològica. Aquest és un vell problema per a la competitivitat catalana i també espanyola, que fa temps ja va denunciar el *Círculo de Empresarios* (1995, pp. 43-44): *"el discurso de la innovación va por un lado y la tozuda realidad de los hechos por otra."*<sup>7</sup> És per això, que podem afirmar la idea de que encara l'economia catalana continua competint més per mitjà de la *"via passiva"* (per la via de reducció de costos) que no pas per la *"via activa"* (R+D, coneixements i qualificacions professionals). Els esforços en aquesta darrera direcció encara són minsos (Torres, 2003).

La innovació tecnològica i les noves formes d'organització del treball ens suggereixen la idea de que tenen una certa influència en les qualificacions (vegi's l'apartat 3.2). Així, per categoria professional sembla que hi ha una tendència cap l'augment de la qualificació dels afiliats. Malgrat que la gran majoria dels afiliats tenen una baixa qualificació, es destaca una tendència general a l'augment de les qualificacions: això concorda amb la tendència general del mercat laboral.

<sup>7</sup> La percepció que tenen els afiliats sindicals sobre la capacitat innovadora de les seves empreses es veu corroborada també per estudis fets des de l'àmbit empresarial (*Círculo de Empresarios*, 1988 i 1995) i Fundació Cotec (2003). Segons les pròpies conclusions del *Círculo de Empresarios*, la cultura empresarial és conservadora. Un objectiu comú és reduir costos laborals i mantenir la quota de mercat. L'actitud dominant és una major valoració de la seguretat/uniformitat davant l'opció responsabilitat/risc.

## 4.6 Antiguitat a les empreses

L'antiguitat dels afiliats a les empreses és alta: al voltant d'un 15,5% de les plantilles tenen una antiguitat de menys de tres anys; al voltant d'un 20% tenen una antiguitat que oscil·la entre tres i deu anys. Al voltant del 65% porten més de deu anys a la empresa, i d'aquest un 30% superen els 20 anys d'antiguitat.

**Taula 4.11 Distribució de l'afiliació segons antiguitat a l'empresa**

	Enquesta afiliació 1998	Enquesta afiliació 2003
Menys d'un any	5,6%	6,1%
Més d'un any i menys de 3 anys	9,9%	8,0%
Més de 3 i menys de 6 anys	10,2%	9,7%
Més de 6 i menys de 10 anys	14,6%	11,0%
Més de 10 i menys de 20 anys	24,7%	34,8%
Més de 20 anys	34,8%	30,4%
Total	100%	100%

En relació a l'antiguitat, el segment d'afiliació que ha augmentat de forma significativa entre 1998 i 2003 és el que es troba entre els deu i els vint anys a l'empresa. En canvi, es redueix el segment que porta més de vint anys al lloc de treball. En el primer cas, l'increment ens indica també un cert envelliment de l'afiliació sindical, que es concentra en el gruix de treballadors en edat madura i situats en el mercat primari de treball. En el segon cas, la reducció del segment de més de vint anys ens suggereix la idea de que està lligat al procés de jubilació.

## 4.7 Temps de treball

El temps de treball analitzat en aquestes pàgines es refereix a diverses dimensions, com són la duració de la jornada, hores efectives de treball, hores extres, jornada irregular, flexibilitat en l'entrada i sortida del treball, torns i vacances.

### 4.7.1 Duració de la jornada

Les hores de treball oscil·len entre un mínim de vuit i un màxim de 60 a la setmana. La mitjana d'hores treballades són 38,7, xifra molt propera a la mitjana dels convenis col·lectius. La majoria dels afiliats fan una setmana laboral que oscil·la entre les 36 y 40 hores setma-

nals, indicador que també és congruent amb la informació disponible sobre convenis col·lectius (Consejo Económico y Social, 2003).

**Taula 4.12 Distribució de l'afiliació segons hores efectives treballades la setmana prèvia a l'entrevista, incloent-hi hores extres**

	Enquesta afiliació 1998	Enquesta afiliació 2003
Fins a 20 hores	3,7%	2,1%
21-35 hores	15%	18,4%
36-40 hores	78%	71,7%
Més de 40 hores	4%	9,9%
Total	100%	100%

En conjunt, ha augmentat lleugerament el percentatge de treballadors afiliats que fan menys de 35 hores a la setmana. En canvi, sembla disminuir el percentatge de treballadors que fan entre 36 i 40 hores setmanals. La jornada continuada sembla realment molt estesa.

**Taula 4.13 Distribució de l'afiliació segons si habitualment treballa a jornada partida**  
(Enquesta afiliació 2003)

No	72,2%
Si	27,8%
Total	100%

La decisió sobre l'horari de treball la pren la direcció de l'empresa de forma majoritària. Però cal matisar que en les cooperatives i societats anònimes laborals (que de fet són poques empreses), al voltant d'un terç dels treballadors assenyalen que la referència és el conveni col·lectiu. Mentre que a les multinacionals una quarta part dels treballadors afiliats assenyalen que també la referència és el conveni col·lectiu.

#### **4.7.2 Hores efectives de treball**

Les 40 hores constitueixen un punt de referència molt important per establir les hores efectives de treball.

**Taula 4.14 Distribució de l'afiliació per tipus d'empreses i segons hores efectives treballades** (Enquesta afiliació 2003)

	Fins 39 hores	40 hores	Més de 40 hores	Total
Empreses privades nacionals	20%	67%	13%	100%
Empreses multinacionals	17%	78%	6%	100%
Empreses públiques i administració pública	64%	31%	5%	100%
Cooperatives, societats anònimes laborals i entitats sense ànim de lucre	7%	76%	17%	100%

Per sectors d'activitat, les diferències en les hores efectives treballades són substancials. Així, als serveis i administració pública l'horari clarament majoritari és fins a 39 hores. En canvi, en els serveis privats els horaris majoritaris giren al voltant de les 40 hores, essent encara més important aquesta referència de les 40 hores a la indústria.

Segons la dimensió dels centres de treball, la jornada fins a 39 hores és més important als petits centres de treball considerats així fins a 51 empleats. Curiosament són també aquests petits centres els que fan més de 40 hores de treball setmanals. És a dir, tenen una jornada de treball molt polaritzada. De vegades, això pot ser indicatiu de precarietat. Podem afegir fins i tot que les jornades laborals de més de 40 hores setmanals tendeixen a créixer en els tres últims anys. En canvi, els centres de treball més grans, des de 101 a 500 empleats tenen la setmana laboral centrada en la franja de 40 hores.

**Taula 4.15 Distribució de l'afiliació per plantilla del centre de treball i segons hores de treball setmanals** (Enquesta afiliació 2003)

Plantilla	Fins 39 hores	40 hores	Més 40 hores	Total
Fins 50 treballadors	36%	51%	13%	100%
De 51 a 100	31%	57%	12%	100%
De 101 a 500	21%	70%	9%	100%
Més de 500	26%	66%	9%	100%

En funció del gènere, les dones tenen una setmana laboral mes curta que la dels homes. En la jornada fins a 39 hores setmanals hi han moltes més dones que homes. Això està lligat a la major presència de les dones en serveis com sanitat, educació i administració pública, entre d'altres. En canvi, els homes tenen una major presència en les setmanes laborals de més 40 hores.



Per nivell d'estudis, s'observa que aquells que tenen estudis primaris són els que en major proporció fan l'horari estàndard de 40 hores setmanals. Probablement perquè el seu treball és de tipus industrial. Pel contrari, aquells que tenen estudis superiors tenen setmanes laborals mes curtes, de fins a 39 hores.

Segons el tipus de contracte, el personal amb contracte temporal fa en major proporció jornades setmanals de més de 40 hores. Mentre que el personal amb contracte fix té una jornada laboral estàndard de 40 hores.

En funció del tipus d'organització dels llocs de treball, gairebé tres quartes parts d'aquells treballadors que tenen una organització del treball típicament taylorista i es limiten a complir estrictament les ordres que reben, tenen una jornada estàndard de 40 hores. Pel contrari, aquells treballadors que tenen una àmplia autonomia en el lloc de treball o bé ells mateixos decideixen a partir d'ordres generals, tenen horaris de treball més reduïts, per sota de les 39 hores setmanals. És a dir, aquestes respostes estan en sintonia amb el nivell d'estudis i de qualificació.

Per federacions del sindicat, els afiliats a Comfia (banca, assegurances i oficines i despatxos) són els que en major proporció tenen una setmana laboral de menys de 39 hores. Mentre que els afiliats del Metall tenen l'horari estàndard de 40 hores setmanals i els que fan més de 40 hores setmanals es troben a Fetcomar (transports, comunicacions i mar).

D'altra banda, les jornades efectives superiors a les 40 hores setmanals afecten en major proporció als treballadors d'aquelles empreses on no hi ha representació sindical ni comitè d'empresa. És a dir, els que estan més desprotegits.

### **4.7.3 Horaris irregulars**

Els horaris irregulars no semblen tan extensos com dona a entendre la literatura especialitzada. Per exemple, la memòria anual del *Consejo Económico y Social*, ens indica des de fa uns anys que al voltant del 46% dels treballadors estan afectats per convenis col·lectius amb clàusules que fixen la possibilitat d'establir horaris irregulars en la jornada laboral. La *Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo* del Ministerio de Trabajo (2003) també ens ofereix resultats aproximats: al voltant del 36% dels treballadors fan algunes vegades canvis en les hores diàries de treball segons les necessitats de l'empresa<sup>8</sup>.

---

<sup>8</sup> L'enquesta del Ministerio de Trabajo (2003), també posa de relleu que al voltant del 40% dels treballadors han treballat al menys un dissabte en les quatre darreres setmanes i al voltant d'un 22% ho han fet un diumenge.

En canvi, a la nostra enquesta són molt pocs treballadors que realment fan horaris irregulars: tan sols un 10% fa horaris irregulars diaris. D'altra banda, crida l'atenció que el marge per avisar sobre la variació del horari és reduït, només fins a tres dies segons un terç dels afiliats. El marge de preavis és de set dies per a una quarta part dels treballadors afiliats. I un terç dels mateixos treballen amb un calendari amb comunicació anticipada anualment i per tan planificada, la qual cosa comporta seguretat i previsió.

**Taula 4.16 Distribució de l'afiliació segons regularitat de l'horari laboral habitual**  
(Enquesta afiliació 2003)

	Treballa el mateix número d'hores cada dia	Treballa el mateix número d'hores cada setmana
No	10%	8,8%
Si	90%	91,2%
Total	100%	100%

En definitiva, sorprèn en aquestes dues taules l'escassa incidència dels horaris irregulars després del rebombori donat a aquest tema en àmbits acadèmics i institucionals. I així mateix contrasta amb el grau d'afectació de les clàusules en els convenis. Pot ser que la tendència de futur sigui aquesta. Però avui per avui la majoria dels afiliats tenen un horari estable.

El horaris irregulars semblen més arrelats a les empreses multinacionals i molt menys extensos a les cooperatives i societats anònimes laborals. En el primer cas, és possible que es tracti en alguns casos de grans superfícies comercials. Els horaris irregulars també es donen en aquelles empreses que introdueixen nous productes i serveis. Sembla, doncs, que els horaris irregulars estan associats a una certa així entesa "modernització".

Però immediatament hem de subratllar que els horaris irregulars es troben en major grau a les empreses no innovadores. En altres paraules, la flexibilització del temps de treball constitueix una via per reduir costos i competir a través de l'anomenada "via passiva" que ha caracteritzat les empreses espanyoles.

**Taula 4.17 Distribució de l'afiliació per tipus d'empresa i segons horari laboral**  
(Enquesta afiliació 2003)

Tipus d'empresa	Horari fix	Horari irregular	Total
Innovadora	77%	23%	100%
Poc innovadora	79%	21%	100%
No innovadora	68%	33%	100%

Segons el nivell d'estudis, aquells que tenen estudis primaris i batxiller tenen horaris de treball més irregulars. De la mateixa manera, el personal poc qualificat té horaris més irregulars. I, pel contrari, aquells que tenen estudis superiors o estan més qualificats disposen d'horaris més estables. També perquè aquest darrers treballen en serveis, com l'administració pública o ensenyament.

Segons l'organització del treball, els horaris irregulars afecten més -al voltant d'una tercera part- als treballadors que estan en llocs de treball típicament tayloristes i que es limiten únicament a seguir les ordres rebudes. En canvi, l'àmplia majoria d'aquells treballadors que tenen àmplia autonomia en les seves decisions tenen un horari fix.

Per federacions, tenim que els afiliats a Fetcomar són els que fan més horaris irregulars. Gairebé una tercera part d'ells estan subjectes als horaris irregulars. Pel contrari, els afiliats a Comfia són els que gaudeixen d'un horari més estable.

#### **4.7.4 Hores extres**

La realització d'hores extres sembla una pràctica estesa segons es desprèn de les respostes rebudes. Així, concorda també amb les dades ofertes per la *Encuesta de Calidad de Vida de Trabajo* del Ministerio de Trabajo (2003), les quals ens indiquen que un 42,5% dels treballadors fan hores extres al menys algunes vegades. Les hores extres es realitzen en major proporció a les empreses multinacionals i empreses privades. També es realitzen més hores extres a la indústria. Pel contrari, a l'administració pública es fan menys hores extres.

**Taula 4.18 Distribució de l'afiliació per tipus d'empresa i segons realització d'hores extres**  
(Enquesta afiliació 2003)

	Si	No	Total
Empreses privades	42%	58%	100%
Empresa multinacional	43%	57%	100%
Empresa pública i administració pública	34%	67%	100%
Cooperativa o societat anònima laboral	37%	63%	100%

Les hores extres, segons la dimensió del centre de treball, semblen més importants als grans centres que als petits. És a dir, les hores extres es fan aparentment de forma polaritzada, mentre que a les mitjanes empreses no sembla produir-se una incidència molt acusada i diferenciada. De fet, com a mitjana podríem indicar que al voltant d'un terç dels treballadors fan hores extres i, a més a més, sembla que en els últims tres anys tendeixen a créixer les hores extres.

El grau de regulació de les relacions laborals és capdal en la realització de les hores extres. Els treballadors fan més hores extres quan la regulació de la relació laboral és individual o bé predomina en la regulació la decisió unilateral de l'empresari. Això concorda amb la tradició paternalista, conservadora i informal de les petites empreses. Pel contrari, quan la regulació està establerta a través del conveni col·lectiu la possibilitat de realitzar hores extres és menor; és a dir, hi ha un control del comitè d'empresa o dels sindicats.

**Taula 4.19 Distribució de l'afiliació per tipus dominant de relacions laborals i segons realització d'hores extres** (Enquesta afiliació 2003)

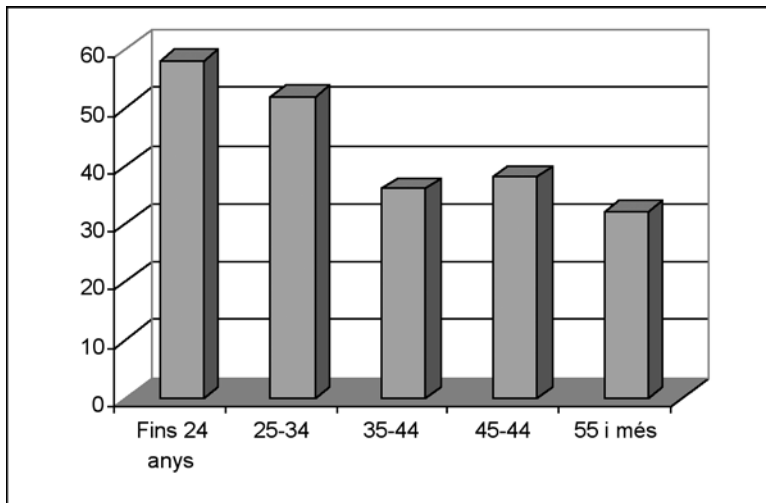
Tipus regulació dominant	Fa hores extres	No fa hores extres	Total
Predomini empresa	49%	51%	100%
Predomini negociació col·lectiva	34%	66%	100%
Regulació individual	53%	47%	100%
Regulació empresa/conveni col·lectiu	29%	71%	100%

Un altre aspecte interessant és que les hores extres les fan preferentment els treballadors més joves, particularment aquells que tenen menys de 24 anys. Pel contrari, els treballadors de més de 55 anys són els que menys hores extres fan. La variable edat és perfectament discriminatòria per veure qui realitza les hores extres.

**Taula 4.20 Distribució de l'afiliació per edats i segons realització d'hores extres** (Enquesta afiliació 2003)

	Fa hores extres	No fa hores extres	Total
Fins a 24 anys	58%	42%	100%
25-34	52%	48%	100%
35-44	36%	64%	100%
45-54	38%	62%	100%
55 i més	32%	68%	100%

**Gràfic 4.4 Distribució de l'afiliació per edats i segons realització d'hores extres**  
(Enquesta afiliació 2003)



Per nivell d'estudis, aquells que tenen estudis baixos fan més hores extres que no pas aquells que tenen estudis superiors. En el mateix sentit, el personal no qualificat, així com l'operari qualificat de producció fan més hores extres que els tècnics, caps i comandaments.

Segons l'antiguitat a l'empresa, els que fan més hores extres són aquells treballadors que només porten entre 0 i 2 anys. Gairebé la meitat d'aquests treballadors fan hores extres. Probablement es tracta de joves, poc qualificats, baix nivell d'estudis i amb contracte precari. En canvi, només un terç dels que porten més de 20 anys a l'empresa fan hores extres. És a dir, la pressió sobre els treballadors per realitzar hores extres depèn del segment del mercat a on estigui ubicat. Si és en el segment perifèric o secundari, les possibilitats de fer hores extres són majors. I, en canvi, si el treballador està ubicat al segment primari, protegit i regulat pel conveni col·lectiu i la presència activa dels sindicats, la possibilitat de fer hores extres és menor.

En funció de l'any d'afiliació al sindicat, els nous afiliats a partir del 2000 tenen més probabilitats de fer hores extres que no pas aquells que porten més anys al sindicat. En altres paraules, això està lligat a l'antiguitat en l'empresa.

La compensació de les hores extres és fonamentalment monetària en tots els tipus d'empreses. Però sorprèn que a les empreses públiques i administracions públiques al voltant d'una tercera part dels afiliats ens informen de que no es compensen les hores extres i així mateix una altra quarta part ens indica que es compensa amb descans. Així mateix, una tercera part dels afiliats del sector privat declaren que no es compensen les hores extres. Pot ser que en

aquest cas estigui lligat també a la precarietat de l'ocupació. En tot cas, la idea impulsada per sindicats i institucions de compensar les hores extres amb temps lliure per conciliar la vida laboral i familiar (a més de per crear ocupació) encara està molt poc arrelada al món de l'empresa, malgrat els esforços dels representants dels treballadors. De fet, aquesta és una decisió de la direcció de les empreses, tret del cas dels treballadors de cooperatives, els quals ens indiquen que les formes de compensació monetària figuren al conveni col·lectiu. Per la seva banda, a l'empresa privada aquesta decisió també es pren amb acords personals amb els treballadors. Després de tot, és lògic que en les empreses i segments d'ocupació de baixos salaris la compensació preferent sigui la monetària, independentment de que ho decideixi la direcció de personal, estigui acordat amb el comitè d'empresa o sigui per acord personal amb els treballadors.

La compensació d'hores extres amb diners és tant important a la indústria com als serveis, però amb diferències. A la indústria, al voltant de tres quartes parts compensen les hores extres amb diners. Als serveis privats i públics, només la meitat. En canvi, un terç dels afiliats al serveis privats ens indiquen que no es fa cap tipus de compensació, mentre que una cinquena part dels afiliats del sector públic compensen les hores extres amb descans. Pot ser que aquesta opció en la forma de compensació estigui lligada a un conjunt de factors, com són la major regulació de les relacions laborals al sector públic, el nivell salarial, l'educació i fins i tot la pròpia política d'estalvi de l'administració pública.

#### **4.7.5 Flexibilitat d'entrada i de sortida**

La flexibilitat en el temps de treball, entesa com flexibilitat que afavoreix l'organització del temps de treball dels empleats i que possibilita la flexibilitat en l'horari d'entrada i sortida del treball, tampoc sembla gaire estesa. Menys d'un deu per cent gaudeixen d'aquesta oportunitat. En tot cas, aquesta flexibilitat en l'horari d'entrada i sortida sembla ser un xic més important a les cooperatives i a les multinacionals. Però en general, la tònica dominant i força majoritària, és que no hi ha cap marge de flexibilitat en l'entrada i la sortida del treball. Menys de un deu per cent dels afiliats disposen d'aquesta flexibilitat considerada positiva per als treballadors.

**Taula 4.21 Distribució de l'afiliació segons si té habitualment marge d'entrada en el seu horari** (Enquesta afiliació 2003)

No	91,3
Si	8,7
Total	100

Pel que fa a la relació entre les dimensions del centre de treball i horaris irregulars cal subratllar que aquest són més significatius a les empreses mitjanes i grans. En canvi, a les petites empreses els horaris irregulars semblen tenir una menor incidència. Però, un cop més, cal recordar que la principal característica és l'horari fix per gairebé les tres quartes parts dels afiliats. Però en contrapunt, els horaris irregulars tendeixen a créixer en els darrers tres anys.

Un aspecte interessant per explicar els motius de la introducció de la flexibilitat horària radica en l'aplicació de noves formes d'organització del treball. En aquest sentit, la flexibilitat en l'entrada i sortida del treball es troba en aquelles empreses que han introduït noves formes d'organització del treball en els darrers tres anys. Així mateix, el model de flexibilitat horària es troba preferentment en aquelles empreses que en els últims tres anys han introduït nous serveis o productes. Dit d'una altra manera, la modernització en l'organització del treball i en la producció de nous productes i serveis apareix associada amb la flexibilitat en l'entrada i sortida de la feina, però també amb els horaris irregulars.

**Taula 4.22 Distribució de l'afiliació per empreses que han introduït canvis en l'organització del treball en els darrers tres anys i segons flexibilitat en el temps de treball**  
(Enquesta afiliació 2003)

	Si flexibilitat horària	No flexibilitat horària	Total
Han introduït canvis	15%	85%	100%
No han introduït canvis	7%	93%	100%

De fet, si classifiquem a les empreses segons el grau d'innovació ens troben que les empreses més innovadores tenen en major proporció flexibilitat en l'entrada i sortida dels seus empleats. Pel contrari, les empreses no innovadores tenen una menor flexibilitat en l'entrada i sortida dels seus empleats. Un altre possible indicador d'aquesta modernització és que les empreses que compten amb departaments de recursos humans apliquen en major proporció la flexibilitat horària que no pas aquelles que no en tenen.

**Taula 4.23 Distribució de l'afiliació per tipus d'empresa i segons flexibilitat entrada i sortida** (Enquesta afiliació 2003)

	Si, flexibilitat horària	No, flexibilitat horària	Total
Empresa innovadora	15%	85%	100%
Empresa poc innovadora	10%	90%	100%
Empresa no innovadora	5%	98%	100%

Un aspecte interessant de la flexibilitat en l'entrada i sortida és que aquest tipus de flexibilitat tendeix a ser gestionada de forma individualitzada entre el departament de recursos humans i els empleats. La regulació col·lectiva té una menor incidència en aquest aspecte.

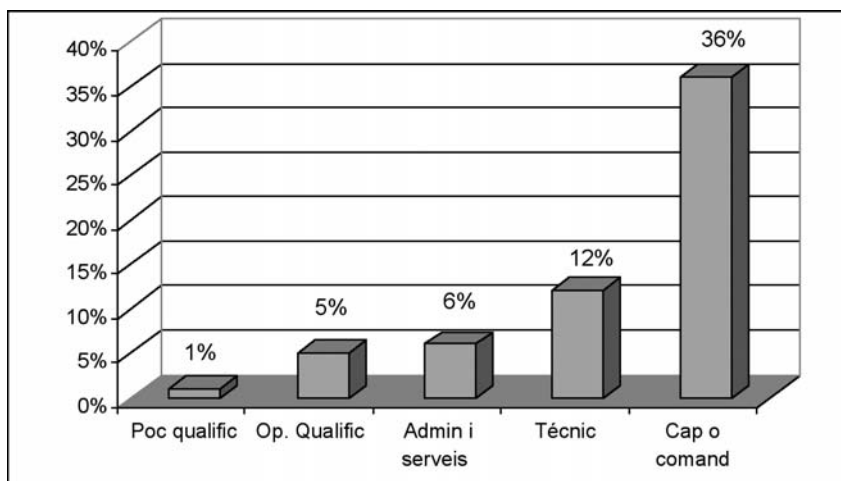
**Taula 4.24 Distribució de l'afiliació per tipus dominant de relacions laborals i segons flexibilitat entrada i sortida (Enquesta afiliació 2003)**

	Si, flexibilitat horària	No, flexibilitat horària	Total
Predomini regulació unilateral empresa	6%	94%	100%
Predomini negociació col·lectiva	13%	87%	100%
Regulació individual	35%	65%	100%
Relació compartida, empresa i conveni col·lectiu	5%	95%	100%

En funció del gènere cal indicar que hi ha una major proporció d'homes que fan ús de la flexibilitat horària en l'entrada i la sortida. Aquesta opció no sembla lligada amb els problemes de la conciliació de la vida laboral i familiar, sinó en funció del sector d'activitat.

En l'ús de la flexibilitat de l'entrada i sortida i ha una forta diferència segons nivells de qualificació. Més d'una tercera part del personal que fa funcions de cap o de comandament intermedi té flexibilitat horària en l'entrada i sortida de la feina. Pel contrari, el personal poc o no qualificat no en té gairebé gens.

**Gràfic 4.5 Proporció d'afiliats per qualificació laboral amb flexibilitat d'entrada i sortida (Enquesta afiliació 2003)**





Segons l'organització del treball, la flexibilitat en l'entrada i sortida varia considerablement. Així, la meitat d'aquells empleats que tenen una ampla autonomia en el seu treball tenen aquest tipus de flexibilitat que podrien considerar positiva a efectes de la conciliació entre la vida laboral i personal. Mentre que la majoria d'aquells treballadors que estan en llocs que podríem considerar com tayloristes no tenen capacitat per fer ús de la flexibilitat horària.

**Taula 4.25 Distribució de l'afiliació per tipus dominant de relacions laborals i segons flexibilitat en l'entrada i sortida de la feina** (Enquesta afiliació 2003)

	Si	No	Total
Es limiten a seguir estrictament les ordres que reben	4%	96%	100%
Decideixen dintre de procediments bastant rígids	6%	94%	100%
Decideixen sobre la base de directives i ordres generals	17%	83%	100%
Disposen d'ample autonomia en el seu treball	50%	50%	100%

Si els treballadors participen en grups de treball, la possibilitat de tenir un marge flexible en l'entrada i sortida de la feina és major que no pas aquells que no treballen en grups.

D'altra banda, un fet significatiu és que aquells treballadors que estan afiliats a CCOO abans de 1990 tenen més flexibilitat en l'entrada i sortida de la feina. És a dir, en aquest cas, la flexibilitat està associada a drets propis dels mercats interns de treball i amb la antiguitat a l'empresa.

#### 4.7.6 Treball a torns

El treball a torns apareix fortament extens<sup>9</sup>. Possiblement aquesta pregunta s'hagi confós amb els canvis d'horaris estacionals, d'hivern i d'estiu. De fet, per les respostes obtingudes no sembla que molts treballadors tinguin acumulació de descansos, qüestió que està més associada al treball a torns i als horaris irregulars. Aquesta afirmació es corrobora amb la de que tres quartes parts dels afiliats tenen torn fix.

**Taula 4.26 Distribució de l'afiliació segons si habitualment ...** (Enquesta afiliació 2003)

	Acumula descansos diaris en períodes de més d'una setmana	Té un torn variable al llarg del any	Treballa en torn fix
No	95,3%	52,2%	26,5%
Si	4,7%	47,8%	73,5%
Total	100%	100%	100%

<sup>9</sup> La *Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo* de 2003, del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, ens indica que tan sols un 18,9% dels treballadors fan treball a torns. Aquesta dada contrasta amb els nostres resultats, la qual cosa ens porta a sospitar sobre la comprensió de la pregunta en els qüestionaris o ens porta a considerar una certa ambivalència de l'expressió treball a torn fix.

**Taula 4.27 Distribució de l'afiliació segons qui estableix l'horari de treball**  
(Enquesta afiliació 2003)

Ho decideix l'empresa	77,8%
Està acordat en conveni	15,8%
Acordat personalment amb els seus superiors	6,5%
Total	100%

Finalment, cal observar que l'horari de treball el decideix unilateralment l'empresa en la majoria dels casos, en més de tres quartes parts. Potser perquè la prerrogativa que confereix la llei als empresaris per organitzar el treball fa difícil la intervenció sindical en aquest temes de reorganització del temps de treball; o simplement sigui també reflex de feblesa sindical. Això no obstant, un 15% dels afiliats ens informen de que l'horari de treball s'ha aconseguit acordar en conveni col·lectiu. Però també és interessant constatar que un reduït 6% dels afiliats ens indica que l'horari de treball l'ha acordat personalment amb els seus superiors. La mateixa tònica es dona amb les fórmules de compensació de les hores extres, la qual cosa pot ser indicatiu d'una possible tendència cap a la individualització de pràctiques de relacions laborals. Fins i tot, podríem intuir que les dues pràctiques de gestió (individualitzades i col·lectives) siguin relativament compatibles.

#### 4.7.7 Vacances

La tendència cap a una reorganització dels períodes de vacances es veu amb més claredat a les empreses privades nacionals, les quals diversifiquen els períodes de vacances dels seus empleats, que poden gaudir d'una part de les vacances en un període estable del any i en un altre període variable. Els afiliats empleats de l'administració pública gaudeixen en major proporció del mateix període estable per efectuar les vacances. Això sembla més palès al sector d'ensenyament. Pel contrari, a on les vacances varien més d'un any a l'altre és en les cooperatives i societats anònimes laborals, probablement també per la pròpia inestabilitat d'aquest tipus d'empreses.

**Taula 4.28 Distribució de l'afiliació per sector d'activitat i segons període de vacances**  
(Enquesta afiliació 2003)

	Cada any el mateix període	Una part en les mateixes dades i altre variable	Varia d'un any a l'altre	No ha fet vacances	Total
Indústria	53%	16%	26%	5%	100%
Serveis públics	60%	14%	24%	2%	100%
Serveis privats	48%	17%	32%	2%	100%

Per sectors d'activitat, aquestes variacions dels períodes de vacances són més importants al sector privat. Més de la tercera part dels afiliats que treballen al sector privat canvien el període de vacances d'un any a l'altre. Així mateix en els últims tres anys tendeix a créixer la variació del període de les vacances d'un any al altre. De fet, les empreses innovadores presenten tendències a dividir les vacances en dos períodes, un estable i un altre variable al llarg del any.

D'altra banda, sorprèn que a la indústria hi ha un percentatge de treballadors que no han fet vacances. Això pot ser un símptoma de precarietat laboral. És més, la majoria del grup que no fan vacances són immigrants nascuts fora d'Espanya.

En relació a les dimensions del centre, la partició de les vacances entre una part fixa i una altra variable és més important als mitjans i grans que no pas als petits centres de treball. Però els empleats que no han fet vacances es troben en major proporció als petits centres de treball. Un cop més, això pot ser indicatiu de precarietat.

El grau de regulació de les relacions laborals sembla ser també important per a la distribució de les vacances. Quan la relació laboral és predominantment individual, les vacances són en el mateix període cada any. Possiblement aquesta regulació individual està relacionada amb les categories professionals no lligades directament a producció (administratiu, comandament intermedi, quadres, etc.). En canvi, quan la relació peca de ser predominantment empresarial, el període de vacances té una part estable i altra variable. I, curiosament, quan la regulació laboral és a través de la negociació col·lectiva les vacances varien d'un any a l'altre: és un càstig, o simplement és moneda d'intercanvi a la taula de negociació, o bé són característiques pròpies del procés productiu?

Per grups d'edats, també es gaudeixen de períodes de vacances diferents. Els afiliats més grans de 55 anys tenen vacances estables en el mateix període cada any. Pel contrari, els afiliats més joves tenen vacances variables cada any o bé partides, en un període estable i un altre variable.

En funció del gènere, els homes tenen una major variació anual de les vacances. Per a un terç d'ells les vacances varien d'un any a l'altre. En canvi, les afiliades gaudeixen de períodes de vacances més estables.

Segons el nivell de qualificació, el personal poc o no qualificat té una major variació del període de vacances d'un any a l'altre. Els caps i comandaments tenen en major proporció una part de les vacances estables i l'altra variable. En canvi, els tècnics i professionals tenen les vacances fixes, probablement perquè aquests es troben més en sectors com l'administració pública i ensenyament.

A les empreses a on no hi ha sindicats ni comitè d'empresa hi ha una major proporció de treballadors que no han fet vacances. És a dir, també en aquest punt es reflecteix la desprotecció col·lectiva.

La decisió sobre l'assignació concreta de les vacances la fa la direcció de l'empresa per al menys dues cinques parts dels afiliats. Per a un terç la decisió és acordada de forma personal, la qual cosa podria ser també indicativa d'una certa individualització de les relacions laborals, encara que tradicionalment les vacances han tendit a gestionar-se mitjançant acords personals. En el cas de les multinacionals, la decisió sobre el període concret de vacances es pren en el conveni col·lectiu. El conveni col·lectiu és una referència important en les multinacionals també en altres matèries, com l'horari de treball, la compensació d'hores extres, etc. En poques paraules, les empreses multinacionals semblen ser proporcionalment més sensibles i respectuoses amb l'acció col·lectiva i el paper dels sindicats. Segons sectors d'activitat, el conveni col·lectiu té un pes més important en la indústria en qüestions com les vacances. En canvi, les vacances són acordades individualment en major proporció al sector de serveis privats. Però en general no trobem masses evidències que ens indiquin una clara tendència cap la individualització de les relacions laborals entre l'afiliació al sindicat.

#### **4.8 Salari**

En aquest cas la dimensió dependent està formada per les dues variables salarials que constaven en el qüestionari de l'enquesta i que recullen tant la decisió sobre el salari com els components del mateix. Començarem per la decisió respecte de la remuneració, en la que resulta imprescindible introduir alguns aspectes relacionats amb el conveni col·lectiu i la forma principal de regulació en el centre de treball. El salari ajustat a conveni és el principal mode d'establir la remuneració, tot i que en alguns casos s'introdueixen millores.

**Taula 4.29 Distribució de l'afiliació segons situació respecte a la remuneració**  
(Enquesta afiliació 2003)

Salari ajustat a conveni	78,2%
Millores en l'empresa respecte conveni	13,3%
Salari decidit per la direcció unilateralment	7,6%
Acord personal del salari amb la direcció	0,8%
Total	100%

**Taula 4.30 Distribució de l'afiliació segons forma dominant de regulació de les condicions d'ocupació** (Enquesta afiliació 2003)

Predomini decisió unilateral empresa	45,4%
Predomini negociació col·lectiva	19,8%
Predomini negociació individual	3,7%
Mixt decisió empresa / negociació col·lectiva	20,4%
Altres situacions	10,7%
Total	100%

El conveni col·lectiu i les seves derivacions és el principal mitjà d'establiment del salari. Això no obstant, aquesta qüestió sorprèn relativament si la comparem amb la forma principal d'establiment de les relacions d'ocupació, indicador que permet afinar una mica més sobre la forma real de decidir les normes substantives vigents en els centres i empreses; tot mostrant que la regulació de l'ocupació en els centres de treball dels afiliats es realitza principalment sota el predomini de l'empresa, seguit de procediments mixtos (empresa i negociació col·lectiva) i de la pròpia negociació col·lectiva.

La taula següent ens permet afinar una mica més la relació entre ambdues variables. Així, tant el salari de conveni, com les millores del salari acordades en convenis col·lectius, no depenen exclusivament de la negociació col·lectiva de nivell supra-empresarial (territori, sector), sinó també de la negociació d'empresa, de la combinada o mixta entre ambdues i d'altres formes. En canvi, la decisió salarial en mans discrecionals de l'empresa es relaciona quasi exclusivament amb la negociació d'empresa i una mica amb la individual i altres formes. També l'acord salarial individual es relaciona amb la regulació individual i amb la negociació d'empresa i altres. L'univers de la negociació col·lectiva és ampli i difícil d'aprehendre, mentre que les decisions empresarials o les negociacions individuals estan més acotades.

**Taula 4.31 Distribució de l'afiliació per situació respecte a la remuneració i segons forma dominant de regulació de les condicions d'ocupació** (Enquesta afiliació 2003)

Decisió sobre salari	Forma de regulació de les condicions d'ocupació					
	Empresa	Neg. col.	Neg. ind.	Mixt	Altres	Total
Salari conveni	43,5%	20,0%	2,6%	23,0%	11,0%	100%
Millores conveni col·lectiu	38,3%	29,0%	3,7%	16,8%	12,1%	100%
Decisió empresa	82,0%	1,6%	8,2%	1,6%	6,6%	100%
Acord individual	16,7%	—	66,7%	—	16,7%	100%
Total	45,5%	19,6%	3,6%	20,4%	10,8%	100%

L'encreuament de la decisió sobre salari, l'índex de regulació de les condicions d'ocupació i el tipus de conveni, ens ajuda a situar-nos amb claredat. Així, veiem que la forma de regulació d'ocupació discrecional a la direcció o empresa es correspon amb el salari de conveni, però d'empresa o centre de treball; tot i que la decisió unilateral també adquireix un cert relleu, així com el conveni de sector amb pacte de millora. Li segueix en importància la forma mixta, caracteritzada igualment pel salari de conveni a nivell d'empresa o centre de treball. La resta de freqüències (negociació col·lectiva i altres) es desenvolupen de la mateixa manera, amb petits nuclis que adquireixen algunes de les altres formes de decisió sobre el salari.

Si distingim els encreuaments de les variables salarials amb aquelles variables independents, amb les que la decisió sobre el salari obté factors de contingència significatius, veurem que el salari de conveni predomina més en situacions mixtes de regulació d'ocupació i afecta sobretot a afiliats sota ordres estrictes i qualificats; en canvi allà on hi ha més capacitat de negociació individual i entre treballadors amb certa autonomia i comandament formal, el conveni no regula el salari. Les millores de conveni, són més substancials allà on hi ha negociació col·lectiva i afecta als afiliats que es mantenen al marge del salari regulat pel conveni; en canvi les millores de conveni no s'apliquen allà on la força dels treballadors és menor, bé per baixa capacitat sindicals (no hi ha secció sindical, no participació a la vaga general de 2003), o bé perquè l'empresa manté una actitud no favorable (sense departament de recursos humans). La discrecionalitat empresarial sobre el salari, naturalment es dóna en condicions de regulació d'empresa i/o acció individual, amb treballadors autònoms respecte de la seva feina (amb capacitat negociadora), però sense secció sindical d'empresa. L'acord individual sobre salaris predomina allà on la regulació és individual i entre comandaments.

**Taula 4.32 Resum d'aspectes més significatius associats a tipus de salari i decisió sobre el salari** (Enquesta afiliació 2003)

Salari conveni		Milliores sobre conveni		Decisió empresa		Acord individual	
(+)	(-)	(+)	(-)	(+)	(-)	(+)	(-)
Treball sota ordres estrictes	Treball sota ordres genèriques	Treball sota ordres genèriques	No vaga No secció sindical No dep. recursos humans	No secció sindical			
Qualificat	Treball amb autonomia Caps	Treball amb autonomia Caps		Treball amb autonomia		Caps	

#### 4.8.1 Composició dels ingressos salarials

Un primer element que no varia pràcticament és la presència de salari i complements fixos de conveni (afecta molt més als afiliats que al conjunt d'ocupats), tot i que la forta presència de convenis d'empresa i de centre de treball distorsiona els efectes que aquesta constatació podria tenir en cas que el nivell de conveni principal fos supra-empresarial (que sembla no ser el cas). Un altre element interessant és el pagament per antiguitat, un component en liquidació actualment, però que entre els afiliats té una presència molt forta en la seva remuneració.

**Taula 4.33 Tipus d'ingressos inclosos en el salari**

	Enquesta afiliació 2003	Encuesta Calidad de Vida Laboral, 2003
Salari i complements fixos de conveni	95,2%	89,1%
Pagaments per antiguitat	68,7%	
Complement fix personal	51,2%	
Prima variable rendiment o productivitat individual	36,2%	
Pagaments per hores extres, jornades no previstes, etc.	34,5%	
Prima variable per resultats empresa	15,1%	
Prima variable per resultats àrea de treball	13,2%	

Un altre element interessant és la relació entre la percepció d'aquests complements i la forma de decisió sobre el salari. Com podem observar el complement fix personal és proporcionalment més elevat entre aquells que regulen el salari mitjançant conveni, mentre que entre els que no tenen complement fix de conveni la seva referència en la decisió sobre el salari està en la discrecionalitat empresarial. La prima d'empresa, a un nivell més reduït que el complement anterior, també depèn, més que la resta, de la decisió de l'empresa, com la prima d'àrea. La resta de components es mouen molt en la mitjana del conjunt de la mostra pel que fa a les formes de decisió sobre el salari.

**Taula 4.34 Distribució de l'afiliació per tipus de complement salarial i segons forma dominant de regulació del salari** (Enquesta afiliació 2003)

Complements salarials	Conveni col·lectiu	Millores empresa	Decisió empresa	Acord individual	Total
Fix conveni	79,8%	12,1%	7,2%	0,9%	100%
Fix personal	74,8%	14,8%	10,2%	0,3%	100%
Antiguitat	77,8%	14,8%	7,0%	0,4%	100%
Pagament jornades	80,1%	10,7%	8,1%	1,1%	100%
Prima individual	76,2%	14,7%	8,4%	0,7%	100%
Prima àrea	73,1%	17,3%	9,6%		100%
Prima empresa	72,9%	18,6%	8,5%		100%
Total	78,6%	13,2%	7,5%	0,8%	100%

També hem efectuat una breu anàlisi exploratòria sobre la distribució d'algunes d'aquestes formes de remuneració. Així la prima variable per resultats en l'àrea de treball està molt relacionada amb el grau d'autonomia; de manera que, a menys autonomia en el treball, menys afiliats reben aquesta prima i, a més autonomia, més afiliats la inclouen en la seva remuneració (la variació total és de deu punts); en canvi, el treball en equip no té cap efecte en la distribució de la prima d'àrea. La característica innovadora o no de l'empresa també té efecte en la distribució de la prima, de manera es rep menys en empreses no innovadores i més en les innovadores (innoven poc o molt), la variació és de set punts. El complement fix personal és més acusat en els serveis públics i l'administració pública i menys en les cooperatives, multinacionals i la indústria; amb variacions de 30 punts per tipus d'empresa i de 14 punts per sectors; també el seu ús és més habitual en banca, administració pública, ensenyament, sanitat (60-65%) i molt poc en construcció (12%). La paga per antiguitat segueix una pauta similar, però amb algunes variacions; ús elevat en l'empresa pública i multinacional, també en serveis públics i menys en l'empresa privada, indústria i serveis (16 punts de variació per tipus d'empresa i també per sector); per activitats és més emprada en banca, administració pública, ensenyament i química (78-81%) i menys en construcció, comerç i metall (32-59%). És, així mateix, un complement habitual en les grans empreses (més de 500 treballadors: 56%) i poc en els centres petits (fins a 50 treballadors: 46%); la seva distribució creix amb la dimensió de l'empresa.

Un últim element que ens interessava esbrinar era la distribució de les diferents formes de remuneració per les categories laborals dels afiliats. La distribució del complement fix de conveni no registra variacions substancials per categoria, per tant, és podria dir que és anivellador. El complement fix personal manté una gradació en la seva distribució de manera



que el reben menys els no qualificats (36%) i més els oficials (47%) i tècnics (65%). L'antiguitat afecta més als tècnics (78%) que a oficials i no qualificats (65-64%). Els pagaments per hores extres són més habituals entre els oficials (40%) i menys entre els tècnics (25%). Les primes individuals més destinades als oficials i tècnics (38-37%) i menys als no qualificats (20%). Les primes de resultats per àrea afecten més a tècnics i oficials (15-13%) i menys als no qualificats (8%). Les primes per resultats de l'empresa tornen a mostrar una distribució gradual per categories: no qualificats (9%), oficials (15%) i tècnics (17%). Per tant, exceptuant el complement fix de conveni i el pagament per hores extres, oficials i tècnics reben més complements salarials que obren el ventall salarial respecte dels treballadors no qualificats; el complement fix personal i les primes per resultats individuals, d'àrea o empresa són les que poden obrir un diferencial més acusat entre uns i altres.

Analitzarem seguidament aquestes variables salarials amb el seu encreuament amb les variables independents (sempre que reculli una significació mínima).

#### **4.8.2 Salaris i estructura productiva**

El complement fix personal en conveni, com l'antiguitat i el pagament per hores extres, es dona més en grans centres, però amb algunes diferències. El complement de conveni és més típic dels serveis i dels serveis públics en particular i no es donen en la indústria i en les multinacionals. Els pagaments per antiguitat també són típics dels serveis públics i de la indústria multinacional, però no tant en la indústria privada. Els pagaments relacionats amb els horaris i la jornada (hores extres, etc.) es donen més en la indústria privada i en les multinacionals i menys en els serveis, els públics en particular. En la resta de variables dependents no hi ha significació. La petita empresa queda relegada d'aquests complements salarials.

Uns altres elements són la innovació o l'evolució de l'activitat i la plantilla de les empreses. El complement de conveni desapareix allà on l'evolució és negativa i allà on no hi ha innovació de cap tipus (no oblidem que la major part de les empreses de la mostra innoven, però poc). Amb el pagament per antiguitat succeeix el mateix respecte de la innovació. La prima variable per rendiment no es dona si l'empresa no innova producte, igual que la prima variable per resultats de l'àrea de treball o per beneficis de l'empresa.

#### **4.8.3 Salaris i gestió de personal**

El complement de conveni i la prima per productivitat individual o per resultats d'àrees de treball és dona en altres formes de regulació i menys quan predomina la negociació col·lectiva o la individual. En canvi, l'antiguitat es relaciona amb la negociació col·lectiva i menys amb el predomini de l'empresa o les formes mixtes. El pagament per horaris o per jornades especials es produeix quan la regulació es dominada per l'empresa o per l'acció individual

i no quan predomina la negociació col·lectiva o les formes mixtes. El complement de conveni no existeix quan l'empresa no informa. Així mateix, la prima per beneficis de l'empresa es dona en els casos en que existeix moltes vies d'informació, i el pagament per horaris i jornada variable és produeix també allà on l'empresa utilitza diverses formes d'informació.

#### **4.8.4 Salari i característiques dels afiliats**

L'edat és un factor important per adquirir complements (conveni, antiguitat); 35 o més anys sembla ser la frontera per accedir als complements. En canvi, el pagament per hores extres o per horari i jornada variable es relaciona més amb els més joves i els menors de 35 anys. El complement fix de conveni es relaciona amb dones i no amb homes (recordem serveis i serveis públics sobretot).

La qualificació elevada també és un element vinculat als tres tipus de complement esmentats en el paràgraf anterior. Les hores extres es relacionen amb operaris qualificats (indústria) i no amb tècnics i comandaments. Complement de conveni i antiguitat, productivitat individual, prima per resultats d'àrea o per beneficis d'empresa, relacionat amb tècnics i comandaments i no amb els manuals (qualificats o no qualificats), ni temporals. L'estabilitat en l'empresa, en forma d'antiguitat o en forma de no rotació, també és un factor vinculat als complements; a més antiguitat més complement de conveni o d'antiguitat. En canvi, el pagament per hores extres es relaciona amb menys antiguitat i amb canvis d'empresa.

El complement de conveni i pagaments per hores extres, es relacionen amb poca autonomia i no amb l'autonomia en l'execució de la feina quotidiana; el complement de conveni també es relaciona amb els afiliats que no treballen en equip. El complement per antiguitat, en canvi, és proporcional a l'autonomia en el treball: a més autonomia, més probabilitat d'obtenir el complement i viceversa. El pagament per resultats o beneficis de l'empresa es relaciona amb certa autonomia en el treball, però no tan clarament com l'antiguitat.

Considerant tot el que s'ha dit fins ara, aquells afiliats amb complement de conveni es relacionen més amb afiliats a la federació Comfia i menys amb la del Metall. El complement d'antiguitat també es relaciona més amb Comfia, Fetcomar, Fiteqa i menys amb el Metall. Primes per rendiment individual o per resultats de l'àrea de treball novament amb Comfia i Fetcomar i no en la resta de federacions; i les primes per beneficis empresa, amb Comfia i Fiteqa. En canvi, hores extres es relacionen més amb afiliats del Metall i Fiteqa, menys amb Comfia.

El complement de conveni i el d'antiguitat es vinculen a la participació en assemblees de treballadors i afiliats. El pagament d'hores extres és menys probable allà on no hi ha reunions d'afiliats. El pagament per antiguitat unit a un activisme mig i alt; els beneficis d'empresa als afiliats actius. Pagament d'hores extres i pagament per beneficis empresa són

menys probables allà on no hi ha representació unitària o sindical (comitè d'empresa, secció sindical d'empresa). El pagament per beneficis o resultats de l'empresa és menys probable en els centres de treball on hi ha càrrecs o responsables sindicals actuals.

Podem veure en les taules annexes (A.4.2 en endavant) la relació entre la variable dependent (els diferents tipus de complements salarials) amb els encreuaments significatius de les variables independents.

#### **4.9 Resum**

1. En la lectura d'aquest capítol cal destacar algunes troballes, que resumim a continuació en sis punts. En primer lloc, en l'enquesta es desprèn la idea de que l'afiliació és relativament estable pel que fa a la seva distribució segons tipus d'empresa; de fet, l'antiguitat dels afiliats a les empreses és alta, essent particularment important la del grup de treballadors compresos entre els deu i vints anys d'antiguitat a l'empresa.

2. La novetat en relació a altres enquestes és l'augment de l'afiliació a les empreses privades de caire nacional. La distribució de l'afiliació de CCOO de Catalunya per sectors d'activitat es manté estable, entre 1992 i 2003, a sectors com metall, sanitat, transport, construcció, químiques, comerç, hostaleria i banca. En canvi baixa a sectors com la indústria agroalimentària i camp. Pel contrari, l'afiliació creix a sectors com administració pública i ensenyament.

3. Hem observat que cada cop té més importància l'afiliació postindustrial; és a dir, en el sector serveis i amb un major nivell d'estudis. Aquesta tendència és indicativa d'un signe de modernització del sindicat i és paral·lela als canvis en l'estructura del mercat de treball, a on cada cop té més importància l'activitat del sector terciari.

4. Cal subratllar que l'afiliació sindical es troba més concentrada a la gran empresa, qüestió, per altra banda, lògica ja que la gran empresa afavoreix l'associacionisme. Pel contrari, la presència del sindicat a les petites empreses continua essent molt feble. En altres paraules, això pot representar en el futur un problema important per a la representació sindical a tenor de la tendència general a descentralitzar les activitats productives i de serveis cap les petites empreses.

5. Hem observat que l'afiliació sindical és una variable dependent de l'evolució de l'ocupació. En línies generals l'augment de l'ocupació afavoreix el creixement de l'afiliació al sindicat. Però aquest augment no és paral·lel ni en la mateixa proporció. Un dels problemes que frenen el creixement afiliatiu és la temporalitat en l'ocupació. Els col·lectius més afectats per la temporalitat de l'ocupació s'afilien i alhora es desafilien més al sindicat.

6. En relació al temps de treball hem observat que les dades que ens ofereix la nostra enquesta té bastants similituds amb les dades ofertes pel Ministerio de Trabajo i els convenis col·lectius. En aquest sentit, podem dir que la majoria dels afiliats fan una setmana que oscil·la entre les 36 i 40 hores setmanals. Les dones fan una setmana laboral més curta que la dels homes, entre altres qüestions, també perquè les dones tenen una major presència en sectors com l'administració pública, ensenyament i sanitat on hi ha més possibilitats de realitzar treball a temps parcial que en sectors industrials i amb més presència masculina. Dit d'altra forma, hem pogut veure com el temps de treball afecta de forma desigual en funció dels sectors d'activitats, dimensions de les empreses i gènere.

7. Per altra banda, la flexibilitat en l'organització del temps de treball adquireix una creixent importància, així com el treball a torns i en caps de setmana. L'extensió dels temps de treball irregulars no és, entre els afiliats a CCOO, tan important com es desprèn de la literatura. La majoria dels treballadors tenen un horari estable. No obstant, s'ha de dir que la realització d'hores extres és una pràctica molt estesa. La compensació de les hores extres és fonamentalment monetària en tots els tipus d'empresa. Les propostes per compensar les hores extres amb temps lliure per conciliar la vida laboral i familiar, a més de crear ocupació, estan lluny de la realitat. Finalment, cal destacar una tendència cap a una reorganització dels períodes de vacances.

8. Finalment, en relació als salaris, cal subratllar que el salari ajustat a conveni és el principal mode d'establir la remuneració, tot i que en alguns casos s'introdueixen millores. No obstant, caldria precisar que les millores del salari acordades en convenis col·lectius no depenen exclusivament de la negociació col·lectiva de nivell supra-empresarial (sector, territori), sinó també de la negociació d'empresa. Per altra banda, la prima variable per resultats en l'àrea de treball està molt relacionada amb el grau d'autonomia, de manera que, a menys autonomia en el treball, menys afiliats reben aquesta prima i, pel contrari, a més autonomia, més afiliats la inclouen en la seva remuneració. El complement fix personal, té una gradació en la seva distribució de manera que la reben menys els afiliats no qualificats i més els oficials i tècnics. Per últim, cal recordar que el concepte de pagament per antiguitat té una presència molt important en la remuneració dels afiliats, si bé a afecta més a tècnics que a oficials i no qualificats.



## ANNEX CAPÍTOL 4

**Taula A4.1 Distribució de l'afiliació segons forma de decisió del salari**  
(Enquesta afiliació 2003)

	Salari segons conveni col·lectiu	Millores salarials sobre conveni	Salari decidit per l'empresa	Salari acordat individualment
<i>Participació centre treball a vaga general 2003:</i>				
No	81,7%	7,8%	9,6%	0,9%
Sí	76,9%	15,4%	7,4%	0,3%
<i>Forma dominant de regulació de les condicions d'ocupació:</i>				
Decisió empresa	74,6%	11,3%	<b>13,8%</b>	0,3%
Negociació col·lectiva	79,5%	<b>19,9%</b>	0,6%	—
Acord individual	55,2%	13,8%	<b>17,2%</b>	<b>13,8%</b>
Mixt decisió empresa / negociació col·lectiva	<b>88,3%</b>	11,1%	0,6%	—
Altres	79,1%	15,1%	4,7%	1,2%
<i>Secció sindical d'empresa al centre de treball:</i>				
No	77,0%	8,7%	<b>13,0%</b>	1,2%
Si	78,6%	14,4%	6,4%	0,7%
<i>Marge d'autonomia en el treball:</i>				
Ordres estrictes	<b>84,3%</b>	9,4%	5,9%	0,4%
Rigidesa	73,8%	16,6%	9,0%	0,7%
Ordres genèriques	66,7%	<b>20,7%</b>	11,1%	1,5%
Autonomia	57,6%	<b>24,2%</b>	<b>15,2%</b>	3,0%
<i>Treball en equip:</i>				
No	79,7%	6,8%	12,0%	1,5%
Sí	77,6%	15,0%	6,8%	0,6%
<i>Responsable de recursos humans al centre de treball:</i>				
Sí	76,7%	15,5%	7,1%	0,7%
No	80,0%	7,3%	11,5%	1,2%
<i>Categoria laboral:</i>				
Operari no qualificat	81,6%	11,8%	6,6%	—
Qualificat	<b>83,2%</b>	10,3%	6,2%	0,3%
Administratiu i serveis en general	76,2%	14,3%	8,9%	0,6%
Tècnic	75,3%	15,1%	9%	0,6%
Comandament	61,7%	<b>26,7%</b>	6,7%	<b>5,0%</b>
Mitjana enquesta	78,2%	13,3%	7,6%	0,8%

Nota: en negreta es ressalten les situacions clarament superiors a la mitjana de l'afiliació.

**Taula A4.2 Característiques dominants relacionades amb la percepció (o no percepció) de complement fix personal (Enquesta afiliació 2003)**

	<b>Sí percepció</b>	<b>No percepció</b>
Tipus d'empresa	Empresa pública / administracions públiques	Cooperativa i multinacional
Sector d'activitat	Serveis públics	Indústria
Plantilla	Centre de treball gran	Petita empresa / centre treball mitjà
Variació activitat		Descens activitat
Variació plantilla		Descens o creixement
Tipus d'empresa	Poc innovadora	No innovadora
Forma dominant regulació ocupació	Altres	Negociació col·lectiva / individual
Comunicació empresa		No informa o ho fa indirectament
Edat afiliat	35-44 anys	Fins 34 anys
Sexe afiliat	Dona	Home
Categoria laboral	Tècnic / comandament	Manual no qualificat / qualificat
Antiguitat a l'empresa	20 i més anys	0-2 anys, 3-9
Rotació laboral	No	Si
Contractació		Temporal
Autonomia al treball	Procediments rígids / ordres generals	Autonomia / ordres estrictes
Treball en equip	No	Si
Federació sindical	Comfia	Metall
Comitè d'empresa		No
Assemblea treballadors	Sí	No
Assemblea afiliats	Sí	No

**Taula A4.3 Característiques dominants relacionades amb la percepció (o no percepció) de pagament per antiguitat (Enquesta afiliació 2003)**

	<b>Sí percepció</b>	<b>No percepció</b>
Tipus d'empresa	Empresa multinacional	Indústria privada
Sector d'activitat	Sector públic	Indústria
Plantilla		Petita empresa
Tipus d'empresa	Innovació tecnològica	No innovació tecnològica
Tipus d'empresa	Poc innovadora	Descens activitat
Responsable recursos humans	Sí	No
Forma dominant regulació ocupació	Negociació col·lectiva	Mixt decisió empresa i negociació col·lectiva
Edat afiliat	35 o més anys	Fins 34 anys
Lloc de naixement	Resta d'Espanya	Altres països
Categoria laboral	Tècnic / comandament	Manual no qualificat / qualificat
Antiguitat a l'empresa	10 i més anys	Menys de 10 anys
Rotació laboral	No	Si
Contractació		Temporal
Autonomia al treball		Ordres estrictes
Federació sindical	Comfia / Fetcomar / Fiteqa	Metall
Comitè d'empresa	Sí	No
Secció sindical d'empresa		No
Assemblea treballadors	Sí	No
Assemblea afiliats	Sí	No
Activisme afiliat	Mig o alt	Baix



**Taula A4.4 Característiques dominants relacionades amb la percepció (o no percepció) de pagament per hores extres, allargament de jornada o treball en festius**  
(Enquesta afiliació 2003)

	<b>Sí percepció</b>	<b>No percepció</b>
Tipus d'empresa	Empresa multinacional	Serveis públics / empresa pública
Sector d'activitat	Indústria	Serveis
Plantilla	Més de 50 treballadors	Fins 50 treballadors
Tipus d'empresa	Centre de treball gran	Centre de treball petit / petita empresa
Forma dominant regulació ocupació	Decisió empresa / acord individual	Negociació col·lectiva / mixt negociació col·lectiva i decisió empresa i altres situacions
Comunicació empresa	Informa	
Edat afiliat	Fins 34 anys	55 i més anys
Categoria laboral	Operari qualificat	Tècnic / comandament
Antiguitat a l'empresa	Menys de 10 anys	20 i més anys
Rotació laboral	Si	No
Autonomia al treball	Ordres estrictes	Ordres generals
Antiguitat afiliació sindical	Recent	Anterior a 1999
Federació sindical	Metall / Fiteqa	Comfia
Comitè d'empresa		No
Assemblea afiliats		No

**Taula A4.5 Característiques dominants relacionades amb la percepció (o no percepció) de prima variable per rendiment o productivitat individual**  
(Enquesta afiliació 2003)

	<b>Sí percepció</b>	<b>No percepció</b>
Tipus d'empresa		Innovadora en producte
Forma dominant regulació ocupació		Acord individual / mixt negociació col·lectiva i decisió empresa
Categoria laboral	Tècnic / comandament	Operari poc o no qualificat
Rotació laboral		Sí
Federació sindical	Comfia / Fetcomar	Resta federacions

**Taula A4.6 Característiques dominants relacionades amb la percepció (o no percepció) de prima variable per resultats d'àrea de treball**  
(Enquesta afiliació 2003)

	<b>Sí percepció</b>	<b>No percepció</b>
Tipus d'empresa		No innovadora
Forma dominant regulació ocupació		Acord individual / mixt negociació col·lectiva i decisió empresa
Categoria laboral	Tècnic / comandament	Operari poc o no qualificat
Rotació laboral		Sí
Federació sindical	Comfia / Fetcomar	Resta federacions

**Taula A4.7 Característiques dominants relacionades amb la percepció (o no percepció) de prima variable per resultats o beneficis de l'empresa**  
(Enquesta afiliació 2003)

	<b>Sí percepció</b>	<b>No percepció</b>
Variació activitat	Augment	
Tipus d'empresa	Innovadora	No innovadora
Comunicació empresa	Sí	
Categoria laboral	Comandament	Operari poc o no qualificat
Antiguitat empresa		Fins 2 anys
Rotació laboral		Sí
Contractació		Temporal
Autonomia en el treball	Decideix sota ordres generals	
Federació sindical	Comfia / Fiteqa	
Activisme afiliat	Actiu	Amb càrrec sindical actual



## 5. ORGANITZACIÓ DEL TREBALL, FORMACIÓ I PARTICIPACIÓ

### 5.1 L'organització del treball: autonomia en el treball i treball en equip

En el seu conjunt, les opinions que transmeten els afiliats són en el sentit de que, majoritàriament, disposen de molt poca o inclòs nul·la autonomia en el seu treball. Només un 4,3% afirma de que disposa d'àmplia autonomia, essent aquesta una proporció molt inferior a la resposta donada pels afiliats cinc anys abans, el 1998, o dels delegats en l'enquesta del 2003, en aquest cas en referència als centres de treball.

**Taula 5.1 Distribució de l'afiliació segons marge d'autonomia en la feina**

	Enquesta afiliació 1998	Enquesta afiliació 2003	Enquesta delegats 2003 (referit al centre de treball)
Es limita a seguir estrictament les ordres que li donen	24,9%	60,4%	22%
Decideix dins de procediments bastant rígids	16,2%	18,4%	21%
Decideix en base a directives o ordres generals	19,3%	17,0%	38%
Disposa d'àmplia autonomia en el seu treball	39,3%	4,3%	19%
Total	100,0%	100,0%	100%

La diferència entre les respostes donades per afiliats els 1998 i 2003 és molt substantiva per ser explicada exclusivament en termes de canvis en l'estructura de l'ocupació o com a conseqüència de processos reorganitzatius del treball a les empreses. No s'ha de descartar, per tant, que una part de les diferències en els resultats obtinguts es degui al fet que l'enquesta de 1998 va ser presencial, mentre la del 2003 ha estat telefònica, procediment que sol afectar al grau de comprensió dels matisos que admet la pregunta.

Una apreciació dels resultats obtinguts permet entreveure que els processos de transformació cap a formes de treball post-tayloristes, amb delegació de responsabilitats, no estaria tan estesa com certa opinió, en particular la literatura de gestió de recursos humans, deixa entreveure. En altres paraules, els mètodes tradicionals tayloristes, de formes de treball estrictament regulades i sense o amb molt poc marge de decisió, semblen àmpliament estesos. En aquest sentit, la baixa confiança sembla ser àmpliament dominant en les relacions d'ocupació a les empreses.

En l'aspecte citat, possiblement, com afirma Bosch (2003) referint-se a Alemanya, es produeixi també al nostre cas una polarització organitzativa entre empreses o en el sí d'una mateixa empresa: d'una banda, amb augment de les formes de treball post-tayloristes, per les quals es delega als treballadors capacitat de decisió sobre l'organització de les pròpies tasques; i d'altra

banda, augment també de les formes de treball tayloristes, això és, de treball altament regulat amb poc marge de decisió. Aquesta polarització pot anar en detriment dels espais intermedis, d'organització laboral jeràrquica basada en mà d'obra qualificada. Polarització de situacions que pot comportar una consegüent major dificultat d'integrar en les negociacions col·lectives a col·lectius laborals més diferenciats i allunyats pel que fa al treball que en el passat.

Com era d'esperar, el grau d'autonomia en el treball es mostra altament relacionat amb el perfil socioprofessional dels afiliats. Destaquen per disposar de major autonomia en el treball, sobretot els caps o comandaments intermedis, tècnics o professionals, i els afiliats amb estudis superiors. En un sentit oposat, els treballadors no qualificats, operaris qualificats i aquells que tenen estudis fins a primària són els que manifesten disposar de menor capacitat de decisió en el treball. Així mateix, sobresurten en un sentit similar els treballadors amb poca antiguitat a l'empresa, els més joves (fins 24 anys) així com els més adults (de 55 o més anys); i els treballadors de la indústria, de grans o mitjanes empreses, entre les quals destaquen les empreses multinacionals. En canvi, disposen de certa major autonomia els treballadors de petits centres de treball, de serveis públics i d'empreses i administracions públiques, els treballadors amb antiguitats més llargues a les empreses, així com aquells d'edats relativament avançades (de 45 a 54 anys).

D'altra banda, tot i que de forma no molt pronunciada, els homes es situen més que les dones en els dos extrems; això és, amb menor i amb major capacitat de decisió en el treball. És important tenir present que en la percepció de l'autonomia en el treball hi poden incidir tan factors objectius com subjectius. Els primers són propis de l'organització autoritària i taylorista, i poden afectar més a treballadors adults amb poca qualificació professional. Els factors subjectius es deriven d'una sobrequalificació en relació a l'activitat laboral realitzada, situació que genera expectatives en el treball no satisfetes. Aquest darrer cas s'ajusta més als joves que s'incorporen al mercat de treball amb estudis mitjans o alts.

**Taula 5.2 Col·lectius destacats per major i menor autonomia en el treball**

(Enquesta afiliació 2003)

<b>Elevada autonomia</b>	<b>Escassa autonomia</b>
1-Caps o comandaments intermedis (82,3%)	1- Poc o no qualificats (92,2%)
2- Tècnics o professionals (46,7%)	2- Operaris qualificats (87,8%)
3- Estudis superiors (43,5%)	3- Fins 2 anys antiguitat empresa (79,5%)
	4- Estudis fins primària (78,3%)
	5- Fins 24 anys d'edat (76,0%)
	6- 55 i més anys d'edat (75,4%)
	7- Indústria (72,2%)

Entre parèntesi s'inclou la proporció de cada col·lectiu que destaca en elevada o en baixa autonomia

Pel que fa a les formes de treball, segons els delegats, un 38% de centres de treball compta amb algun grup de treball constituït, mentre, un 41,9% dels afiliats respon que treballa sota aquestes condicions.

**Taula 5.3 Distribució de l'afiliació segons si participa en un grup de treball**

	Enquesta afiliats 2003	Enquesta delegats 2003 <b>(existeixen grups de treball al centre de treball)</b>
No	58,1%	62%
Sí	41,9%	38%
Total	100,0%	100%

Aquestes dades es situen en posicions intermèdies en relació a les que ofereixen altres fonts d'informació, i que són, per cert, unes dades extremadament disperses, possiblement per la dificultat de definir amb precisió què és el treball en equip. Així, per exemple, segons l'enquesta EPOC (European Foundation..., 2002) corresponent a l'any 2000 i per al conjunt de països de la Unió Europea, un 60% dels treballadors estaria involucrat en el treball en equip. Segons la *Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo*, del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, el 65,2% dels assalariats a Espanya treballa en equip, dels quals el 73,2% responen que el grup té certa autonomia per decidir com realitzar el treball que se li encomana. En canvi, segons Bayo-Moriones i Huerta-Arribas (2002), entre 1996 i 1997, participa en grups de treball el 17,2% de treballadors manuals d'una mostra de 629 centres de treball industrials d'Espanya de més de 50 treballadors de plantilla.

Participen en grups de treball molt especialment aquells afiliats que treballen en cooperatives, societats anònimes laborals o institucions sense ànim de lucre; també els operaris qualificats i treballadors d'empreses multinacionals. En sentit oposat, on menys es dona la participació del treball en equip per part d'afiliats és a petites empreses, a empreses i administracions públiques, els afiliats i afiliades amb estudis superiors, així com administratius, personal comercial i de serveis en general, i no qualificats. També les dones tendeixen a participar menys que els homes en el treball en equip.

La literatura especialitzada distingeix entre dues grans modalitats de treball en equip: amb elevada autonomia i capacitat autoregulatoria del grup; i grups de treball amb funcions que li venen estrictament regulades per la direcció de l'empresa. Aquesta darrera sembla ser la situació àmpliament majoritària entre els afiliats i afiliades que participen en grups de treball. Com mostra la taula següent, es pot entendre que mentre un 77,2% dels afiliats participa en grups organitzats sota procediments molt o bastant estrictes, només un 22,8% dels

afiliats compta amb marges de decisió en el treball en equip. En els primers casos, el treball en equip difereix molt poc, quan no gens, de les formes de treball més tayloristes tradicionals.

**Taula 5.4 Distribució de l'afiliació segons participació en grups de treball i autonomia en la feina** (Enquesta afiliació 2003)

	Afiliats que expressen participar en grups de treball	Afiliats que no participen en grups de treball
Es limita a seguir estrictament les ordres que li donen	65,8%	56,8%
Decideix dins de procediments bastant rígids	11,4%	23,5%
Decideix en base a directives o ordres generals	15,0%	18,0%
Disposa de àmplia autonomia en el seu treball	7,8%	1,7%
	100,0% (N 333)	100,0% (N 460)

Aquests resultats mostren que el treball en equip no només és un concepte ambigu, sinó que a més es pot considerar que respon en bona mesura més a un discurs empresarial, molt habitual avui en la literatura sobre gestió de recursos humans, que a una realitat de canvis organitzatius i formes de treball a les empreses. Com han exposat Legge (1997) o McCabe (1997), el discurs de gestió de recursos humans incorpora una retòrica sobre participació i treball en grup; això és, introdueix un llenguatge amb finalitats de persuasió i de creació d'identitats, que serveix com procediment de control i de legitimació de pràctiques empresarials, alhora que és repressor de possibles construccions alternatives. Es tracta d'un discurs que sovint es contradiu amb les tensions diàries en els centres de treball, com mostra la molt baixa capacitat de decisió sobre l'organització de les pròpies tasques que manifesten la majoria dels treballadors. És així que la retòrica sobre grups de treball sol ser un discurs que pot acabar essent assumit pels propis treballadors, i més pels delegats, amb contacte i comunicació més directes amb les direccions de les empreses, com es mostra pel cas de la indústria de l'automòbil a Ortiz (1999).

D'altra banda, altres autors adverteixen sobre característiques negatives de determinades pràctiques relacionades amb el treball en equip. Sennett (2000), per exemple, explica que en el treball en equip, l'autoritat desapareix, però el diferencial de poder roman i per tant contribueix a la desorientació dels treballadors, perquè la supervisió del cap es substituïda per la pressió dels companys. També Martínez Lucio (1994) sosté que el treball en equip pot

produir alts nivells de satisfacció entre els treballadors (qüestió no corroborada pels nostres resultats, veure capítol 7), alhora que incrementa els nivells d'estrès i de productivitat en el treball.

## **5.2 Canvis en els procediments habituals de treball**

Pocs afiliats (entre un 12 i 14%) manifesten haver canviat de tasques o de procediments o organització de les tasques en els darrers tres anys, com mostren les dues taules a continuació.

**Taula 5.5 Distribució de l'afiliació segons si ha canviat les tasques que realitza en els darrers tres anys**

	Enquesta afiliació 2003
No ha canviat	87,6%
Sí ha canviat	12,4%
Total	100,0%

**Taula 5.6 Distribució de respostes segons si hi ha hagut canvis en els procediments o organització de les tasques, en els darrers tres anys**

	Enquesta afiliació 2003	Enquesta delegats 2003 (referit al centre de treball)
No hi ha hagut canvis	86,1%	45%
Sí hi ha hagut canvis	13,9%	55%
Total	100,0%	100%

Pel que fa als canvis en els procediments o organització de tasques, la visió que ofereixen els afiliats sobre la seva situació laboral contrasta fortament amb la dels delegats en referència als centres de treball. Només un 13,9% dels afiliats considera que s'han donat canvis en els procediments o organització de les pròpies tasques en els darrers tres anys. En canvi, pel que fa als delegats, fins a un 55% dels mateixos destaca que hi ha hagut canvis en el sentit apuntat en el seu centre de treball. Com s'ha comentat, les mostres de delegats i d'afiliats responen a construccions diferents; i mentre el delegat respon a la pregunta precedent en referència al centre de treball, l'afiliat ho fa sobre la seva situació personal. No obstant, del conjunt de resultats es pot desprendre que els canvis organitzatius en els centres de treball poden tenir un limitat impacte entre les plantilles i, per tant, no ser reconeguts



pels afiliats no afectats per aquests canvis. Tot i que les informacions al respecte obtingudes de delegats i d'afiliats no siguin directament comparables, les dades permeten entreveure una possible fissura en les percepcions del treball i de l'organització de l'empresa entre afiliats, més atents a les pròpies vivències laborals, i delegats, que gaudeixen d'un coneixement més ampli del conjunt del centre de treball. Si es confirmés l'esmentada fissura, es tracta d'un fet que indubtablement ha de tenir repercussions en les activitats de representació i en l'activitat sindical.

Però la diferent percepció mostrada per delegats i afiliats també pot respondre a que els canvis poden ser més nominals que reals, més presents en els discursos i en els imaginaris que aquests creen, que en la realitat de les empreses. És conegut que una gran part de la literatura sobre gestió d'empresa està impregnada de referències als canvis organitzatius, tecnològics, etc., que, segons aquests textos, afecten de forma continuada a les empreses: la gestió moderna d'empresa hauria d'ajustar-se a una situació de permanent canvi. També és habitual trobar referències als canvis en tecnologia i en l'organització empresarial en escrits i en discursos sindicals. En aquests darrers casos hi poden incidir els esforços que han de fer els sindicats per anar més enllà de les visions sobre el treball i l'empresa que tradicionalment han impregnat la cultura sindical. En definitiva, un i altre, això és la literatura empresarial i el discurs sindical, tot i que per raons diferents, poden acabar influïnt en la percepció dels delegats, previsiblement bastant més que en els afiliats, generant l'imaginari d'una empresa en permanent situació de canvi.

En els casos en que certament es donen els canvis apuntats, un 68,5% dels afiliats destaca que ha estat consultat sobre aquests canvis, oferint al respecte una visió lleugerament més oberta i participativa de la direcció de l'empresa de la que mostren els delegats (un 56% manifesta que ha estat consultat sobre els canvis). Val a dir que la consulta sobre canvis organitzatius o en els procediments de treball té uns efectes importants de legitimació d'aquests canvis per a les empreses. En els casos en els que els sindicats són forts, les empreses es poden veure impulsades a efectuar consultes de cara a obtenir consens sobre la seva aplicació; en canvi, allà on els sindicats són dèbils, les empreses poden aprofitar els canvis per portar a terme contactes directes amb els treballadors, introduint així espais d'individualització de les relacions laborals i alhora obtenint fidelització d'aquells treballadors que assumeixen feines de més responsabilitat a l'organització.

**Taula 5.7 Distribució de respostes segons si ha estat consultat sobre canvis en l'organització de les tasques**

	Enquesta afiliats 2003	Enquesta delegats 2003 (referit al centre de treball)
No	31,5%	44%
Sí	68,5%	56%
Total	100,0%	100%

En la majoria dels casos (en un 90,7%) en els que l'empresa consulta, aquesta acció recau en el superior, supervisor o directiu. En menys d'un terç dels casos (més precisament, en un 29,5%), participa el sindicat o comitè d'empresa. Aquestes dades motiven dos comentaris. D'una banda, mentre l'autonomia en el treball tendeix a ser baixa o molt baixa per a amplis col·lectius, el nivell de consulta sobre canvis en les tasques realitzades o en els procediments o organització de les tasques, segons manifesten els propis afiliats afectats pels canvis, tendeix a ser bastant més elevat. Això és, allà on es donen canvis, els afiliats acostumen a ser consultats sobre els mateixos, tot i que majoritàriament els mateixos afiliats disposen de poc marge de decisió en l'organització de les pròpies tasques.

D'altra banda, les respostes donades pels afiliats apunten que les empreses, quan consulten sobre canvis organitzatius, donen preferència a la participació directa, en el sentit de participació individual, dels afiliats, bastant més que a la participació a través dels representants dels treballadors o dels sindicats.

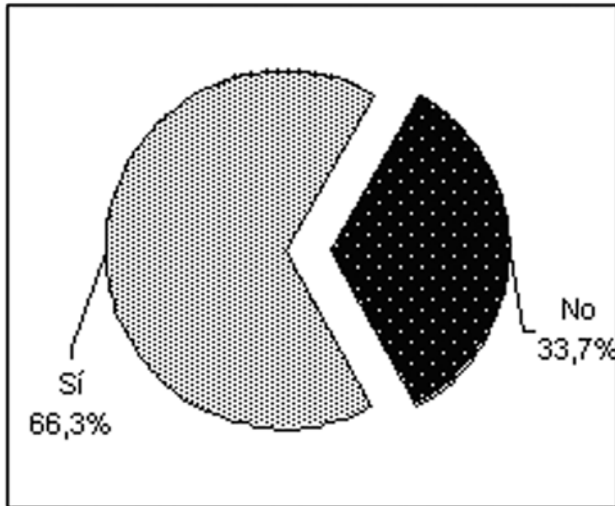
**Taula 5.8 Distribució de l'afiliació segons per qui ha estat consultat, en cas de canvis en l'organització de les tasques**

Enquesta afiliació 2003	El seu supervisor, superior o directius de l'empresa	El sindicat o comitè d'empresa o delegats
No	9,3%	70,1%
Sí	90,7%	29,9%
Total	100,0%	100,0%

Un 66,3% dels afiliats considera que en el futur, en cas de canvis en el seu treball, serà informat o consultat sobre els mateixos. Aquesta és una proporció molt similar a la dels afiliats que manifesta que ha estat consultat ja al respecte. L'elevada correlació entre ambdues variables (0,60) indica que l'experiència quant a informació o consulta sobre canvis deter-

mina en gran mesura l'opinió sobre expectatives en el futur al respecte; és a dir, aquells afiliats i afiliades que han estat consultats consideren que ho seguiran essent en el futur, mentre que els que no han estat consultats contempen una perspectiva de continuïtat pel que fa a l'exclusió al treball.

**Gràfic 5.1 Distribució de l'afiliació segons si creu que, en cas de modificació dels procediments que habitualment segueix en el seu treball, serà personalment consultat sobre aquests canvis (Enquesta afiliació 2003)**



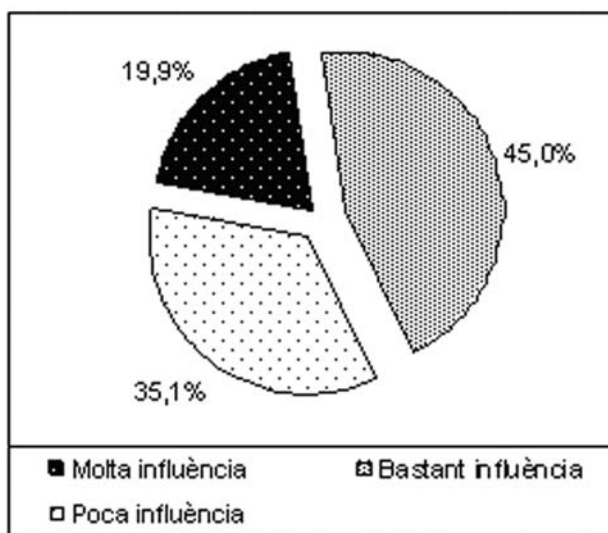
L'anàlisi dels afiliats que responen en un o en altre sentit proporciona informacions interessants. Així, consideren que tindran més influència en casos de modificació dels procediments habituals de treball, els afiliats i afiliades d'empreses públiques i administracions públiques, de serveis públics, d'empreses que han realitzat recentment canvis en les tecnologies utilitzades i les que més informació acostumen a donar. En un mateix sentit, es decanten més en considerar que tindran influència els afiliats i afiliades amb més estudis i professionalment més qualificats, així com també els més recentment afiliats al sindicat. Curiosament, en aquelles empreses en les quals la negociació col·lectiva influeix més en la determinació de les condicions d'ocupació, les expectatives d'incidir en futurs canvis organitzatius són menors, mentre que són més significatives allà on predomina la negociació individual, fins i tot en empreses que tendeixen a decidir pel seu compte sobre condicions d'ocupació. Aquest fet pot ser indicatiu de que encara la negociació col·lectiva no s'entén majoritàriament entre els afiliats com un mitjà per incidir en l'organització del treball.

D'altra banda, aproximadament la meitat dels afiliats i afiliades que treballen en grup consideren que les seves opinions no seran tingudes en compte en cas de canvis en els procediments de treball, la qual cosa confirma l'àmplia presència de sistemes organitzatius de

treball en grup amb nul·la o escassa autonomia de funcionament respecte al propi treball del grup.

Un nucli destacat, majoritari, dels afiliats i afiliades que respon que serà informat en cas de futurs canvis en el seu treball considera que la seva opinió tindrà bastant o molta influència; en sentit oposat, un 35,1% considera que no en tindrà.

**Gràfic 5.2 Distribució de l'afiliació segons grau d'influència que creu tindrà en els nous procediments de treball (Enquesta afiliació 2003)**



Si, com s'ha vist abans, l'experiència determina opinions de futur, es podria concloure que per al 35,1% de l'afiliació que es mostra pessimista respecte a la seva possible influència en nous procediments de treball, les consultes realitzades per part de les empreses davant situacions de canvi tendeixen a ser merament informatives. En efecte, els afiliats amb menor capacitat de decisió i menor autonomia en la seva feina són els que més consideren que la seva opinió tindrà poca influència. En aquests casos, possiblement la consulta no vagi més enllà d'una forma de 'vendre' els canvis per part de les empreses, amb la finalitat de facilitar la seva acceptació, operació de marketing que reconeixen els treballadors segons mostren les seves respostes. En sentit oposat, aquells afiliats que manifesten treballar amb més autonomia són els que més s'inclinen a creure que la seva opinió serà tinguda en compte si es donen canvis en els procediments laborals. En aquest cas, la consulta per part de l'empresa es deriva no només d'una possible activitat sindical, sinó també de l'interès de la mateixa empresa d'obtenir el consentiment dels treballadors que gaudeixen de majors graus d'autonomia en el seu treball.

### 5.3 La formació a l'empresa

Un 64,6% dels afiliats ha participat, en els darrers tres anys i per qüestions de treball, en algun curs de formació, majoritàriament proporcionat per l'empresa. De fet, la formació a les empreses és possiblement un dels aspectes més significatius de canvis a les empreses en els darrers anys. Això no obstant, la nostra enquesta no permet anar gaire més enllà i obtenir informació sobre les característiques, consistència i finalitats d'aquests cursos formatius. Estudis al respecte mostren el poc abast d'alguns d'aquests cursos (Grup d'Estudis Sociològics..., 2000), en alguns casos altament vinculats a les subvencions públiques per a la seva realització. Així mateix, altres estudis al respecte (per exemple, Grimshaw *et al.*, 2001) ressalten com, en general, la formació tendeix a orientar-se a l'obtenció de millores en els resultats empresarials, no tant encaminats a finalitats de requalificació dels treballadors i de millora de les seves capacitats professionals i oportunitats ocupacionals. És a dir, amb la formació les empreses s'orienten prioritàriament a obtenir augments de la rendibilitat del treballador, no a millorar-ne la seva ocupabilitat, com estableixen els programes europeus sobre polítiques d'ocupació.

**Taula 5.9 Distribució de respostes segons si en els darrers tres anys, ha participat, per qüestions de treball, en algun curs de formació**

	Enquesta afiliació 2003	Enquesta delegats 2003 (referit al centre de treball)
No	35,4%	37%
Sí	64,6%	63%
Total	100,0%	100%

**Taula 5.10 Distribució de l'afiliació segons si el curs de formació en què ha participat ha estat proporcionat per l'empresa**

	Enquesta afiliació 2003
No	2,6%
Sí	84,4%
Algún sí, altre(s) no	13,0%
Total	100,0%

Les empreses que més proporcionen formació acostumen a ser grans centres de treball, de serveis públics, empreses innovadores quant a introducció de canvis organitzatius, tecnològics i en serveis o productes; empreses amb departament de personal o recursos humans, destacant també les ubicades en l'àmbit de la federació de serveis financers i administratius. En sentit oposat, la formació es dona més rarament en petits centres de treball, a la indústria, empreses no innovadores, i molt especialment les que no tenen responsable de personal o de recursos humans. Pel que fa als afiliats, els que tenen més estudis i més qualificació professional són els que sensiblement més han participat en cursos formatius, així com aquells que en el treball disposen de major capacitat de decisió respecte a les pròpies activitats. Els afiliats amb contracte temporal, amb menor antiguitat a l'empresa i que més han canviat d'empresa en els darrers deu anys són, molt clarament, els que menys participen en cursos formatius a les empreses. També la presència o no de comitè d'empresa i de delegats de CCOO manté alguna relació amb la formació, essent aquesta més escassa en centres de treball sense representació dels treballadors. De tots els aspectes apuntats, els estudis i la qualificació professional són clarament els més significatius, la qual cosa mostra la tendència de les empreses de dirigir la formació als treballadors ja més formats, tendència corroborada en nombrosos recerques (entre altres, el ja citat estudi de Grup d'Estudis Sociològics..., 2000).

Afiliats i delegats coincideixen en l'opinió sobre qui decideix en la participació en cursos formatius: majoritàriament és una decisió de les empreses, més atenent a l'opinió dels afiliats que a la dels delegats. De fet, els delegats, referint-se al centre de treball, semblen observar una major presència en aquest tipus de decisió del comitè de empresa o del sindicat, possiblement aspecte no tant visible per als afiliats, que en atenció a la pròpia situació particular, hi atribueixen una major decisió unilateral per part de l'empresa.

**Taula 5.11 Distribució de respostes segons qui ha decidit sobre la participació en els cursos de formació**

	Enquesta afiliats 2003	Enquesta delegats 2003 (referit al centre de treball)
La direcció de l'empresa	62,4%	55%
Acordat per l'empresa amb el comitè d'empresa o sindicat	12,3%	23%
L'ha acordat personalment amb els seus superiors a l'empresa	25,3%	22%
Total	100,0%	100%

Respecte a aquesta darrera qüestió, és significatiu que afiliats tècnics, professionals, caps o comandaments intermedis i, en general, aquells que manifesten disposar de major marge d'autonomia en el treball, tendeixen a acordar personalment la seva participació en cursos formatius. En canvi, els afiliats que treballen en empreses no innovadores i els afiliats menys qualificats i amb menor antiguitat a l'empresa, són els que més manifesten que la decisió sobre participació en cursos formatius recau en la direcció de l'empresa. Finalment, destaquen que la participació ha estat acordada amb el comitè d'empresa o sindicat els afiliats operaris qualificats, també els poc qualificats, els de més llargues antiguitats a les empreses, així com els afiliats amb responsabilitat sindical.

#### **5.4 Promoció i mercats interns de treball**

Sols un 17% de afiliats considera que té expectatives de promoció interna a l'empresa. Aquesta variable pot ser indicativa de l'abast dels mercats interns de treball, en la mesura en que es pot considerar que l'existència d'aquests mercats són els que generen expectatives de promoció. La comparació d'aquestes respostes amb l'enquesta a delegats sobre presència de mercats interns de treball permet observar un major pessimisme al respecte entre els afiliats: mentre un 68,2% dels afiliats manifesta que no té expectatives de promoció (i un 10,5% ho desconeix), entre els delegats, sols un 30% considera que en el seu centre de treball no es donen aquestes possibilitats (si bé crida l'atenció que un significatiu 22% ho desconeix).

**Taula 5.12 Distribució de l'afiliació segons si té expectatives de promoció a la seva empresa** (Enquesta afiliació 2003)

No	68,2%
No li interessa	4,2%
Sí	17,0%
Ho desconeix	10,5%
Total	100,0%

**Taula 5.13 Distribució de respostes segons si existeix mercat intern de treball al centre de treball** (Enquesta de delegats 2003)

No	30%
Sí	17%
Sí parcial	31%
Ho desconeix	22%
Total	100%

Val a dir que les opinions dels afiliats no difereixen en excés de les que recull la *Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo*, del 2003, del *Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, si bé referida a tot Espanya. Segons aquesta darrera enquesta, un 8,8% dels treballador desco-neix sobre les possibilitats de promoció; un 17,0% respon que té moltes o bastants possibi-litats, un 17,9% considera que alguna, mentre un 56,4% respon que cap o molt poques.

Algunes dades del tipus d'empresa i característiques dels afiliats són significatives al respec-te. Així, els afiliats que més remarquen les possibilitats de promoció són els que treballen en empreses innovadores, en empreses amb activitat en augment en els darrers anys, empreses que proporcionen formació, en serveis públics, empreses amb director de personal o de recursos humans. Aquests afiliats es caracteritzen, a més, per una major qualificació profes-sional, tenen estudis superiors, treballen amb elevada autonomia, tenen una antiguitat ele-vada a l'empresa i porten molts anys afiliats al sindicat. Així mateix, destaquen per les expectatives de promoció aquells afiliats que treballen en empreses en les que la negociació indi-vidual adquireix un cert protagonisme en la definició de les condicions d'ocupació. Contràriament, els afiliats que menys possibilitats veuen de promoció són els menys quali-ficats, amb menys estudis, amb menor antiguitat a l'empresa i els afiliats més recentment al sindicat, amb poca o nul·la capacitat de decisió en el treball, que treballen en empreses sense director de personal, empreses no innovadores i en activitat en descens.

És interessant observar l'elevada coincidència entre les dues enquestes actuals, d'afiliats i de delegats, a la pregunta sobre qui decideix en cas de promoció, tot i que els primers es refe-reixen a la seva situació personal, mentre els segons fan referència al centre de treball. Atenent als delegats, en la meitat dels centres de treball, qui decideix sobre la promoció és l'empresa; li segueix en importància la regulació a través del conveni col·lectiu i, molt més limitadament, la promoció es decideix de forma participativa, amb intervenció dels repre-sentants dels treballadors o del sindicat. Pel que fa als afiliats, novament la decisió mayo-ritària respecte a la promoció correspon a l'empresa, i en segon terme intervé el conveni col·lectiu, essent menor la participació dels representants dels treballadors.

**Taula 5.14 Distribució de respostes segons qui decideix sobre promoció**

	Enquesta afiliació 2003	Enquesta delegats 2003 (referit al centre de treball)
Està establert en el conveni col·lectiu	35,4%	38%
Ho regula i decideix l'empresa	55,5%	50%
Una representació de treballadors i sindicat participa en la regulació	9,1%	12%
Total	100,0%	100%

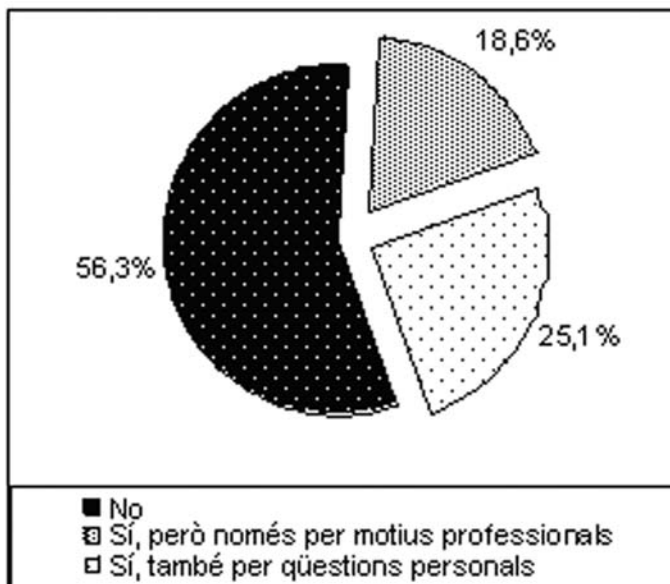


L'opinió dels afiliats amb o sense responsabilitats sindicals apareix clarament diferenciada i contrastant al respecte. Així, els afiliats sense responsabilitats sindicals, inclòs aquells que les han tingut però ara no les tenen, majoritàriament consideren que és l'empresa qui regula i decideix en qüestions de promoció; per a aquests afiliats el conveni col·lectiu juga un paper secundari, essent residual la participació dels representants dels treballadors o del sindicat en la regulació de les condicions de promoció. En canvi, els afiliats que tenen actualment responsabilitats sindicals es decanten més per respondre que en les decisions sobre promoció a l'empresa participa una representació de treballadors i/o del sindicat, procediment que, per a aquests afiliats, adquireix gairebé tanta importància com la regulació per conveni col·lectiu. En definitiva, els afiliats amb responsabilitat sindical, com també els delegats, reconeixen més la participació en les decisions sobre promoció que la resta d'afiliats.

### 5.5 L'ús del correu electrònic a l'empresa

Les noves tecnologies, en aquest cas el correu electrònic, han experimentat una ràpida difusió entre les empreses a Catalunya. Segons Vilaseca *et al.* (2004), un 87,4% de les empreses instal·lades a Catalunya disposa de correu electrònic. L'accés dels treballadors a aquests mitjans resta, però, bastant més limitat. Segons responen els afiliats, un 43,7% d'aquests disposa d'ordinador amb correu electrònic al seu lloc de treball. En aquests casos, un 57,4% d'aquests afiliats té la possibilitat de fer ús del correu electrònic també per a qüestions personals, mentre un 42,6% només el pot utilitzar per motius professionals.

**Gràfic 5.3 Distribució de l'afiliació segons si es disposa d'ordinador amb correu electrònic al lloc de treball (Enquesta afiliació 2003)**



La utilització del correu electrònic manté una forta correspondència amb el tipus d'empresa i d'activitat laboral que es realitza. Així, l'ús del correu electrònic està més estès entre empreses innovadores i dels serveis, i menys introduït en empreses no innovadores i de la indústria. D'altra banda, també disposen més d'ordinador amb correu electrònic els afiliats més qualificats professionalment, amb més estudis, enfront als menys qualificats i operaris, i aquells amb menys estudis. En canvi, els afiliats amb menor antiguitat a l'empresa, així com els afiliats més joves (fins 24 anys) i més adults (55 o més anys) són els que més manifesten no disposar d'ordinador amb correu electrònic. I les dones més que els homes responen que disposen d'ordinador amb correu electrònic. Però en aquests darrers casos els aspectes determinants de disposar d'ordinador no són ni l'antiguitat a l'empresa ni l'edat ni el sexe, sinó el tipus d'empresa i d'ocupació als que accedeixen aquestes col·lectius.

Pel que fa a la possibilitat d'utilització del correu electrònic per a qüestions personals, aquesta està més estesa entre petites empreses i petits centres de treball, així com en serveis privats. En canvi, les empreses multinacionals són les que més destaquen per exercir una regulació i control sobre el correu electrònic, no permetent la seva utilització per a fins personals.

## **5.6 Resum**

Pel que fa als aspectes considerats en aquest apartat, l'estudi realitzat permet comprovar que els canvis organitzatius introduïts a les empreses són de més transcendència en alguns aspectes però molt limitats en altres, afectant de forma diferent a uns o altres treballadors. Així:

1. L'autonomia del treball, que constitueix la bandera de les teories de gestió de recursos humans, té escassa implantació. En altres paraules, els mètodes tradicionals tayloristes, de formes de treball estrictament regulades i sense o amb molt poc marge de decisió, semblen àmpliament estesos, la qual cosa permet caracteritzar les formes de treball de baixa confiança. En tot cas, es destaca una forta relació entre menor autonomia i ocupacions menys qualificades i major autonomia i ocupacions més qualificades.

2. En relació a la introducció de canvis en l'organització del treball, aquests afecten, atenent a les respostes donades pels delegats, a poc més de la meitat dels centres de treball. En canvi, són pocs els afiliats que reconeixen haver estat afectats per canvis organitzatius. Aquest contrast d'opinions entre delegats i afiliats porta a contemplar la possibilitat d'un biaix en les percepcions d'uns i altres al respecte.

3. Quan es donen canvis organitzatius en les formes de treball, les empreses tendeixen a consultar, més de forma directa als afectats, que donant participació als seus representants

o al sindicat. En alguns casos, sobretot en referència a treballadors més qualificats, la consulta per part de l'empresa sembla perseguir l'obtenció del consentiment del treballador; en altres, respon a l'activitat sindical, però quan es dirigeix a treballadors amb poc o nul marge d'autonomia la consulta sembla respondre a l'objectiu de facilitar l'acceptació dels canvis per part d'aquest.

4. La formació és possiblement un dels aspectes més significatius de canvis a les empreses en els darrers anys. Dos de cada tres afiliats han passat per algun curs de formació ofert per l'empresa en els darrers anys, tot i que se'n beneficien proporcionalment més els afiliats de grans centres de treball i de serveis públics. Cal destacar que aquests cursos són majoritàriament decidits per les direccions de les empreses, amb una part d'afiliats, especialment tècnics o comandament intermedis, que tendeixen a acordar personalment amb els seus responsables la participació en els cursos. La intervenció sindical al respecte és destacada pels afiliats operaris amb més llargues antiguitats a les empreses, així com pels afiliats amb responsabilitat sindical.

5. Les possibilitats de promoció, aspecte que denota l'existència de mercats interns de treball a les empreses, són reconegudes per pocs afiliats. Destaquen per possibilitat de promoció els afiliats en empreses innovadores i serveis públics, així com aquells afiliats amb més estudis, més qualificació professional, elevada antiguitat a l'empresa i també d'afiliació al sindicat.

6. L'ús del correu electrònic ha experimentat una ràpida expansió a les empreses; això no obstant, l'accés a aquest mitjà resta encara bastant limitat, qüestió altament relacionada amb el tipus d'activitat de l'empresa i l'ocupació. D'altra banda, les grans empreses semblen ser les que més han introduït procediment de regulació i control sobre l'ús del correu electrònic.

## **6. PARTICIPACIÓ I ACTIVISME DE L'AFILIACIÓ**

En aquest capítol abordarem l'explicació de la participació i activisme dels afiliats. Aquesta variable, amb els seus indicadors, serà la dimensió a explicar a partir de les diverses dimensions explicatives seleccionades. La primera d'elles és l'empresa i el paper que pot jugar en la conformació de l'activisme dels afiliats, tant des de la vessant de la seva estructura productiva, com des de l'aspecte, potser més subjectiu però no menys important, de la seva estructura d'autoritat i de les relacions amb els treballadors i els seus representants; una empresa innovadora amb bons resultats econòmics i bona dinàmica d'ocupació pot oferir a la seva direcció més possibilitats de relacionar-se amb els assalariats i els sindicats des d'una òptica de més confiança i de doble direcció. D'aquí derivaria una política de gestió del personal i de les relacions laborals més participativa i negociada. Però no necessàriament s'han d'acomplir aquestes premisses.

La segona està formada per les característiques pròpies dels afiliats, les quals poden condicionar la seva participació i aquí hem distingit tres tipus: les personals, les laborals i les sindicals. Per exemple, podem pressuposar que els treballadors amb majors qualificacions tindran més capacitat negociadora individual i, per tant d'elecció, que poden utilitzar bé en solitari o bé afegint-se a l'acció sindical o unitària. Però, així mateix, hi ha afiliats amb una qualificació laboral mitjana o baixa que necessiten de l'acció col·lectiva per conservar, augmentar o estabilitzar la seva capacitat negociadora i tendiran a situar-se en la mitjana (o mitjana alta) d'activitats de mobilització i negociació. Altres afiliats, per la seva baixa capacitat de negociació (com per la situació de l'empresa en el procés productiu i per les condicions d'ocupació perifèriques generades), desenvolupen un nivell d'activisme baix, segurament unit a una representació sindical en la seva empresa menys rellevant que en els grups anteriors; i, això no obstant, aquests darrers afiliats poden recórrer amb més urgència (i més necessitat), que la resta de col·lectius, a conflictes o protestes per defensar o protegir les seves condicions de treball o nivells d'ocupació.

La tercera dimensió explicativa és l'estructura de representació i sindical present en els centres de treball; molt relacionada amb el grau d'activisme dels afiliats, car uns afiliats i treballadors participatius generen i estableixen formes de representació. Tot i que, de la mateixa manera, l'acció sindical general o externa també pot recolzar i consolidar la participació dels afiliats en les empreses i centres de treball. Per posar un exemple important en el capítol que segueix, el nivell de convocatòria sindical d'assemblees i reunions pot reflectir i, a la vegada, condicionar el nivell de participació d'afiliats i treballadors en les mateixes.

Dit d'una altra manera, les dimensions que expliquen la participació i l'activisme dels afiliats formen els dos pols que estructuraven la relació laboral: capital i treball. En el pol empresa les variables s'ordenen seguint l'esquema clàssic que distingeix entre restriccions de l'es-

tractura productiva i polítiques de gestió del personal; qüestions ambdues amb influència diversa en l'acció individual i col·lectiva dels treballadors o dels afiliats als sindicats. En el pol del treball tenim informació sobre la representació sindical existent en el centre de treball (un indicador del poder o capacitat d'acció -i de control- dels representants dels treballadors) que, normalment, es correspon amb una capacitat de convocatòria determinada que afecta (o reflecteix) la participació i l'activisme de treballadors i afiliats. Finalment, en aquest pol, les característiques individuals (personals, laborals i sindicals) dels afiliats incideixen en la seva participació activa en la vida sindical; des dels diferencials de qualificació, a la seva capacitat negociadora i d'oportunitats laborals. Tot aquest conjunt de qüestions les hem ordenat en el següent esquema de variables.

### Esquema 6.1 Activisme i participació, indicadors i dimensions explicatives

Dimensió a explicar: Activisme-Participació

Participació en assemblees de treballadors	<u>Indicadors sintètics</u>
Participació en assemblees d'afiliats	Activisme sindical
Participació en reunions afiliats fora de l'empresa	Implicació (activisme + càrrec unitari o sindical)
Participació en accions de protesta	

#### Dimensions explicatives

<i>Característiques de l'empresa</i>		<i>Característiques de l'afiliació</i>	Poder o capacitat sindical
Estructura productiva	Gestió de personal	Personals	Representació sindical
Tipus d'empresa	Funció o estructura directiva de personal	Edat	Comitè d'empresa o delegats personal
Sector	Procediment regulació condicions ocupació	Sexe	Delegats CCOO
Dimensió per trams		Origen geogràfic	Secció sindical de CCOO
Dimensió centre treball	Vies d'informació de l'empresa	Nivell d'estudis	
Ubicació centre treball	Formes d'informació	Laborals	Convocatòria
Evolució activitat		Qualificació	Assemblees de treballadors
Evolució plantilla		Antiguitat a l'empresa	Reunions d'afiliats
Innovació en tecnologia		Canvis d'empresa	Vaga general 2002
Innovació en organització treball		Tipus de contracte	Altres accions de protesta
Innovació en producte		Autonomia en el treball	
Índex sintètic innovació		Treball en equip	
		Sindicals	
		Data d'afiliació	
		Responsabilitat sindical	
		Federació	

## 6.1 Descripció de l'activisme i la participació

Començarem aquest apartat analitzant els diferents indicadors i variables que delimiten i distingeixen els nivells de participació dels afiliats. Tot contemplant la taula 6.1 podem pressuposar que la convocatòria d'una acció és independent de la participació dels afiliats, car depèn de la representació sindical efectiva en el centre de treball o de la capacitat i força dels sindicats en el sector o empresa. La convocatòria pot venir donada externament als afiliats (per això la tractarem com variable independent, a pesar dels comentaris inserits en aquest apartat i de la relació de mútua influència entre ambdues qüestions). Això no obstant, la participació final en una acció sindical depèn en última instància dels afiliats i treballadors i, del seu compromís individual o col·lectiu o incentiu d'acció que consideri principalment (instrumental, funcional, identitat, sociabilitat. D'altra banda, l'acció i participació de la major part dels afiliats en accions col·lectives unitàries i sindicals, pot seguir camins lleugerament diferenciats respecte de les vies que condueixen a assumir un càrrec o responsabilitat orgànica (militants, dirigents, delegats de personal). En tot cas, la participació en reunions sindicals fora de l'empresa implica un major compromís amb l'organització, en relació a la participació en reunions internes (que pot significar un major compromís personal o respecte del grup d'assalariats); així mateix, tenir responsabilitat és més compromès orgànicament que participar en una reunió o assemblea. En el cas del conjunt d'afiliats, la participació en accions de protesta pròpies del seu centre de treball, sector o territori proper, seria un punt màxim d'activisme, en aquest cas més discriminant que la participació en la vaga general (un fenomen més puntual i amb repercussions personals i laborals, avui dia, menors per aquells que tenen contracte estable -95% de la mostra). Convé assenyalar, que la capacitat de convocatòria de sindicats i organismes unitaris, segons dades de l'enquesta, és superior a la participació en les qüestions subjectes de convocatòria –reunions, assemblees, accions conflictives.

**Taula 6.1 Proporció d'afiliació en centres de treball amb convocatòries sindicals i proporció d'afiliació que hi participa** (Enquesta afiliació 2003)

		Si
Convocatòria	Convocatòria assemblea de treballadors	73,8%
	Convocatòria reunions d'afiliats	69,7%
	Convocatòria accions de protesta	83,4%
Participació	Participació en assemblea de treballadors	60,5%
	Participació en reunions d'afiliats dins de l'empresa	55,6%
	Participació en reunions d'afiliats fora de l'empresa	35,1%
Participació accions de protesta	Totes	78,1%
	Algunes	17,3%
	Total (totes o algunes accions de protesta)	95,4%

Realitzarem seguidament la descripció d'aquestes variables, relacionant-les, en cas que sigui pertinent, amb enquestes anteriors. D'entrada s'observa (taula 6.2) una elevada continuïtat en la sèrie d'enquestes d'afiliació en relació a l'assistència o participació dels afiliats en les mateixes, sempre mantenint-se el nivell de convocatòria per sobre del de participació. Pel que fa a les reunions més específiques convocades pel sindicat i, per tant dirigides només als afiliats, hi ha una continuïtat interessant que reflecteix un cert increment tant de la convocatòria, com de la participació (en tots els casos sempre amb percentatges menors la segona que la primera); aquest augment de la participació dels afiliats en reunions sindicals no es dona només en l'interior de les empreses i centres de treball, sinó també en les convocatòries externes.

**Taula 6.2 Assistència a assemblees o reunions els darrers 12 mesos**

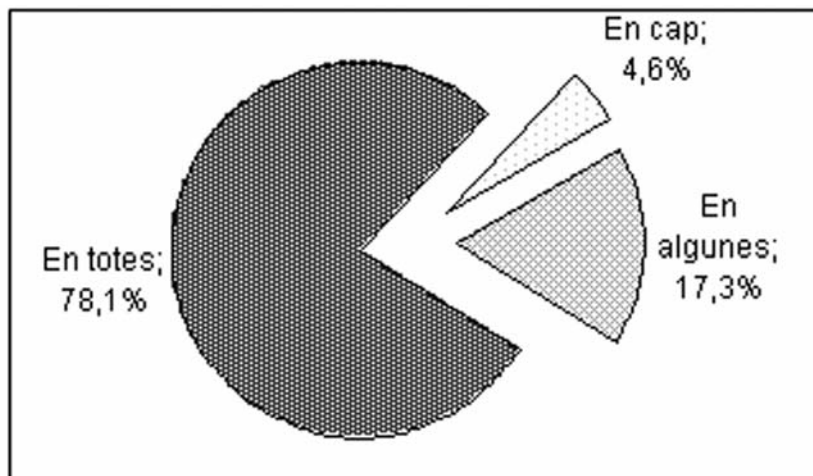
	Enquesta afiliació 1992	Enquesta afiliació 1998	Enquesta afiliació 2003	Enquesta delegats 2003 (referida a % de participa- ció al centre de treball)
De treballadors a l'empresa <sup>(1)</sup>	61,4%	58,6%	60,5%	53,1%
D'afiliats a l'empresa <sup>(1)</sup>	49,9%	50,9%	55,6%	53,1%
Del sindicat CCOO fora de l'empresa <sup>(2)</sup>	22,5%	14,8%	35,1%	—

Nota 1. Enquesta afiliació 1998: resposta categòrica; Enquesta delegats 2003 i enquesta afiliació 2003: resposta tancada. A l'enquesta afiliació 2003 hi ha pregunta filtre (hi ha hagut assemblea treballadors?) prèvia a l'assistència. A l'enquesta afiliació 1992 es pregunta si ha assistit a assemblea de treballadors 'durant aquest any'; com que el treball de camp es va fer durant els mesos de setembre-octubre de 1992, el termini és menor que per a les dues enquestes posteriors.

Nota 2. Enquesta afiliació 1998: resposta categòrica; Enquesta delegats 2003 i enquesta afiliació 2003: resposta tancada. A les enquestes afiliació 1992 i 1998 s'han recodificat en una sola variable tres preguntes relatives a participació en reunions i actes d'estructures territorials, federatives o confederals de CCOO (1 Sí a qualsevol dels 3 equival a participar fora de l'empresa). L'enquesta afiliació 1992 pregunta 'durant aquest any' i no durant el darrer any, o en els darrers 12 mesos.

La participació en accions de protesta, sobretot la vaga general, és important (gràfic 6.1), sense oblidar que estem parlant en aquest cas, de capacitat de mobilització dels sindicats vers els afiliats i, només indirectament, vers els ocupats o assalariats.

**Gràfic 6.1 Distribució de l'afiliació segons participació en accions de protesta en els darrers 3 anys convocades per CCOO en el centre de treball?** (Enquesta afiliació 2003)



Per aprofundir en el grau de participació o activisme dels afiliats, hem confeccionat un indicador que reuneix les variables anteriors (taula 6.3). De manera que existeix un activisme elevat quan s'ha participat en tres ó quatre de les activitats anteriors i no es respon negativament a cap d'elles; un activisme mitjà, quan s'ha participat en dues ó tres de les activitats i en una no s'ha participat, o bé no hi ha cap negativa i s'ha participat com a mínim en una; en l'activisme baix incorporem la resta de combinacions possibles o, simplement, més no participacions que assistències<sup>1</sup>. En tot cas, l'activisme elevat sobre el conjunt és un 29%, l'activisme mig un 35% i l'activisme agregat (mig i alt) estaria a l'entorn del 64%, enfront del 36% de baix o nul activisme. Com veurem, aquest indicador agrupa de forma significativa els diferents components de la participació dels afiliats i la distribueix de forma adequada, sobretot tenint en compte el seu contrast (més endavant en el capítol) amb les dimensions explicatives.

<sup>1</sup> Es tracta d'un indicador de participació 'acumulatiu' en el sentit de que es valora i comptabilitza indistintament cada una de les diferents participacions (o el reconeixement de la no participació) sense establir diferències qualitatives entre la participació en reunions a l'empresa, fora de l'empresa i en diferents accions de protesta convocades per CCOO al propi centre de treball. El motiu d'adoptar un criteri quantitatiu i no qualitatiu, en l'elaboració d'aquest indicador, prové del fet de no conèixer amb exactitud el grau de compromís o motivació final de la participació en una o altre d'aquestes activitats. Així, des del punt de vista de l'organització és més compromès assistir a reunions en el sindicat, ja que, segurament, denota militància; però també és possible que un afiliat acudeixi a reunions externes i no a reunions internes, perquè el clima de l'empresa és antisindical i, en aquest cas, l'afiliat que participa en el centre de treball ho farà des d'un punt de vista més compromès, potser no tant amb el sindicat, però si respecte dels seus companys o llur convicció; també es pot donar el cas d'afiliats que no participin en conflictes més o menys generals (sectorials, territorials), des del punt de vista d'una situació de treball no consolidada i, en canvi, participin activament en protestes de defensa i protecció. Així, doncs, sembla raonable pensar que aquells afiliats més actius i compromesos (tant des del punt de vista de l'organització, com des del punt de vista de les conviccions) tendiran en general a acumular més participacions en diferents activitats sindicals. En tot cas, la informació aportada per aquest indicador en l'anàlisi d'altres variables, és a dir, la utilitat (o capacitat d'assignació i discriminació) del mateix és, però, el millor referent de la bondat del criteri emprat en la seva construcció.



**Taula 6.3 Distribució de l'afiliació segons nivell d'activisme sindical**  
(Enquesta afiliació 2003)

Elevat	29,4%
Mig	34,6%
Baix	36,0%
Total	100%

Nota: Activisme elevat: 3-4 sí i cap no a les diferents preguntes de participació en reunions i conflictes; Mig: 2-3 sí acceptant un no o 1 sí i cap no; Baix: la resta o més no participa que sí participa.

Un altre indicador de síntesi, combina l'anterior amb la responsabilitat sindical actual de l'afiliat (una variable, aquesta darrera, fins a cert punt independent de la participació o activisme que aquí estem analitzant); això ens permet distingir entre afiliats militants o més actius, amb responsabilitat orgànica unitària o sindical, dels afiliats actius (amb participació elevada en reunions, assembles i conflictes, però sense càrrec actualment) i la resta d'afiliats, amb participació mitjana o baixa i que mai han assumit càrrecs o responsabilitats de representació (taula 6.4). A aquest indicador l'anomenem implicació sindical; recull una bona part de l'indicador d'activisme però, a la vegada, el relaciona amb la militància unida a l'exercici d'un càrrec. Com veurem més endavant, la distinció entre activisme i implicació permet copsar diferències interessants en l'encreuament dels diferents components de la participació dels afiliats amb les dimensions explicatives.

**Taula 6.4 Distribució de l'afiliació segons nivell d'implicació sindical**  
(Enquesta afiliació 2003)

Amb responsabilitat sindical o unitària (càrrec) actual	14,7%
Afiliats actius	19,2%
Resta afiliats	66,1%
Total	100%

Nota: Amb responsabilitat sindical o unitària actual. Afiliats actius: amb nivells d'activisme alt però sense responsabilitat actual. Resta afiliats: els que no entren en les categories anteriors.

Arribats a aquest punt convé recopilar la informació donada i definir els nostres indicadors de manera que no suscitin confusió:

- **Activisme.** Indicador que mesura la participació dels afiliats en diferents tipus de reunions, així com en mobilitzacions relacionades amb el conflicte. També li podríem dir participació en activitats sindicals i de representació (taula 6.3).
- **Implicació.** Indicador sintètic que mesura allò mateix que l'anterior, en referència a l'exercici o no, per part de l'afiliat, d'un càrrec o responsabilitat sindical o unitària. També li podríem dir participació en activitats sindicals en relació amb la implicació orgànica (sindical o unitària) o representativa (taula 6.4). La implicació depèn d'una altra variable tractada més endavant (veure apartat 6.3.3), però que convé també definir aquí per comprendre els conceptes que utilitzem al llarg del text:
- **Responsabilitat o càrrec sindical o unitari.** Variable que mesura directament si els afiliats han tingut, tenen o no han tingut mai un càrrec unitari o sindical. En aquest sentit, una pregunta del qüestionari permet distingir entre els afiliats que exerceixen o han exercit militància dels que no i, també com veurem, el relleu pausat d'uns grups d'afiliats per altres grups en les tasques o càrrecs de responsabilitat (veure apartat 6.3.3).

La taula 6.5 ens mostra una primera anàlisi dels indicadors sintètics en relació a les variables d'origen. Per exemple, considerant les assemblees de treballadors, el total de participació en els centres de treball estudiats (taula 6.2) és del 60,5%; aquesta participació es desglossa en un 17% d'activisme que correspon als càrrecs sindicals, un 26% d'afiliats actius i un 57% de resta d'afiliats o afiliats no implicats en la militància sindical. Ara bé, el 17% del total de participació dels càrrecs sindicals en assemblees de treballadors mostra que participen el 100% de càrrecs, de manera que el 26% d'activisme sindical requereix el mateix 100% d'aquest col·lectiu mentre que, entre la resta d'afiliats, per assolir el 57% de participació només es necessària la contribució del 71% (el 29% restant no és actiu). Observem que, pel que fa a la resta d'afiliats, el percentatge de participació en assemblees d'afiliats baixa al 66,5% i, encara més, al 6,5% (és a dir, el 93,5% no participa) de presència en reunions sindicals fora del centre de treball. En canvi, en les accions de protesta els percentatges de participació de cadascun d'aquests grups d'afiliats segons el seu nivell d'implicació és molt similar: entre el 93 i el 97%.

L'activisme alt se centra entre els afiliats amb càrrecs i actius sindicalment, mentre l'activisme mig i baix està format fonamentalment per la resta d'afiliats (afiliats mai implicats orgànicament), amb petites quotes de càrrecs que, potser, formen part del grup que participen menys en reunions fora del centre (es tractaria de càrrecs sense responsabilitat actual) o en determinats conflictes. Així mateix, si observem el percentatge d'activisme sindical veurem que les proporcions entre nivells d'implicació varien en relació a la participació. D'aquesta manera els responsables actuals i afiliats actius assoleixen el seu màxim en reunions fora del centre de treball, mentre que la resta d'afiliats assoleixen el seu mínim en aquest tipus d'acció i el seu màxim en les accions de protesta.

**Taula 6.5 Indicadors de participació en relació a l'activisme i la implicació**  
(Enquesta afiliació 2003)

<b>% d'afiliats segons nivell d'implicació que participen en les següents activitats:</b>	Amb responsabilitat sindical actual	Afiliats actius	Resta afiliats
Participació en assemblees de treballadors	100%	100%	71,0%
Participació en reunions sindicals dins del centre de treball	100%	100%	66,5%
Participació en reunions sindicals fora del centre de treball	80,0%	100%	6,5%
Participació en accions de protesta	96,0%	97,0%	93,0%

<b>Distribució de l'afiliació per nivell d'activisme i segons implicació sindical:</b>		Amb responsabilitat sindical actual	Afiliats actius	Resta afiliats	Total
Activisme sindical	Alt	34,0%	65,0%	0%	100%
	Mig	10,5%	0%	89,5%	100%
	Baix	2,4%	0%	97,6%	100%

<b>Distribució de l'afiliació segons responsabilitat o càrrec sindical o unitari</b>	
Actualment	12,8%
Havia tingut	14,8%
Sempre sense càrrec	72,4%
Total	100%

A partir de la taula 6.5 es pot ordenar la implicació en funció de la probabilitat de que hi participi, o bé un grup reduït o bé la major part d'afiliats, en les accions sindicals (tot i que ens faltaria afegir una distinció entre responsabilitats en el sindicat i responsabilitat com a representant unitari o participació en les eleccions sindicals; qüestió no inclosa en l'entrevista). La conclusió és que, a menys implicació sindical (o orgànica) en una activitat, hi ha més probabilitat de que participin més afiliats en l'activitat proposada o, en sentit contrari, la participació serà proporcionalment menor en la mesura en que l'activitat exigeixi una major implicació sindical (responsabilitat orgànica). L'esquema 6.2 distribueix els dos pols d'aquesta qüestió i ordena les activitats en funció de la major o menor participació. Fixem-nos en la participació en protestes perquè assoleix el percentatge més elevat i això reclama un tractament específic i més aprofundit (veure apartat 6.1.1), al temps que subratlla la

necessitat d'una major atenció teòrica i metodològica per futures iniciatives d'estudi. En moments de disminució generalitzada del conflicte (fins i tot, amb cycle econòmic alt) és remarcable l'elevada participació dels afiliats menys implicats amb el sindicat (com organització) en les mobilitzacions.

**Esquema 6.2 Activitats associades amb major o menor participació sindical i proporció d'afiliació en cada una d'elles**

- Implicació sindical + probabilitat que participi el gruix de l'afiliació			/	+Implicació sindical - probabilitat que participi el gruix de l'afiliació		
Participació en protestes específiques	Participació en vaga general de 2002	Participació en assemblees o reunions sindicals en el centre de treball	Participació en assemblees o reunions sindicals fora del centre de treball	Activisme sindical (amb responsabilitat sindical actual i afiliats actius)	Amb responsabilitats sindicals	
95%	83%	55-60%	35%	34%	13%*	

(\*) 27% en el cas de que tinguéssim en compte els afiliats amb responsabilitats actuals, més els que les han tingut amb anterioritat.

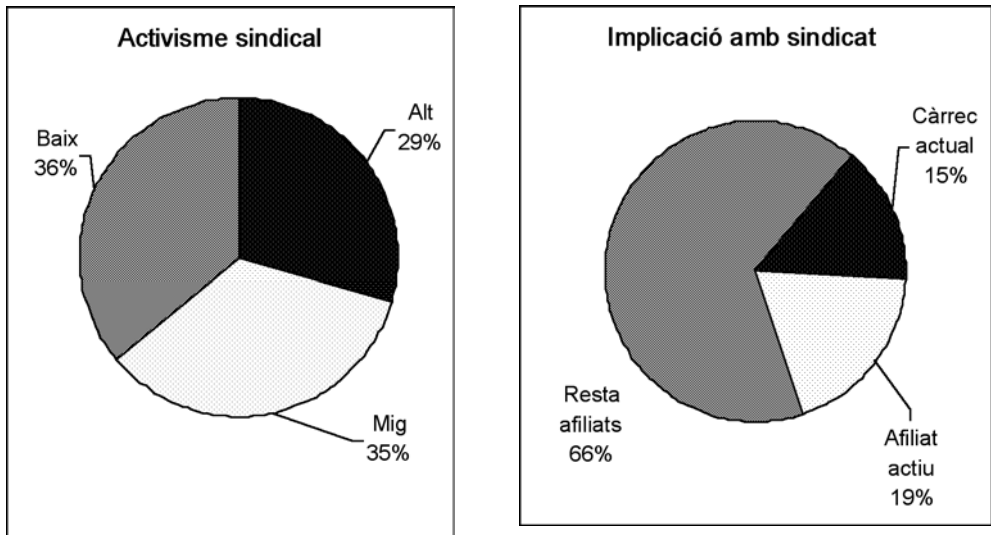
Tot i que aquí no podem explorar les relacions i conseqüències de les diferències entre implicació en òrgans sindicals o unitaris, convé també tenir en compte, sobretot de cara a futurs treballs, la següent seqüència detectada en l'estudi als delegats sindicals (afiliats i no afiliats) de CCOO de Catalunya de 2003 i que relacionava els diversos col·lectius amb les preferències d'acció col·lectiva. Resumint (esquema 6.3), mentre que els operaris manuals i no qualificats se situen en la posició mitjana (instrumental i identitària), els no manuals i sobretot els tècnics s'inclinaven més per l'acció unitària i menys sindical (més instrumental, menys identitària), dones, joves, no estables i immigrants proporcionalment acudien més al sindicat que a la representació unitària (per defensa o protecció; incentiu funcional). Possiblement, aquests darrers, acudeixen al sindicat en funció de problemes greus i immediats, també participen en els conflictes relacionats amb aquests problemes, però tal i com es conclouia en l'estudi de 1998 (Alòs *et al.*, 2000), són més difícils d'estabilitzar en l'interior del sindicat.

**Esquema 6.3 Distribució de l'afiliació segons importància concedida a organismes sindical o unitaris de representació**

Tècnics	Administratius	Manuais qualificats No qualificats	Dones	Joves No estables Immigrants
◀ + pes unitari i - afiliatiu			/	+ pes afiliatiu i - unitari ▶

Per orientar l'anàlisi de l'activisme i la relació entre les diferents variables i indicadors que el componen, hem estudiat la significació i grau d'associació de la relació entre les mateixes. Així, la significació de la relació entre elles és alta, però la participació en protestes és relativament independent (menys relacionada) de l'assistència a assemblees o reunions de diferents tipus; aquesta independència ha fet que dediquem un apartat a l'estudi de la participació en protestes. També la participació en reunions externes mostra una relativa independència (baixa relació) respecte de les reunions internes que, tenen una elevada associació entre elles, donat que els afiliats que participen en assemblees de treballadors, també participen en reunions d'afiliats en el centre. Els indicadors sintètics (activisme i implicació) estan molt relacionats amb les variables d'origen i entre ells. En resum, els dos indicadors sintètics agrupen una part significativa de l'explicació de la participació dels afiliats, però la relació amb la resta de variables de l'activisme, depèn del tipus d'acció que estudiem i, per tant, convé tenir en compte, de cara a aprofundiments posteriors, la diferència entre els següents tipus de participació: en reunions internes (unitàries o sindicals), en reunions externes i en protestes, perquè mostren comportaments relativament diferenciats. Incorporem aquí els gràfics de la distribució de freqüències d'aquestes dues variables per facilitar recordar-les al llarg del text (gràfic 6.2).

**Gràfic 6.2 Distribució de l'afiliació segons activisme i implicació sindical**  
(Enquesta afiliació 2003)



### **6.1.1 Participació en conflictes i formes de protesta**

Com podem observar, en la taula 6.6, en els tres darrers anys la vaga general del 20 de juny del 2002 concentra la màxima capacitat de convocatòria sobre el conjunt de conflictes i formes de protesta. Però tampoc és menyspreable el 42,1% dels afiliats en centres de treball que han experimentat vagues d'empresa o de sector, un 24% de plantades o concentracions (més unides a la indústria), o el compliment de normes estrictament (11%) i altres protestes (12%, incloent-hi la no realització d'hores extres i treball lent). Remarquem que la immensa majoria de les altres protestes se centren en les mobilitzacions contra la guerra d'Iraq, una qüestió no directament laboral. També hi ha centres en els que, segons la informació obtinguda dels afiliats, coincideixen diverses formes de protesta; per exemple, el 95% dels afiliats en centres de treball amb vagues d'empresa o sector havien participat en la vaga general. I respecte d'aquestes vagues d'empresa, en el 89% dels casos de centres amb protestes de treball lent ha coincidit amb vaga de zel, en el 79% dels casos amb vaga per hores extres, i en el 62% amb concentracions i altres formes de protesta.

En general, la vaga d'empresa o sector es desenvolupa quasi sempre (com la resta de conflictes) de forma numèricament més important en l'empresa privada; això no obstant, proporcionalment, adquireix més rellevància en l'empresa pública i multinacional; de la mateixa manera proporcionalment les concentracions són més acusades en les multinacionals i, amb rang certament anecdòtic, el treball lent adquireix una proporció insòlita en les cooperatives (amb un nombre total d'empreses d'aquest tipus reduït). La participació és elevada, ja que participen en els conflictes el 95% dels afiliats entrevistats, el 78% dels quals en totes les convocatòries efectuades en el seu centre de treball, mentre el 17% en algunes de les mateixes.

**Taula 6.6 Proporció d'afiliació que participa en accions de protesta convocades per CCOO en el centre de treball, en els darrers 3 anys (Enquesta afiliació 2003)**

Convocatòria de conflictes		
Vaga general 20 de juny 2002		83,4%
Vaga d'empresa		42,1%
No realització d'hores extres		2,1%
Treball lent		0,8%
Concentracions		23,7%
Seguiment estricte de normes		11,1%
Altres protestes (n =70)		9,1%
Tipus d'altres protestes convocades:	No a la guerra	84,6%
	Llei de qualitat ensenyança	3,0%
	Drets dels funcionaris	1,5%
	Vaga per mort company	1,7%
	Per desacord de contracte	1,6%
	Pel conveni col·lectiu	1,5%
	Per manca de pagament	1,5%
	Reforma laboral	4,7%
Participació en els conflictes	No	4,6%
	Sí, en alguns	17,3%
	Sí, en tots	78,1%
	Total	100%

Seguidament, aprofundirem una mica en la participació en la vaga general del 2002 i d'empresa o sector, així com en les plantades o concentracions; en la resta de formes de conflicte el número de casos no és suficient per abordar comentaris.

El 83,4% dels afiliats manifesten que en el seu centre de treball es va convocar la vaga general. La distribució en principi és bastant homogènia tot i que s'observen algunes diferències:

- Per estructura productiva o per la forma de la gestió del personal, el nivell de convocatòria de la vaga general va ser proporcionalment més elevat en l'empresa multinacional, en la indústria, en sectors de comunicacions, ensenyament, administració pública i més reduït en els serveis, el transport i sobretot en la sanitat i els serveis privats. També va ser més alt en els centres de treball amb departament de personal en relació als que no tenen aquesta funció. No hi ha variació per altres factors com ara la innovació, o el grau d'informació que proporcionen les empreses als seus empleats, etc. Un exemple significatiu de les variacions de resposta ens el proporciona la taula següent, pel cas de la dimensió del centre:

Enquesta afiliació 2003	
Plantilla del centre de treball	Amb convocatòria de vaga general del 2002
Fins 50 treballadors	76,8%
De 51 a 100	84,7%
De 101 a 500	87,8%
500 o més	91,4%
Total	83,8%

- Segons les característiques dels afiliats no hi ha distinció per tipus de contracte, sexe, edat, nivell d'estudis, categoria. Però els afiliats immigrants assenyalen una menor proporció de centres convocats, en canvi, hi ha major convocatòria allà on els afiliats tenen més antiguitat en l'empresa i en el sindicat. A continuació recollim uns exemples significatius per observar les diferències.

Enquesta afiliació 2003			
Antiguitat empresa	Sí, vaga general	Antiguitat sindicat	Sí, vaga general
Fins 3 anys	62,5%	Menys d'1 any	69,6%
De 3 a 9	80,0%	Més d'1 any però menys de 3	78,5%
Més de 9 anys	86,8%	3 anys o més, però menys de 10	83,6%
Total	83,4%	10 o més anys	86,4%
		Total	83,5%



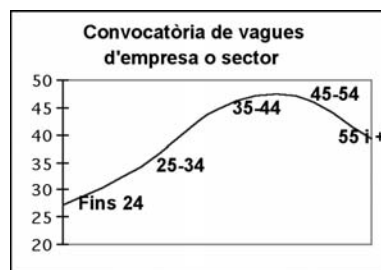
El 42% dels afiliats estan en centres de treball en els que s'ha convocat vaga d'empresa o de sector en els darrers tres anys. Vegem com afecta als diferents centres de treball i col·lectius:

- Per estructura productiva i forma de gestió de personal, hi ha més convocatòria de vagues d'aquest tipus en la indústria i, sobretot, en el sector públic respecte dels serveis privats. També més en les empreses poc innovadores i amb activitat estable, mentre les no innovadores mantenen una capacitat de convocatòria menor. A les empreses amb plantilla estable o en descens es convoquen més vagues d'aquest tipus que a les empreses amb plantilla en creixement. També hi ha menor nombre de vagues d'aquest tipus en els centres de treball en els que la direcció no informa:

Enquesta afiliació 2003		
Vies informació empresa de l'empresa	Convocatòria vaga empresa o sector	
	No	Sí
Poques vies	60,3%	39,7%
No informa	70,3%	29,7%
Total	57,6%	42,4%

- Pel que fa a les característiques de l'afiliació, es troba més convocatòria en els centres de treball dels afiliats amb major nivell d'estudis, amb més antiguitat en l'empresa, amb afiliació més antiga, amb contracte fix; enfront de menys convocatòria dels centres de treball amb més afiliats temporals, o amb afiliats amb menor nivell d'estudis, menor antiguitat a l'empresa, immigrants, caps o comandaments mitjos. No hi ha diferències apreciables per categoria laboral. S'observa, al respecte, una bifurcació dels més joves i més grans respecte dels madurs.

Enquesta afiliació 2003: Convocatòria vaga empresa o sector					
Antiguitat empresa	No	Sí	Edats	No	Sí
Fins 3 anys	73,7%	26,3%	Fins 24	72,7%	27,3%
De 3 a 9	58,1%	41,9%	25-34	65,8%	34,2%
Més de 9 anys	55,3%	44,7%	35-44	55,3%	44,7%
Total	57,8%	42,2%	45-54	52,8%	47,2%
			55 i m	60,7%	39,3%
			Total	57,9%	42,1%



El 24% de l'afiliació manifesta que en el seu centre de treball s'han convocat plantades o concentracions, especialment en centres vinculat al sector industrial; en aquest indicador la mostra ofereix encreuaments més significatius estadísticament, que permeten distingir alguns aspectes interessants:

- Hi ha més protestes d'aquest tipus allà on creix l'activitat de l'empresa respecte d'on decreix, o en relació a les empreses que no informen respecte de les que informen; no hi ha variació segons evolució de la plantilla. La taula que segueix proporciona algunes distincions interessants. Les empreses no innovadores, de petita dimensió, sense departament de personal i d'altres serveis privats, són menys propenses a aquest tipus d'expressió del conflicte. En sentit invers, els centres de treball innovadors, de gran dimensió, amb departament de personal, de la indústria privada, acullen proporcionalment més plantades o concentracions.

Enquesta afiliació 2003: convocatòria plantades o concentracions					
Tipus empresa	No	Sí	Tipus empresa	No	Sí
Petita empresa	93,1%	6,9%	Sector públic	76,0%	24,0%
Centre treball petit	77,4%	22,6%	Indústria privada	70,9%	29,1%
Centre treball mitjà	75,9%	24,1%	Serveis privats qualificats	79,2%	20,8%
Centre treball gran	68,6%	31,4%	Altres serveis privats	86,0%	14,0%
Amb responsable de recursos humans	72,1%	27,9%	Innovadora	70,9%	29,1%
Sense responsable de recursos humans	87,7%	12,3%	Poc innovadora	71,2%	28,8%
			No innovadora	85,2%	14,8%

- No hi ha variació per estudis, ni categoria (excepte que administratius i personal de serveis utilitzen menys aquesta forma de protesta); els immigrants queden en la franja baixa, així com els afiliats amb contracte temporal respecte dels fixos. Per sexe, en els altres tipus de conflicte exposats en els paràgrafs anteriors, les dones sempre quedaven per sota dels homes, tot i que el marge d'error de l'enquesta podia eixugar la petita diferència, en canvi, en aquest cas la distància és més substancial. També hi ha diversitat entre afiliació més antiga i més recent; així com amb l'edat, amb una distribució similar a l'observada en les vagues d'empresa i sector; novament els més joves i els més grans mostren una pauta diferenciada respecte dels madurs.

Enquesta afiliació 2003: convocatòria plantades o concentracions			
Característiques afiliats		No	Sí
Sexe	Home	71,0%	29,0%
	Dona	87,0%	13,0%
Data afiliació	Abans de 1990	52,1%	47,9%
	1990 a 1999	76,7%	23,3%
	A partir de 2000	85,2%	14,8%
Temps afiliació	Menys 3 anys	93,4%	6,6%
	De 3 a 9	79,4%	20,6%
	Més de 9 anys	72,5%	27,5%
Edat	Fins 24 anys	90,9%	9,1%
	De 25 a 34	84,6%	15,4%
	De 35 a 44	75,4%	24,6%
	De 45 a 54	69,3%	30,7%
	55 i més	78,8%	21,2%

Fins aquí hem vist la capacitat de convocatòria i com es desenvolupa de forma diversa segons tipus de centre i segons característiques dels afiliats. Detinguem-nos ara en la participació dels afiliats segons el tipus de protesta (taula 6.7). S'escapen de la tònica general de participació (en totes valors superiors al 79%), les protestes per les hores extres i altres formes.

**Taula 6.7 Participació dels afiliats en conflictes convocats**

(Enquesta afiliació 2003)

Participació en conflictes	No	Sí, en alguns	Sí, en tots
Vaga general 2002	3,5%	15,1%	81,5%
Vaga d'empresa o sector	3,4%	17,7%	79,0%
No hores extres	—	37,5%	62,5%
Treball lent	—	16,7%	83,3%
Concentracions	1,6%	13,4%	84,9%
Seguiment estrictes normes	—	18,4%	81,6%
Altres protestes	1,4%	29,0%	69,6%
No a la guerra	1,7%	22,4%	75,9%

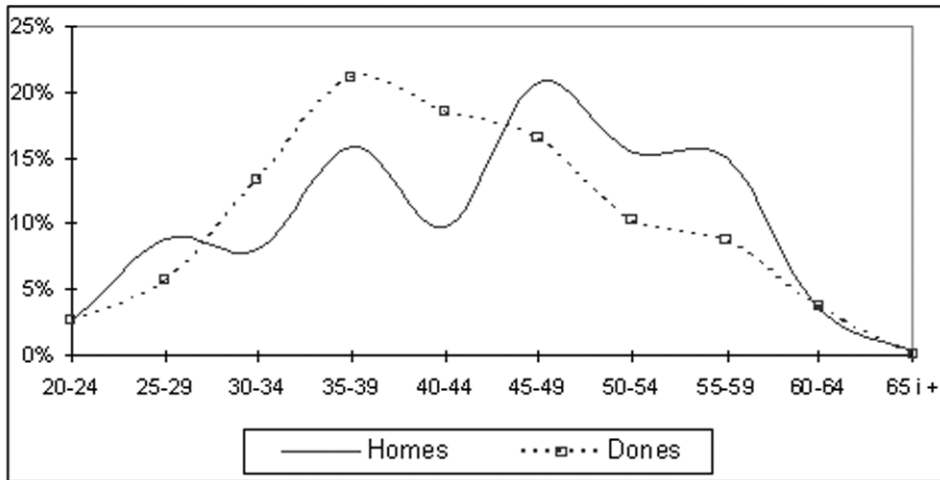
Els valors de participació són generalment alts si els referim a característiques dels afiliats, malgrat això la no participació assumeix en alguns casos valors superiors al 5%, i que són els que remarquem seguidament. Joves, dones, immigrants, afiliats amb estudis superiors, els poc qualificats, els de baixa antiguitat a l'empresa (14% en aquest cas), els que han canviat d'empresa (8%), els temporals, els que no tenen autonomia en el treball ni participen en grups de treball, els afiliats recentment i no tenen, ni han tingut mai cap responsabilitat sindical.

Tot i que el nombre de casos no és suficient per poder copsar de manera analíticament neta les diferències en les formes, capacitat de convocatòria i de participació dels afiliats en els conflictes, segons les característiques dels seus centres de treball o les seves pròpies, hi ha suficients indicis d'una doble pauta de conflicte, que distingeix aquest indicador de la resta que formen part de l'activisme i la implicació. Aquesta doble pauta la podem presentar intuïtivament de la següent manera:

- El corrent, o la forma de conflicte principal o més habitual que segueix les normes del conflicte institucionalitzat, utilitzat com a mecanisme de pressió negociadora (vaga d'empresa o de sector, concentracions), o instrument de mobilització generadora d'identitat social i de confirmació de la representativitat (per exemple, la vaga general o les mobilitzacions contra la guerra). La major part dels afiliats se situen aquí, tot i que proporcionalment abunden més aquells amb trets de treballadors primaris en empreses centrals o de nucli central de l'afiliació i militància sindical.
- El conflicte de protecció o de defensa, que afecta als afiliats de característiques perifèriques o més precàries, ocupats en centres de treball o empreses del mateix tipus, o bé en llocs de treball perifèrics de les empreses centrals, o menys implicats amb la responsabilitat orgànica i la militància sindical. El relativament baix nombre d'afiliats amb aquestes característiques impedeix un aprofundiment, però joves, immigrants, no qualificats amb baix nivell d'estudis, o baixa antiguitat en l'empresa, temporals, ocupats en petites empreses, dibuixen una línia d'actuació diferent. Una breu descripció de la distribució dels altres conflictes ens ajudarà a fer-nos una idea més precisa, tot i que incompleta, d'aquesta qüestió. Així, hi ha pocs conflictes per manca de pagament, però afecta a petites empreses del sector privat, no innovadores, tot i que en creixement d'activitat i plantilla i a afiliats joves, immigrants, amb estudis primaris. Igualment el conflicte per la mort d'un company, en aquest cas en empresa gran i multinacional, que mobilitza a joves, d'afiliació recent i sense responsabilitat sindical. La reforma laboral afecta als diferents tipus d'empresa, però sobretot a aquelles amb descens d'activitat i plantilla, també a les cooperatives i als afiliats de més edat, amb estudis primaris. En tots els altres conflictes hi ha departament de personal en el centre, però aquest no informa als treballadors, ni als seus representants.

I gràficament la podem expressar veient la distribució per sexe i edat de la participació en els conflictes (gràfic 6.3).

**Gràfic 6.3 Participació en conflictes per sexe i segons grups d'edat**  
(Enquesta afiliació 2003)



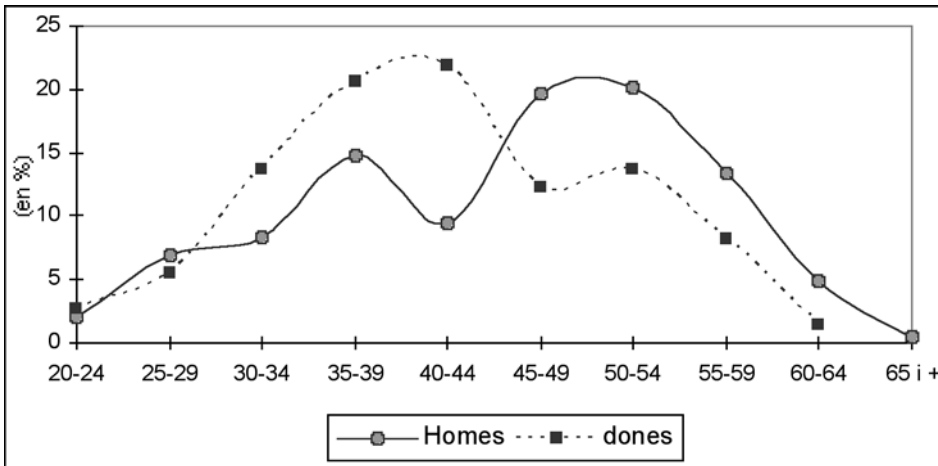
### 6.1.2 Participació en reunions sindicals fora del centre de treball

Recordem que el 35% dels afiliats han participat en el darrer any en reunions sindicals fora de l'empresa, aquesta és la mitjana total de referència que se situa una mica per sobre del total d'afiliats que ha exercit o exerceix càrrecs en l'actualitat (27,6%). Esbrinarem seguidament les característiques d'aquests afiliats; en la taula annexa (A6.1) apareixen aquells encreuaments significatius, però això no obstant, també comentarem altres característiques que separen a col·lectius amb distribucions estadísticament no significatives, però substancialment importants en l'explicació.

Com podem contemplar en la taula annexa A6.1, hi ha més participació en reunions sindicals externes dels homes que de les dones; per edats els més participatius són els de 45-54 anys (40%), enfront dels més joves (28%). Participen menys en reunions fora de l'empresa els afiliats immigrants (25%) i els d'estudis superiors (31%). Pel que fa a característiques laborals, participen menys els no qualificats i administratius (31%) enfront dels manuals qualificats (38%), o els temporals (21%) vers els fixos (36%); l'antiguitat a l'empresa ens aporta una gradació interessant, car quedant molt allunyats de les quotes de participació els d'incorporació més recent al centre de treball; una relació molt similar la trobem pel canvi d'empresa (com observarem al llarg del capítol, antiguitat a l'empresa i rotació o canvi d'empresa estan molt relacionades; qüestió lògica, però que mostra la coherèn-

cia de les respostes obtingudes i que es relaciona amb la distinció apuntada en el capítol 3 entre fixos, temporals i estables o inestables flotants). En tot cas, seguint els dos pols d'alta o baixa participació en reunions externes s'observa una dualitat interessant, segons característiques laborals i personals dels afiliats. La distribució per sexe i edat de la participació en reunions externes apareix en el gràfic 6.4 com exemple de la distribució diferenciada segons col·lectius.

**Gràfic 6.4 Distribució de la participació en reunions externes per sexe i segons grups d'edat (Enquesta afiliació 2003)**



En relació a les característiques sindicals, l'afiliació més recent té més dificultats de participació en reunions externes i, l'exercici (actual o passat) de responsabilitat sindical, és un element clau de incentiu en l'assumpció d'aquest tipus d'activitats; que es correspon clarament amb l'activisme elevat. La presència de representació unitària o sindical dels treballadors i afiliats, també suposa un clar estímul enfront dels centres sense aquests instruments organitzatius dels assalariats.

Aquests afiliats més compromesos, sindicalment parlant, estan relativament més presents en multinacionals (42%); és a dir, la participació en reunions sindicals fora del centre de treball es distribueix uniformement per tipus d'empresa, però els afiliats de multinacionals superen la mitjana. També la dimensió 101-500, amb un 44%, supera clarament la petita empresa (22%), com els centres amb creixement de l'activitat (43%) o amb variacions a l'alça o la baixa de plantilla (45%); així mateix, també els centres amb recursos humans estan una mica per sobre de la mitjana (38%); i la forma de regulació laboral amb predomini de l'acció negociadora individual és un relatiu desincentiu (28%).

L'anàlisi de la participació en reunions externes ens permet, doncs, fer èmfasi en una línia divisòria en l'interior de l'afiliació que en certa manera separa als més actius i amb responsabilitat sindical de la resta; però també separa treballadors (o afiliats) centrals, respecte dels perifèrics. En l'apartat 6.3.3, tot descrivint els càrrecs sindicals continuarem aprofundint en aquesta qüestió. Això no obstant, la taula 6.8 il·lustra sobre diferències ja rellevades en estudis anteriors sobre l'afiliació al sindicat.

**Taula 6.8 Resum de les característiques dominants de l'afiliació segons participació en reunions sindicals externes a l'empresa** (Enquesta afiliació 2003)

Major participació	Posicions intermèdies	Menor participació
Homes De 45 a 54 anys	Amb estudis superiors	Dones Joves
Amb contracte fix 10 o més anys d'antiguitat a l'empresa	Ha tingut responsabilitat sindical, ara no	Immigrants Amb contracte temporal Baixa antiguitat empresa, alta rotació
Afiliats abans dels 90 Amb responsabilitat sindical actual Activisme elevat En centres de treball amb secció sindical CCOO	En centres de treball amb comitè d'empresa	Afiliats recents No té, ni ha tingut responsabilitat sindical Mig o baix activisme En centres sense secció sindical CCOO En centres sense comitè d'empresa
Empresa multinacional De 101 a 500 treballadors Activitat en creixement Amb variacions de plantilla		Petita empresa  Plantilla estable

Vegem ara els diferents blocs de dimensions explicatives (tipus d'empresa, característiques dels afiliats i característiques sindicals dels centres de treball) i la seva relació amb la implicació i l'activisme dels afiliats.

## **6.2 La participació des de les característiques de l'empresa**

Hem dividit aquest apartat en dos: l'estructura productiva i la gestió de personal. Recordem que per abordar l'explicació de la participació dels afiliats contrastarem les diferents variables que diferencien els centres de treball, amb els dos indicadors sintètics seleccionats, és a dir l'activisme i la implicació. Una advertència sobre el redactat d'aquest apartat, és que de vegades parlem d'empreses o de centres de treball en relació a una determinada situació (dimensió, sector, innovació), però de manera més ajustada hem d'interpretar que són els afiliats els que amb la seva resposta ens informen sobre les característiques del seu centre de treball. Així, si diem que el 22% de les empreses són empreses multinacionals, de fet són el 22% dels afiliats que responen que treballen en multinacionals; o, si apareix que el 15% de les empreses creixen, més pròpiament són el 15% dels afiliats que afirmen que estan en empreses o centres de treball que augmenten llur activitat.

### **6.2.1 Estructura productiva**

Un breu recordatori inicial de les diferències productives dels centres de treball rellevats (trobarem en la segona columna de les taules d'encreuament annexes el percentatge que representa sobre el total de la mostra la característica empresarial de que es tracti). Predomina l'empresa privada nacional dels serveis (tot i que la indústria implica el 44% de l'afiliació al sindicat). L'afiliació es situa sobretot en centres de treball mitjans i grans, amb un notori 40% en centres petits, mentre només un 13% en petites empreses. La mostra es concentra sobretot a la ciutat de Barcelona i província. La major part de les empreses amb afiliació sindical tenen una evolució estable de l'activitat i de la plantilla; també es significatiu que mentre en un 15% creix l'activitat, només en el 10% ho fa la plantilla. El 60% de les empreses amb afiliats innova en tecnologia, enfront del 28% que innova en organització del treball i del 31% en producte. L'indicador de conjunt de la innovació mostra que el 33% dels centres no innoven, enfront a un 67% que en un o altre grau sí que renovent algun dels aspectes esmentats, tot i que només un 17% dels afiliats afirmen que estan en centres molt innovadors.

La pregunta que ens formulem aquí és molt simple: influeix?, i si es així, com influeix l'estructura productiva en l'activisme? Vegem seguidament com es distribueix la mostra segons les característiques de l'estructura productiva i els diferents nivells d'activisme i implicació dels afiliats (veure taula annexa A6.2).

L'activisme és elevat en l'empresa multinacional (22% de la mostra), mentre és baix en l'empresa privada nacional (49% de la mostra). També hi ha activisme elevat en la indústria (44% de la mostra) i menor en els serveis (56% de la mostra), sobretot en els privats. Els centres de treball de 101-500 treballadors (27% de la mostra) mantenen un alt activisme, men-



tre en els centres de treball més petits (42% de la mostra) és baix; aquest baix activisme és notori en la petita empresa (13% de la mostra), ja que està per sota del detectat en els centres de treball més petits. No hi ha variacions per localització del centre de treball.

Si tenim en compte altres característiques de l'estructura productiva, observem que creix l'activitat econòmica en un 15% de la mostra i són aquests els centres en els que els afiliats són més actius, tot i que segueixen molt de prop els afiliats de les empreses amb activitat econòmica a la baixa (8% de la mostra); això no obstant, la major part dels centres tenen una activitat econòmica estable. Una dinàmica similar l'obtenim per l'evolució de la plantilla en els centres de treball; més activisme dels afiliats en els centres amb reducció de plantilla, seguits dels centres amb ampliació, però els centres sense variacions de plantilla representen quasi el 80% de la mostra.

En tot cas, cal remarcar que l'estabilitat en l'evolució de l'activitat i de la plantilla comporta una reducció de l'activisme, mentre que la no estabilitat, sigui per creixement o descens, augmenta l'activitat sindical dels afiliats. Es detecta més equilibri en la distribució entre els centres que, segons els afiliats, innoven tecnologia i els que no innoven (59% i 41% respectivament); la innovació tecnològica sembla relacionada amb una lleugera major propensió a l'activisme; en tot cas, i més clarament, el baix activisme es concentra entre els afiliats ocupats en centres que no innoven gens. Una referència similar respecte de la innovació organitzativa, però en aquest cas la mostra està més esbiaixada (71,5% no innova i 28,5% sí), la tendència de l'activisme dels afiliats seria similar al impacte de la tecnologia, però menys marcat. No hi diferències per innovació de producte, en aquest cas innoven el 31% i no innoven el 69%. Aquestes tres variables es resumeixen bé en l'indicador sintètic d'innovació: 17% dels afiliats afirmen que llurs centres són innovadors, 50% que innoven algun aspecte i que no innoven el 33%. Un cert grau d'innovació genèrica es relaciona positivament amb l'activisme i la no innovació es relaciona molt netament amb el baix activisme dels afiliats. En el cas de la implicació no hem incorporat a la taula alguns indicadors que mostraven poca variabilitat.

Pel que fa a la relació entre les diferents variables de l'estructura productiva, d'entrada hi ha diversos indicadors que mantenen una forta relació entre si, com ara la plantilla per trams respecte de la dimensió per tipus de centre de treball; també, els diferents indicadors d'innovació entre si, o l'evolució econòmica de l'empresa respecte de l'evolució de la plantilla, així com el tipus jurídic de l'empresa en relació al sector d'activitat. En canvi, la ubicació del centre de treball no només no està relacionada amb la resta, sinó que a més és poc significativa. Innovació i evolució de plantilla o exercici econòmic tampoc es relacionen significativament. En general, tot i que hi ha relació significativa amb l'activisme i la implicació, el grau d'associació és molt baix.

També hem considerat la creació de nous indicadors sintètics a partir de variables de l'estructura productiva, fortament associades entre elles. En el cas de l'evolució de l'activitat i de la plantilla observem una coincidència del 92% dels afiliats treballant en centres amb activitat estable i plantilla estable; i del 80% dels afiliats en centres amb activitat en descens i plantilla en descens; i, finalment, del 58% d'afiliats en centres amb activitat en creixement i plantilla en creixement. El creixement de l'activitat econòmica no comporta necessàriament un augment de plantilla, o només en el 58% dels casos; en canvi, en els centres en els quals la plantilla creix, en el 89% dels casos augmenta l'activitat. Si l'activitat baixa, en el 81% dels casos baixa la plantilla; mentre si es redueix personal, només en un 58% dels casos, baixa l'activitat. Són aquestes diferents possibilitats les que ens han guiat en la construcció d'una variable combinada o indicador sintètic.

Una observació similar es pot fer respecte del tipus jurídic de l'empresa i el sector d'activitat. D'aquesta manera observem que la indústria és principalment privada nacional i també multinacional; els serveis públics sobretot es corresponen amb empresa pública i un petit segment multinacional; els serveis privats es concentren en l'empresa privada nacional. L'empresa privada es reparteix quasi al 50% entre indústria i serveis privats (les cooperatives, etc., tenen una distribució similar); la multinacional és principalment industrial (2/3) i la resta serveis públics; l'empresa pública en la seva major part es dedica als serveis públics (90%) i la resta a la indústria.

Realitzada aquesta descripció del tractament de les variables, vegem ara l'anàlisi que es desprèn; prenent com a referència les taules annexes A6.2 i A6.3. En referència a l'estructura productiva, l'indicador activisme sindical (considerant en aquest cas l'alt activisme) sembla prou adequat. Així veiem que:

- Per tipus d'empresa, la més alta activitat sindical es desenvolupa en les empreses multinacionals (encara que la participació de treballadors i afiliats sigui alta en cooperatives – només el 4% de la mostra –, mentre les convocatòries d'assemblees i reunions són menys freqüents) i la més baixa en l'empresa nacional pública i sobretot privada; aquesta darrera amb índex de participació (també de convocatòria) normalment baixos. La participació d'afiliats fora de l'empresa és també més alta en les multinacionals. Aquí hi ha coincidència entre activisme sindical i participació dels afiliats en reunions sindicals fora de l'empresa. Menys participació en la vaga general entre els afiliats de l'empresa privada, tot i que en ella es realitzen gran part de les accions de protesta; a l'invers que en centres públics i multinacionals. Si seguim el mateix procediment, els afiliats de la indústria són més 'actius' i els dels serveis més 'passius', coincidint amb la presència d'afiliats en reunions fora de l'empresa. Més accions de protesta en els serveis privats i menys en els públics i la indústria; menys participació en la vaga general en els serveis privats i més en la resta de sectors i tipus d'empresa

- Per dimensió del centre treball, més actius a partir de 100 treballadors i, encara més els de més de 500, poc actius en els més petits (menys de 51 treballadors), amb activitat mitja en les empreses de 51-100. Aquí també hi ha coincidència amb la participació en reunions sindicals externes, excepte en les empreses de més de 500. La participació en accions de protesta no implica variacions; però la distinció entre gran i petita empresa marca distàncies respecte de la convocatòria de vaga general. Si tenim en compte la dimensió del centre de treball, és dona una coincidència amb l'anterior; només és remarcable una certa tendència a menor activisme en la petita empresa enfront del petit centre de treball.
- Respecte de l'evolució de l'activitat de l'empresa, en general, les variacions a l'alça o a la baixa generen més activisme que l'estabilitat econòmica o productiva. Això no obstant, acomplint amb una hipòtesi clàssica, hi ha més accions de protesta i més participació en reunions externes entre els afiliats de les empreses en creixement en comparació a la resta; mentre que els afiliats participen més en assemblees o reunions internes en el cas d'estar ocupats en les empreses amb problemes tot i que, en canvi, són globalment menys actius (doble pauta de conflicte ja abordada).
- En relació a l'evolució de la plantilla, es distingeix més activisme entre els afiliats ocupats en centres amb variacions a l'alça o a la baixa i menys entre els ocupats en centres amb situacions estables. Un panorama bastant similar al de l'anterior variable. En tot cas, queda més clara la menor participació dels treballadors i afiliats ocupats en les empreses amb plantilla en creixement i la major participació dels afiliats en les empreses amb reducció de plantilla (defensa del lloc de treball i/o situació laboral potencialment més conflictiva).
- Una conclusió similar s'extrau de la innovació; però amb una diferència substancial, la innovació es relaciona amb l'activisme, mentre la no innovació no. Això no obstant, els afiliats ocupats en les empreses que innoven poc (tradicionals), són lleugerament més actius que els ocupats en empreses més innovadores.

Si analitzem la implicació, com a cas específic d'activisme (taula annexa A6.2), hi ha més implicació dels afiliats en els casos d'evolució de plantilla i activitat variable (augment o descens) i menor en situacions estables. L'activitat sembla incidir més sensiblement en la implicació que els canvis en la plantilla. Les indústries multinacionals acullen la implicació més elevada, mentre en els serveis privats l'índex d'implicació és comparativament més baix; en tot cas hi ha més implicació en la indústria que en els serveis i menys en l'empresa privada que en la pública. La major implicació es dona en els centres de treball mitjans i la menor en petits centres de treball i empreses. La ubicació del centre pràcticament no té repercussions sobre la distribució de l'indicador. Els afiliats actius hi són més presents en centres amb activitat en auge, mentre que els responsables sindicals es reparteixen de manera similar entre els centres amb un o altre tipus d'evolució de l'activitat. S'observa una dinàmica similar pel que fa a l'evolució de la plantilla, però aquí militants i afiliats actius es reparteixen

de manera bastant similar entre centres en auge i centres en descens. La innovació no mostra diversitat. Si tenim en compte els índex sintètics que combinen l'evolució de l'activitat i de la plantilla (taula annexa A6.3) el nivell de responsabilitat actual no està relacionat; això no obstant, els afiliats actius estan més presents en empreses on tots dos augmenten i, sobretot, allà on la plantilla creix, però la seva activitat es mostra contrapesada per la presència molt abundant d'afiliats no actius. Els afiliats amb responsabilitat hi són més presents en la indústria privada i menys en els serveis públics. La presència d'afiliats actius, des del punt de vista de la implicació, explica l'activisme en la indústria multinacional i pública, mentre que els no actius hi són molt presents en els serveis d'un o altre tipus jurídic d'empresa. La taula 6.9 ofereix un resum de la relació entre alt i baix activisme amb les característiques de l'estructura productiva.

**Taula 6.9 Resum de les característiques de l'estructura productiva vinculades a l'alt o baix activisme** (Enquesta afiliació 2003)

<b>Alt activisme</b>	<b>Baix activisme</b>
• Empreses multinacionals	• Empreses privades, públiques
• Indústria	• Serveis
• Fins 51 treballadors	• Fins 51 treballadors
• De 101 a 500 treballadors	• De 101 a 500 treballadors
• Més de 500 treballadors	• Més de 500 treballadors
• Activitat en creixement o descens	• Activitat en creixement
• Plantilla en creixement o descens	• Plantilla en creixement o descens
• Empreses poc innovadores o innovadores	• No innovadores; innovadores en tecnologia i organització treball
No varia per localització de l'empresa, ni per innovació de producte	

La tendència observada marca una relació molt forta entre alt i baix activisme ordenat en funció de l'estructura productiva (taula 6.10). Així, s'obté al voltant de 40% d'alt activisme, en els casos d'afiliats en empreses amb augment de plantilla i en centres de treball mitjans o grans, de la indústria. Però, immediatament, sobresurt un altre conglomerat d'activisme amb valors entre el 30-40% d'alt activisme, produït per afiliats d'empreses industrials, amb activitat no estable (augmenta o disminueix) i poc innovadores. En el baix activisme se situen clarament els afiliats de la petita empresa (60%). En un nivell mig entre alt i baix activisme els afiliats de les empreses de serveis (amb més activisme en les públiques que en les privades), innovadores o no innovadores (però més activisme entre els afiliats de les innovadores), amb activitat i plantilla estable i amb dimensió petita.

**Taula 6.10 Ordenació de les característiques de l'estructura productiva en relació a l'activisme** (Enquesta afiliació 2003)

<b>Alt activisme</b>	<b>Situacions intermèdies</b>			<b>Baix activisme</b>
Descens plantilla Centre treball gran o mig Empresa multinacional Activitat creix o baixa Indústria	Creix plantilla	Plantilla estable  Empresa pública  Activitat estable	Petit centre de treball   Serveis públics o privats	Petita empresa
	Innova poc o innova	No innova		

Com veiem, els tres indicadors d'evolució (econòmica, plantilla i innovació) mostren una pauta interessant que s'uneix a l'ordenació que hem efectuat a l'entorn de l'activisme sindical i la participació dels afiliats més o menys actius en les diferents accions o activitats rellevades. Això es reforça quan parlem de la implicació. Així, la major responsabilitat sindical s'uneix a major força representativa i sindical (taula 6.11), és a dir a una major institucionalització del conflicte i una major estabilitat en les relacions entre capital i treball i, també, de retruc atorga més estabilitat a l'acció sindical; per exemple, hi ha més convocatòries rutinàries, més participació en la vida sindical. En canvi, en les empreses amb problemes (d'evolució econòmica i/o de plantilla, o bé amb comportament poc innovador), els factors d'institucionalització i d'estabilització són menors; els afiliats estan menys implicats en la vida sindical, tenen menor força negociadora. I, això no obstant, els problemes de l'estructura productiva i de l'empresa poden conduir a la major participació en accions de protesta internes.

**Taula 6.11 Resum de les característiques de l'estructura productiva en relació amb la implicació** (Enquesta afiliació 2003)

<b>Càrrecs</b>	<b>Afiliats actius</b>	<b>Resta afiliats</b>
Indústria privada  Centre treball mitjà Augment activitat	Indústria multinacional i pública  Centre treball mitjà o gran Augment activitat Augment plantilla	Serveis públics i privats, empreses públiques Petit centre treball o empresa  Augment plantilla

Per concloure, doncs, més activisme (elevat i mig) en la indústria multinacional, en centres de treball grans i mitjans, poc innovadors, amb augment de plantilla o descens simultani de plantilla i activitat. Menys activisme en petites empreses i centres de treball dels serveis privats proporcionats per empreses privades no innovadores. La conformació de l'estructura productiva, tal i com argumenten els teòrics de la segmentació influeix en l'activisme sindical; de manera que, com estem tractant una mostra d'afiliats, ens permet observar com la segmentació dels mercats laborals travessa el sindicat, generant uns comportaments de participació diferenciats, segons la dimensió d'empresa, el sector, l'evolució del centre de treball o el seu grau d'innovació.

Això no obstant, tot i que una pauta clàssica es reafirma en el fet que les empreses amb característiques centrals tradicionals (indústria) concentren més activisme sindical en relació a les empreses perifèriques (sobretot dels serveis), altres indicadors matisen aquest punt. Així, amb independència del tipus d'empresa o sector, la innovació (sobretot en tecnologia) sembla actuar augmentant l'activisme, mentre la no innovació es vincula al baix activisme; de la mateixa manera un altre indicador referit a l'empresa com és l'evolució de la plantilla conflueix amb els anteriors; amb augment de plantilla i, per tant d'activitat econòmica, més activisme (unit a incentius instrumentals), i quan conflueix disminució de plantilla i descens d'activitat econòmica més activisme vinculat a incentius funcionals (defensa i protecció). La implicació camina per unes passes similars però, això no obstant, els afiliats actius estan més presents en empreses on tots dos indicadors augmenten i, sobretot, allà on la plantilla creix, tot i que la més alta participació sindical obtinguda en aquests casos, es mostra contrapesada per la presència molt abundant d'afiliats no actius en aquests centres. Els afiliats amb responsabilitat hi són més presents en la indústria privada (centrals tradicionals) i menys en els serveis públics (centrals emergents) i, sobretot, es redistribueixen entre els centres amb diferents tipus d'evolució d'activitat i plantilla. L'afiliació activa explica l'activisme en la indústria multinacional i pública, mentre que els no actius (centrals i perifèrics) abunden relativament en els serveis públics o privats.

### **6.2.2 Política de personal i de relacions laborals**

Fins aquí hem vist les variables rellevades en relació a l'estructura productiva, però també s'ha d'avaluar l'actitud de l'empresa en funció de la seva política de personal i de relacions laborals, element que combinat amb l'anterior ens pot donar alguna nova clau de les diferències de participació dels afiliats obtingudes fins el moment. Com en el subapartat anterior començarem descrivint mínimament les variables que formen part d'aquesta dimensió, comparant-les amb les enquestes ja realitzades. Recordem que en el redactat encara que esmentem empreses o centres de treball, la referència són els afiliats que responen si les empreses tenen departament de personal, si informen o no, etc.

Els afiliats ocupats en centres de treball o empreses que tenen departament o director de personal o de recursos humans agrupen la major part de les respostes (taula 6.12); qüestió manifestada encara més clarament pels afiliats que els delegats, sobretot per la referència a la presència d'aquestes figures en el centre de treball. La diferent percepció entre uns i altres pot explicar les diferències. De fet, els delegats, en la seva funció de representació, mantenen contactes més o menys sovintejats amb la direcció de les empreses, mentre el conjunt d'afiliats, sobretot si no desenvolupen cap responsabilitat, poden estar menys informats que els delegats.

**Taula 6.12 Centres de treball amb departament o director de personal o recursos humans**

	Enquesta afiliació 2003	Enquesta delegats 2003
Sí, en el centre de treball	61,4%	41,9%
Sí, a l'empresa, però no en el centre de treball	16,4%	25,6%
No	22,2%	27,7%
No, subcontracta a una altra empresa*	—	4,8%
Total	100%	100%

\* Resposta només en enquesta delegats 2003, que, a més, responen pel seu centre de treball i no personalment com en enquesta afiliació 2003

Existència de departament o director de personal o recursos humans	Enquesta afiliació 2003*	Enquesta delegats 2003
Sí	77,8%	67,5%
No	22,2%	32,5%
Total	100%	100%

\* 7% de no sap/no respon

Les empreses se serveixen dels directius com instrument de comunicació directa amb els treballadors (taules 6.13 i 6.14), però observem que, de fet, els centres de treball utilitzen segons la resposta dels afiliats, pràcticament al mateix nivell altres vies com ara la representació sindical, la comunicació escrita o les reunions informatives. La preferència també és per la combinació de dues o més vies d'informació, o per una informació que combina l'estructura jeràrquica de comandament amb l'estructura sindical o la representació unitària dels treballadors.

**Taula 6.13 Proporció d'afiliats que responen que habitualment la direcció de l'empresa els consulta o informa, segons procediment** (Enquesta afiliació 2003)

Directius personalment	61,4%
A través de representants sindicals	56,5%
Butlletins, comunicats, fulls informatius	55,8%
Reunions informatives	55,4%
Correu electrònic	22,6%
Altres procediments	1,5%
No informa, ni consulta	2,1%

**Taula 6.14 Distribució de l'afiliació segons procediment d'informació o consulta de l'empresa** (Enquesta afiliació 2003)

Directament	40,2%
Indirectament *	5,2%
Ambdós	51,3%
No informa	3,3%
Total	100%

\* Indirectament: només a través dels representants dels treballadors

**Taula 6.15 Distribució de l'afiliació segons vies d'informació utilitzades per l'empresa\*** (Enquesta afiliació 2003)

Moltes vies	32,3%
Poques vies	59,4%
No informa	8,3%
Total	100%

Una de les variables més directament relacionada amb la gestió de personal és la forma de regulació de les condicions d'ocupació predominant en l'empresa. En relació al tipus de conveni, la comparació entre enquestes no resisteix una mirada rigorosa i aprofundida, donada l'alta variabilitat entre unes i altres (taula 6.16); per aquest motiu treballarem sobretot amb l'enquesta actual. La diferència pot estar en la formulació de la pregunta als afiliats 2003; efectivament al preguntar pel tipus de conveni (o acord en l'administració pública) que tenen en el centre de treball, la resposta dels entrevistats pot referir-se a aquell que li afecta més directament; per aquest motiu assenyalen que el conveni d'empresa és la principal forma d'establiment de les condicions d'ocupació (podem pressuposar que inclou l'a-



cord d'empresa) i, en aquest sentit, el conveni de sector queda a un nivell d'impacte molt reduït (qüestió que possiblement ha estat més acusada per la forma d'entrevista telefònica). Tot i que, segurament, molts dels acords d'empresa es realitzen sota la tutela o l'aixopluc de convenis d'impacte més general (sector o territori).

**Taula 6.16 Distribució de l'afiliació segons tipus de conveni**

	Enquesta afiliació 1998	Enquesta afiliació 2003	Enquesta delegats 2003
Centre de treball o empresa	22,8%	63,9%	11,1%
De sector en general	37,2%	17,8%	84,5%
Funcionari	12,3%	15,1%	2,6%
Sense conveni	2,3%	0,7%	1,7%
Ho desconeix	13,7%	2,6%	
NC*	11,7%	0,9%	2,7%
Total	100%	100%	100%

\* Ho desconeix i no contesta

Recordem que hem elaborat un índex sintètic de regulació de les condicions d'ocupació<sup>2</sup> que ens permet afinar una mica més les respostes (veure taula 6.17).

**Taula 6.17 Distribució de l'afiliació segons procediment dominant de regulació de les condicions d'ocupació** (Enquesta afiliació 2003)

Predomini decisió empresa	45,4%
Predomini negociació col·lectiva	19,8%
Predomini acord individual	3,7%
Mixt decisió empresa / negociació col·lectiva	20,4%
Altres situacions	10,7%
Total	100%

<sup>2</sup> Aquest índex es construeix a partir de les variables qui estableix l'horari treball?, qui decideix sobre el tipus de compensació de les hores extres?, qui decideix sobre la participació en cursos de formació?, i qui o com es decideix el salari de l'entrevistat?; en aquest darrer cas, les opcions 'el seu salari s'ajusta a conveni' i 's'han acordat millores en l'empresa respecte del conveni col·lectiu', s'han equiparat a l'opció 'està acordat en conveni col·lectiu o entre comitè o sindicat i empresa' que podem trobar en les variables anteriors.

Un cop descrites les variables i, tal i com hem procedit en les dimensions anteriors, hem realitzat l'encreuament de la dimensió gestió de personal amb l'activisme (veure taula annexa A6.4). Per la gestió de personal, hem realitzat la corresponent comprovació per tal d'observar la significació i grau de relació amb l'activisme. Així, s'observa que tot i que hi ha significació, la relació entre els indicadors que formen part d'aquesta dimensió és relativament baixa. En canvi, formes i vies d'informació de l'empresa tenen una associació elevada entre si. Respecte de l'activisme i la implicació, les formes d'informació de l'empresa està relativament relacionada amb les dues; mentre el departament de recursos humans ho està amb l'activisme i les vies d'informació de l'empresa amb la implicació. L'índex de regulació d'ocupació no està relacionat a priori amb la participació dels afiliats, però sí amb les característiques de la gestió de personal.

Seguint amb les dades de la taula annexa A6.4, la inexistència de departament de recursos humans es relaciona amb el nivell menor d'activisme dels afiliats, de la mateixa manera que el predomini de l'acció individual o el sistema mixt de regulació de les condicions d'ocupació. Les vies i formes d'informació no semblen afectar sensiblement la distribució de l'activisme. Pràcticament en totes les situacions de gestió de personal la distribució de l'activisme (alt i mitjà) està per sobre de la mitjana de l'enquesta. Excepte en el cas en el que l'indicador sintètic de regulació de les condicions d'ocupació assenyali l'empresa com absolutament discrecional en la seva capacitat decisòria; en aquest cas es redueix l'activisme. En canvi, hi ha més activisme allà on predominen regulacions realitzades mitjançant la negociació col·lectiva i amb departament o cap de personal o de recursos humans, així mateix amb moltes vies d'informació. Això no obstant, la mobilització o l'activisme també es pot relacionar amb situacions contràries de predomini de l'acció individual i allà on l'empresa no informa; seria el cas clàssic en el que l'actitud de l'empresa (sigui per filosofia empresarial o per circumstàncies de mercat) és contrària vers la representació dels treballadors i, per tant, genera oposició i conflicte amb els seus assalariats.

Si l'activisme alt s'associa amb els centres de treball en els que els afiliats es relacionen amb l'empresa sota el predomini de la negociació col·lectiva i, amb els centres amb estructura de recursos humans que a més informen (en sentit contrari l'activisme és menor entre els afiliats en empreses que no informen, amb predomini de la negociació individual i sense departament de personal), els càrrecs sindicals (que són els més implicats) mantenen que les seves empreses no informen (de fet, com veurem en el capítol 7, són els càrrecs sindicals els que expressen major insatisfacció en la relació amb la direcció de les empreses o centres de treball), tampoc en aquestes el departament de personal té una importància rellevant i, en canvi, sí que hi ha coincidència en atorgar importància a la negociació col·lectiva en aquestes empreses. Els afiliats actius predominen allà on hi ha departament de recursos humans; la forma de regulació de les condicions d'ocupació no varia la distribució d'aquest col·lectiu, però es concentren comparativament més allà on l'empresa informa per moltes vies. Els

afiliats no actius, en canvi, proporcionalment treballen més en centres sense departament de recursos humans i en aquells en els que l'empresa informa menys, o bé en els que la negociació col·lectiva juga un paper menor en la regulació de l'ocupació.

En definitiva, és pot resumir la relació entre la gestió de personal i l'activisme, de manera que amb negociació col·lectiva (i altres formes de regulació) el nivell d'alt activisme és més elevat, igual que allà on hi ha recursos humans i moltes vies d'informació força utilitzades; tot i que entre aquestes dues darreres també hi ha percentatges significatius de baix activisme. No tenir recursos humans, situacions mixtes de regulació (empresa i negociació col·lectiva) i regulació individual, tendeixen a reforçar el baix activisme. Això no obstant, la relació no és tan elevada com amb altres dimensions independents, sinó més aviat baixa, és a dir que els efectes de la gestió de personal sobre l'activisme sindical o, si més no, amb les variables obtingudes mitjançant l'enquesta, no permeten resultats tan conclouents com en el cas d'altres dimensions explicatives de la participació.

Per tal d'explorar una mica més en algun dels aspectes de la relació entre gestió de personal i activisme, hem realitzat nous encreuaments amb la participació en accions de protesta, per la seva rellevància en tant que factor de control de les característiques de la gestió de personal de les empreses. Un primer element és la relació entre participació en accions de protesta i formes de regulació. D'entrada, com veiem en la taula 6.18, hi ha sensiblement menor participació en les empreses en les que predomina l'acció individual. La participació en algunes formes de protesta és sensiblement superior en formes de regulació mixtes (decisió empresa més negociació col·lectiva). Finalment, la participació en totes les accions de protesta convocades (molt alta) és pràcticament similar en tots els tipus de regulacions.

**Taula 6.18 Distribució de l'afiliació per forma dominant de regulació de condicions d'ocupació i segons grau de participació en formes de protesta** (Enquesta afiliació 2003)

Participació en accions de protesta	Forma dominant de regulació de condicions d'ocupació					Mitjana enquesta
	Decisió empresa	Negociació col·lectiva	Acord individual	Mixt decisió empresa i negociació col·lectiva	Altres formes	
No	4,1%	4,4%	12,5%	3,4%	5,6%	4,6%
Sí, en alguna/es	17,3%	13,3%	8,3%	25,4%	13,9%	17,3%
Sí, en totes	78,6%	82,2%	79,2%	71,2%	80,6%	78,1%
Total	100%	100%	100%	100%	100%	100%

L'existència de departament o responsable de personal, pràcticament no varia la distribució de la participació entre les diferents formes de protesta. En canvi, el conflicte és sensiblement més elevat en els casos en els que l'empresa no informa (taula 6.19); tot i que la participació esporàdica en conflictes sigui més elevada allà on hi ha moltes vies d'informació. Un aspecte més de la doble pauta ja remarcada a l'entorn de la participació en protestes. És a dir, si bé treballadors i afiliats centrals utilitzen el conflicte, com a forma de pressió per millorar les seves posicions negociadores, els afiliats secundaris protesten com a forma de defensa.

**Taula 6.19 Distribució de l'afiliació per vies d'informació de la direcció de l'empresa i per funció de recursos humans i segons participació en accions de protesta**  
(Enquesta afiliació 2003)

Vies d'informació empresa	Participació en accions protesta			
	No	Sí, en algunes	Sí, en totes	Total
Moltes vies	4,6%	21,9%	73,5%	100%
Poques vies	4,3%	16,8%	78,9%	100%
No informa	6,1%	2,0%	91,8%	100%
Total	4,6%	17,3%	78,1%	100%
Funció de recursos humans	No	Sí, en algunes	Sí, en totes	Total
Sí	4,6%	16,0%	79,5%	100%
No	3,2%	20,2%	76,6%	100%
Total	4,6%	17,3%	78,1%	100%

Un altre problema sorgit i que dificulta concloure sobre la gestió de personal i l'activisme, és que la relació amb la implicació sindical no és prou clara. Pot ser perquè hi ha més càrrecs o responsables sindicals (altament actius) que responen que en els seus centres de treball no hi ha departament de recursos humans, o que la direcció dels seus centres de treball no informa. Això no obstant, convindria explorar en el futur les diferències entre una empresa amb actituds més o menys favorables als sindicats (amb predomini de la negociació col·lectiva, amb reconeixement dels sindicats com interlocutors vàlids, amb departament o funció adequada de gestió de personal, amb mercat intern, amb presa de decisions sobre formació o promoció compartides amb els sindicats) i les empreses resistents a la representació dels treballadors; l'objectiu seria explicar la influència que una o altra actitud pot tenir sobre les relacions laborals, així com sobre la participació d'afiliats i treballadors, amb independència de les restriccions que plantegi l'estructura productiva (resultats econòmics i d'ocupació, grau d'innovació, tipus d'empresa, sector, etc.).

A pesar d'aquestes prevencions, en línies genèriques, s'observa una lleugera major propensió a l'activisme elevat en centres de treball que innoven i tenen departament de recursos humans i, a la vegada, es detecta certa probabilitat d'alt activisme en els centres que no innoven i que tampoc tenen una funció especialitzada en gestió del personal; així mateix, apareix una major proporció relativa d'activisme elevat tant en els centres on creix l'activitat i sense funció de personal, com en els que hi ha un descens d'activitat i, en canvi, si que existeix aquesta funció; també hi ha relativament més alt activisme allà on creix o allà on baixa la plantilla, però sempre amb la funció de personal desenvolupada. Pel que fa a l'activisme mig, els centres amb innovació i departament de recursos humans obtenen major proporció relativa, però també les empreses que no innoven i no tenen la funció de personal desenvolupada; així mateix, el descens de l'activitat i de la plantilla amb presència de la funció de personal obté més activisme mig. El baix activisme assoleix uns percentatges proporcionalment més elevats en els casos de no innovació i funció de personal no desenvolupada; també allà on es redueix l'activitat i la plantilla, amb funció de personal vigent.

La relació és una mica més nítida si afegim més indicadors a la dimensió estructura productiva. Així, hi ha relació significativa i substancial, entre departament de recursos humans i dimensió del centre; també es significativa però amb baixa associació la relació amb el tipus d'empresa, la innovació i l'evolució de l'activitat; finalment, baixa significació entre el sector i l'evolució de la plantilla. També hi ha significació i baixa associació entre formes de regulació de les condicions d'ocupació, respecte de la innovació, el tipus d'empresa, el sector i l'evolució de l'activitat i, finalment, baixa significació amb la dimensió i l'evolució de la plantilla. Això permet afirmar que:

- Per tipus d'empresa, hi ha més activisme en centres de treball on hi ha recursos humans (privades, públiques), excepte en les empreses multinacionals, en les que l'activisme és més elevat allà on no hi ha funció de recursos humans.
- Per sectors, sempre hi ha més activisme allà on hi ha funció de recursos humans, amb independència de que es tracti d'indústria, de serveis públics o de serveis privats.
- Per dimensió del centre, sempre hi ha més activisme allà on hi ha departament de recursos humans, excepte en els petits centres de treball on la no presència d'aquesta funció es relaciona amb més activisme (com pauta conflictiva de defensa).
- Per innovació, més activisme es troba en els casos sense departament de recursos humans; mentre que en empreses amb poca o nul·la innovació, sempre hi ha més activisme allà on hi ha departament de recursos humans: la diferència és substancial si la empresa no innova.
- En referència a les formes predominants de regulació de les condicions d'ocupació, allò més significatiu és que allà on l'empresa decideix unilateralment, l'activisme (sobretot l'alt activisme) és residual en les petites empreses i és elevat en les mitjanes i grans; o, en sentit contrari, el baix activisme és molt elevat en la petita empresa i es redueix en

mitjanes i grans. Una distribució similar s'obté en les formes de regulació mixtes; en tots dos casos, els centres petits de treball es col·loquen entre petites empreses i centres de treball mitjans o grans.

En tot cas, tenint en compte conjuntament la dimensió gestió de personal i la de l'estructura productiva, s'intueix una distribució de doble sentit. Un activisme vinculat a centres de treball amb bon funcionament econòmic i estructura de personal desenvolupada; un altre activisme de defensa unit a realitats empresarials de baix perfil en tots dos elements. I, a la vegada, s'observen altres interseccions que podem resumir de la següent manera: hi ha alt activisme negociador en centres de treball de mitjanes i grans dimensions innovadors, amb recursos humans i creixement de plantilla i alt activisme de defensa en petites empreses i centres de treball no innovadors, sense la funció de recursos humans, encara que augmenti l'activitat i la plantilla. Hi ha baix activisme en centres que innoven, amb departament de recursos humans i creixement de plantilla, però també en centres que no innoven, sense departament de recursos humans i descens de plantilla i activitat.

Tots aquests raonaments portarien a concloure que l'efecte de l'estructura productiva o de la gestió de personal i, sobretot, de la combinació d'ambdues en l'activisme i participació dels afiliats és nul, o bé derivat de dimensions aquí no considerades com la pròpia fortaleza sindical, o la capacitat de mercat o negociadora dels treballadors individualment considerats. Afirmació que portaria a concloure que la demanda empresarial, en funció de la seva estructura productiva i de la gestió de personal, és una simple contingència, en un escenari dominat per l'oferta dels treballadors, activada o desactivada per les seves pròpies característiques (personals i laborals) o per l'acció dels sindicats. Això no obstant, les relacions laborals no responen només a l'acció exclusiva dels sindicats, o a l'acció exclusiva de les empreses, independentment considerats ambdós actors i accions, sinó que són també resultat de la seva interacció (juntament amb l'acció dels governs, el context econòmic, social, etc.). Una línia d'anàlisi més rica i, segurament, més explicativa, tot i que no comptem aquí amb el conjunt de variables necessàries hauria d'incloure en línia d'hipòtesi un esquema com el que segueix (esquema 6.4), que afegeix complexitat a la divisió simple entre empreses centrals i perifèriques.

### Esquema 6.4 Efectes de l'estructura productiva i de la gestió de personal en l'activisme sindical

Empreses centrals	Innovadora En creixement Augment quota mercat Funció de recursos humans, informa Mitjana o gran empresa	Alt o mig activisme institucionalitzat amb objectius econòmics (i/o solidaris)
		Baix activisme derivat de la institucionalització, capacitat negociadora o d'elecció individual, etc.
Empreses perifèriques	No innovadora Baix creixement Dificultats de mercat Sense funció de recursos humans, no informa Petita empresa	Activisme alt o mig poc institucionalitzat amb objectius de defensa i protecció
		Baix activisme derivat de la desprotecció o situació perifèrica dels treballadors, baixa capacitat negociadora o d'elecció

## 6.3 Característiques de l'afiliació

En aquest apartat del capítol abordarem les característiques personals, laborals i sindicals dels afiliats per tal d'explicar el seu comportament participatiu.

### 6.3.1 Característiques personals

En l'enquesta realitzada obteníem respostes sobre l'edat, el sexe, l'origen geogràfic i el nivell d'estudis dels afiliats (veure el capítol 3) que aquí utilitzarem per explicar els diferents comportaments a l'entorn de l'activisme i la implicació. Excepte l'edat i el sexe entre si, hi ha significació en la relació entre les variables de la dimensió personal dels afiliats; l'edat amb l'origen i el nivell d'estudis; el nivell d'estudis també amb l'origen i el sexe. Només la variable sexe està feblement relacionada amb l'activisme i la implicació. El baix activisme es concentra relativament més entre els més joves i, en canvi, l'activisme mig o elevat entre els afiliats de més edat (excepte a partir de 54 anys). Les dones també són proporcionalment menys actives sindicalment parlant, característica que comparteixen amb els col·lectius d'immigrants. El nivell d'estudis no afecta de manera important l'activisme, tot i que els afiliats amb estudis superiors tendeixen a una menor participació que la resta.

Esquematzant la relació entre característiques personals i l'activisme (taula annexa A6.5), tindríem un major activisme entre els homes amb 45-54 anys, amb estudis mitjans o primaris, no nascuts a Catalunya; mentre que l'afiliació de baix activisme és més elevada entre les

dones, joves i immigrants. Això no obstant, si contemplem a la vegada els tres nivells d'activisme (alt, mig i baix) veurem alguns matisos:

- Alt activisme: home de 45-54 anys amb estudis de batxillerat o mitjans.
- Baix activisme: dones, joves, estudis superiors, immigrants.
- Nivell mig d'activisme: joves, estudis de batxillerat o formació professional i similars.

En canvi, si distingim només els dos pols extrems de l'activisme (obviant el mig) en funció de les característiques personals, el baix activisme (més del 40%) es concentra entre els més joves i els immigrants d'altres països, seguits per les dones, els afiliats amb estudis superiors i de la cohort de 25-34 anys d'edat. Ara bé, entre els immigrants menys d'un 20% es qualifiquen com activistes, mentre que entre dones i afiliats amb estudis superiors hi ha una mica més del 20% d'activistes i, en canvi, els dos grups d'edat esmentats mantenen un 30%. En l'altre extrem situem amb més components d'alt activisme als homes de 45-54 anys amb estudis de batxillerat i mitjos, originaris d'Espanya però no de Catalunya (més del 30%). De tots ells els homes amb estudis mitjos, de 45-54 anys, tenen menys efectius que afirmen desenvolupar un activisme baix (al voltant del 30%). Entre els dos pols trobem, amb valors intermedis, els afiliats amb estudis primaris dels grups d'edat de 35-44 anys, o bé de més de 55 anys, i nascuts a Catalunya. Si bé el comportament dels joves pot derivar de la seva baixa presència en la mostra, de la mateixa manera que els afiliats amb origen fora d'Espanya, no és el cas de les dones que mantenen quotes suficients en la mostra.

Una conclusió similar s'extreu del contrast entre característiques personals dels afiliats i la implicació. Els afiliats no actius es concentren relativament més entre els més joves i els més grans, les dones, els immigrants d'altres països i els afiliats amb nivell d'estudis superiors. Els més implicats són homes de 45-54 anys amb estudis mitjans, mentre que entre la resta afiliats predominen les dones, afiliats amb estudis superiors i immigrants. Resumint:

- Càrrecs o responsables sindicals actuals: l'única característica que sobresurt respecte de la major implicació és l'edat, entre 45 i 54 anys. Per sota (baixa implicació), se situen afiliats amb estudis de batxillerat i immigrants.
- Afiliats actius: amb batxillerat, sindicalment poc actius, dones, també amb estudis superiors i immigrants.
- Resta afiliats: fonamentalment nascuts en altres països, dones, amb estudis superiors; i joves o de 55 i més anys.

En conseqüència, la distinció dels col·lectius d'afiliats segons característiques personals permet, mitjançant alguns exemples, il·lustrar la seva influència sobre l'activisme. Una dona amb estudis superiors i 45-54 anys té més probabilitat de ser afiliada central activa sindicalment, que una dona amb estudis primaris i jove, més relacionada amb l'afiliació perifèrica i no activa sindicalment. De la mateixa manera un home amb estudis mitjos de 45-54 anys té més probabilitat de ser un afiliat central actiu sindicalment que un home amb



estudis superiors; també treballador central però amb més propensió al baix activisme, donada la seva capacitat negociadora i, en conseqüència, d'elecció entre acció individual i col·lectiva.

### **6.3.2 Característiques laborals**

En aquest apartat incorporarem com indicadors de la dimensió explicativa factors laborals com ara la qualificació, l'antiguitat a l'empresa, la rotació o canvi d'empresa, el tipus de contracte, l'autonomia en el treball i el treball en equip, en el nostre intent de delimitar els factors que influeixen en l'activisme dels afiliats. En aquest cas la descripció de les variables que conformen la dimensió característiques laborals dels afiliats està continguda en els capítols 3, 4 i 5.

Excepte la participació o no en un grup de treball la resta de variables tenen relacions significatives entre si. Així, hi ha un alt grau d'associació entre antiguitat i rotació (canvi d'empresa), també bona relació entre antiguitat i contracte, o rotació i contracte. El grau de relació més baixa es dona entre autonomia del treball i treball en equip que, en canvi, si adquireixen certa associació amb la categoria; mentre categoria i contracte mostren independència, o baixa relació, entre elles. En general, el treball en equip està poc relacionat amb la resta. Pel que fa a la relació entre les diferents característiques laborals dels afiliats i l'activisme i la implicació, aquesta és baixa, sobretot amb la categoria, el contracte i l'autonomia en el treball. Recordem (veure taula annexa A6.6) que les categories de no qualificat i de cap o comandament mig no tenen molts efectius sobre el conjunt; com tampoc els afiliats amb contracte temporal o amb elevada autonomia en el seu treball. La dimensió característiques laborals, en el seu conjunt, obté una baixa associació amb l'activisme o la implicació; a pesar de que hem realitzat diversos exercicis d'agrupació de les seves variables per intentar millorar-la.

Tal com es desprèn de la taula annexa A6.6, i distingint pels tres tipus d'activisme, l'activisme elevat es relaciona amb el treball manual qualificat i el baix activisme amb el treball manual no qualificat. La resta de categories no varien de manera tan significativa. La baixa antiguitat en l'empresa es relaciona amb baix activisme, mentre que l'antiguitat més dilatada en el temps amb un activisme mig. De forma coherent, el baix activisme es relaciona amb els canvis d'empresa, mentre que l'activisme mig o alt amb la permanència en la mateixa empresa (lògicament unida a l'antiguitat). De la mateixa manera el baix activisme es relaciona amb els contractes temporals i l'activisme es concentra en els contractes estables. Relativament, treballar en equip es relaciona amb major activisme i tenir autonomia en el lloc de treball s'associa a activisme mig.

**Taula 6.20 Resum de la relació entre els diferents nivells d'activisme i característiques laborals de l'afiliació**

	<b>Elevat activisme</b>	<b>Activisme mig</b>	<b>Baix activisme</b>
Antiguitat	10-19 anys	20 i més anys	0-9 anys (1 i 2 o més)
Canvi empresa	No		
Categoria	Qualificat		No qualificat
Treball en equip	Sí, equip		
Autonomia treball	Baixa	Autonomia	
Contracte			Temporal

Si només tenim en compte els pols extrems d'activisme (excloent l'activisme mig), les diferències es remarquen i s'ordenen (taula 6.21). Així, el baix activisme és més elevat entre els afiliats de baixa antiguitat, temporals i amb rotació elevada (tres característiques bastant unides en la pràctica). En canvi, l'alt activisme el retenen els afiliats que treballen en equip, manuals qualificats, amb molta antiguitat i consegüentment sense rotació entre empreses.

**Taula 6.21 Ordenació de les característiques laborals de l'afiliació en funció del grau d'activisme**

<b>Alt activisme</b>	<b>Posicions intermèdies</b>		<b>Baix activisme</b>
Manuais qualificats Amb procediment rígids Sense canvis d'empresa Treballen en equip Amb 10 o més anys antiguitat	Comandaments Segueixen ordres	Tècnics, administratius  1 canvi d'empresa	Manuais no qualificats Autonomia limitada o àmplia 2 canvis d'empresa No treballen en equip Fins 2 anys antiguitat  Contracte temporal
	3-9 anys antiguitat Contracte fix		

La implicació (taula 6.22) es concentra més entre els afiliats manuals qualificats i menys entre els no qualificats; aquests darrers amb un grup notori de responsables sindicals. Tot i que l'antiguitat en l'empresa no es relaciona molt amb la responsabilitat o l'afiliació activa, queda clar que la baixa antiguitat si es relaciona amb baixa implicació. Trobem una relació similar respecte al canvi d'empresa, de manera que a més rotació menys implicació, però sense una gradació precisa. La temporalitat suposa, en canvi, una estreta vinculació amb la menor implicació. També queda clara la relació entre treball en equip i major implicació i aquells que treballen amb autonomia s'inclouen entre la resta d'afiliats.

**Taula 6.22 Resum: Implicació sindical i característiques laborals dels afiliats**

	<b>Implicació</b>	<b>Càrrecs</b>	<b>Actius</b>	<b>Resta afiliats</b>
Treball en equip	Sí		Si	No
Antiguitat	20 i més anys			Fins 3 anys
Rotació	No ha canviat			2 o més vegades
Categoria	Manual qualificat		Manual qualificat	Administratiu o serveis
Contracte				Temporal
Autonomia		Rigidesa		Autonomia

En definitiva, el baix activisme té un gruix d'afiliats de baixa antiguitat, temporals i amb rotació elevada (tres característiques bastant unides en la pràctica quotidiana). En canvi, l'alt activisme el retenen els afiliats que treballen en equip, manuals qualificats, amb molta antiguitat i, conseqüentment, que no han canviat d'empresa (rotació). Per tant, aquella distinció efectuada en el capítol 3 sobre l'estabilitat flotant, en referència a que la estabilitat no es només conseqüència del tipus de contracte (fix o temporal), sinó també d'altres factors com ara la rotació entre empreses, o l'antiguitat acumulada en el centre o lloc de treball, no només era pertinent sinó que influeix en el tipus d'activisme.

Uns exemples poden subratllar aquesta influència, de manera que aquell afiliat masculí, amb estudis mitjos i 45-54 anys d'edat, amb major propensió a l'activisme institucionalitzat des de posicions centrals, veurà reforçada la seva probabilitat de ser actiu, sindicalment parlant, si és assalariat manual qualificat i treballa sota condicions de baixa autonomia; així mateix, la seva posició de treballador central es troba reforçada per l'elevada antiguitat a l'empresa, o la baixa o nul·la rotació entre empreses. Això no descarta que no pugui haver elevada activitat sindical entre els tècnics amb alta autonomia o, entre els administratius amb baixa autonomia, però la probabilitat de que aquests siguin menys actius és més elevada. De la mateixa manera, però en sentit invers, els afiliats manuals no qualificats, que han experimentat la rotació entre empreses, la baixa antiguitat, o la temporalitat tenen més propensió al baix activisme, segurament en llocs de treball perifèrics; sense descartar que davant de determinades situacions de defensa o de protecció de les condicions de treball i ocupació no desenvolupin una forta activitat sindical o de mobilització col·lectiva.

### 6.3.3 Característiques sindicals de l'afiliació

Aquesta dimensió explicativa té diversos indicadors, com són la data o antiguitat d'afiliació, la responsabilitat sindical (una de les variables emprades en la construcció de l'índex sintètic que hem anomenat implicació) i la federació a la que pertanyen els afiliats.

Com ja hem vist anteriorment, s'ha estabilitzat el creixement de la composició de grups d'edat; factor que, conjuntament amb l'observació del creixement de l'antiguitat dels afiliats (taula 6.23), ens condueix a remarcar una elevada continuïtat de la cohort d'afiliats amb 10 o més anys en el sindicat. L'afiliació més recent obté un percentatge similar al de 1998, lluny de la distribució en tres terços de 1992. Si mirem la taula adjunta adquirim una perspectiva més àmplia perquè només el 15% dels actuals afiliats estaven en el sindicat abans de 1990. També hi ha un lleuger augment de la responsabilització sindical, similar a la de l'enquesta 1998 (una quarta part dels afiliats ha tingut o té càrrecs sindicals), però més alta que la de 1992. Per federacions s'observa una certa estabilitat o lleugeres pèrdues, excepte en el cas de Fetcomar que avança posicions en el conjunt. El Metall continua predominant, però la categoria altres és molt elevada (administració pública, ensenyament, indústria alimentària, comerç, sanitat, construcció).

**Taula 6.23 Distribució de l'afiliació segons antiguitat en l'afiliació**

Per cohorts d'antiguitat	Enquesta afiliació 1992	Enquesta afiliació 1998	Enquesta afiliació 2003	Per data d'afiliació	Enquesta afiliació 2003
	Fins 3 anys	32,5%	21,5%		22,2%
De 3 a 9 anys	34,3%	40,9%	36,5%	Entre 1990 i 1999	45,2%
10 i més anys	33,1%	37,6%	41,3%	A partir de 2000	39,8%
Total	100%	100%	100%	Total	100%

**Taula 6.24 Distribució de l'afiliació segons si té o ha tingut responsabilitat sindical**

	Enquesta afiliació 1992	Enquesta afiliació 1998	Enquesta afiliació 2003
No	80,0%	74,4%	72,3%
Si	20,0%	25,6%	27,7%
Total	100%	100%	100%

Nota: a les enquestes del 1992 i 1998, aquesta informació es demana desglossada per àmbits (empresa, unió, federació, etc.) però sense diferenciar responsabilitat present o passada.

**Taula 6.25 Distribució de l'afiliació segons federació sindical**

	Enquesta afiliació 1998	Enquesta afiliació 2003	Variació 1998 - 2003
Comfia (banca i assegurances)	11,4%	10,0%	-1,4
Metall	21,6%	21,6%	—
Fiteqa (química, tèxtil)	14,7%	13,3%	-1,4
Fetcomar (transports, comunicacions)	8,1%	12,5%	4,4
Altres *	43,9%	42,6%	-1,3
Total	100%	100%	—

(\*) Altres enquesta 2003: Fsap 7,0%; Ensenyament 7,9% ; Indústria agroalimentària 5,9%.

Altres enquesta 1998: Fsap; 9,4% Ensenyament 5,3%; Indústria agroalimentària 6,5%.

Comerç, construcció, sanitat, oscil·len en percentatges al voltant del 4% en totes dues enquestes.

A diferència de les variables anteriors, la responsabilitat sindical (taula 6.25) requereix una anàlisi més aprofundida perquè ajuda a explicar la composició de l'afiliació sindical i, en certa manera, complementa l'estudi de la participació en reunions externes ja contemplada en el primer apartat del capítol 6. La pregunta permet una gradació entre no haver tingut mai, haver tingut o tenir actualment alguna responsabilitat; observació que ens acosta, com en anteriors ocasions, a la resposta sobre qui forma part del sindicat i qui està més proper a la presa de decisions (Alòs *et al.*, 2000); malgrat que aquí ens falta la distinció entre diferents tipus de responsabilitat (per exemple, en l'empresa, en l'organització, i dins d'aquesta en quina part de l'estructura). En referència a la comparació amb enquestes anteriors, creix el nombre d'afiliats que en un moment o altra han assumit responsabilitats; en tot cas, ara sabem que un 15% té càrrec actualment i un 13% l'havia tingut.

Seguint la taula annexa A6.7 destaquen diferents qüestions. Així, la distància entre homes i dones és notable, però fixem-nos que és menor entre els responsables actuals. El mateix passa amb els més joves respecte del grup que acumula més responsabilitats (45-54 anys), mentre els més grans havien tingut responsabilitats però ara es mantenen a distància del nucli majoritari d'edat. Els immigrants estan lluny de l'accés als càrrecs. No qualificats i tècnics obtenen més proporció entre els càrrecs actuals, mentre qualificats i comandaments han perdut pes (més càrrecs abans que actualment), qüestió que es correspon amb els nivells d'estudis predominants de la mostra d'afiliats obtinguda: primaris i mitjos. L'antiguitat acumulada en l'empresa com la no rotació entre empreses (estabilitat) afavoreix l'assumpció de càrrecs, tot i que els més antics en les empreses tenien més responsabilitats abans que ara. En tot cas, si comparem els càrrecs acumulats amb anterioritat amb els actuals, comprovem que existeix renovació. També s'observa una distància important entre fixos i temporals.

Els que tenen àmplia autonomia en les seves decisions sobre el treball han perdut posicions, mentre predominen els que poden decidir només en base a paràmetres rígids (certa autonomia) i, en canvi, els afiliats amb molt baixa o nul·la autonomia s'incorporen proporcionalment menys als càrrecs. La data d'afiliació actua com l'antiguitat a l'empresa, de manera que a més antiguitat més responsabilització, però s'observa que els més antics perden posicions relatives respecte de la seva acumulació de càrrecs en el passat.

Com no podia ser d'altra manera, l'activisme és una frontera clara en l'assumpció o no de responsabilitats; també la presència en els centres de comitè o delegats de personal i de secció sindical d'empresa. Entre les responsabilitats dels afiliats amb càrrec, s'assumeix el pes quasi exclusiu de la participació en reunions sindicals externes a l'empresa. Fiteqa és la federació amb més responsables sindicals en l'actualitat, Comfia creix, el Metall és manté i Fetcomar redueix la seva presència. En definitiva, s'observa la presència de càrrecs en el nucli central dels treballadors, però amb índex de renovació interessants.

Aquest caràcter central en part es veu confirmat pel tipus de centre de treball en el que se situen aquests responsables sindicals, tot i que els encreuaments són poc significatius. Creix la presència de càrrecs en la indústria, però sobretot en els serveis privats, mentre baixa en els serveis públics; augmenta en l'empresa privada, és estable en les multinacionals i decreix en la pública. Els càrrecs predominen relativament en els centres de treball mitjans (101-500) on augmenten la seva presència, igual que en la petita empresa. Així mateix, hi són més presents en els centres amb variacions d'activitat, però augmenten més en les empreses en creixement en aquesta matèria; això no obstant, és important remarcar que predominen en empreses amb reducció de plantilla, en les quals augmenta la presència de càrrecs actuals (més crítics amb la satisfacció amb determinades condicions de treball; capítol 7). També en empreses innovadores, on relativament s'incrementen. Una qüestió a remarcar és que la presència de responsables sindicals és major en centres amb predomini de la negociació col·lectiva, perquè creix el nombre de càrrecs actuals respecte dels que havien tingut responsabilitats anteriorment; però allò més important és que disminueixen allà on predomina la negociació individual. L'actitud de l'empresa no sembla tenir rellevància, ja que no hi ha variacions en funció de que l'empresa disposi d'algun òrgan encarregat del personal i, a més, hi ha més responsables sindicals en empreses en les que la direcció informa indirectament; en aquestes darreres augmenta la presència de càrrecs, mentre disminueix allà on l'empresa no informa.

Hi ha un altre exercici possible amb aquestes dades, similar a aquell que vàrem fer en l'enquesta d'afiliació de 1998 (Alòs *et al.*, 2000). Per dur-ho a terme, en aquesta ocasió, tenim diverses informacions (veure taula 6.26). En primer lloc, la columna del total aproximat del col·lectiu; la següent columna ens permet observar els afiliats que mai han exercit responsabilitats de representació (unitària o sindical) i que són el 72,4% del total; la columna que

segueix ens mostra la distribució dels que havien tingut càrrec (12,9%) però ara ja no exerceixen cap; després tenim els càrrecs actuals (14,6%) i, finalment, tenim la columna que compara l'evolució dels diferents col·lectius en l'exercici de responsabilitats (ara/abans). La comparació amb l'enquesta del 1998 permet contrastar el perfil bàsic del responsable sindical en una i altra iniciativa d'estudi.

**Taula 6.26 Característiques de l'afiliació i exercici de responsabilitat o càrrecs**  
(Enquesta afiliació 2003)

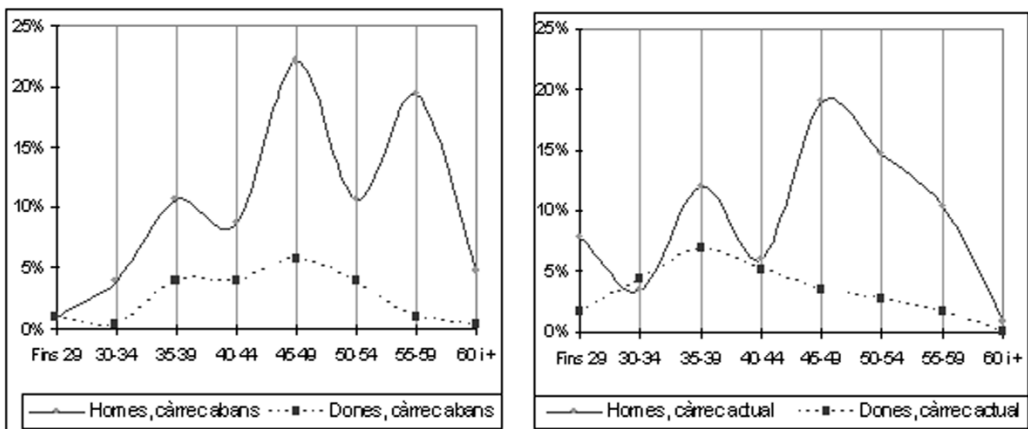
		Responsabilitat sindical					Enquesta afiliació 1998
		Distribució col·lectiu	Mai Càrrec	Càrrec Abans	Càrrec ara	Variació Ara -Abans	
Total exercici o no de càrrecs		100%	72,4	12,9	14,6	+2,3	
Sexe	Homes	67,1%	63,2%	80,6%	74,1%	-6,4	Home (79%)
	Dones	32,9%	36,8%	19,4%	25,9%	+6,4	
Edats agrupades	Fins 24 anys	2,9%	3,5%	-	2,6%	+2,6	35-49 anys (56%)
	De 25 a 34	18,9%	22,1%	5,8%	14,7%	+8,8	
	De 35 a 44	28,9%	28,9%	27,2%	30,2%	+3,0	
	De 45 a 54	31,8%	28,4%	41,7%	39,7%	-2,1	
	55 i més anys	17,5%	17,1%	25,2%	12,9%	-12,3	
Edat agrupada	Fins 35 anys	21,9%	25,6%	5,8%	17,9%	+12,1	
	De 35 a 49	46,9%	44,4%	54,4%	52,1%	-2,2	
	50 i més anys	31,2%	30,0%	39,8%	29,9%	-9,9	
Lloc de naixement	Catalunya	58,0%	59,1%	57,7%	53,0%	-4,7	
	Resta Espanya	39,1%	37,5%	40,4%	46,2%	+5,8	
	Altres països	2,9%	3,5%	1,9%	0,9%	-1,1	
Nivell de estudis	Fins primària	34,5%	33,0%	34,7%	41,4%	+6,7	Baix nivell instrucció (63%)
	Batxillerat, formació professional o similar	33,0%	34,1%	36,6%	24,1%	-12,5	
	Mitjos	14,7%	13,3%	18,8%	18,1%	-0,7	
	Superiors	17,9%	19,6%	9,9%	16,4%	+6,5	
Categoria	Poc o no qualificat	9,7%	10,3%	5,0%	11,1%	+6,2	
	Operari qualificat	40,5%	40,8%	42,6%	36,8%	-5,8	
	Administratiu, personal serveis	21,1%	21,5%	17,8%	22,2%	+4,4	
	Tècnic o professional	20,9%	20,6%	17,8%	24,8%	+7,0	
	Cap o comandament mig	7,8%	6,8%	16,8%	5,1%	-11,7	
Antiguitat a l'empresa	De 0 a 2 anys	10,4%	12,7%	5,8%	3,5%	-2,3	
	De 3 a 9	24,5%	27,9%	12,5%	18,3%	+5,8	
	De 10 a 19	31,3%	30,4%	28,8%	38,3%	+9,4	
	20 i més	33,8%	29,0%	52,9%	40,0%	-12,9	
Contracte	Fix	95,0%	94,0%	98,0%	97,4%	-0,6	
	Temporal	5,0%	6,0%	2,0%	2,6%	+0,6	
Data afilia- ció	Abans de 1990	15,1%	10,6%	32,0%	22,2%	-9,8	Afiliats abans 85 (46%)
	1990 a 1999	45,2%	44,9%	42,7%	48,7%	+6,0	
	A partir de 2000	39,7%	44,5%	25,2%	29,1%	+3,8	



El perfil actual és el següent (sobrerepresentació en el conjunt): home, de 35 a 54 anys, originari de Catalunya (tot i que els nascuts a la resta d'Espanya estan més sobredimensionats), amb nivell d'estudis primari, treballador manual qualificat (representació una mica més baixa que la seva proporció sobre el conjunt de l'afiliació), estable i fix (més de 10 anys a l'empresa), afiliat entre 1990 i 1999 (tot i que els més antics estan sobrerepresentats). Aquesta darrera qüestió implica un canvi en la responsabilitat sindical, ja que visualitza la incorporació de l'afiliació més recent.

Aquesta constatació es confirma quan fem una anàlisi de l'evolució. Les dones augmenten llur presència en l'exercici de responsabilitat, tendint pausadament a l'equilibri en funció de la seva presència en el sindicat. Els més joves augmenten notòriament (sobretot els de 25 a 34 anys), acostant-se així mateix a la distribució equilibrada per edats, donat que baixen els de més edat. Per origen augmenten els nascuts a Catalunya, mentre baixen immigrants i nascuts a la resta d'Espanya (sobredimensionats). Per categoria, la distribució actual es correspon amb el conjunt mostral de l'afiliació, és a dir bastant equilibrada. Per antiguitat a l'empresa hi ha sobredimensió dels que acumulen deu o més anys, però també una tendència a l'equilibri. Per contracte, hi ha sobrerepresentació dels fixos i, de fet, la separació entre aquests i els temporals és molt forta tant en el conjunt de la mostra com en la responsabilitat; l'afiliació de precaris és un repte sindical que, potser, ha de passar per algun tipus de discriminació positiva per augmentar la seva participació en l'estructura de responsabilitat. L'antiguitat de l'afiliació revela el canvi més profund, ja no són els més antics el grup majoritari sinó el grup mig, mentre l'afiliació recent augmenta.

**Gràfic 6.5 Homes i dones, per grups d'edat, amb càrrec abans i actual**



En relació amb els encreuaments entre les característiques sindicals i l'activisme dels afiliats (taula annexa A6.8) i, donat que una de les components de l'indicador d'implicació és la possibilitat d'haver tingut o de tenir actualment un càrrec sindical, lògicament hi ha una ele-

vada associació entre ambdues variables. També la federació es relaciona amb l'activisme i la implicació, però molt poc amb la resta de variables d'aquesta dimensió explicativa, mentre que hi ha poca relació entre data d'afiliació i càrrec sindical.

L'encreuament entre variables permet elaborar les següents taules resum; en aquest cas, donat que no hi ha característiques rellevants d'activisme mig, només tindrem en compte els nivells extrems d'activisme (taula 6.27). Així, en el punt extrem d'alt activisme tenim els càrrecs actuals, mentre que en l'extrem de més baix activisme localitzem als afiliats que mai han tingut càrrec sindical i els membres de Comfia; si tenim en compte també el desglossament de les altres federacions (Fsap, administracions públiques sense sanitat, ni ensenyament), aquesta darrera es col·loca pel davant de Fiteqa i Metall en activisme; de fet la Fsap acumula pràcticament quasi tot l'activisme dels serveis públics, superior als serveis privats, però molt inferior a l'activisme dels afiliats industrials. Entre les posicions extremes s'observen posicions intermèdies d'activisme, ordenades segons exercici de càrrec, antiguitat afiliativa o federació.

**Taula 6.27 Característiques sindicals de l'afiliació en funció del grau d'activisme**

<b>Alt activisme</b>	<b>Posicions intermèdies</b>		<b>Baix activisme</b>
Càrrec actual	Càrrec abans	Afiliat de 1990 a 2000	Mai càrrec
Fsap	Afiliat abans de 1990 Fiteqa, Metall	Fetcomar, Resta federacions	Després 2000 Comfia

La taula resum sobre la implicació (taula 6.28), reforça una mica més algunes de les conseqüències sorgides de la contrastació de l'activisme; com és la gradació que estableix segons l'accés o exercici de càrrecs o, així mateix, entre federacions a les que pertanyen els afiliats.

**Taula 6.28 Resum de característiques sindicals i implicació sindical**

<b>Càrrecs</b>	<b>Actius</b>	<b>Resta</b>
Càrrec actual	Abans càrrec	Mai càrrec
Fiteqa	Metall	Comfia
Metall		
Afiliat abans 1990		

En definitiva, és molt clara la relació entre l'alt activisme i la responsabilitat o assumpció de càrrecs actuals. Haver tingut o no càrrec genera una distinció neta entre alt i baix activisme. L'afiliació més antiga es relaciona amb l'alt activisme, o amb posicions de treball centrals en les que hi ha més capacitat d'elecció sobre l'acció col·lectiva i llur implicació. En tot cas, no haver tingut mai responsabilitat sindical, o l'afiliació recent, es relacionen amb el baix

activisme, segurament des de posicions perifèriques; qüestió similar a la dels afiliats de Comfia (banca i assegurances), tot i que aquests des de posicions centrals. L'activisme mig, o les posicions intermèdies d'activisme, és relacionen amb haver tingut un càrrec sindical amb anterioritat al moment de l'enquesta.

#### **6.4 Característiques sindicals del centre de treball**

Aquesta és la darrera dimensió explicativa que incloem en aquest capítol. Els indicadors s'agrupen en dues vessants. Per una banda la representació unitària i sindical, és a dir si en el centre de treball de l'afiliat hi ha comitè d'empresa o delegat dels treballadors, si hi ha delegats de CCOO i, finalment, si hi ha secció sindical o delegat sindical de CCOO. Per altra banda, la capacitat de convocatòria mesurada per les assemblees o reunions de treballadors i d'afiliats, la convocatòria de vaga general i la convocatòria d'altres accions de protesta o de pressió; naturalment, sempre en referència a la resposta dels afiliats. Com es habitual començarem amb la descripció de les variables, per després abordar la relació entre elles.

Pel que fa a la representació unitària i sindical (taules 6.30 i 6.30) hi ha una continuïtat important entre les respostes dels afiliats a les diferents enquestes, que donen mostra d'una estabilització de l'afiliació en nivells comparativament elevats. En la major part de les empreses on hi ha afiliats aquests tenen el suport o bé de la representació unitària (sempre més abundant) o bé de la sindical, quant no de les dues.

**Taula 6.29 Distribució de l'afiliació segons presència de representació unitària al centre de treball**

	Enquesta afiliació 1992	Enquesta afiliació 1998	Enquesta afiliació 2003
Representació unitària	81,3%	81,5%	82,8%
No representació unitària	18,%	18,5%	17,2%

**Taula 6.30 Distribució de l'afiliació segons presència d'òrgans de representació sindical de CCOO al centre de treball**

	Enquesta afiliació 1998	Enquesta afiliació 2003	Enquesta delegats 2003
Delegats de personal de CCOO a l'empresa	—	98,5%	92,0%
Secció sindical, delegats, organització CCOO	78,3%	78,9%	29,0%

Enquesta afiliació 1998: resposta categòrica; delegats 03, afiliats 03: resposta tancada.

Recordem seguidament algunes idees de l'inici del capítol (participació i activisme dels afiliats):

- El nivell de celebració o convocatòria d'assemblees i reunions de treballadors és elevat, mentre la participació és més reduïda.
- Pel que fa a les reunions més específiques convocades pel sindicat s'observa que l'augment de la participació dels afiliats en reunions sindicals no es dona només en l'interior de les empreses i centres de treball, sinó també en les convocatòries externes.
- En relació a la convocatòria de conflictes i accions de protesta en el centre de treball (la vaga general obté un percentatge elevat, juntament amb l'expressió política del no a la guerra, també les vagues d'empresa o sector (42%) o la resta de formes de conflicte (no realització hores extres, treball lent, concentracions, seguiment estricte de les normes) que assoleixen un 37% en el seu conjunt. Així mateix, la participació en els diferents tipus de conflicte és elevada, car només el 4,6% diu que no ha participat en cap, i un 17% en algunes, mentre el 78% en totes.

Pel que fa a la relació entre variables, s'ha de realitzar aquí una advertència. La pregunta sobre l'existència de delegats de treballadors de CCOO, no té variació donat que el 98,5% del percentatge vàlid respon que hi ha delegats d'aquest sindicat –allà on prèviament s'ha dit que hi ha representació unitària en el centre; això no obstant, si fem una nova variable que combini l'anterior amb l'existència de comitè d'empresa o delegats de personal, trobem que està molt relacionada amb les dues originàries i permet millorar la comparació amb la resta. Així, d'entrada, observem que la presència del comitè d'empresa, del delegat de comissions obreres i de la secció sindical d'empresa estan fortament associades entre elles; de la mateixa manera que la convocatòria d'assemblees i de reunions d'afiliats entre si o la convocatòria de conflictes excepte la vaga general. Pel que fa a la relació entre capacitat de convocatòria i activisme dels afiliats; l'activisme està fortament associat amb la convocatòria d'assemblees de treballadors i de reunions d'afiliats, però també amb l'existència de comitè d'empresa, de delegat sindical i de secció sindical de CCOO; s'observa també un grau de relació molt elevat entre activisme i convocatòria de vaga general. La implicació (càrrec sindical o unitari) segueix una tònica similar, però en aquest cas sempre amb menor relació o associació de conjunt. Vegem ara l'encreuament de les variables que delimiten les característiques sindicals dels centres amb l'activisme i implicació dels afiliats.

Si contemplem, en la taula annexa A.6.9, el conjunt de variables que formen l'activisme (alt, mig i baix), veurem que els responsables actuals i els afiliats actius mantenen un nivell alt d'activisme, mentre la resta d'afiliats mantenen un nivell baix. Tot i ser més actius els dos col·lectius assenyalats, la resta d'afiliats sempre assoleixen més del 55% de la participació, qüestió que s'evidencia més en les accions de protesta. En canvi, si tenim en compte les reunions fora de l'empresa, la participació està molt vinculada a cert nivell més elevat d'activisme. En la taula resum (6.31) apareixen molt visualitzades aquestes característiques.

L'elevat activisme és relaciona amb un intens desplegament del conjunt de convocatòries d'assemblees i reunions de treballadors i afiliats, de vaga general, així com també amb l'existència de delegats d'empresa i secció sindical de CCOO. L'activisme mig es relaciona amb la convocatòria d'assemblees i reunions de treballadors i afiliats. El baix activisme se situa en l'extrem contrari i, cal destacar que, és més notori en els centres de treball on els delegats de personal no són de CCOO; ara bé, donat el baix nombre de centres en aquesta circumstància, només cal considerar aquesta apreciació com un apunt al marge.

**Taula 6.31 Resum dels diferents nivells d'activisme segons característiques sindicals dels centres de treball** (Enquesta afiliació 2003)

<b>Elevat activisme</b>	<b>Activisme mig</b>	<b>Baix activisme</b>
Amb assemblea afiliats Amb assemblea treballadors Amb secció sindical CCOO Participació a vaga general 2002 Amb delegats CCOO	Amb assemblea treballadors Amb assemblea afiliats	Amb delegats, però no CCOO No participació a vaga general 2002 Sense secció sindical CCOO Sense delegats Sense assemblea treballadors Sense assemblea afiliats

Per la seva banda, la distribució dels valors extrems d'alt i baix activisme en funció de les característiques sindicals del centre de treball (taula 6.31), subratlla que el més elevat activisme està relacionat sobretot amb la convocatòria sindical d'assemblees i reunions per treballadors i/o afiliats; mentre que el nivell més baix d'activisme es dona en les circumstàncies contràries, és a dir, de baixa capacitat de convocatòria. Per a cada característica obtenim també posicions intermèdies entre els extrems.

**Taula 6.32 Ordenació de les característiques sindicals dels centres de treball entre alt i baix activisme** (Enquesta afiliació 2003)

<b>Alt activisme</b>	<b>Situacions intermèdies</b>		<b>Baix activisme</b>
Convocatòria assemblea treballadors Convocatòria assemblea afiliats	Si delegats però no de CCOO		Sense convocatòria assemblea treballadors Sense convocatòria assemblea afiliats
	Amb secció sindical Amb delegats CCOO Convocatòria vaga general 2002	Sense secció sindical Sense delegats CCOO Sense convocatòria vaga general 2002	

En el cas de la implicació (taula 6.33), els càrrecs se situen a l'entorn de la mitjana, però la major implicació s'observa en els centres amb secció sindical d'empresa o amb més convocatòria de reunions d'afiliats, de vaga general o d'assemblees de treballadors, també amb els centres amb delegats de CCOO. Els actius sense càrrec actual o passat, s'ubiquen en centres amb secció sindical d'aquest sindicat i amb més convocatòria d'assemblees d'afiliats. La resta d'afiliats conformen un negatiu dels anteriors i hi són més presents en els centres sense delegats o comitè d'empresa (amb independència de la seva adscripció al sindicat).

**Taula 6.33 Resum dels diferents nivells d'implicació segons característiques sindicals dels centre de treball** (Enquesta afiliació 2003)

<b>Càrrecs actual</b>	<b>Afiliats actius</b>	<b>Resta afiliats</b>
Amb secció sindical	Amb secció sindical	No convocatòria vaga general
Amb assemblea afiliats	Amb assemblea afiliats	Sense assemblea treballadors
Convocatòria vaga general		Sense secció sindical
Amb assemblea treballadors		Sense delegats
Amb delegats CCOO		Sense assemblea afiliats

En conseqüència, des del punt de vista de les característiques del centre, la capacitat de convocatòria és l'element més clar que separa l'alt del baix activisme. L'existència o no de secció sindical o de delegats de CCOO, o la convocatòria o no de vaga general, només genera distincions més fines, és a dir situacions intermèdies entre l'alt i baix activisme. Això no obstant, la capacitat de convocatòria depèn de molts factors. Pels partidaris de l'elecció racional en l'acció col·lectiva (Olson, 1992) depèn dels interessos individuals, i en menor grau de la capacitat coordinadora de l'organització (en aquest cas sindical) per minimitzar els problemes de *free-rider* (decisió de participar o no en funció dels costos assumibles i els beneficis presumibles); per altres (Traxler, 1995), la mobilització dels interessos individuals depèn dels recursos organitzatius (humans, financers, etc.), perquè ajuden a conformar els interessos i, per tant, la participació. La proposta de Traxler és una bona i suculentia conclusió, quan acabem de confirmar-la, al concloure que a més capacitat de convocatòria i d'organització sindical s'obté més activisme.

## **6.5 Resum del capítol: factors que expliquen l'activisme sindical**

1. L'estructura productiva influeix en l'activisme dels afiliats, de manera que d'entrada hi ha més activisme en les empreses centrals i menys en les perifèriques.

2. La gestió de personal influeix, de manera més desdibuixada que l'estructura productiva, en l'activisme; però també, en principi, les empreses amb la funció de personal desenvolupada, o amb més negociació col·lectiva, o que informen més als treballadors, és relacionen amb major activisme.

3. Ara bé, es poden fer distincions en l'activisme dels afiliats en funció també de les característiques personals, laborals o sindicals dels mateixos. Així, distingim entre els afiliats amb característiques de treballadors centrals col·lectius amb major propensió a l'activisme, enfront d'altres menys propensos; distinció que es pot fer extensiva als afiliats amb característiques perifèriques tot i que per causes i motivacions diferenciades.

4. Així, segons característiques individuals, entre els afiliats centrals actius trobem els homes amb edats intermèdies, amb baixes qualificacions manuals i baixa o nul·la autonomia en el treball, però amb elevada estabilitat laboral i antiguitat en l'empresa, a més d'antiguitat afiliativa i exercici de càrrecs sindicals o unitaris; i, entre els centrals menys actius, als que tenen estudis superiors o més de 55 anys, tècnics o administratius amb autonomia o alta autonomia en el treball, sense assumpció de responsabilitats sindicals i baixa antiguitat afiliativa. Entre els afiliats perifèrics actius trobem aquells amb menor nivell d'estudis, les dones o els joves i, entre els menys actius, clarament els treballadors d'altres països, o bé els més inestables tant pel seu contracte laboral, com per la seva baixa antiguitat en l'empresa o la seva propensió a la rotació o canvi d'empreses (veure capítol 3) o, així mateix, perquè mai han tingut càrrec sindical o unitari, o la seva afiliació al sindicat és recent.

5. En definitiva, tal i com apareix en l'esquema 6.4, les empreses centrals (o els llocs de treball primaris) afavoreixen l'activisme sindical, mentre les perifèriques ho dificulten; així mateix, la combinació entre gestió de personal i estructura productiva, obliga a distingir entre alt activisme negociador vinculat als afiliats treballadors centrals (incentius econòmics, segurament també compromís identitari) i alt activisme de defensa i protecció vinculat als afiliats amb trets de treballadors perifèrics; baix activisme d'acomodació (segurament proper al *free-rider* d'Olson) propi d'alguns sectors de treballadors centrals i baix activisme motivat per la desprotecció i les característiques perifèriques unides als llocs de treball d'aquests afiliats (o a la baixa capacitat negociadora o de pressió). Les característiques personals, laborals i sindicals dels afiliats, ajuden a dibuixar els contorns (tot i que no molt precisos o plenament tancats) dels col·lectius relacionats amb els quatre tipus d'activisme distingits. Finalment, si afegim les característiques sindicals dels centres (capacitat de convocatòria o

no d'assemblees, reunions o protestes; presència d'organismes de representació unitària o sindical), aquestes confirmen o reafirmen els tipus d'activisme rellevats; per exemple, la relació neta entre major capacitat de convocatòria sindical i major activisme.

6. En l'informe sobre l'estudi dels afiliats del 1998 (Alòs *et al.*, 2000) fèiem èmfasi en el fet que els col·lectius febles s'estaven afiliant al sindicat, però era una afiliació fràgil i de curta durada, la qual s'hauria d'enfortir construint o explorant mecanismes d'inserció sindical, de participació i d'acolliment orgànic. Sembla que es va confirmant aquella apreciació, com també la pausada renovació en aquest sentit (comparació entre les característiques dels càrrecs actuals i els càrrecs anteriors).

7. Un element conclusiu, més teòric, d'aquest apartat és que l'estructura productiva influeix en l'activisme, però no el determina; així, la gestió de personal finalment duta a terme per les empreses no depèn, exclusivament, de la seva posició en el procés de treball del qual forma part, sinó que sobretot és producte d'una decisió de la direcció. De la mateixa manera, les característiques personals, laborals i sindicals dels afiliats es relacionen entre sí, aportant als treballadors major o menor capacitat de decisió (o d'elecció) individual sobre l'activisme o la participació a desenvolupar. Per últim, els recursos sindicals, l'acció organitzativa, mesurada en funció de la seva capacitat de convocatòria o en la seva major o menor presència en els centres de treball, també influeix des de la perspectiva de les possibilitats d'acció col·lectiva que obre o tanca, en la conformació final de l'activisme sindical.



**Esquema 6.5 Efectes de l'estructura productiva, la gestió de personal i les característiques personals, laborals i sindicals en l'activisme dels afiliats.**

Empresa, estructura productiva i gestió de personal	Tipus d'activisme*	Característiques dels afiliats			Característiques sindicals centre de treball
		Personals	Laborals	Sindicals	
Innovadora En creixement Augment quota de mercat Funció de recursos humans, informa i consulta Mitjana-gran empresa	Alt o mig activisme institucionalitzat amb objectius econòmics (i/o solidaris)	Homes, estudis mitjos, batxillerat 35 a 54 anys	Manuais no qualificats, amb baixa autonomia i alta antiguitat o baixa rotació	Té o ha tingut responsabilitat sindical. Més antiguitat afiliativa Fiteqa, Metall	Alta capacitat de convocatòria treballadors i afiliats
	Baix activisme derivat de la capacitat negociadora individual	Estudis superiors 55 o més anys	Tècnics i administratius amb àmplia o limitada autonomia	Sempre sense responsabilitat Baixa antiguitat afiliativa Comfia	Baixa capacitat de convocatòria
No innova Baix creixement Dificultats de mercat Sense funció de recursos humans Petita empresa	Activisme alt o mig menys institucionalitzat amb objectius de defensa i protecció	Estudis primaris Joves, de 25 a 34 anys Dones			
	Baix activisme derivat de la desprotecció o situació perifèrica dels treballadors	Treballadors d'altres països	Manuais no qualificats, rotació entre empreses, baixa antiguitat, temporal	Sempre sense responsabilitat Baixa antiguitat afiliativa	Baixa capacitat de convocatòria
*Poden haver transvasaments entre actius i no actius, centrals i perifèrics i, per tant, els perfils no estan clarament separats					

## ANNEX CAPÍTOL 6

**Taula A6.1 Distribució de l'afiliació per característiques segons participació en reunions sindicals externes a l'empresa, en els darrers 12 mesos (Enquesta afiliació 2003)**

		No	Sí
Sexe	Home	61,3%	38,7%
	Dona	72,0%	28,0%
Antiguitat a l'empresa (anys)	0-2	84,1%	15,9%
	3-9	66,0%	34,0%
	10-19	61,6%	38,4%
	20 i més	60,3%	39,7%
Canvis empresa darrers 10 anys	No ha canviat	61,2%	38,8%
	1 vegada	66,7%	33,3%
	2 o més vegades	77,3%	22,7%
Data afiliació	Abans de 1990	56,7%	43,3%
	1990 a 1999	64,8%	35,2%
	A partir de 2000	68,2%	31,8%
Responsabilitat sindical	No	74,0%	26,0%
	Anteriorment	63,4%	36,6%
	Càrrec actual	20,2%	79,8%
Activisme dels afiliats	Elevat	—	100%
	Mig	83,2%	16,8%
	Baix	99,6%	0,4%
Secció sindical CCOO	No	73,5%	26,5%
	Sí	62,0%	38,0%
Comitè d'empresa, delegats	No	73,3%	26,7%
	Sí	62,7%	37,3%
Total (mitjana enquesta)		64,6%	35,4%

**Taula A6.2 Distribució de l'afiliació per característiques centre de treball segons activisme i implicació (Enquesta afiliació 2003, dades en %)**

Característiques de l'estructura productiva:	Total	Activisme			Implicació		
		Elevat	Mig	Baix	Càrrecs actual	Afiliats actius	Resta afiliats
Empresa privada nacional	49,0	26,6	31,3	42,1	16,5	15,2	68,2
Empresa multinacional	22,0	38,6	36,9	24,4	15,3	26,7	58,0
Empresa pública/administració pública	25,3	26,2	40,1	33,7	10,4	19,8	69,8
Cooperativa/SAL/No lucrativa	3,7	30,8	26,9	42,3	15,4	19,2	65,4
<b>Total</b>	<b>100</b>	<b>29,3</b>	<b>34,6</b>	<b>36,0</b>	<b>14,7</b>	<b>19,1</b>	<b>66,2</b>
Indústria	44,0	35,8	33,2	30,9	17,5	23,2	59,3
Serveis públics	27,8	24,6	42,0	33,5	10,8	17,5	71,7
Serveis privats	28,2	24,3	29,3	46,4	14,4	14,9	70,7
<b>Total</b>	<b>100</b>	<b>29,4</b>	<b>34,6</b>	<b>36,0</b>	<b>14,7</b>	<b>19,3</b>	<b>66,0</b>
Fins 50 treballadors	41,8	19,0	33,7	47,3			
De 51 a 100	10,6	30,3	40,8	28,9			
De 101 a 500	27,4	43,8	34,5	21,6			
500 o més treballadors	20,2	35,4	36,1	28,5			
<b>Total</b>	<b>100</b>	<b>30,4</b>	<b>35,2</b>	<b>34,5</b>			
Petita empresa	12,9	13,5	28,1	58,4	13,3	5,6	81,1
Petit centre de treball	28,7	21,6	36,2	42,2	17,2	10,6	72,2
Centre de treball mitjà	16,4	38,1	38,1	23,9	20,4	24,8	54,9
Centre de treball gran	42,0	39,1	35,4	25,5	13,9	28,2	57,8
<b>Total</b>	<b>100</b>	<b>30,6</b>	<b>35,1</b>	<b>34,2</b>	<b>15,8</b>	<b>19,7</b>	<b>64,5</b>
Barcelonès	35,3	28,7	36,2	35,1	12,9	18,3	68,8
Resta província Barcelona	38,7	29,7	35,3	35,0	15,0	19,5	65,5
Resta Catalunya	26,0	30,2	31,7	38,0	17,1	20,0	62,9
<b>Total</b>	<b>100</b>	<b>29,5</b>	<b>34,7</b>	<b>35,8</b>	<b>14,8</b>	<b>19,2</b>	<b>66,0</b>
Creixement activitat	14,8	36,0	29,7	34,2	17,1	24,3	58,6
Activitat estable	77,5	28,2	35,1	36,7	14,6	18,1	67,3
Descens activitat	7,7	35,1	38,6	26,3	17,9	21,4	60,7
<b>Total</b>	<b>100</b>	<b>29,9</b>	<b>34,6</b>	<b>35,5</b>	<b>15,2</b>	<b>19,3</b>	<b>65,5</b>
Creixement plantilla	9,8	34,7	33,3	32,0	14,7	25,3	60,0
Plantilla estable	79,5	27,6	35,1	37,3	14,9	17,7	67,4
Descens plantilla	10,7	41,3	33,8	25,0	18,8	25,0	56,3
<b>Total</b>	<b>100</b>	<b>29,8</b>	<b>34,8</b>	<b>35,4</b>	<b>15,3</b>	<b>19,2</b>	<b>65,5</b>
No innova en tecnologia	40,9	25,6	32,8	41,6			
Si innova en tecnologia	59,1	33,1	36,1	30,8			
<b>Total</b>	<b>100</b>	<b>30,0</b>	<b>34,7</b>	<b>35,3</b>			
No innova en organització treball	71,5	28,8	34,3	36,9			
Si innova en organització treball	28,5	33,5	35,8	30,7			
<b>Total</b>	<b>100</b>	<b>30,1</b>	<b>34,8</b>	<b>35,2</b>			
No innova en producte	69,1	30,5	34,2	35,4			
Si innova en producte	30,9	28,7	36,1	35,2			
<b>Total</b>	<b>100</b>	<b>29,9</b>	<b>34,8</b>	<b>35,3</b>			
Empresa innovadora	16,8	30,5	34,4	35,2	17,3	19,7	63,0
Empresa poc innovadora	50,5	32,8	37,3	29,9	16,9	19,8	63,3
Empresa no innovadora	32,8	25,1	30,8	44,1	12,1	18,1	69,8
<b>Total</b>	<b>100</b>	<b>29,9</b>	<b>34,7</b>	<b>35,5</b>	<b>15,4</b>	<b>19,2</b>	<b>65,4</b>

**Taula A6.3 Distribució de l'afiliació per situació del centre de treball i segons activisme i implicació sindical** (Enquesta afiliació 2003, dades en %)

Evolució activitat i plantilla:	Total	Activisme afiliats			Implicació afiliats		
		Elevat	Mig	Baix	Càrrecs actuals	Afiliats actius	Resta afiliats
Activitat i plantilla augmenten	9,0	37,5	31,3	31,3	17,2	25,0	57,8
Només augmenta activitat	6,5	34,0	27,7	38,3	18,8	22,9	58,3
Només augmenta plantilla	1,1	28,6	42,9	28,6	0,0	28,6	71,4
Activitat i plantilla estables	77,0	27,7	35,4	36,9%	14,4	17,9	67,7
Activitat i plantilla en descens	6,4	40,0	37,8	22,2%	17,8	22,2	60,0
Total	100,0	29,8	34,7	35,4%	15,0	19,2	65,7

**Taula A6.4 Distribució de l'afiliació per característiques de la gestió de personal i segons activisme i implicació sindical** (Enquesta afiliació 2003, dades en %)

Característiques de la gestió de personal:		Total	Activisme afiliats			Implicació dels afiliats		
			Alt	Mig	Baix	Càrrecs actuals	Afiliats actius	Resta afiliats
Funció de recursos humans	Sí	77,8	32,2	36,6	31,2	15,9	21,6	62,5
	No	22,2	23,5	30,1	46,4	13,3	12,7	74,1
	Total	100	30,3	35,1	34,6	15,3	19,6	65,1
Procediment dominant de regulació de les condicions d'ocupació	Predomini empresa	45,4	28,2	35,6	36,2	11,9	19,9	68,2
	Negociació col·lectiva	19,8	32,9	40,6	26,5	23,2	16,8	60,0
	Acord individual	3,7	27,6	20,7	51,7	17,2	17,2	65,5
	Mixt decisió empresa / negociació col·lectiva	20,4	26,4	31,9	41,7	11,6	18,9	69,5
	Altres situacions	10,7	34,1	28,2	37,6	17,6	22,4	60,0
	Total	100	29,3	34,5	36,1	14,8	19,2	65,9
Vies informació de l'empresa	Moltes vies	32,3	32,9	32,5	34,5	11,8	23,9	64,3
	Poques vies	59,4	27,5	36,2	36,2	14,6	17,4	67,9
	No informa	8,3	29,7	32,8	37,5	29,2	12,3	58,5
	Total	100	29,4	34,8	35,8	14,9	19,1	66,0

**Taula A6.5 Distribució de l'afiliació per característiques personals i segons activisme i implicació sindical** (Enquesta afiliació 2003, dades en %)

Característiques personals dels afiliats:		Total	Activisme dels afiliats			Implicació dels afiliats		
			Elevat	Mig	Baix	Càrrecs actuals	Afiliats actius	Resta afiliats
Edats	Fins 24 anys	3,0	28,0	24,0	48,0	12,5	16,7	70,8
	De 25 a 34	18,9	27,3	32,0	40,7	11,4	18,8	69,8
	De 35 a 44	28,9	28,4	37,1	34,5	15,2	18,3	66,5
	De 45 a 54	31,7	32,9	34,5	32,5	18,3	20,7	61,0
	55 i més	17,5	26,6	35,3	38,1	10,8	18,7	70,5
	Total	100	29,3	34,6	36,1	14,6	19,2	66,2
Sexe	Home	67,3	32,7	35,3	32,0	16,2	21,4	62,4
	Dona	32,7	22,6	33,0	44,4	11,5	14,6	73,9
	Total	100	29,4	34,6	36,1	14,6	19,2	66,2
Origen	Catalunya	57,8	29,1	33,8	37,1	13,4	20,6	65,9
	Resta Espanya	39,2	30,4	35,9	33,7	17,5	17,5	65,0
	Altres països	3,0	17,4	34,8	47,8	4,2	12,5	83,3
	Total	100	29,3	34,7	36,1	14,7	19,1	66,1
Estudis	Fins primària	34,5	27,7	38,7	33,6	17,6	17,3	65,1
	Batxillerat, formació professional	33,1	33,2	29,0	37,8	10,8	24,3	64,9
	Mitjos	14,6	33,6	33,6	32,8	17,9	20,5	61,5
	Superiors	17,8	22,0	37,6	40,4	13,5	12,8	73,8
	Total	100	29,4	34,6	36,1	14,7	19,3	66,0

**Taula A6.6 Distribució de l'afiliació per característiques laborals i segons activisme i implicació sindical** (Enquesta afiliació 2003, dades en %)

Característiques laborals:		Total	Activisme			Implicació		
			Elevat	Mig	Baix	Càrrecs actuals	Afiliats actius	Resta afiliats
Categoria	No qualificat	9,7	24,0	26,7	49,3	17,3	13,3	69,3
	Qualificat	40,3	34,0	35,8	30,2	13,4	24,6	62
	Administratiu-serveis en general	21,1	26,1	36,4	37,6	15,8	13,9	70,3
	Tècnic	21,1	26,5	33,7	39,8	17,5	15,1	67,5
	Cap o cap mig	7,8	30,6	35,5	33,9	9,8	23	67,2
	Total	100	29,5	34,6	35,9	14,8	19,2	66
Antiguitat	De 0 a 2 anys	10,5	7,3	28,0	64,6	4,9	4,9	90,2
	De 3 a 9	24,4	29,2	27,1	43,8	10,9	21,8	67,4
	De 10 a 19	31,5	33,5	36,7	29,8	17,7	19,8	62,5
	20 i més	33,7	33,0	39,4	27,7	17,4	21,2	61,4
	Total	100	29,5	34,4	36,1	14,6	19,2	66,2
Canvi d'empresa (darrers 10 anys)	No ha canviat	66,6	32,8	37,5	29,7	17,9	20,2	61,9
	1 vegada	16,8	27,3	28,8	43,9	9,8	20,5	69,7
	2 o més vegades	16,6	18,0	28,1	53,9	7	14,7	78,3
	Total	100	29,4	34,5	36,1	14,7	19,3	66
Contracte	Fix	95,0	30,3	34,9	34,9	15,3	19,7	65
	Temporal	5,0	15,8	28,9	55,3	7,9	10,5	81,6
	Total	100	29,6	34,6	35,8	14,9	19,3	65,8
Autonomia treball	Ordres estrictes	60,4	30,5	34,7	34,9	11,7	22,9	65,4
	Procediments rígids	18,4	32,9	29,5	37,7	22,1	13,1	64,8
	Ordres generals	17,0	24,2	37,9	37,9	17,6	13,7	68,7
	Amplia autonomia	4,3	22,9	42,9	34,3	12,1	15,2	72,7
	Total	100	29,5	34,6	35,9	14,6	19,2	66,2
Treball en equip	No	58,1	24,6	35,7	39,7	15,9	13,3	70,8
	Sí	41,9	36,0	33,2	30,8	12,5	27,7	59,9
	Total	100	29,4	34,7	36,0	14,5	19,3	66,2

**Taula A6.7 Distribució de l'afiliació per característiques personals, laborals i sindicals i segons si té o ha tingut alguna responsabilitat sindical o en el comitè d'empresa**  
(Enquesta afiliació 2003, dades en %)

Característiques afiliats:		Mai ha tingut càrrec	Ha tingut, però ara no	Amb càrrec actual	Total
Sexe	Home	68,2	15,6	16,2	100
	Dona	80,8	7,7	11,5	100
Edat	Fins 24 anys	87,0	0,0	13,0	100
	De 25 a 34	84,7	4,0	11,3	100
	De 35 a 44	72,5	12,2	15,3	100
	De 45 a 54	64,7	17,1	18,3	100
	55 i més	70,5	18,7	10,8	100
Lloc de naixement	Catalunya	73,5	13,0	13,4	100
	Resta Espanya	69,1	13,5	17,4	100
	Altres països	87,0	8,7	4,3	100
Nivell d'estudis	Fins primària	69,5	12,9	17,6	100
	Batxillerat, formació professional	75,0	14,2	10,8	100
	Mitjos	65,5	16,4	18,1	100
	Superiors	79,4	7,1	13,5	100
Categoria	Poc o no qualificat	76,6	6,5	16,9	100
	Operari qualificat	73,1	13,4	13,4	100
	Administratiu, serveis en general	73,7	10,8	15,6	100
	Tècnic o professional	71,5	10,9	17,6	100
	Cap o comandament mig	62,9	27,4	9,7	100
Antiguitat a l'empresa	Fins 3 anys	87,8	7,3	4,9	100
	De 3 a 9	82,4	6,7	10,9	100
	De 10 a 19	70,0	12,1	17,8	100
	20 i més anys	62,0	20,7	17,3	100
Canvi d'empresa (en els darrers 10 anys)	No ha canviat	66,2	16,1	17,8	100
	1 vegada	84,1	6,1	9,8	100
	2 o més vegades	85,9	7,0	7,0	100
Contracte	Fix	71,6	13,1	15,3	100
	Temporal	87,2	5,1	7,7	100
Autonomia en el treball	Ordres estrictes	76,5	11,7	11,7	100
	Procediments rígids	67,1	11,0	21,9	100
	Ordres generals	66,2	16,5	17,3	100
	Amplia autonomia	58,8	29,4	11,8	100
Data d'afiliació	Abans de 1990	50,8	27,5	21,7	100
	Entre 1990 i 1999	71,9	12,3	15,9	100
	A partir de 2000	81,0	8,2	10,8	100
Activisme sindical	Elevat	51,3	13,8	34,9	100
	Mig	75,9	13,5	10,6	100
	Baix	86,2	11,3	2,5	100
En centre de treball amb comitè empresa	No	85,0	9,8	5,3	100
	Sí	69,3	13,8	16,9	100
En centre de treball amb secció sindical CCOO	No	77,8	11,7	10,5	100
	Sí	70,9	13,1	16,0	100
Participació a reunions sindicals fora de l'empresa	No	82,8	12,7	4,6	100
	Sí	53,5	13,5	33,1	100
Federació	Comfia	79,7	7,6	12,7	100
	Metall	75,6	12,8	11,6	100
	Fiteqa	59,0	15,2	25,7	100
	Fetcomar	70,7	18,2	11,1	100
	Resta federacions	74,3	11,8	13,9	100
Total (mitjana enquesta)		72,4	12,9	14,6	100

**Taula A6.8 Distribució de l'afiliació per característiques sindicals i segons activisme i implicació sindical** (Enquesta afiliació 2003, dades en %)

Característiques sindicals	Total	Activisme dels afiliats			Implicació sindical		
		Elevat	Mig	Baix	Càrrecs actuals	Afiliats actius	Resta afiliats
Afiliat abans de 1990	15,0	37,5	35,0	27,5	21,8	21,0	57,1
Entre 1990 i 1999	45,2	29,5	36,8	33,7	15,9	17,9	66,2
A partir del 2000	39,8	26,3	32,0	41,8	10,7	19,9	69,4
Total	100	29,4	34,6	36,0	14,7	19,1	66,1
Comfia	10,0	16,5	34,2	49,4	12,8	6,4	80,8
Metall	21,6	35,7	32,7	31,6	11,8	27,1	61,2
Fiteqa	13,3	37,1	37,1	25,7	26,0	18,3	55,8
Fetcomar	12,5	29,0	35,0	36,0	11,0	23,0	66,0
Resta federacions	42,6	26,8	34,7	38,5	13,9	17,1	69,0
Total	100	29,3	34,6	36,1	14,5	19,1	66,4

**Taula A6.9 Distribució de l'afiliació per característiques sindicals del centre de treball i activisme i implicació sindical** (Enquesta afiliació 2003)

Característiques sindicals centre de treball		Total	Activisme afiliats			Implicació afiliats		
			Elevat	Mig	Baix	Càrrec sindical	Afiliats actius	Resta afiliats
Comitèd'empresa, delegats	No	17,2	9,0	21,1	69,9	5,3	6,0	88,7
	Sí	82,8	34,0	37,5	28,5	16,8	22,0	61,2
	Total	100	29,7	34,7	35,6	14,8	19,3	65,9
Secció sindical de CCOO	No	21,1	8,6	25,2	66,3	10,4	4,3	85,3
	Sí	78,9	35,5	37,4	27,1	16,0	23,6	60,4
	Total	100	29,8	34,8	35,4	14,9	19,5	65,6
Convocatòria reunions treballadors	No	26,2	1,5	19,0	79,5	7,3	1,5	91,2
	Sí	73,8	39,4	40,2	20,4	17,5	25,5	57,0
	Total	100	29,5	34,7	35,7	14,8	19,3	65,9
Convocatòria reunió afiliats	No	30,3	5,1	24,1	70,9	9,7	2,1	88,2
	Si	69,7	40,2	39,3	20,5	17,1	26,7	56,3
	Total	100	29,6	34,7	35,7	14,8	19,3	65,9
Convocatòria vaga general 2002	No	16,6	12,2	25,2	62,6	6,9	9,5	83,6
	Si	83,4	34,8	37,2	28,0	17,7	22,3	60,0
	Total	100	31,1	35,2	33,7	15,9	20,2	63,9





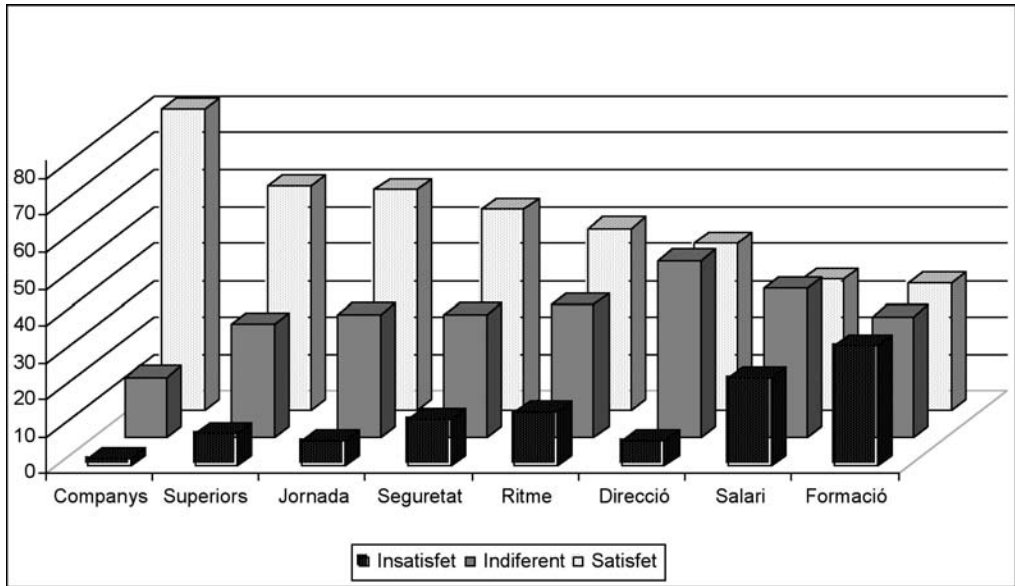
## 7. SATISFACCIÓ EN EL TREBALL

El nivell de satisfacció més elevat se centra en les relacions amb els companys, seguida de les relacions amb els superiors immediats i la jornada; la seguretat i el ritme tenen valoració mitjana i propera a la satisfacció amb la direcció (entre 40-50%), tot i que aquesta darrera rep més indiferència. Les valoracions més negatives se situen en la formació i el salari, seguides a força distància pel ritme i les condicions de seguretat en el treball. També convé remarcar que la satisfacció alta és bastant més subscripta que no pas la baixa i que la indiferència és elevada; superior al 30% en tots els casos, excepte en la relació amb els companys (16%) i en la relació amb la direcció (48%).

**Taula 7.1 Distribució de l'afiliació segons satisfacció en relació a diferents característiques del treball** (Enquesta afiliació 2003)

	Satisfet	Indiferent	Insatisfet	Total
Condicions de seguretat en el treball	54,3%	33,5%	12,5%	100%
Formació i preparació que rep per realitzar el treball	34,4%	33,0%	32,6%	100%
El ritme amb el que ha de realitzar el treball	49,4%	36,3%	14,3%	100%
El tracte que rep dels seus superiors	60,8%	30,7%	8,5%	100%
El salari que percep	35,6%	40,7%	23,7%	100%
La jornada de treball	60,0%	33,5%	6,6%	100%
Les relacions amb els companys de treball	81,8%	16,5%	1,7%	100%
Les relacions amb la direcció	45,4%	48,1%	6,5%	100%
<i>Mitjana del conjunt de factors</i>	52,7%	34,0%	13,3%	100%
Nivell de satisfacció agrupat	Alt (7,5-10)	Mig (5 a 7,5)	Baix (0 a 4,5)	
Satisfacció general amb el treball	38,1%	47,4%	14,5%	100%

**Gràfic 7.1 Distribució de l'afiliació segons satisfacció en relació a diferents característiques del treball (Enquesta afiliació 2003)**



La següent taula ens permet comparar la resposta amb la *Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo* del Ministerio de Trabajo (ECVT), dirigida al conjunt de treballadors espanyols<sup>1</sup>. En termes comparatius podem dir que hi ha més satisfacció amb el salari per part del conjunt d'assalariats que no pas entre els afiliats de CCOO de Catalunya (tot i que el nivell d'insatisfacció no varia); les relacions amb els companys de treball són avaluades de forma similar i amb molta satisfacció. La satisfacció amb la direcció revela una diferència molt notòria de percepció amb un índex de satisfacció 21 punts per sota en el cas dels afiliats (tot i que no hi variacions en la insatisfacció). La menor comparabilitat la tenim en el cas del nivell de satisfacció general; hi ha menor satisfacció entre els afiliats i també major indiferència i insatisfacció, respecte del conjunt d'ocupats i assalariats; en tot cas el nostre indicador de satisfacció general és un índex agrupat, mentre que en la ECVT és una pregunta concreta.

<sup>1</sup> Per poder comparar resultats hem efectuat alguns ajustos. Així, en el cas de les relacions amb els companys i la direcció hem considerat com satisfet les respostes, bastant o molt bones; com indiferent, ni bones ni dolentes i insatisfet, bastant o molt dolentes. En el cas del salari, la pregunta de la ECVT és sobre els ingressos i hem considerat com satisfet (satisfet i molt satisfet), indiferent (ni satisfet, ni insatisfet) i com insatisfet (insatisfet i molt insatisfet). Pel que fa a la satisfacció general amb el treball, en el cas de la ECVT es fa una pregunta concreta i genèrica (que és l'opció correcta), mentre el nostre índex de satisfacció s'ha generat en funció del conjunt de respostes a condicions específiques de treball (una opció més discutible). En tot cas el 0-4,5 d'insatisfacció és el 0-4 de la ECVT, el 5-7,5 d'indiferència és el 5-7 ECVT i el 7,5-10 nostre és el 8-10 de la ECVT.

**Taula 7.2 Comparació sobre la satisfacció entre 'Enquesta afiliació 2003' i 'ECVT 2003'**

	Enquesta	Satisfet	Indiferent	Insatisfet
El salari que percep	Afiliació	35,6	40,7	23,7
	ECVT	46,6	28,2	25,2
Les relacions amb els companys de treball	Afiliació	81,8	16,5	1,7
	ECVT	83,3	14,1	2,5
Les relacions amb la direcció	Afiliació	45,4	48,1	6,5
	ECVT	65,0	28,1	6,9
Nivell de satisfacció agrupat	Afiliació	38,1	47,4	14,5
	ECVT	49,0	42,0	8,9

Contemplant els encreuaments amb el nivell de satisfacció general (índex sintètic o agrupat), s'observa que l'actitud de l'empresa o política de gestió de personal és important per distribuir satisfacció i insatisfacció i que això té un efecte immediat sobre la forma d'afrontar les relacions laborals. És a dir, l'existència d'un departament o de un directiu especialitzat en la gestió de personal i recursos humans, s'uneix a la major informació al personal i es vincula a unes relacions laborals en les que predomina la negociació col·lectiva; aquestes condicions alimenten les respostes de major satisfacció. En sentit contrari, la insatisfacció és més sostinguda allò on no hi ha departament de personal, la direcció no informa i les relacions laborals són una barreja de decisió empresarial i negociació col·lectiva.

**Taula 7.3 Característiques de l'afiliació o de llurs centres de treball en relació a l'índex de satisfacció general amb el treball (Enquesta afiliació 2003)**

<b>Afiliació amb més satisfacció</b>	<b>Afiliació amb més insatisfacció</b>
- En empresa amb departament recursos humans	- En empresa sense departament recursos humans
- Empresa que informa a través de varis procediments; sobretot per vies indirectes	- Empresa que no informa
- Amb condicions d'ocupació regulades per negociació col·lectiva sobretot; també altres vies i acord individual	- Amb condicions d'ocupació regulades per mixt decisió empresa / negociació col·lectiva
- Afiliats (homes)	- Afiliades (dones)
- Amb estudis superiors	- Amb estudis fins primària
- Caps sobretot; i tècnics	- No qualificats
- Afiliats que no han canviat d'empresa	- Amb elevada rotació d'empresa
- Que treballen amb més autonomia	- Que treballen sota ordres estrictes
- Afiliats actius	- En empresa sense assemblees de treballadors
	- En empresa sense assemblees d'afiliats
	- Càrrecs sindicals

Novament, tot i que amb poques però significatives variables, retrobem els pols segmentats de treballadors primaris (vinculats a la satisfacció) i treballadors secundaris (vinculats a les condicions de treball menys satisfactòries), que ja hem vist en capítols anteriors. Si tenim en compte aquesta distinció la resta de variables rellevades en aquest cas (característiques personals i laborals), són plenament coherents. Entre els afiliats primaris, els homes amb estudis superiors i amb categoria de cap o tècnic, amb treball estable i antiguitat (no han canviat d'empresa) i amb autonomia en el treball; entre els afiliats secundaris, les dones, i els afiliats amb estudis baixos, no qualificats, baixa estabilitat i elevada rotació, juntament amb un treball realitzat sota ordres estrictes (molt baixa o nul·la autonomia. En el cas de la insatisfacció, aquesta es localitza així mateix en els centres de treball amb baixa convocatòria d'accions sindicals (assemblees i reunions). En canvi, és notable la presència de càrrecs sindicals actuals entre els insatisfets; qüestió que com hem comentat anteriorment (capítol 6), s'uneix a la seva presència en centres relativament més propensos a disminuir la plantilla o en els que la direcció informa indirectament, revela una major tensió.

### **La satisfacció amb les condicions de treball**

La satisfacció amb les condicions de treball és relaciona amb la innovació organitzativa per part de l'empresa i amb la negociació col·lectiva com a forma principal de regulació. La insatisfacció de nou es relaciona amb el model mixt empresa/negotiació col·lectiva de regulació de les condicions d'ocupació i amb els càrrecs sindicals actuals.

**Taula 7.4 Característiques de l'afiliació o llurs centres de treball en relació a l'índex de satisfacció amb les condicions de treball** (Enquesta afiliació 2003)

<b>Afiliació amb més satisfacció</b>	<b>Afiliació amb més insatisfacció</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>- En empresa innovadora en organització del treball</li><li>- Amb condicions d'ocupació regulades per negociació col·lectiva</li><li>- Afiliats que han tingut càrrec sindical</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Amb condicions d'ocupació regulades per mixt decisió empresa / negociació col·lectiva</li><li>- Afiliats amb càrrec sindical actual</li></ul>

### **La satisfacció amb la formació**

Per tractar la satisfacció amb la formació, recordem algunes freqüències ja comentades en altres capítols. El 65% dels afiliats ha participat en cursos de formació; la major part dels cursos són proporcionats per l'empresa (entre el 84 i el 95%); la decisió de participar la pren l'empresa (62%), tot i que en una quarta part dels casos ho decideix el treballadors indivi-

dualment i només en el 12% és una decisió col·lectiva. La satisfacció amb la formació és reparteix en tres terços (satisfet, indiferent, insatisfet). Ara bé els tres terços esmentats varien si introduïm diferències entre afiliats amb formació i aquells que no (veure la taula 7.5).

**Taula 7.5 Satisfacció amb la formació en relació a la participació en cursos de formació**  
(Enquesta afiliació 2003)

	Satisfet	Indiferent	Insatisfet	Total
Satisfacció amb la formació	34,4%	33,0%	32,6%	100%
Ha participat en cursos de formació?	Satisfet	Indiferent	Insatisfet	Total
No	15,2%	14,2%	70,6%	100%
Sí	45,0%	43,4%	11,6%	100%
Total	34,5%	33,1%	32,5%	100%

Si mirem la taula que segueix, veurem que la insatisfacció és lleugerament més elevada en el cas en que la direcció decideix sobre els cursos de formació, mentre és lleugerament més baixa allà on l'individu decideix. També s'aprecia que la satisfacció és més elevada allà on la decisió és col·lectiva (empresa i comitè o sindicat); la indiferència és més elevada en els casos en els que predominen les decisions individuals, mentre que la insatisfacció és menor. En general, però les variacions no són elevades.

**Taula 7.6 Distribució de l'afiliació segons satisfacció amb la formació i decisió sobre la participació en formació** (Enquesta afiliació 2003)

Satisfacció formació	Qui decideix sobre la participació en formació			Total
	Direcció empresa	Direcció empresa / comitè empresa	Acord individual / direcció empresa	
Satisfet	45,7%	50,0%	44,1%	45,8%
Indiferent	43,1%	38,7%	47,2%	43,6%
Insatisfet	11,3%	11,3%	8,7%	10,6%
Total	100%	100%	100%	100%

Qui facilita o qui paga el curs és una altra qüestió i aquí si que sorgeixen diferències de manera que aquells afiliats amb més insatisfacció són els que no reben aquest servei per part de l'empresa.

**Taula 7.7 Distribució de l'afiliació segons satisfacció amb la formació i qui proporciona el curs de formació** (Enquesta afiliació 2003)

Satisfacció formació	El proporciona l'empresa			Total
	No	Sí	Alguns sí, altre(s) no	
Satisfet	21,4%	46,8%	38,8%	45,0%
Indiferent	35,7%	42,2%	53,7%	43,5%
Insatisfet	42,9%	11,1%	7,5%	11,5%
Total	100%	100%	100%	100%

La satisfacció amb la formació és l'indicador que discrimina més àmpliament el conjunt de característiques o variables independents de la mostra; aportant també pautes de la segmentació entre treballadors primaris i secundaris, a pesar de que rep en conjunt, juntament amb el salari, menys valoració positiva. La taula és llegeix per si sola i abunda en la idea apuntada en l'anàlisi de les variables anteriors; és a dir, tot i que no discrimina per tipus de regulació de les condicions d'ocupació, sí que les característiques de l'estructura productiva, de la gestió de personal, de les característiques dels afiliats, o de la capacitat sindical dels centres on és major la satisfacció (gran empresa, serveis, innovadora, departament de recursos humans) o la insatisfacció (indústria privada, empresa no innovadora, no informa) pres-suposen una certa coherència amb la distinció entre centres de treball o treballadors primaris i secundaris. S'observa de nou que la insatisfacció amb la formació és més elevada entre càrrecs sindicals actuals que entre aquells que són actius sindicalment parlant, però ja no tenen responsabilitats organitzatives. De la mateixa manera hi ha més satisfacció amb la formació entre els treballadors centrals que entre els perifèrics i la manca d'estructures de representació sindical (comitè d'empresa, sessió sindical d'empresa) suposen més insatisfacció. En la teoria actual es reconeix una empresa amb recursos humans sí aquesta funciona a partir de l'existència de mercat intern de treball, plans de qualificació i carrera del personal i, també, polítiques de formació del personal; alguns teòrics van més enllà i només reconeixen explícitament empreses amb pràctiques de recursos humans, sí aquestes fan una gestió de personal acompanyada d'unes relacions laborals caracteritzades per la negociació col·lectiva amb una representació autònoma i/o sindical dels treballadors. La taula que segueix sembla confirmar algunes d'aquestes apreciacions.

**Taula 7.8 Característiques de l'afiliació o llurs centres de treball en relació a la satisfacció amb la formació** (Enquesta afiliació 2003)

Afiliació amb més satisfacció	Afiliació amb més insatisfacció
<ul style="list-style-type: none"> <li>- En cooperativa-societat anònima laboral</li> <li>- Serveis públics / empresa pública</li> <li>- Empresa multinacional</li> <li>- Empresa innovadora</li> <li>- Empresa amb departament recursos humans</li> <li>- Empresa que no informa / ho fa per moltes vies, sobretot indirectes</li> <li>- Afiliats (homes)</li> <li>- Amb estudis superiors</li> <li>- Que treballen amb més autonomia</li> <li>- Tècnics, comandaments</li> <li>- Afiliats actius</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- En empresa privada / Cooperativa</li> <li>- Petita empresa</li> <li>- Empresa no innovadora</li> <li>- Sense departament recursos humans</li> <li>- Empresa que no informa</li> <li>- Amb estudis fins primària</li> <li>- No qualificats i qualificats</li> <li>- Amb menys antiguitat a l'empresa</li> <li>- Amb poca autonomia en el treball</li> <li>- En empresa comitè d'empresa o delegat</li> <li>- En empresa sense sessió sindical de CCOO</li> <li>- En empresa sense assemblees de treballadors</li> <li>- En empresa sense assemblees d'afiliats</li> <li>- Càrrecs sindicals</li> </ul>

### La satisfacció amb el ritme de treball

Tot i tenir pocs encreuaments significatius, la satisfacció amb el ritme de treball aporta breus però interessants distincions relacionades amb el nivell de satisfacció general o amb les condicions de treball; així, s'observen diferències entre afiliats amb formes de regulació de l'ocupació del tipus negociació col·lectiva (més satisfacció amb el ritme de treball) o d'acció individual (menys satisfactòria). Però així com la satisfacció amb el ritme de treball es relaciona amb l'autonomia en la presa de decisions sobre la feina, la insatisfacció es més acusada entre aquells que suposadament treballen en equip (una tècnica 'innovadora' destinada precisament a motivar als empleats). En aquest cas exercir un càrrec sindical o unitari en l'actualitat no suposa canvis en la valoració.

**Taula 7.9 Característiques dels afiliats o llurs centres de treball en relació a la satisfacció amb el ritme de treball** (Enquesta afiliació 2003)

Afiliació amb més satisfacció	Afiliació amb més insatisfacció
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Amb condicions d'ocupació regulades per negociació col·lectiva</li> <li>- Afiliats (homes)</li> <li>- Que treballen amb més autonomia</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Amb condicions d'ocupació regulades per acord individual</li> <li>- Que treballen en equip</li> </ul>



## La satisfacció amb el tracte dels superiors

La satisfacció amb el tracte que rep dels superiors és en certa manera una forma d'obtenir un negatiu de l'actitud de l'empresa, car la pregunta es fa als treballadors (afiliats) i no a la direcció. Aquí hi ha algun element més contradictori respecte de les anteriors. Per exemple, la satisfacció amb el tracte dels superiors és molt elevada entre aquells que regulen la seva relació salarial individualment (naturalment es tracta d'assalariats amb capacitat negociadora), però també entre aquells que afirmen que en el seu centre de treball la negociació col·lectiva és la forma principal de regulació. En canvi, clarament l'empresa que no informa es relaciona amb la insatisfacció en major grau que en el cas dels centres de treball que informen. Hi ha també més satisfacció amb la direcció entre els treballadors centrals; tot i que la insatisfacció no es vincula directament als perifèrics. De nou tenir una responsabilitat sindical actual es vincula a la insatisfacció amb la direcció; mentre la satisfacció se relaciona amb els actius i afiliats que havien tingut càrrec.

**Taula 7.10 Característiques dels afiliats o llurs centres de treball en relació a la satisfacció amb el tracte que rep dels superiors** (Enquesta afiliació 2003)

Afiliació amb més satisfacció	Afiliació amb més insatisfacció
<ul style="list-style-type: none"><li>- En empresa que informa a través de varis procediments, per vies indirectes i directes</li><li>- Amb condicions d'ocupació regulades per acord individual; també negociació col·lectiva</li><li>- Afiliats (homes)</li><li>- Amb estudis superiors</li><li>- Que treballen amb més autonomia</li><li>- Tècnics, comandaments</li><li>- Afiliats que han tingut càrrec sindical</li><li>- Afiliats actius</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>- En empresa que no informa o ho fa per vies indirectes</li><li>- Afiliats amb càrrec actual</li></ul>

## La satisfacció amb el salari

En relació a d'altres variables la insatisfacció amb el salari és menor, però és elevada la indiferència. Si comparem el nivell de satisfacció en funció de qui pren les decisions sobre el salari, veurem que el nivell més alt de satisfacció està en l'acord individual; la indiferència està vinculada al conveni i la insatisfacció amb la decisió empresarial.

**Taula 7.11 Distribució de l'afiliació segons satisfacció amb el salari en relació a la forma de decisió sobre el salari** (Enquesta afiliació 2003)

Satisfacció salari	Conveni col·lectiu	Millores empresa	Decisió empresa	Acord individual	Mitjana satisfacció amb el salari
Satisfet	34,7%	39,3%	36,7%	50,0%	35,6%
Indiferent	42,3%	37,4%	33,3%	33,3%	40,9%
Insatisfet	22,9%	23,4%	30,0%	16,7%	23,5%
Total	100%	100%	100%	100%	100%

La satisfacció a l'entorn del salari també la podem distingir en funció dels elements que el componen. La prima variable d'àrea de treball (la reben el 15% dels afiliats) o la individual (la reben el 36% dels afiliats) són les més satisfactòries i les que generen un major diferencial de satisfacció a favor dels que reben aquests tipus de prima, en relació als afiliats que no tenen opció a aquest complement; l'antiguitat (rebuda pel 69% dels afiliats) també és important en la generació de satisfacció i de diferència entre beneficiaris i no beneficiaris. La indiferència genera diferencials paradoxals, de fet els que cobren salari i complements fixos de conveni (95% dels afiliats) i complements fixos personals (51% dels afiliats) mostren major indiferència que aquells afiliats que no els cobren; sembla com un element donat i garantit (pot ser un efecte de l'extensió *erga omnes*). Però, si ens fixem en la insatisfacció, precisament els seus nivells més elevats estan entre els que no cobren els complements de conveni, amb una diferència negativa molt elevada entre beneficiats i no beneficiats; de fet, això és així en tots els casos, excepte en el cas de les hores extres i altres pagaments referits a la variabilitat de la jornada o l'horari (34,5% dels afiliats). Els diferencials de insatisfacció entre els que reben un o altre tipus de pagament i aquells que no els reben, generen uns greuges comparatius que podem mesurar en funció de les relativament altes diferències negatives.

**Taula 7.12 Satisfacció amb el salari en funció de la percepció de diferents components salarials** (Enquesta afiliació 2003)

Component dels salari	El rep?	Satisfet	Indiferent	Insatisfet
Salari i complement conveni	No	34,2	23,7	42,1
	Si	35,8	41,5	22,7
Complement fix personal	No	36,0	36,8	27,2
	Si	34,4	46,3	19,3
Antiguitat	No	30,0	40,9	29,1
	Si	38,1	41,0	21,0
Hores extres, etc.	No	35,2	41,2	23,6
	Si	36,0	40,4	23,6
Prima variable individual	No	31,6	40,6	27,8
	Si	42,0	41,7	16,3
Prima variable àrea	No	34,0	41,3	24,8
	Si	44,7	38,8	16,5
Prima variable empresa	No	34,7	40,5	24,9
	Si	38,7	44,5	16,8

Pel que fa a la relació entre la satisfacció amb el salari respecte de les variables explicatives, sembla seguir la pauta del tracte que rep dels superiors. Així la satisfacció amb el salari és més elevada entre els afiliats amb formes de regulació de les condicions d'ocupació unides a la negociació col·lectiva o bé, en l'extrem contrari, a la negociació individual. Trobem aquí una nova característica, i és que els problemes de plantilla generen major insatisfacció. La no informació es relaciona amb la insatisfacció amb el salari, però també hi ha centres de treball amb baixa informació en els que la capacitat negociadora dels treballadors centrals els permet expressar satisfacció amb el salari. Novament, la satisfacció amb el salari es vincula amb els treballadors centrals i la insatisfacció amb els perifèrics; i, finalment, els càrrecs actuals posats en el seu paper crític, assenyalen major grau d'insatisfacció.

**Taula 7.13 Característiques de l'afiliació o llurs centres de treball en relació a la satisfacció amb el salari** (Enquesta afiliació 2003)

<b>Afiliació amb més satisfacció</b>	<b>Afiliació amb més insatisfacció</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- En empresa amb augment de plantilla</li> <li>- Empresa amb augment d'activitat</li> <li>- Empresa que informa per moltes vies, indirectes</li> <li>- Amb condicions d'ocupació regulades per negociació col·lectiva sobretot; també acord individual</li> <li>- Afiliats (homes)</li> <li>- Caps i tècnics</li> <li>- Que treballen amb més autonomia</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- En empresa amb plantilla i activitat en descens o que només augmenta l'activitat</li> <li>- Empresa que no innova en tecnologia</li> <li>- Amb condicions d'ocupació regulades per acord individual; també mixt decisió empresa / negociació col·lectiva</li> <li>- Empresa que no informa</li> <li>- Operaris no qualificats</li> <li>- Càrrecs sindicals</li> </ul>

### La satisfacció amb la jornada de treball

La satisfacció amb la jornada de treball, tot i que ofereix un ventall reduït de característiques associades, s'apropa en alguns punts significatius al resum efectuat al voltant de la formació. Més satisfacció en la jornada en empreses públiques i en els serveis, que en la indústria privada. També la satisfacció amb la jornada es vincula amb algunes característiques de treballadors centrals.

**Taula 7.14 Característiques de l'afiliació o llurs centres de treball en relació a la satisfacció amb la jornada de treball** (Enquesta afiliació 2003)

<b>Afiliació amb més satisfacció</b>	<b>Afiliació amb més insatisfacció</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- En empresa pública / administracions públiques</li> <li>- Serveis públics</li> <li>- Petit centre de treball</li> <li>- Empresa amb departament recursos humans</li> <li>- Amb condicions d'ocupació regulades per negociació col·lectiva sobretot; també acord individual</li> <li>- Afiliats (homes)</li> <li>- Que no han canviar d'empresa</li> <li>- Que treballen amb més autonomia</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Indústria privada</li> <li>- Empresa amb augment d'activitat o de plantilla</li> </ul>

## **La satisfacció amb les relacions amb els companys de treball**

La satisfacció amb les relacions socials amb els companys de treball, és poc neta. D'entrada es vincula a les empreses que innoven tecnologia, però no necessàriament a aquelles que innoven producte o qüestions organitzatives (no sempre aquestes darreres impliquen major satisfacció pels treballadors). També els homes es mostren més satisfets, però això no implica major insatisfacció entre les dones. Les dues darreres característiques tindrien que perfilar-se molt per veure el conjunt d'elements que poden contribuir a que allà on no hi ha delegat de CCOO, i un nivell mig d'activisme sindical, hi hagi més satisfacció en la relació amb els companys. No hi ha característiques rellevants que permetin distingir grups més insatisfets respecte de les relacions amb els companys.

**Taula 7.15 Característiques de l'afiliació o llurs centres de treball en relació a la satisfacció amb els companys de treball** (Enquesta afiliació 2003)

<b>Afiliació amb més satisfacció</b>	<b>Afiliació amb més insatisfacció</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>- En empresa innovadora en tecnologia; també empresa poc innovadora</li><li>- Afiliats (homes)</li><li>- Afiliats sense responsabilitats sindicats</li><li>- Afiliats d'activisme mig</li></ul>	

De les variables relacionals (relacions socials), el paper de la direcció de l'empresa o del centre de treball és la que sustenta un menor índex de satisfacció. En tot cas és molt significatiu que aquí si que és molt discriminant el creixement de l'activitat i de la plantilla; al cap i la fi aquesta és una de les funcions clares de la direcció d'una empresa vista des de l'altre pol: assegurar el mercat i crear llocs de treball. En el cas de les cooperatives el seu baix nombre faria necessari una identificació molt precisa de tots els casos implicats. Confirmant l'apreciació de la variable anterior els canvis organitzatius, a pesar de la filosofia i el marketing que els envolta, no sempre generen satisfacció amb els que són els responsables directes de la seva implantació.

**Taula 7.16 Característiques dels afiliats o llurs centres de treball en relació a la satisfacció amb la direcció de l'empresa** (Enquesta afiliació 2003)

Afiliació amb més satisfacció	Afiliació amb més insatisfacció
<ul style="list-style-type: none"> <li>- En cooperativa</li> <li>- Empresa amb augment de l'activitat i de la plantilla</li> <li>- Empresa que informa a través de varis procediments; sobretot per vies indirectes</li> <li>- Amb condicions d'ocupació regulades per acord individual sobretot; també negociació col·lectiva i altres vies</li> <li>- Afiliats que treballen amb més autonomia</li> <li>- Que treballen en equip</li> <li>- Afiliats actius</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- En cooperativa</li> <li>- Empresa amb descens de l'activitat i de la plantilla</li> <li>- Empresa amb canvis en l'organització del treball</li> <li>- Empresa que no informa; quan ho fa, per vies indirectes</li> <li>- Amb condicions d'ocupació regulades per negociació col·lectiva</li> <li>- Afiliats sense responsabilitats sindicals; també amb càrrec sindical</li> </ul>

Coherentment amb els comentaris expressats anteriorment, la regulació laboral individual es vincula amb la satisfacció amb l'empresa, també en part amb la negociació col·lectiva. Però a la vegada, aquesta darrera és institucionalització del conflicte entre dues parts; potser per això la insatisfacció amb la direcció té un percentatge més elevat entre aquells afiliats les condicions de treball dels quals es regulen predominantment per mitjans col·lectius; sobretot, si l'empresa no informa, revelant d'aquesta manera una actitud poc favorable a la negociació. L'equip de treball no genera més satisfacció amb el ritme, però sí amb la direcció de l'empresa. Novament els afiliats amb responsabilitats sindicals actuals es mostren més insatsfets.

## 7.1 Resum

1. El nivell de satisfacció més elevat se centra en els companys, seguida dels superiors immediats i la jornada; la seguretat i el ritme tenen valoració mitjana i propera a la satisfacció amb la direcció (entre 40-50%), tot i que la direcció rep més indiferència. Les valoracions més negatives se situen en la formació (la més relacionada amb les variables explicatives) i el salari, seguides a força distància pel ritme i les condicions de seguretat en el treball.

2. En termes comparatius de l'enquesta d'afiliats 2003 amb la del Ministeri de Treball podem dir que hi ha més satisfacció amb el salari per part del conjunt d'assalariats que no pas entre els afiliats a CCOO de Catalunya; les relacions amb els companys de treball són avaluades

de forma similar i amb molta satisfacció. La satisfacció amb la direcció revela una diferència molt notòria de percepció amb un índex de satisfacció 21 punts per sota en el cas dels afiliats. La major distància s'expressa en el cas del nivell de satisfacció general; hi ha menor satisfacció entre els afiliats a CCOO.

3. La satisfacció general és més elevada allà on les empreses disposen d'alguna estructura que sostingui la gestió de personal o bé amb regulació de les condicions d'ocupació mitjançant la negociació col·lectiva. També la satisfacció amb el ritme de treball o la jornada, segueix una valoració similar.

4. La satisfacció amb les condicions de treball és relaciona amb la innovació organitzativa i la negociació col·lectiva com a forma principal de regulació. Més insatisfacció entre càrrecs sindicals actuals, pot ser per la seva major presència en empreses amb tendència a disminuir la plantilla o en les que la direcció no informa als treballadors.

5. En grans empreses, en els serveis, empreses innovadores i amb departament de recursos humans es dóna major satisfacció amb la formació; mentre que en la indústria privada, en les empreses no innovadores o que no informen als treballadors la insatisfacció amb la formació és més alta. S'observa que la insatisfacció amb la formació és més elevada entre càrrecs sindicals actuals.

6. La satisfacció amb el tracte dels superiors, o amb el salari, és molt elevada entre aquells que regulen la seva relació salarial individualment, però també entre aquells que afirmen que en el seu centre de treball la negociació col·lectiva és la forma principal de regulació. En canvi, clarament l'empresa que no informa es relaciona amb la insatisfacció en major grau que els centres de treball que informen. De nou, tenir una responsabilitat sindical actual es vincula a la insatisfacció en aquests punts.

7. De les variables relacionals (relacions socials) vinculades amb la satisfacció, el paper de la direcció de l'empresa o centre de treball és la que sustenta un menor índex de satisfacció. En tot cas, és molt significatiu que aquí si que és molt discriminant el creixement de l'activitat i de la plantilla. També aquí els càrrecs sindicals actuals es mostren més insatisfets.

## 8. SIMILITUDS I DIFERÈNCIES EN L'AFILIACIÓ SINDICAL: UNA ANÀLISI BASADA EN TIPOLOGIES

### 8.1 Principals tipologies d'afiliats i afiliades

Observacions i estudis sobre l'afiliació als sindicats, a Espanya i a altres països, coincideixen en destacar una major heterogeneïtat del conjunt dels afiliats: en general, augmenta la presència de dones als sindicats, també de treballadors dels serveis, de petits centres de treball i en situacions ocupacionals més variades. Si bé hi ha un cert consens de que s'ha tendit a sobreestimar, al menys en els seus termes quantitativs, la centralitat de l'anomenat treballador tradicional obrer industrial, en masculí, hi ha pocs dubtes que els grans sindicats en anys recents amplien i alteren la seva base afiliativa. A fi de ressaltar aquests aspectes, presentem a continuació els principals resultats d'una anàlisi de tipologies, que permet destacar precisament quins són els principals grups observables en el conjunt afiliatiu, i quines són les seves característiques més sobresortints, similituds i diferències.

L'estudi portat a terme l'any 1998 (Alós *et al*, 2000) va posar de manifest l'existència de sis col·lectius a CCOO de Catalunya, diferenciats entre ells i amb sensible (mai total, sens dubte) homogeneïtat interna. Aquests col·lectius varen ser identificats, en l'esmentat estudi, com els *tradicionals*, els *emergents*, els *homes joves*, les *dones*, els *aturats* i els *jubilats*, identificació realitzada a partir d'alguns dels seus trets més significatius. En l'estudi de l'any 1998 es va observar que el grup dels tradicionals englobava aproximadament un 25% de l'afiliació, el dels emergents un altre 25%, el dels homes joves un 17%, el de les dones un 18%, el dels aturats un 7% i el dels jubilats un 8%. Excloent els no ocupats, els quatre primers grups representen, respectivament, el 16%, el 22%, el 38% i el 23% de l'afiliació del sindicat.

A partir d'uns criteris similars als utilitzats en el referit estudi de 1998, hem procedit de nou, a través d'una anàlisi multivariada, a la identificació de col·lectius homogenis entre el conjunt de l'afiliació. Seguint el procediment de l'any 1998, les variables que han servit per a la identificació d'aquests grups es refereixen a algunes característiques personals (edat, sexe i nivell d'estudis), altres ocupacionals (categoria laboral, sector d'activitat, plantilla del centre de treball i antiguitat a l'empresa) i encara una altra, l'antiguitat en l'afiliació al sindicat. Com destaquen diferents estudis, aquestes variables són especialment significatives en la caracterització de tipologies d'afiliats. L'any 1998 es va incloure en l'anàlisi la variable salari, que no es disposa en aquesta ocasió. S'ha de tenir present que l'estudi de l'any 1998 es referia al conjunt de l'afiliació del sindicat, mentre en aquesta ocasió l'univers es limita als afiliats i afiliades assalariats ocupats.

Com s'ha exposat en la part metodològica, l'anàlisi multivariada ens permet en aquesta ocasió identificar quatre grups. Els gràfics 8.1 i 8.2 a continuació mostren la contribució de les

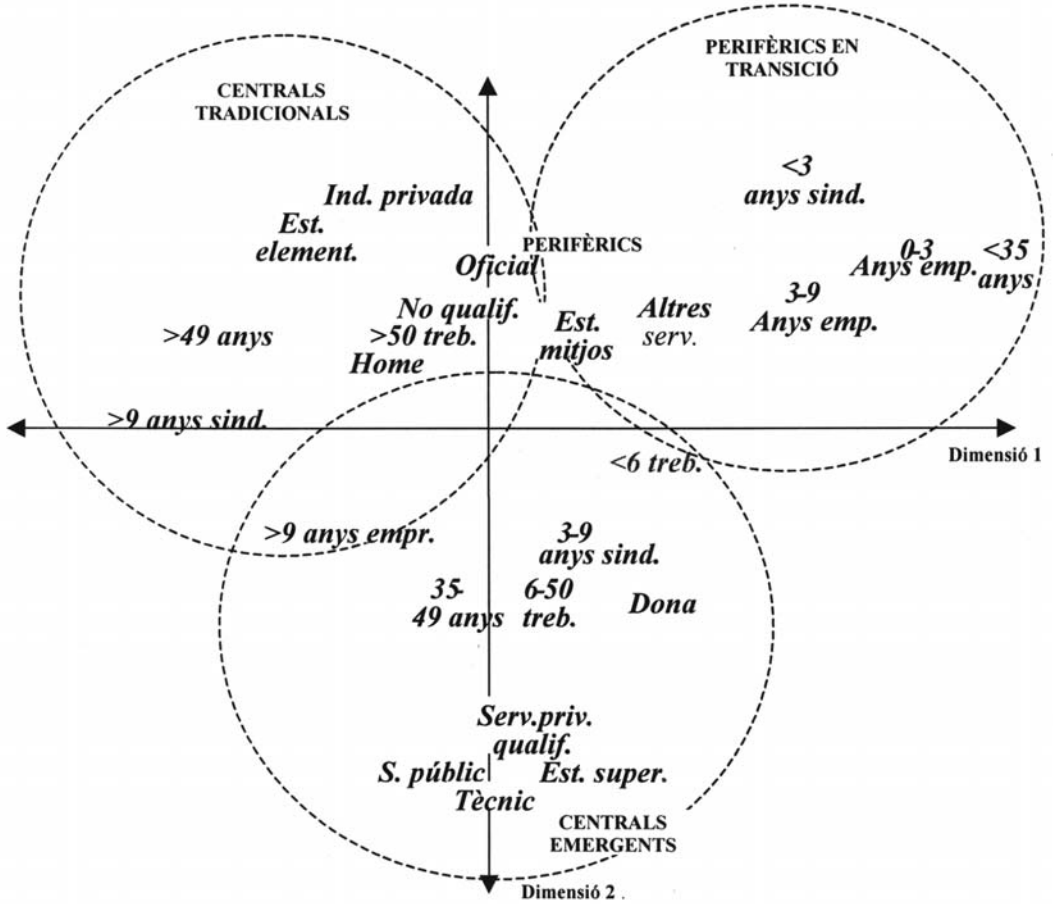


categories contemplades en dues dimensions, i la situació dels grups resultants als paràmetres. S'observa com l'eix horitzontal recull bàsicament la dimensió temps: situa a l'esquerra del gràfic les majors antiguitats sindicals i laborals, així com les edats més elevades. En la part oposada de l'eix es troben les categories inverses (baixes antiguitats i edats joves). Aquest eix permet diferenciar dos tipus d'afiliats, que anomenem **central tradicional** (a l'esquerra del gràfic 8.1) i a la dreta els **perifèric en transició**.

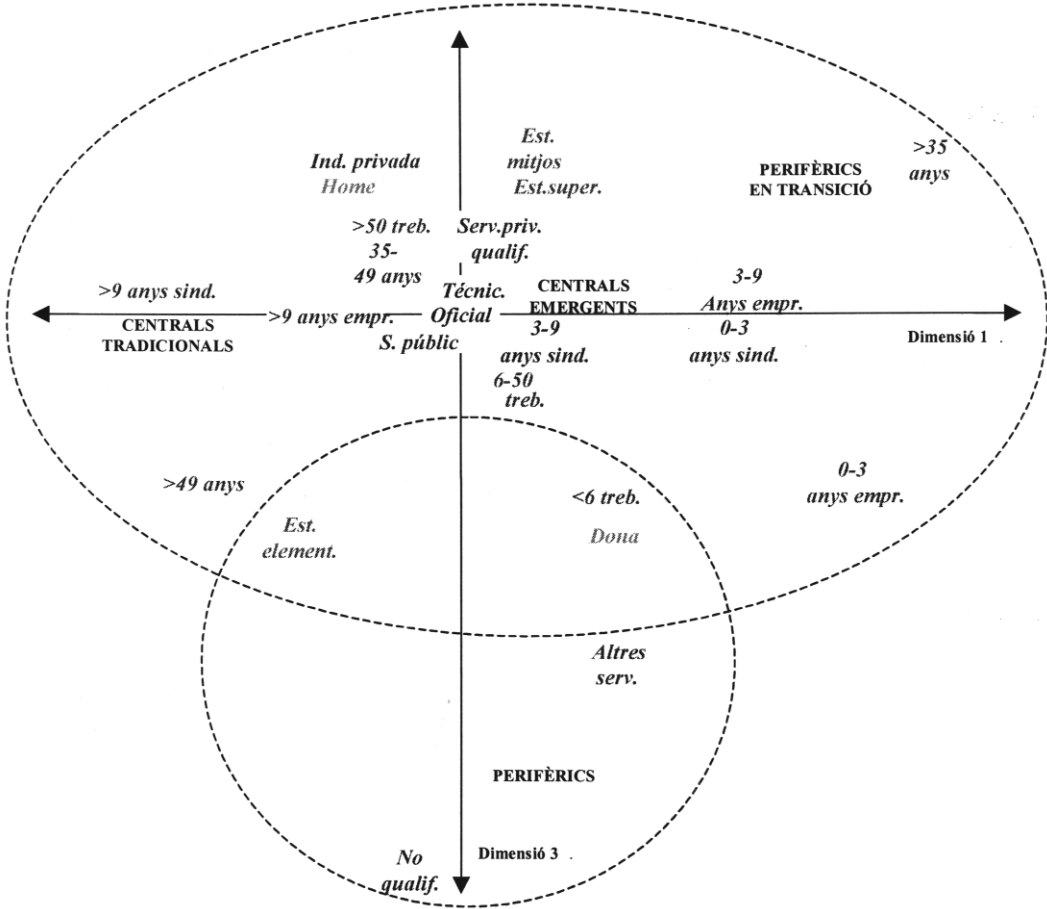
La segona dimensió (vertical) ve definida especialment per la qualificació, nivell d'estudis i sector d'activitat. Concretament, oposa les qualificacions altes amb la resta, els estudis superiors amb la resta, i el treball en el sector públic o en els serveis privats qualificats amb la resta. Mentre que els dos grups d'afiliats definits més amunt es situen en la part superior de l'eix, un tercer grup es pot identificar més avall: l'anomenem **centrals emergents**, en el sentit de que es tracta d'un perfil de treballador consolidat a l'empresa i en el sindicat, però molt diferenciat del treballador industrial fordista clàssic.

Finalment, un quart grup, que hem anomenat **perifèrics**, queda difuminat en el primer gràfic, ja que allò que el defineix es projecta especialment en la tercera dimensió: es tracta majoritàriament de dones que treballen en altres serveis i, molt particularment, sense qualificació. Per això, en el segon gràfic (que recull les dimensions 1 i 3), s'observa com els tres primers grups es situen com un tot a la part superior del gràfic, mentre que el grup de perifèrics, si bé minoritari quantitativament parlant, es distingeix clarament dels anteriors per la seva baixa qualificació.

Gràfic 8.1 Projecció de les variables i els grups. Dimensions 1 i 2 \*



Gràfic 8.2 Projecció de les variables i els grups. Dimensions 1 i 3 \*



\* La projecció en els eixos és aproximada per facilitar la visualització.

Notes:

- Els eixos representen les principals tendències en base a les quals les variables i casos es reparteixen en la constel·lació.
- Les categories identifiquen les variables.
- Dues categories pròximes indiquen una alta associació.
- Els cercles indiquen una concentració de casos a l'entorn de determinades categories, i la seva identificació com a grup.

Els quatre grups identificats tenen certes similituds amb els grups obtinguts l'any 1998. Però és important tenir present que cap dels grups actuals és equiparable amb els grups precedents. L'anàlisi multivariada procedeix a situar els afiliats i afiliades en grups imaginaris de tal manera que cada grup mantingui la màxima homogeneïtat interna i alhora un major distanciament dels altres grups. En la mesura en que l'afiliació de l'any 1998 a l'any 2003 ha variat en quan a característiques personals, ocupacionals i afiliatives que han servit en l'anàlisi de tipologies, és evident que la configuració dels grups obtinguts en una i altra ocasió amb l'anàlisi multivariada no pot ser equivalent. En altres paraules, no es poden comparar directament característiques de col·lectius del 1998 i d'ara com si fossin directament assimilables. Així, per exemple, seria erroni afirmar que el grup dels tradicionals ha passat de representar una proporció dins del sindicat ara superior a la que mantenien l'any 1998, si se'ls assimila, per proximitat, als treballadors centrals tradicionals del 2003. Tenint ben present aquestes consideracions, introduïrem a continuació alguns comentaris que poden ser útils per a la comprensió de les tipologies.

Com s'ha exposat, la realitat afiliativa actual porta a identificar quatre grups d'afiliats ocupats, que els hem identificat, seguint la terminologia dels estudis de la segmentació dels mercats de treball (vegi's capítol 1), de la següent manera:

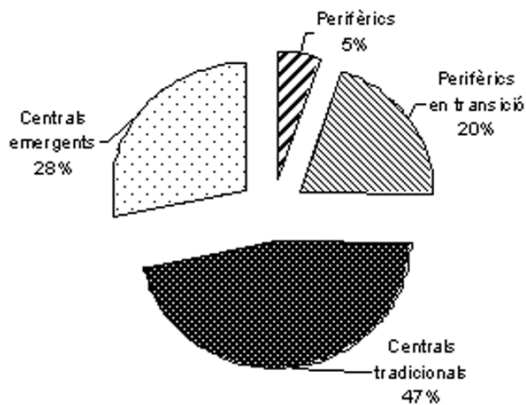
**Treballadors centrals tradicionals.** Aquest grup està format especialment per homes (en un 83%), de més de 35 anys (98%), amb estudis elementals o sense (un 55%), amb elevada antiguitat a l'empresa (un 87% porta més de 9 anys a la mateixa empresa), ocupats a la indústria privada (un 58%), en centres de treball de més de 50 treballadors (un 70%), amb categoria d'operaris o administratius qualificats. És el grup amb més anys d'afiliació al sindicat: un 69% hi està afiliat des d'abans del 1986.

**Treballadors centrals emergents.** Es tracta fonamentalment de treballadors amb estudis superiors (en un 78%), poc més dones que homes, amb elevada antiguitat a l'empresa (el 74% hi porta més de 9 anys), d'edats mitjanes (un 70% té entre 35 i 49 anys), treballant sota la categoria de tècnics (un 67%) a serveis públics o serveis privats qualificats (83%).

**Treballadors perifèrics.** Es tracta sobretot de dones (en un 90%), d'edats mitjanes o altes (un 60% té més de 49 anys), amb estudis elementals (un 88%), treballant amb categoria poc o no qualificada (un 90%) en empreses de serveis privats no qualificats (un 83%).

**Treballadors perifèrics en transició.** Hem anomenat així al col·lectiu que correspon molt majoritàriament a categories d'operari qualificat o administratiu en general (ho són un 90%). Són, a més, sobretot joves, menors de 35 anys (un 78%), homes (un 73%), amb antiguitats a l'empresa no gaire elevades (un 93% porta menys de 9 anys), treballant en empreses industrials (un 61%) o serveis privats no qualificats (31%), en centres de treball de majors dimensions (en un 62% ho fan en centres de més de 50 treballadors).

**Gràfic 8.3 Distribució de l'afiliació segons tipologies**  
(Enquesta afiliació 2003)



Els quatre grups actuals no són directament comparables amb els identificats l'any 1998. Per això hem optat per assignar noms diferents a cada un d'ells. Això no obstant, són possibles algunes observacions sobre les característiques d'uns i altres grups, abans i ara. Respecte al grup de 'dones' de l'any 1998, el grup de treballadors perifèrics augmenta de forma molt accentuada la seva feminització. Però altres canvis són significatius: el 2003 augmenta sensiblement l'edat del col·lectiu; es concentra molt més àmpliament en nivells d'estudis elementals; es concentra així mateix de forma important en serveis privats no qualificats, en centres de treball de molt petites dimensions, amb molta més importància que l'any 1998 en categories de no qualificats o no qualificades. En el grup actual, hi ha una major presència d'afiliats recents que en el de dones de l'any 1998.

Els treballadors perifèrics en transició mantenen algunes similituds amb els 'joves' de l'any 1998. Això no obstant, alguns canvis rellevants són els següents: el col·lectiu del 2003 es concentra més entre els menors de 35 anys, compta amb una certa major presència de dones, augmenten respecte l'any 1998 els nivells d'estudis, amb un nucli considerable d'afiliats amb estudis superiors; i amb una presència molt més destacada de categories intermèdies i amb antiguitats lleugerament més elevades a les empreses que l'any 1998.

Els treballadors centrals tradicionals es poden relacionar amb els que l'any 1998 venien anomenats els 'tradicionals'. Això no obstant, en el grup actual augmenta la presència de dones, tot i que segueix sent molt minoritària, i es redueix la presència d'afiliats que treballen a la indústria, amb major presència d'ocupats als serveis que l'any 1998, en centres de treball de majors dimensions.

Finalment, els treballadors centrals emergents tenen proximitat amb el grup dels 'emergents' de l'any 1998. En relació a aquell any, el grup actual es caracteritza per una molt major presència de dones, que gairebé iguala a la d'homes, major pes d'afiliats d'edats centrals, molt significativament també dels afiliats i afiliades amb estudis superiors, i ocupats en categoria de tècnics. En relació a 1998 perd importància la indústria privada i en guanya el sector públic com sector d'activitat. Aquest grup, respecte al dels emergents del 1998, presenta antiguitats més elevades a les empreses, i en certa mesura també en l'afiliació.

La taula 8.1 recull les principals característiques dels quatre grups, de l'any 1998 i 2003.

**Taula 8.1 Característiques dominants de les tipologies d'afiliats i afiliades, de 1998 i de 2003**

	Tradicionals (1998)	Treballadors centrals tradicionals (2003)	Emergents (1998)	Treballadors centrals emergents (2003)	Dones (1998)	Treballadors perifèrics (2003)	Joves (1998)	Treballadors perifèrics en transició (2003)
Menys de 35 anys		2	26	16	18	9	<b>64</b>	<b>78</b>
De 35 a 49 anys	<b>45</b>	<b>48</b>	<b>60</b>	<b>70</b>	<b>62</b>	31	28	17
Més de 49 anys	<b>55</b>	<b>50</b>	14	14	20	<b>60</b>	8	5
Home	<b>96</b>	<b>83</b>	<b>87</b>	46	<b>45</b>	10	<b>87</b>	<b>73</b>
Dona	4	17	13	<b>54</b>	<b>55</b>	<b>90</b>	13	27
Estudis elementals	<b>98</b>	<b>55</b>	16	3	<b>58</b>	<b>88</b>	<b>81</b>	19
Estudis mitjos	2	35	<b>74</b>	19	13	9	17	<b>55</b>
Estudis superiors		11	10	<b>78</b>	30	3	1	26
Menys 3 anys antiguitat a l'empresa		3	10	8	7	29	<b>48</b>	28
De 3 a 9 anys	3	10	26	18	27	34	36	<b>65</b>
Més de 9 anys	<b>97</b>	<b>87</b>	<b>64</b>	<b>74</b>	<b>66</b>	37	16	7
Sector públic	4	20	16	<b>53</b>	<b>57</b>	14	7	4
Indústria privada	<b>96</b>	<b>58</b>	<b>35</b>	7	7		<b>67</b>	<b>61</b>
Serveis privats qualificats		8	<b>44</b>	30	5	3	1	4
Altres serveis privats	1	14	6	9	30	<b>83</b>	25	31
Menys de 6 treballadors al centre treball	12	6	28	13	31	37	25	10
De 6 a 50 treballadors	32	24	<b>45</b>	<b>47</b>	29	38	41	28
Més de 50 treballadors	<b>56</b>	<b>70</b>	27	<b>40</b>	40	26	34	<b>62</b>
No qualificat	19	10	5	0	29	<b>90</b>	<b>50</b>	1
Oficial	<b>69</b>	<b>72</b>	<b>41</b>	33	13	10	27	<b>90</b>
Tècnic	3	18	<b>39</b>	<b>67</b>	21		3	8
Cap categoria	9		16		37		20	
Afiliat fa 10 o més anys	<b>63</b>	<b>69</b>	28	28	25	24	6	2
Afiliat entre 3 i 9 anys	36	24	38	<b>52</b>	<b>52</b>	<b>48</b>	31	41
Afiliat fa menys 3 anys	1	8	34	20	23	28	<b>63</b>	<b>57</b>

En negreta es ressalten els trets dominants de cada grup

Abans d'entrar a comentar alguns aspectes laborals significatius de cada un d'aquests grups, ens ha semblat interessant constatar la dimensió i evolució que adquireixen els que es poden anomenar els casos purs o, en altres paraules, els afiliats que acumulen aquells trets més significatius de cada un dels respectius grups. És a dir, quin pes tenen en el conjunt de l'afiliació els afiliats que assumeixen més plenament les característiques que defineixen als treballadors centrals tradicionals, els treballadors centrals emergents, els treballadors perifèrics i els treballadors perifèrics en transició. Hem identificat els trets purs de cada grup d'afiliats en els següents aspectes:

Treballadors centrals tradicionals (o 'tradicionals' del 1998). Són aquells afiliats que acumulen les següents condicions. Són:

- Homes de més de 35 anys
- Amb estudis elementals o sense estudis
- Amb més de nou anys d'antiguitat a l'empresa
- Ocupats a la indústria privada

Treballadors centrals emergents (o emergents del 1998). Afiliats:

- Homes i dones
- Amb estudis superiors
- Ocupats en serveis públics o serveis privats qualificats.

Treballadors perifèrics (o dones del 1998). Són els que compleixen les següents condicions:

- Dones de més de 35 anys
- Amb estudis elementals o sense estudis
- Ocupats en categoria poc o no qualificada (o cap en especial el 1998)

Treballadors perifèrics en transició (o joves del 1998). Són afiliats:

- Menors de 35 anys
- Amb estudis no superiors
- Ocupats a la indústria privada o en serveis privats no qualificats
- Amb més de nou anys d'antiguitat a l'empresa

**Taula 8.2 Evolució de l'afiliació atenent als casos purs de tipologies**

	Enquesta afiliació 1998	Enquesta afiliació 2003	Variació
Treballadors centrals tradicionals o 'tradicionals' de 1998	16,0%	11,1%	-4,9
Treballadors centrals emergents o 'emergents' de 1998	10,9%	20,9%	+10,0
Treballadors perifèrics o 'dones' de 1998	4,8%	3,9%	-1,9
Treballadors perifèrics en transició o 'joves' de 1998	12,9%	9,6%	-3,1
Resta	55,4%	54,4%	-0,1
Total	100%	100%	

Com es pot veure a la taula precedent, poc més de la meitat dels afiliats presenta situacions que no els permet incloure com casos purs, atenent als paràmetres abans esmentats, en cap de les tipologies construïdes, si bé s'aproximen més a unes que a altres. Limitant-nos als



casos purs, s'observa una molt significativa variació entre els anys 1998 i 2003; significativa sobretot perquè estem parlant d'un breu espai de quatre anys. Els treballadors centrals tradicionals, majoritaris entre els casos purs l'any 1998, experimenten una important reducció: passen de representar el 16% de l'afiliació el primer any, al 11,1% el segon. També redueixen de forma significativa els treballadors perifèrics en transició, i en menor mesura els treballadores perifèrics. En canvi, experimenten un augment que els fa gairebé duplicar la presència dins del conjunt afiliatiu, els treballadors centrals emergents, que passen de representar un 10,9% a un 20,9%, esdevenint el grup pur àmpliament majoritari dins de l'afiliació.

Però la comparació entre les tipologies construïdes i els casos purs permet obtenir unes noves conclusions, també d'interès. Es tracta del pes que adquireixen els casos purs dins de cada tipologia. Com recull la taula següent, el grup dels treballadors tradicionals mostra una limitada homogeneïtat interna: només el 24% dels afiliats d'aquest grup poden ser considerats casos purs, la resta, el 76% només aproximacions. En un sentit oposat destaquen els treballadors perifèrics i els centrals emergents, ambdós grups altament homogenis internament; però amb una important diferència: el segon ha esdevingut el grup pur més nombrós en el sindicat. És en aquest sentit que és d'esperar que l'elevada cohesió d'aquest grup ampli de centrals emergents faciliti la seva acció sindical i la seva presència organitzativa en el sindicat, més davant l'heterogeneïtat dels centrals tradicionals. Per la seva part, el grup dels treballadors perifèrics en transició es situen en zona intermèdia en quan a homogeneïtat interna.

**Taula 8.3 Pes dels casos purs dins de cada tipologia**  
(Enquesta afiliació 2003)

Treballadors centrals tradicionals	24%
Treballadors centrals emergents	75%
Treballadors perifèrics	76%
Treballadors perifèrics en transició	47%

A continuació comentem alguns dels resultats que ofereix l'anàlisi de tipologies d'afiliats i afiliades, a partir de les respostes obtingudes a qüestions referents a les condicions de treball, com els salaris, horaris de treball, la formació i la promoció, i la participació directa a l'empresa; també en relació als nivells de satisfacció o insatisfacció al treball de cada un dels grups contemplats; per acabar amb l'activitat sindical als centres de treball i l'activisme dels afiliats. S'ha de tenir present que els comentaris que segueixen a continuació es refereixen al cent per cent dels afiliats. És a dir, no es comenten els casos purs, que habitualment accentuen els trets distintius de cada un dels respectius col·lectius, sinó la totalitat de l'afiliació a través de les tipologies identificades.

## **8.2 Les condicions de treball segons tipus d'afiliat**

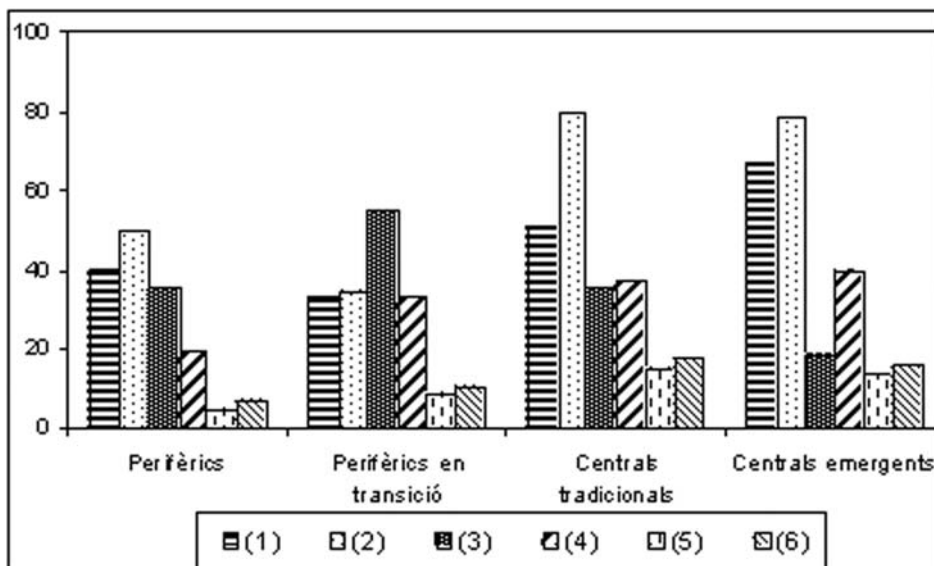
Quatre aspectes de les condicions de treball es comenten a continuació: el salari i complements salarials, l'horari de treball, la formació i promoció, i finalment la participació directa dels afiliats a l'empresa.

### Salari

En relació a la composició del salari, la diferència més destacada entre grups es dona pel que fa a l'antiguitat. En efecte, mentre prop d'un 80% de treballadors centrals emergents i centrals tradicionals cobra complement per antiguitat, només afecta a la meitat dels perifèrics i a un de cada tres perifèrics en transició; possiblement la menor antiguitat a les empreses d'aquests darrers afiliats expliqui les diferències observades. D'altra banda, l'enquesta realitzada permet concloure com els treballadors perifèrics i els perifèrics en transició són els afiliats que menys disposen de complements personals fixos, mentre els centrals emergents són els que més: prop d'un 70% d'aquests darrers manifesta que percep un complement fix personal, mentre ho perceben només entre un 30% i un 40% dels perifèrics i dels perifèrics en transició. Són pocs els afiliats que perceben primes per rendiment d'àrea de treball o complements per resultats de l'empresa; en tot cas, són complements salarials que afecten fonamentalment a treballadors centrals, emergents o tradicionals. Les primes per rendiment o productivitat individual la cobren un de cada tres afiliats o afiliades, excepte els perifèrics, que ho cobren en menor proporció. I complements per hores extres, allargaments de jornada o treball en dissabtes o diumenges afecten especialment a perifèrics en transició (poc més de la meitat), menys a perifèrics i centrals tradicionals, i poc als centrals emergents.

En el seu conjunt, els treballadors perifèrics són els que manifesten que el seu salari s'ajusta més estrictament al que disposa el conveni col·lectiu, mentre centrals emergents, centrals tradicionals, i en alguna mesura també els perifèrics en transició, gaudeixen més de millores acordades respecte al conveni.

**Gràfic 8.4 Proporció d'afiliació per tipologia que percep complements salarials**  
(Enquesta afiliació 2003)

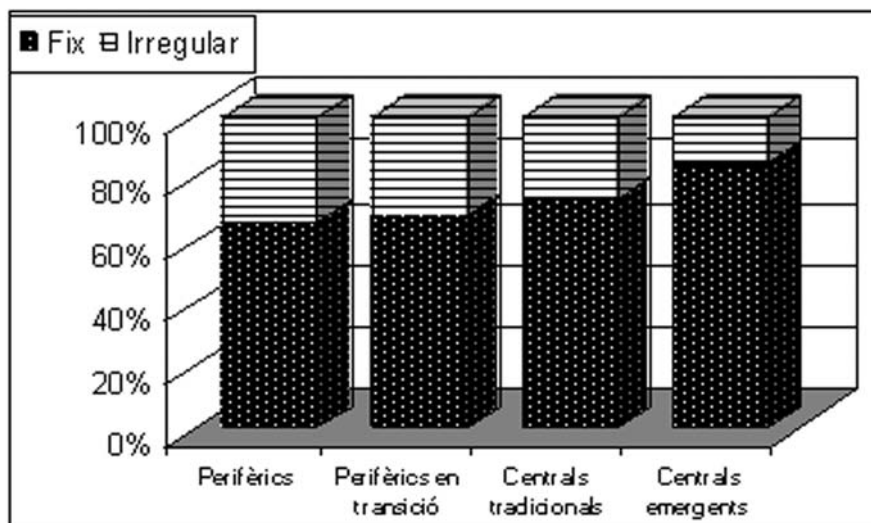


Nota: (1) complement fix personal; (2) antiguitat; (3) hores extres, allargament jornada, treball dissabtes o diumenges; (4) prima per rendiment individual; (5) prima per resultats àrea de treball; (6) prima per resultats empresa.

### Horaris de treball

Treballadors centrals tradicionals i treballadors perifèrics en transició són els que tenen horaris laborals més concentrats en les 40 hores setmanals, mentre els centrals emergents es situen més per sota de les 40 hores. Dels quatre col·lectius, els centrals emergents són els que més destaquen per disposar d'horaris fixos, que menys hores extres realitzen, i amb calendaris de vacances més estables i constants cada any. Mentre només un 16% dels centrals emergents reconeix disposar d'un horari irregular, per als tres altres col·lectius aquesta proporció oscil·la entre el 27% (els centrals tradicionals) i el 34% (els perifèrics), situant-se pròxims a aquest darrer grup el dels treballadors perifèrics en transició.

**Gràfic 8.5 Distribució de l'afiliació per tipologia i segons tipus d'horari de treball**  
(Enquesta afiliació 2003)



Per als quatre col·lectius, els horaris de treball venen, majoritàriament o molt majoritàriament, decidits per l'empresa. Així ho reconeixen més del 90% dels treballadors perifèrics i dels perifèrics en transició, el 82% dels centrals emergents i el 69% dels centrals tradicionals. Aquests darrers són, dels quatre grups, els que més reconeixen una funció al respecte als convenis col·lectius o acords entre empresa i sindicat o comitè d'empresa. Així ho fan el 26% dels centrals tradicionals, mentre per als altres tres col·lectius no sobrepassa el 8%. D'altra banda, és a destacar que un de cada deu treballadors centrals emergents considera que el seu horari de treball ve acordat personalment amb els seus superiors o amb la direcció, la qual cosa denota un important espai de negociació individualitzada entre aquest grup d'afiliats.

Els perifèrics en transició són l'únic grup que reconeix majoritàriament que realitza hores extres. Els afiliats corresponents als altres tres grups responen, entre un 60% i un 70%, que no fan hores extres. En tot cas, quan les fan, perifèrics en transició i perifèrics, tres de cada quatre les compensen monetàriament. Els centrals tradicionals també una majoria, prop del 60%, compensa monetàriament, si bé la resta per meitats compensa amb temps de descans o bé no compensa. En canvi, els centrals emergents quan fan hores extres les distribueixen més en parts iguals entre compensar amb diners, compensar amb descans i no compensar; és a destacar que el 35% dels afiliats d'aquest col·lectiu que fa hores extres expressa que no les compensa. Possiblement aquest fet es relacioni amb la negociació individualitzada de condicions d'ocupació d'alguns afiliats d'aquest col·lectiu. La realització d'hores extres no compensades, en col·lectius caracteritzats per disposar de contracte fix i un cert poder de negociació, pot venir motivada per la intenció d'obtenir possibles compensacions en millores salarials o promoció en negociacions individualitzades.

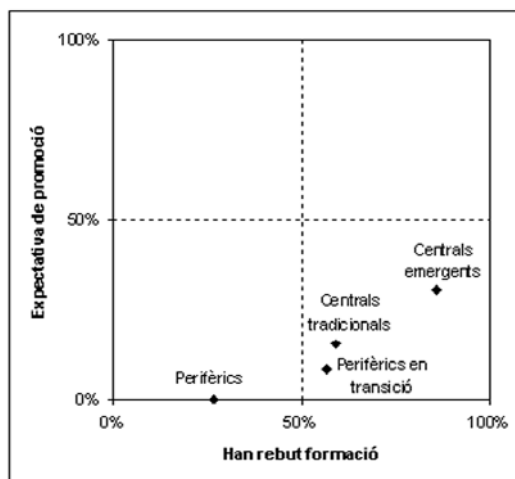
Les formes de compensació de les hores extres venen decidida majoritàriament per l'empresa. Així ho manifesten particularment els treballadors perifèrics, els perifèrics en transició i els centrals tradicionals; i la meitat dels centrals emergents. En els casos en que la forma de compensació no ve decidida per l'empresa, perifèrics i centrals tradicionals consideren que respon a un acord recollit en conveni col·lectiu o acord d'empresa; els perifèrics en transició ressalten que ho acorden personalment amb els seus superiors o la direcció, procediment destacat especialment per molts afiliats del grup dels centrals emergents.

Respecte a l'organització de les vacances, els perifèrics formen el grup que més depèn d'una decisió unilateral de l'empresa. En sentit contrari, es manifesten els treballadors centrals tradicionals, que comparativament ressalten més la influència del conveni col·lectiu o acord d'empresa, o bé haver-ho acordat personalment amb superiors o directius. Aquest darrer procediment no deixa de tenir influència en tots els col·lectius, però són sobretot els centrals emergents els que més el ressalten.

### Formació i promoció

La participació en cursos formatius, proporcionats gairebé sempre per les empreses, es concentra molt en el col·lectiu dels treballadors centrals emergents. Un 86% d'aquest col·lectiu ha participat per qüestions de treball en algun curs de formació en els darrers tres anys, proporció que no arriba al 60% en el cas dels centrals tradicionals i dels perifèrics en transició, i que es queda en un 27% pel que fa als treballadors perifèrics. El col·lectiu de centrals emergents apareix, doncs, clarament diferenciat dels altres en quan a receptors de les polítiques de formació de les empreses, i molt en especialment allunyat dels perifèrics.

**Gràfic 8.6 Proporció d'afiliació per tipologia que ha assistit a cursos de formació i que té expectatives de promoció (Enquesta afiliació 2003)**

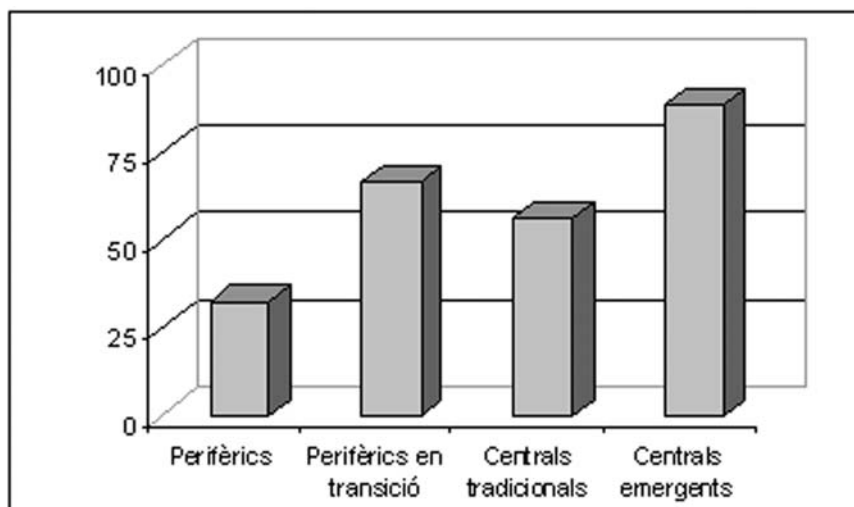


Aquesta major participació en cursos formatius per part dels afiliats centrals emergents explica el fet que sigui el grup que alhora mostra més elevades expectatives de promoció. Així ho considera poc més del 30% dels afiliats d'aquest grup, mentre no es manifesta en aquest sentit cap dels treballadors perifèrics, només un 8% dels perifèrics en transició i un 15% dels centrals tradicionals.

#### La participació directa a l'empresa, a nivell de consulta

Els treballadors centrals emergents són el col·lectiu d'afiliats que més són consultats per les empreses en casos de modificació dels procediments habituals de treball. Així ho manifesten el 88% d'aquests afiliats. En canvi, només un 32% dels treballadors perifèrics considera que davant de circumstàncies similars serà consultat per l'empresa, el 56% dels centrals tradicionals i el 66% dels perifèrics en transició. Aquests resultats no poden sorprendre. La major qualificació dels centrals emergents i la seva posició ocupacional motiven que les empreses els concedeixin marges d'autonomia en el treball i, consegüentment, n'estimulin una major informació directa empresari – treballador. Aquest no és el cas sobretot dels treballadors perifèrics, que en la mesura en que no acumulen coneixements específics necessaris per als gestors empresarials, la seva participació directa esdevé més prescindible per a les empreses.

**Gràfic 8.7 Proporció d'afiliació per tipologia consultada per les empreses**  
(Enquesta afiliació 2003)

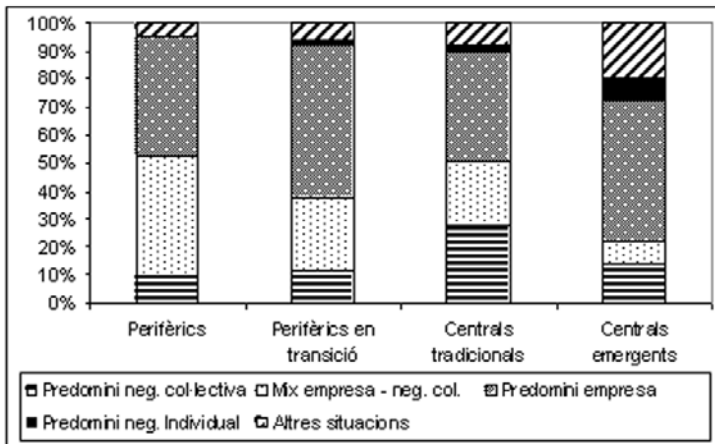


En els aspectes considerats, doncs, es pot observar com els treballadors centrals emergents formen el grup amb horaris de treball més estables, els que més es beneficien de cursos de formació oferts per les empreses i tenen més expectatives de promoció. Alhora, alguns d'aquests afiliats negocien individualment condicions d'ocupació a les empreses: aquest col·lectiu, donada la seva major qualificació i posició ocupacional, està en condicions d'aconseguir individualment

condicions d'ocupació, que altres col·lectius, especialment els centrals tradicionals obtenen a través de la negociació col·lectiva, o altres, els perifèrics, tenen més dificultats d'obtenir. Així, els treballadors perifèrics són els que més es diferencien dels centrals emergents en varis dels aspectes comentats: tenen horaris de treball més irregulars, reben gairebé nul·la formació i no mostren expectatives de promoció. En el seu conjunt, és el grup que manifesta dependre més, en les seves condicions d'ocupació, de les decisions unilaterals dels empresaris, directius o supervisors. Els perifèrics en transició es situen en un espai pròxim al dels perifèrics, però es diferencien sobretot en quan reben més formació i fan més hores extres; significativament, també són més consultats en casos de modificació dels procediments de treball. I els treballadors centrals tradicionals es situen més pròxims als centrals emergents en varis aspectes, si bé s'hi allunyen en quan mostren disposar poc espai de negociació individualitzada, són menys consultats en casos de modificació dels procediments de treball, i en canvi donen molt més reconeixement als convenis col·lectius o a la negociació col·lectiva en la determinació de les seves condicions d'ocupació.

El gràfic següent recull la importància que per a cada col·lectiu adquireixen les principals formes de regulació de les condicions d'ocupació: això és, la negociació col·lectiva, la decisió empresarial o la negociació individual<sup>1</sup>. Així, s'observa com les condicions d'ocupació dels treballadors perifèrics venen fonamentalment regulades per decisió empresarial, o per un mixt d'aquesta amb la negociació col·lectiva. Una situació similar es dona per als perifèrics en transició, si bé per a aquests la decisió empresarial adquireix més importància, en detriment de la negociació col·lectiva. Els centrals tradicionals són els que més es beneficien de la negociació col·lectiva com procediment regulador de les condicions d'ocupació, sense que la decisió empresarial deixi de tenir importància. Finalment, per als centrals emergents adquireix importància la decisió empresarial, alhora que ressalten un espai destacat per a la negociació individual.

**Gràfic 8.8 Distribució de l'afiliació per tipologia i segons forma dominant de regulació de les condicions d'ocupació (Enquesta afiliació 2003)**

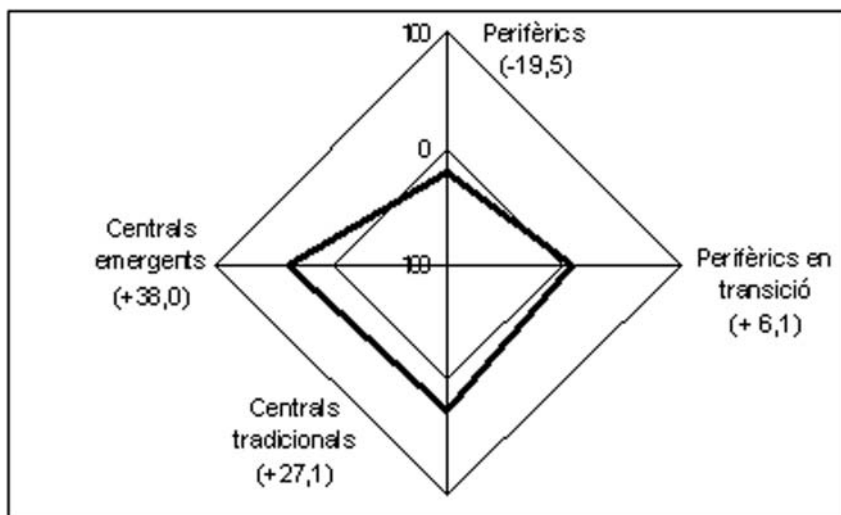


<sup>1</sup> Per a l'explicació de l'indicador de procediment de regulació de les condicions d'ocupació, vegi's el capítol 6.

### 8.3 La satisfacció en el treball

Treballadors centrals emergents i centrals tradicionals són els afiliats que expressen, globalment, majors nivells de satisfacció en el treball. En un sentit contrari, els perifèrics són els que mostren més insatisfacció, situant-se entre uns i altres els perifèrics en transició. El gràfic següent recull aquests resultats. En el centre del gràfic es situa el nivell màxim d'insatisfacció (-100), i a la part exterior el nivell màxim de satisfacció (+100). L'índex ha estat construït en base a la distribució percentual de respostes, restant el tant per cent de respostes d'insatisfacció a les de satisfacció. Val a dir que l'índex general de satisfacció està constituït sobre la base dels vuit ítems de satisfacció sobre condicions d'ocupació (vegi's explicacions en el capítol 6), sense introduir cap jerarquizació entre els mateixos.

**Gràfic 8.9 Índex general de satisfacció en el treball de l'afiliació segons tipologia**  
(Enquesta afiliació 2003)



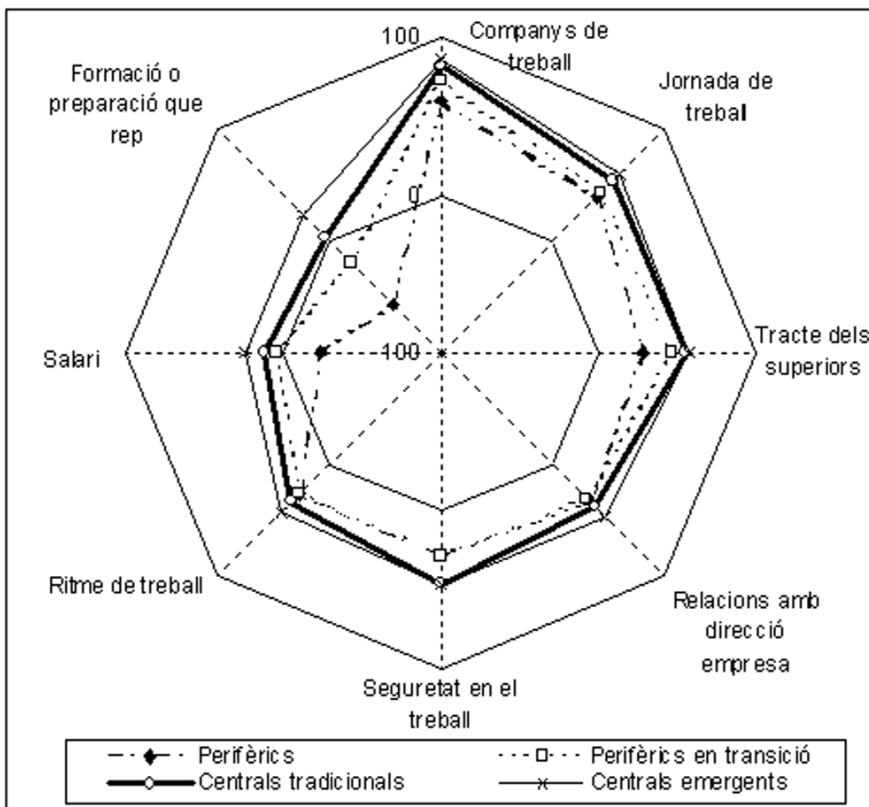
El quadre següent recull les respostes al grau de satisfacció o insatisfacció de cada col·lectiu a vuit ítems: la relació amb els companys de treball, el tracte dels superiors, la jornada de treball, la seguretat en el treball, el ritme de treball, els companys de treball, el salari i la formació o preparació rebuda per part de l'empresa. En un sentit similar al gràfic precedent, el centre recull el nivell màxim d'insatisfacció i la part exterior la màxima satisfacció.

El gràfic permet observar com els quatre col·lectius es situen en un mateix ordre en quan a graus de satisfacció en cada un dels ítems considerats. Pels quatre grups, el nivell de satisfacció obté uns valors màxims pel que fa a la relació amb els companys de feina, i menors respecte a salari i a formació o preparació. En aquest darrer cas, a més, les diferències entre



els grups s'accentuen, segurament molt relacionat amb la participació o no a cursos formatius a les empreses. Com ja s'ha vist, els treballadors perifèrics no acostumen a rebre formació per part de les empreses, la qual cosa explica la resposta de forta insatisfacció que donen al respecte. La insatisfacció en aquest apartat també es dona entre treballadors perifèrics en transició, però en menor mesura que pels perifèrics. D'altra banda, aquest darrer grup és l'únic que mostra clarament insatisfacció en relació al salari, si bé cap dels altres tres col·lectius mostra al respecte nivells significatius de satisfacció. És a destacar també com els perifèrics són els menys satisfets tan en el tracte de la direcció de l'empresa com en el dels seus superiors; convé recordar al respecte que aquest col·lectiu és el que menys participa i menys és consultat en qüestions relacionades amb el treball. En canvi, els perifèrics en transició, també insafets en el tracte de la direcció de l'empresa, mostren bastant més satisfacció pel que fa al tracte dels superiors, inclòs lleugerament per sobre del que expressen els centrals emergents i els centrals tradicionals. En aquest cas, la resposta dels treballadors perifèrics en transició pot venir condicionada pel fet que una elevada proporció són consultats quan es produeixen canvis en els procediments de treball.

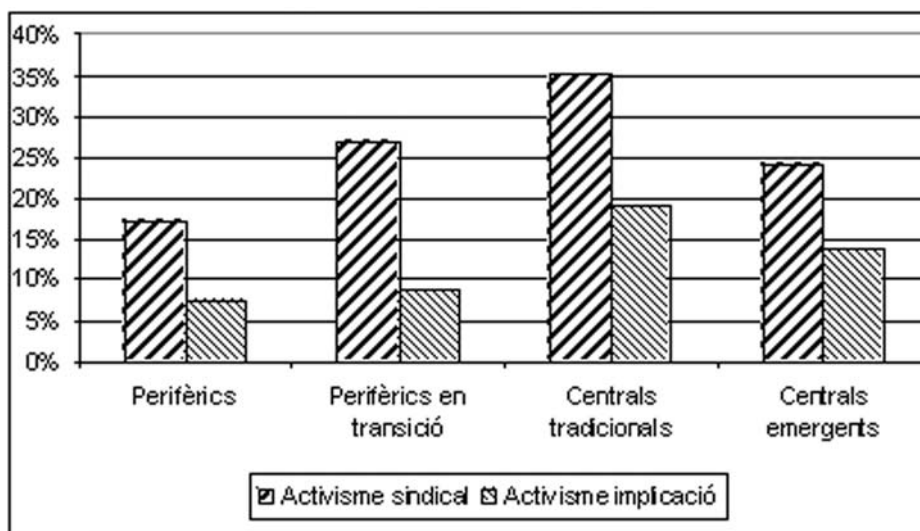
**Gràfic 8.10 La satisfacció en el treball de l'afiliació segons tipologia**  
(Enquesta afiliació 2003)



## 8.4 Activitat i activisme sindical als centres de treball

Els treballadors centrals tradicionals són els afiliats que treballen en centres de treball en els que hi ha més activitat sindical. Quatre de cada cinc afiliats d'aquest grup respon que en el seu centre de treball hi ha hagut assemblees o reunions de treballadors i també assemblees o reunions d'afiliats a CCOO, sempre referit als darrers dotze mesos. En sentit oposat, els treballadors perifèrics estan ocupats en centres de treball amb menor activitat sindical: només un de cada tres d'aquests afiliats diu que en el seu centre de treball hi ha hagut assemblees o reunions, ja sigui d'afiliats al sindicat o de treballadors, en els darrers dotze mesos. Així mateix, en els centres de treball d'aquest grup, tot i que la majoria dels centres de treball va participar en la vaga general del 20 de juny de 2002, ho van fer en bastant menor proporció que als centres de treball dels altres tres col·lectius d'afiliats. Perifèrics en transició i centrals emergents destaquen una situació similar al respecte, molt més pròxima als centrals tradicionals que als perifèrics. Aquesta diferent situació laboral es reflexa en l'activisme sindical (participació en activitats sindicals) i en l'activisme implicació en responsabilitats en l'organització. Així queda recollit en el següent gràfic.

**Gràfic 8.11 Proporció d'afiliació per tipologia i segons activisme i participació sindical**  
(Enquesta afiliació 2003)



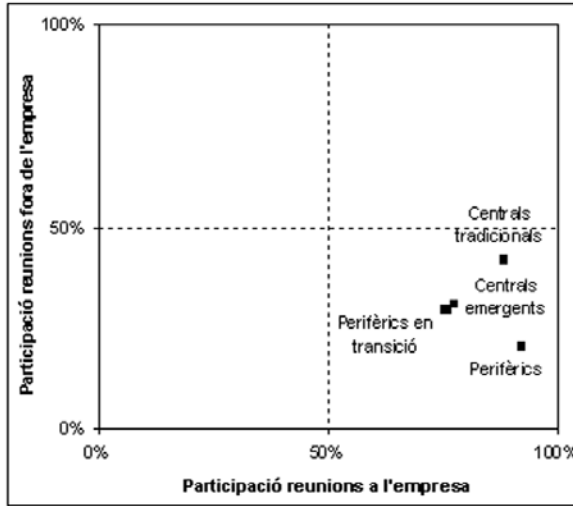
La menor o major activitat sindical en els centres de treball en que intervenen un o altre grup d'afiliats pot ser explicada per la grandària del centre de treball i pel tipus d'activitat i d'empresa en què estan ocupats. Així, recordem que els treballadors perifèrics tenen, proporcionalment, més presència que els altres grups en petits centres de treball (un terç dels afiliats està en centres de treball de menys de sis treballadors), així com també, molt àmpliament,

en empreses de serveis privats no qualificats. Contràriament, els treballadors centrals tradicionals es situen majoritàriament en empreses privades industrials i en centres de treball de majors dimensions.

Però l'activitat sindical als centres de treball no manté sempre un paral·lelisme amb la participació dels afiliats en les activitats sindicals; i d'altra banda, resulta interessant observar les diferències en quan a formes de participació d'uns i altres col·lectius. Els treballadors perifèrics són els afiliats o afiliades que tot i que en els seus centres de treball hi ha menys activitat sindical en forma de reunions o assemblees, quan aquestes es donen són el grup que més hi participa, inclòs per sobre dels centrals tradicionals. Així ho manifesten el 92% dels perifèrics, mentre ho fa el 89% dels centrals tradicionals i, amb menors proporcions encara, el 76-77% dels centrals emergents i dels perifèrics en transició.

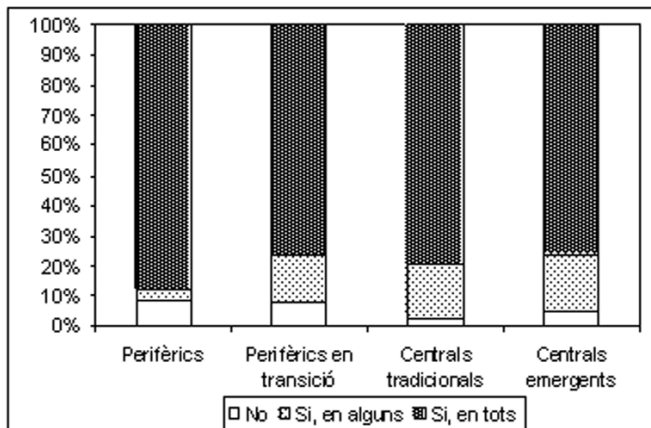
Si la participació dels afiliats i afiliades en activitats sindicals a l'empresa tendeix a ser elevada o molt elevada, no passa el mateix quan la participació és en reunions o activitats organitzades pel sindicat fora de l'empresa, que per a tots els col·lectius és molt més reduïda. Quan la participació és fora del centre de treball, els afiliats que menys participen són els perifèrics (ho fa un de cada cinc) i els que més els centrals tradicionals (dos de cada cinc). Possiblement, les més llargues antiguitats a les empreses i d'afiliació al sindicat contribueix a que aquest darrer grup mantingui uns lligams més estrets amb les estructures i activitats del sindicat fora dels centres de treball. És en aquest sentit que els centrals tradicionals apareixen com el col·lectiu més actiu sindicalment parlant; és a dir, que més participa en activitats del sindicat i que més assumeix responsabilitats sindicals a l'empresa o fora. Per sota d'aquest col·lectiu, però clarament diferenciat, s'hi situen els centrals emergents, essent els perifèrics els que menys participen en aquest tipus d'activitats i menys responsabilitats adquireixen en el sindicat.

**Gràfic 8.12 Proporció d'afiliació per tipologia que participa sindicalment dins i fora de l'empresa (Enquesta afiliació 2003)**



Finalment, la participació en protestes laborals també mostra algunes particularitats. Són molt pocs els treballadors centrals tradicionals que manifesten no haver participat, en els darrers tres anys, en cap acció de protesta convocada pel sindicat. Prop d'un 80% ha participat en totes les accions de protesta, mentre un 18% respon que la seva participació ha estat limitada a algunes ocasions. Per la seva part, els treballadors perifèrics són els que més responen haver participat a totes les accions de protesta, tot i que els centres de treball en els que treballen són els menys participatius; així, el 87,5% d'aquest col·lectiu respon haver participat a totes les accions de protesta, mentre un 8% no ho ha fet a cap.

**Gràfic 8.13 Distribució de l'afiliació per tipologia i segons participació en conflictes laborals (Enquesta afiliació 2003)**



## 8.5 Resum

1. L'anàlisi de tipologies ha permès classificar al conjunt de l'afiliació del sindicat, per aproximacions, en quatre grans grups:

- Els **treballadors centrals tradicionals**, grup format especialment per homes adults, amb pocs estudis i elevada antiguitat a l'empresa, ocupats a la indústria privada, en centres de treball mitjans o grans, amb categoria d'operari o administratiu qualificat; és el grup amb més anys d'afiliació al sindicat.
- Els **treballadors centrals emergents**, bàsicament treballadors amb estudis superiors, més dones que homes, amb elevada antiguitat a l'empresa, d'edats intermèdies, ocupats en serveis públics o serveis privats qualificats, amb categoria de tècnics.
- Els **treballadors perifèrics**, sobretot dones, d'edats avançades, amb pocs estudis, treballant amb categoria de poc o no qualificada, en serveis privats no qualificats. Dels quatre grups, és de molt el més reduït en el sindicat.
- Els **treballadors perifèrics en transició**, majoritàriament homes, joves, operaris qualificats o administratius en general, amb poca antiguitat a l'empresa, ocupats en empreses industrials o serveis privats no qualificats, en centres de treball de majors dimensions.

Així mateix, hem identificat els que es poden considerar casos purs; això és, aquells afiliats i afiliades que acumulen els trets més significatius de cada un dels grups abans definits. En aquest sentit, es ressalta que els centrals emergents han esdevingut el grup pur més nombrós en el sindicat, situació que contrasta amb l'elevada heterogeneïtat dels centrals tradicionals, els dos grups més nombrosos al sindicat.

2. Cada un dels grups definits mostra resultats no coincidents en quan a condicions d'ocupació, satisfacció i participació en el treball. Així, els treballadors centrals tradicionals disposen d'horaris laborals concentrats en les 40 hores; són receptors, en una part important, de cursos de formació; però disposen de poques possibilitats de promoció; en ells, l'antiguitat acostuma a ser el complement salarial més estès. Els centrals emergents destaquen per disposar d'horaris més estables, per ser els principals beneficiaris de la formació a les empreses, i per mostrar elevades expectatives de promoció. Antiguitat i complements fixos personals són dos components importants del seu salari. Perifèrics i perifèrics en transició coincideixen per disposar, en relació als dos grups precedents, d'horaris més irregulars i menys complements salarials d'antiguitat o fixos personals; però difereixen en quan els perifèrics no reben gairebé formació a les empreses, mentre els perifèrics en transició són el grup que fa més hores extres.

3. Centrals emergents i centrals tradicionals són els afiliats que expressen, globalment, majors nivells de satisfacció en el treball. En un sentit contrari, els perifèrics són els que mostren més insatisfacció, situant-se entre uns i altres els perifèrics en transició. Pels quatre grups, el nivell de satisfacció obté uns valors màxims pel que fa a la relació amb els companys de feina, i menors respecte a salari i formació. D'altra banda, els perifèrics són l'únic col·lectiu que mostra clarament insatisfacció en relació al salari, si bé cap dels altres tres mostra al respecte nivells significatius de satisfacció. És a destacar també com els perifèrics són els menys satisfets tan en el tracte de la direcció de l'empresa com en el dels seus superiors; convé recordar al respecte que són el grup menys participatiu i que menys és consultat en qüestions relacionades amb el treball. En canvi, els perifèrics en transició, també insatisfets en el tracte de la direcció de l'empresa, mostren bastant més satisfacció pel que fa al tracte dels superiors, inclòs lleugerament per sobre del que expressen els centrals emergents i els centrals tradicionals; resposta dels perifèrics en transició que pot venir condicionada pel fet que en una elevada proporció són consultats en cas de canvis en els procediments de treball.

4. Pel que fa a la participació, els centrals tradicionals són el grup que està en centres de treball en els que hi ha més activitat sindical i que dóna més reconeixement a la negociació col·lectiva en la determinació de les seves condicions d'ocupació; també són els afiliats més participatius en reunions i conflictes laborals, i que més responsabilitats sindicals assumeixen a l'empresa i en les estructures del sindicat; en canvi, destaquen ser poc consultats per part de les empreses en casos de modificació dels procediments de treball. Entre els centrals emergents es dóna la presència d'un nombre d'afiliats que negocia individualment condicions d'ocupació (horari, formació i altres aspectes) a les empreses; és el grup més consultat en casos de modificació dels procediments habituals de treball, essent, en comparació amb els tradicionals, menys participatius en reunions i activitats del sindicat. Per la seva part, els treballadors perifèrics són el grup que més manifesta dependre, en les seves condicions d'ocupació, de les decisions unilaterals dels directius o supervisors; destaquen també una menor presència sindical en els seus centres de treball, essent un grup molt participatiu en activitats sindicals a l'empresa, però poc participatiu quan són fora; així mateix, és el grup que menys responsabilitats adquireix en el sindicat. Els perifèrics en transició es situen en un espai pròxim al dels perifèrics, però són el grup que més respon haver participat a accions de protesta, tot i que els seus centres de treball són els menys participatius; i d'altra banda, són més consultats en casos de modificació dels procediments de treball.



## 9. CONCLUSIONS

L'estructura productiva en la qual està inserida l'afiliació de CCOO de Catalunya es correspon als següents paràmetres. Predomini de l'empresa privada nacional dels serveis i, tot i que la indústria implica el 44% de l'afiliació al sindicat, aquesta creix en sectors com administració pública i ensenyament; l'afiliació se situa sobretot en centres de treball mitjans i grans, amb un notori 40% en centres petits, mentre només un 13% en petites empreses. L'afiliació es concentra sobretot a la ciutat de Barcelona i província. La major part de les empreses amb afiliació sindical tenen una evolució estable de l'activitat i de la plantilla; també és significatiu que, mentre que en un 15% creix en activitat, només un 10% augmenta la plantilla. Un 60% de les empreses en les que treballen els afiliats innova en tecnologia, enfront del 28% que innova en organització del treball i del 31% en producte. L'indicador de conjunt de la innovació mostra que el 33% dels centres no innoven, enfront al 67% que en un o altre grau sí que renoven algun dels aspectes esmentats; això no obstant, només un 17% dels afiliats afirmen que estan en centres molt innovadors.

Pel que fa a la política de personal de les empreses en les que estan ocupats els afiliats, el 78% tenen algun tipus d'estructura o funció de personal o de recursos humans (el 16% en l'empresa i no en el centre de treball). Segons l'opinió dels afiliats un nombre baix d'aquests centres no informen als treballadors; entre la majoria que informen ho fan els directius directament (61%), també a través del sindicat (56,5%); per vies escrites (56%) o per mitjà de reunions informatives (55%). És a dir que hi ha comunicació entre direcció d'empresa i treballadors, tot i que només un 33% dels afiliats destaquen que els seus centres de treball són àmpliament informatius. Tot i l'extensió dels convenis col·lectius supraempresarials, el 64% dels afiliats declaren tenir conveni o acords de centre de treball o empresa. Això no obstant, el 45% dels afiliats afirma que la forma principal de regulació d'aspectes bàsics de les seves condicions d'ocupació és la decisió unilateral de l'empresa i el 20% que és mixta entre decisió de l'empresa i la negociació col·lectiva.

Ara bé, aquesta primera percepció de la política de personal, inicialment favorable a l'entesa amb els treballadors, contrasta amb l'organització del treball en els centres. Primer, el grau d'autonomia en el treball és baix: només en un 21% dels casos els afiliats tenen certa autonomia, entre els quals tan sols un 4% disposa d'ampli control sobre el seu treball; per tant, podem parlar de predomini d'organitzacions de baixa confiança. Segon, com ja s'ha esmentat, només el 28% dels centres ha innovat la seva organització del treball, mentre el 60% ha innovat en tecnologia.

Així mateix, la política de personal es pot contrastar amb la participació dels treballadors en qüestions importants del desenvolupament del seu treball. Així, els canvis organitzatius amb especial referència al canvi de tasques quotidianes de treball són consultats, però no negociats o



participats veritablement pels treballadors. La formació dels treballadors per part de les empreses s'ha ampliat, i quasi el 75% dels afiliats han rebut algun tipus de formació, sobretot els afiliats de grans empreses i dels serveis públics; però les decisions sobre la matèria es prenen des de la direcció en el 55% dels casos. Només el 17% dels afiliats afirma que té expectatives de promoció i el 55% d'aquests afirma que ho decideix l'empresa. Per tant, a la baixa confiança s'hi afegeix la contradicció entre un èmfasi notori en formació, que no es correspon amb la promoció derivada, no només de l'esforç formatiu, sinó també de les dilatades antiguitats o de l'estabilitat de l'ocupació de la major part dels afiliats; l'existència de mercats interns de treball és relativa. De la mateixa manera, s'observa una creixent importància de la flexibilitat en l'organització del temps de treball, malgrat que la gran majoria dels afiliats tenen unes jornades normals i organitzades establement. Però també la major part dels afiliats afirmen que les decisions sobre horaris i jornada són preses per la direcció; així mateix la flexibilitat d'entrada i sortida durant la jornada acostuma a ser negociada individualment entre direcció i treballadors. El salari es decideix fonamentalment per conveni col·lectiu, però hi ha molta variabilitat en funció de la forma principal de regulació de les condicions d'ocupació; així, allà on l'empresa decideix unilateralment varis aspectes de les condicions d'ocupació, en quasi tots els casos determina també el salari.

En definitiva, els afiliats estan ubicats principalment en empreses centrals en referència a la seva dimensió de plantilla, tot i que augmenten els centres de treball petits de les mateixes. Centralitat que es vincula també als serveis públics o a les grans empreses privades multinacionals; s'observa, així, una actualització de la presència sindical que abandona poc a poc les seves bases industrials per combinar-les amb els serveis. Enfront del centre dibuixat, s'observa un nucli de petita empresa i també de petits centres de treball, sobretot dels serveis, que se situen en la perifèria de l'estructura productiva catalana. Això no obstant, aquesta polarització, relativitzada pel clar predomini de la mitjana i gran empresa, és matisada per altres components que generen posicions intermèdies entre centre i perifèria. Així, hem de parlar d'empreses en creixement, estables o en decreixement pel que fa a resultats econòmics i ocupacionals, o també d'empreses innovadores i no innovadores, que amplien el ventall entre els dos pols de segmentació esmentats.

Però hi ha altres qüestions que intervenen en la posició de força de les empreses davant de les relacions laborals. En aquest sentit, hi ha elements contradictoris. Per una banda, la baixa confiança organitzativa i la creixent empresarització: negociació col·lectiva d'empresa o de centre de treball, decisió unilateral de l'empresa en qüestions laborals importants, baixa presència d'indicadors de mercats interns desenvolupats en empreses econòmicament centrals. Per una altra, una forta presència de la funció de personal en els centres de treball, o de iniciatives de formació dels treballadors, o de comunicació amb els mateixos. L'empresarització es caracteritza clarament per un augment de la discrecionalitat de la direcció de les empreses o dels centres de treball, però no es reflecteix en símptomes clars i extensos d'individualització en la regulació de les condicions d'ocupació.

Pel que fa a la capacitat d'acció, i als elements que donen força a la posició dels treballadors afiliats, destaca, en primer lloc, l'estabilitat del contracte (95% dels afiliats tenen contracte fix), conjuntament a una elevada acumulació d'antiguitat o baixa taxa de rotació i canvi entre empreses; es tracta de treballadors centrals de la indústria que també poc a poc van obrint l'entrada a treballadors centrals dels serveis. La renovació postindustrial del sindicat es visualitza en l'augment del nivell d'estudis i de qualificació dels afiliats o en l'increment de la presència de dones. En segon lloc, la forta presència de mecanismes de representació unitària en els centres de treball (afecta a un 83% dels afiliats), o de representació sindical del mateix sindicat (un 79%), que implica una elevada capacitat de convocatòria d'assemblees i reunions unitàries o sindicals (així ho manifesta entre 70-74% dels afiliats, en relació al darrers dotze mesos) o d'accions de protesta (segons un 83% dels afiliats, en relació als darrers tres anys); mecanismes i convocatòries que es distribueixen desigualment en funció de la posició central o perifèrica de l'empresa, o en funció de l'actitud col·laboradora o no amb els sindicats de les polítiques de gestió de personal practicades.

Però aquesta distribució desigual de la força sindical no només és una qüestió de la posició productiva o de l'actitud de l'empresa; també en el si de l'afiliació hi ha diferències en oportunitats de resposta, o en capacitat d'acció col·lectiva, en funció de l'edat, el sexe, la categoria, l'origen geogràfic, el nivell d'estudis, el compromís amb el sindicat (observat, per exemple, en l'antiguitat afiliativa, el nivell de participació o activisme de l'afiliat, o la federació a la que pertany). En aquests aspectes, es detecten alguns canvis, com l'estabilització de la mitjana d'edat que havia augmentat en anys precedents, o la creixent incorporació de dones amb contracte estable, nivell d'estudis mig-alt i qualificades; també hem d'afegir que si bé la taxa d'estabilitat ocupacional dels afiliats (95%) contrasta fortament amb el 65-70% del conjunt dels assalariats, també formen part del sindicat treballadors amb una estabilitat recent i que, donats els canvis en la regulació de l'ocupació, no la tenen plenament consolidada. Ens referim a un 13-14% dels afiliats amb contracte fix, però amb baixa antiguitat a l'empresa i amb taxes elevades de recents canvis d'empresa. Això no obstant, s'observa una relativa renovació en l'estructura de càrrecs sindicals que pausadament es va acomodant a la presència més important dels nous afiliats dels serveis; homes i dones amb més nivell d'estudis i qualificació, o als joves treballadors sobretot masculins de la indústria.

No comptem amb un estudi dels ocupats no afiliats per contrastar algunes de les tendències de canvi en la representació sindical apuntades en la introducció (Visser, 2002; Waddington i Whitson, 1997). Però la mateixa composició de l'afiliació, la seva distribució en centres de treball econòmicament diferenciats i amb capacitat d'acció col·lectiva diversa, ens mostra algunes de les tendències apuntades per aquests autors, així com dels teòrics de la segmentació. Aquest aprofundiment l'hem realitzat des de dues vessants, una molt descriptiva que dóna compte de les diferents formes d'activisme i participació dels afiliats i de les seves oportunitats d'èxit o fracàs en la seva acció; i una altra més analítica que, mitjançant la cons-

trucció de tipologies d'afiliats, permet distingir als membres del sindicat en funció de característiques personals, laborals i sindicals, per tal de contrastar-les amb les condicions de qualitat del seu treball o les oportunitats que els hi ofereix la seva posició de cara a l'acció individual o col·lectiva enfront de les empreses.

Vegem el primer element descriptiu de col·lectius segmentats, no només des del punt de vista de la seva posició en el procés de treball, sinó del seu activisme o participació. Segons característiques individuals, entre els afiliats centrals actius trobem els homes amb edats intermèdies, amb baixes qualificacions manuals i baixa o nul·la autonomia en el treball, però amb elevada estabilitat laboral i antiguitat en l'empresa, a més d'elevada antiguitat afiliativa i clar exercici de càrrecs sindicals o unitaris; i, entre els centrals menys actius, als que tenen estudis superiors o més de 55 anys, tècnics o administratius amb autonomia o alta autonomia en el treball, sense assumptió de responsabilitats sindicals i menor antiguitat afiliativa. Entre els afiliats perifèrics actius trobem aquells amb menor nivell d'estudis, les dones o els joves i, entre els perifèrics menys actius, clarament se situen els treballadors d'altres països o bé els més inestables tant pel seu contracte laboral, com per la seva baixa antiguitat en l'empresa o la seva propensió a la rotació o canvi d'empreses o, així mateix, aquells que mai han tingut càrrec sindical o unitari, o de recent afiliació al sindicat.

La ubicació en un lloc de treball primari o central afavoreix l'activisme sindical, mentre els perifèrics ho dificulten. Això no obstant, la combinació entre gestió de personal i estructura productiva, obliga a distingir entre alt activisme negociador, vinculat als afiliats treballadors centrals (en base a incentius econòmics, segurament també per compromís identitari), i alt activisme de defensa i protecció, vinculat als afiliats amb trets de treballadors perifèrics; també entre baix activisme d'acomodació (segurament proper al *free-rider* d'Olson), propi d'alguns sectors de treballadors centrals, i baix activisme, motivat per la desprotecció i les característiques perifèriques unides als llocs de treball d'aquests afiliats (o a la baixa capacitat negociadora o de pressió). Finalment, si afegim les característiques sindicals dels centres (capacitat de convocatòria o no d'assemblees, reunions o protestes; presència d'organismes de representació unitària o sindical), aquestes confirmen o reafirmen els tipus d'activisme rellevats; per exemple, la relació directa amb més capacitat de convocatòria sindical i major activisme dels afiliats.

Per tant, una conclusió important de l'anàlisi de l'activisme dels afiliats és que l'estructura productiva influeix en l'activisme, però no el determina. La gestió de personal duta a terme per les empreses no depèn exclusivament de la seva posició en el procés de treball, sinó que sobretot és producte d'una decisió de la direcció. Sobre aquest terreny incideixen les característiques personals, laborals i sindicals dels afiliats, que també es relacionen entre sí, aportant als treballadors major o menor capacitat de decisió (o d'elecció) individual sobre l'activisme o la participació a desenvolupar. Per últim, els recursos sindicals, l'acció organitza-

tiva, mesurada en funció de la seva capacitat de convocatòria o de la seva major o menor presència en els centres de treball, també influeix des de la perspectiva de les possibilitats d'acció col·lectiva (obrint-les o tancant-les), en la conformació final de l'activisme sindical.

Pel que fa al segon element que hem destacat, l'anàlisi de tipologies, aquest ha permès classificar al conjunt de l'afiliació del sindicat, per aproximacions, en quatre grans grups, tot combinant segmentacions producte de l'estructura productiva, amb segmentacions producte de la pròpia acció individual i col·lectiva dels afiliats.

Els **treballadors centrals tradicionals** (amb qualificacions baixes o altes en la indústria), els **treballadors centrals emergents** (amb qualificacions altes en els serveis), els **treballadors perifèrics** (baixa qualificació i en serveis no qualificats), els **treballadors perifèrics en transició** (qualificats en la indústria, també en serveis). Tots ells mostren símptomes d'empresarització de les relacions laborals; essent els més exposats a la individualització, per ara, els treballadors centrals emergents, amb qualificacions i situació laboral que els hi atorga més oportunitats de negociació individual. La mateixa tipologia visualitza l'existència de segmentació en l'interior del sindicat i de l'adaptació del sindicat a la nova societat de serveis: paulatinament els emergents creixen en el sindicat, tant en les seves bases, com en la seva estructura orgànica. També els perifèrics en transició, en el cas de la indústria, són símptoma de renovació, amb major nivell educatiu i major qualificació; mentre en el cas dels serveis, la baixa qualificació pot ser producte de la conformació del procés de treball en unitats empresarials amb vocació perifèrica. La incorporació, encara que fràgil, de perifèrics, temporals, o d'estables flotants (amb baixa antiguitat a l'empresa i elevada rotació), revela que el sindicat no es exclusivament una organització d'*insiders*, això és, de treballadors centrals estables.

La contrastació de la tipologia construïda amb les condicions de treball permet observar que els que disposen de millors condicions d'ocupació són els centrals emergents (fruit de la seva posició individual i de l'acció col·lectiva), en contrast amb els perifèrics que estarien en l'extrem oposat. Els centrals tradicionals s'acosten als emergents (tots dos col·lectius expressen major satisfacció amb el treball), en bona part per la seva propensió a l'acció col·lectiva; mentre que els perifèrics en transició se situen entre els tradicionals i perifèrics, essent aquests darrers els més insatisfets amb el seu treball.

Les diferències de participació sindical són coherents amb el que s'ha expressat en el paràgraf anterior. Així, els centrals tradicionals són el grup que està en centres de treball en els que hi ha més activitat sindical i que dona més reconeixement a la negociació col·lectiva en la determinació de les seves condicions d'ocupació; també són els afiliats més participatius en reunions i conflictes laborals, i que més responsabilitats sindicals assumeixen a l'empresa i en les estructures del sindicat; en canvi, destaquen ser poc consultats per part de les

empreses en casos de modificació dels procediments de treball. Entre els centrals emergents es dóna la presència d'un nombre d'afiliats que negocia individualment condicions d'ocupació (horari, formació i altres aspectes) a les empreses; és el grup més consultat en casos de modificació dels procediments habituals de treball, essent, en comparació amb els tradicionals, menys participatius en reunions i activitats del sindicat. Per la seva part, els treballadors perifèrics són el grup que més manifesta dependre, en les seves condicions d'ocupació, de les decisions unilaterals dels directius o supervisors; destaquen també una menor presència sindical en els seus centres de treball, essent un grup molt participatiu en activitats sindicals a l'empresa, però poc participatius quan són fora; així mateix, és el grup que menys responsabilitats adquireix en el sindicat. Els perifèrics en transició es situen en un espai pròxim al dels perifèrics, però són el grup que més respon haver participat en accions de protesta, tot i que els seus centres de treball són els menys participatius; i d'altra banda, són més consultats en casos de modificació dels procediments de treball.

En definitiva, la situació de treball dels afiliats, derivada de la interrelació entre l'estructura productiva, la forma de gestió del personal i les característiques personals i laborals dels assalariats, explica una bona part de les diferències entre col·lectius en relació a les condicions d'ocupació, el grau d'autonomia i de participació en l'interior de l'empresa, així com de la diversitat en l'ús de l'acció individual o col·lectiva (o ambdues); i, per tant, del grau d'activisme o d'implicació dels afiliats amb el sindicat. Altres diferències però, provenen, de la força sindical a les empreses (formes i tipus de representació, convocatòries de reunions i accions per a la negociació col·lectiva i el conflicte), i que també interacciona amb els factors anteriors, proporcionant als diversos col·lectius més o menys oportunitats de millorar les seves condicions d'ocupació en relació al punt de partida dels afiliats. No ha estat possible abordar-ho aquí i, per tant, és una tasca pendent i necessària, però el paper dels arranjaments institucionals (en les relacions laborals i en els mercats de treball) en àmbits sectorials i territorials supra-empresarials, també formen part de l'explicació sobre l'afiliació (i la no afiliació) i els seus comportaments laborals i sindicals.

## BIBLIOGRAFIA

Alós, R.; Jódar, P.; Martí, J.; Martín, A.; Miguélez, F.; Rebollo, O. (2000): *La transformación del sindicato. Estudio de la afiliación de CCOO de Cataluña*. Barcelona: Viena/Conc.

Alós, R.; Jódar, P.; Martín Artiles, A.; Martí, J.; Bonet, X. (2004): *Relaciones laborales y actividad sindical en los centros de trabajo. Informe sobre la encuesta a delegados de CCOO de Catalunya*. Barcelona: CERES.

Baglioni, G.; Santi, E. (1984): *L'Europa sindacale nel 1982*. Bologna: Il Mulino.

Bayo-Moriones, A.; Huerta-Arribas, E. (2002): 'The Adoption of Production Incentives in Spain'. *British Journal of Industrial Relations*, v. 40, n. 4, pp. 709-724.

Beneyto, P.J. (2004): 'La afiliación sindical en España: viejos tópicos y nuevas realidades'. A P.J. Beneyto (comp.), *Afiliación sindical en Europa: Modelos y estrategias*. Volumen I. Valencia: Germanía.

Bentolila, S.; Dolado, J. (1993): 'La contratación temporal y sus efectos sobre la competitividad'. *Papeles de Economía Española*, n. 56.

Bosch, G. (2003): 'La evolución de la negociación colectiva en Alemania: una descentralización coordinada'. *Cuadernos de Relaciones Laborales*, v. 21, n. 1, pp. 179-214.

Círculo de Empresarios (1988): *Actitud y comportamiento de las grandes empresas españolas ante la innovación*. Madrid: Círculo de Empresarios.

Círculo de Empresarios (1995): *Actitud y comportamiento de las grandes empresas españolas ante la innovación*. Madrid: Círculo de Empresarios.

Collier, P.; Horowitz, D. (1990): *Los Ford*. Barcelona: Tusquets.

Consejo Económico y Social (2003): *Memoria sobre la situación socioeconómica de España*. Madrid: Consejo Económico y Social.

Departament de Treball i Indústria (2004): *Rotació del mercat de Treball a Catalunya*. Barcelona: Generalitat de Catalunya, Observatori del Mercat de Treball. <http://www.gen-cat.net/treball/pdf/publicacions/RotacioLaboral2003.pdf>

Dunlop, J.; Galenson, W. (1985): *El trabajo en el siglo XX*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Edwards, P. (2003): 'Concluding comments'. A P. Edwards (ed.), *Industrial Relations. Theory and Practice*. Malden: Blackwell.

Fundación Cotec para la Innovación Tecnológica (2003): *Tecnología e innovación en España*. Madrid: <http://www.cotec.es>.

Galenson, W.; Smith, R. (1985): 'Estados Unidos'. A J.T. Dunlop i W. Galenson, *op. cit.*

Gallie, D. i White, M. (1994): 'Employer Policies, Employee Contracts, and Labour-Market Structure, a *Employer Strategy and the Labour Market*, ed. per J. Rubery i F. Wilkinson. Oxford: Oxford University Press.

Grimshaw, D.; Ward, K.G.; Rubery, J.; Beynon, H. (2001): 'Organisations and the Transformation of the Internal Labour Market'. *Work, Employment & Society*, v. 15, n. 1, pp. 25-54.

Grup d'Estudis Sociològics sobre la Vida Quotidiana i el Treball (2000): *¿Sirve la formación para el empleo?*. Madrid: Consejo Económico y Social.

Jódar, P.; Martín Artiles, A.; Alós-Moner, R. (2004): 'El sindicato hacia dentro. La relación entre la organización y los trabajadores desde el análisis de la afiliación'. *Papers*, n.72, pp. 113-144. Universitat Autònoma de Barcelona.

Jordana, J. (1996): 'Reconsidering Union Membership in Spain, 1977-1994: Halting Decline in a Context of Democratic Consolidation'. *Industrial Relations Journal*, v. 27, n. 3, pp. 211-224.

Lange, P.; Ross, G.; Vannicelli, M. (1991): *Sindicato, cambio y crisis: la estrategia sindical en Francia y en Italia y la economía política de 1945 a 1980*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Lange, P.; Ross, G. (1991): 'Conclusiones: evolución de los sindicatos franceses e italianos en el marco de una perspectiva comparada'. A P. Lange, G. Ross i M. Vannicelli, *op. cit.*

Legge, K. (1997): 'HRM: rhetoric, reality and hidden agendas'. A *Human Resource Management. A Critical Text*, ed. per J. Storey. London: International Thomson Business Press.

López Roldán, P. (1994): 'La construcción de tipologías en Sociología: propuesta metodológica de construcción, análisis y validación'. Bellaterra: Universitat Autònoma de Barcelona. (No publicat).

Marshall, F.R. (1985): *El sindicalismo actual en los Estados Unidos*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Martín Artiles, A. (1987): 'Crisis afiliación: breve examen bibliográfico'. *Revista El Proyecto*.

Martín Artiles, A. (1989): 'Crisis y organizaciones obreras. Afiliación y desafiliación'. *Revista Perspectiva Social*, pp.107-127

Martínez Lucio, M.; Weston, S. (1994) 'Las políticas de empleo y las nuevas prácticas de dirección' *Economía Industrial*, n. 300, pp. 155-168.

McCabe, D. (2000): 'Factory Innovations and Management Machinations: The Productive and Repressive Relations of Power'. *Journal of Management Studies*, v. 37, n. 7, pp. 931-953.

Miguélez, F.; Recio, A.; Lope, A.; Rebollo, O.; Alós, R. (1991): *1ª Encuesta de relaciones laborales en Catalunya. Análisis de las empresas de la industria de la alimentación, metal, químicas y textil*. Barcelona: CERES.

Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (2003): *Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo en el 2003*. Madrid: MTAS.

OECD (1995): 'Management practices and unemployment'. *Working Papers*, 22. Paris: OECD.

Olson, M. (1992). *La lógica de la acción colectiva*. México: Noriega.

Ortiz Gervasi, L. (1999). *La convergencia o divergencia de los sistemas de relaciones laborales: reacción sindical a la introducción del trabajo en equipo en la industria del automóvil*. Madrid: Centro de Estudios Avanzados en Ciencias Sociales.

Paoli, P.; Merllié, D. (2001): *Third European survey on working conditions 2000*. Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.

Peck, J. (1996): *Work-Place. The Social Regulation of Labor Markets*. New York: The Guilford Press.



Polavieja, J.G. (2003): *Estables y precarios. Desregulación laboral y estratificación social en España*. Madrid: Centro de Investigaciones Sociológicas.

Rebollo, O.; Martín, A.; Miguélez, F.; López, P. (1993): *El sindicalismo a través de sus protagonistas. Estudio sobre la afiliación de Comissions Obreres de Catalunya*. Barcelona: CERES.

Regini, M. (1994): 'Human Resource Management and Industrial Relations in European Companies'. A J.R. Niland, R.D. Lansbury, C. Verevis (eds.), *The Future of Industrial Relations*. Thousand Oaks: Sage Publications.

Rubery, J. i Wilkinson, F. (1994): *Employer Strategy and the Labour Market*. Oxford: Oxford University Press.

Sellier, F. (1985): 'Francia'. A J.T. Dunlop i W. Galenson, *op. cit.*

Sennett, R. (2000): *La corrosión del carácter. Las consecuencias personales del trabajo en el nuevo capitalismo*. Barcelona: Anagrama.

Simón, H.J. (2003): '¿Qué determina la afiliación a los sindicatos en España?'. *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, n. 41, pp. 69-88.

Thompson, A.W.J.; Hunter, L.C. (1985): 'Gran Bretaña'. A J.T. Dunlop i W. Galenson, *op. cit.*

Torres, C. (2003): *La formación continua en las empresas*. Madrid: Fundación Tripartita.

Traxler, F. (1995a): 'Farewell to labour market associations? Organized versus disorganized decentralization as a map for industrial relations'. A C. Crouch, F. Traxler (eds.), *Organized Industrial Relations in Europe: What Future?*. Aldershot: Ashgate.

Traxler, F. (1995b): 'Two logics of Collective Action in Industrials Relations?'. A C. Crouch, F. Traxler (eds.), *Organized Industrial Relations in Europe: What Future?*. Aldershot: Ashgate.

Vilaseca, J.; Torrent, J.; Lladós, J.; Ficapal, P. (2004): *TIC i treball a Catalunya. Les transformacions del món laboral a la nova economia*. Barcelona: CTESC.

Villa, P. (1991): *La estructuración de los mercados de trabajo*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Visser, J. (2002): 'Why Fewer Workers Join Unions in Europe: A Social Custom Explanation of Membership Trends'. *British Journal of Industrial Relations*, v. 4, n. 3, pp. 403-430.

Waddington, J.; Hoffman. R. (2000): *Trade Unions in Europe*. Brussels: European Trade Unions Institute.

Waddington. J.; Whitson, C. (1997): 'Why Do People Join Unions in a Period of Membership Decline?'. *British Journal of Industrial Relations*, v. 35, n. 4, pp. 515-546.



**ANNEX FINAL:  
QÜESTIONARI ENQUESTA AFILIACIÓ OCUPADA**



## **ENQUESTA A AFILIATS I AFILIADES DE LA CONC**

Atenció: Enquesta adreçada a afiliats i afiliades de CCOO de Catalunya, en situació d'«ocupats».

Motius de no resposta (V000)

1. DADES PERSONALS ERRÒNIES
2. NO ES POT LOCALITZAR
3. NO VOL RESPONDRE
4. NO ESTÀ AFILIAT/DA A CCOO
5. ESTÀ A L'ATUR
6. ESTÀ JUBILAT/DA, PREJUBILAT/DA
7. ALTRES



NÚM. QÜESTIONARI:.....

V001

MOSTRA:.....

V002

### CARACTERÍSTIQUES DEL CENTRE DE TREBALL O EMPRESA

1.- Tipus d'empresa en què treballa:

- 1.  Empresa privada nacional
- 2.  Empresa multinacional
- 3.  Empresa pública
- 4.  Empresa mixta (pública i privada)
- 5.  Administració pública
- 6.  Cooperativa, societat anònima laboral o institució sense ànim de lucre
- 8.  Ns/nc

V003

2.- El seu centre de treball, forma part d'una empresa amb altres centres de treball?

- 1.  No, és l'únic centre de treball
- 2.  Si, compta amb altres centres de treball
- 8.  Ns/nc

V004

3.- Quina és l'activitat principal de l'empresa en què treballa?

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

V005



1.  Agricultura, ramaderia, pesca
2.  Energia, gas i aigua (*producció i distribució*)
3.  Extracció de minerals
4.  Indústria química (*fabricació de productes químics, plàstics, adobs, pintures, productes farmacèutics, etc. i la seva transformació*)
5.  Indústria metal·lúrgica (*producció i transformació de productes metàl·lics, construcció de maquinària i equips mecànics, elèctrics i electrònics, màquines d'oficina, equips informàtics, maquinària industrial, material elèctric i electrònic, vehicles de transport i els seus elements*)
6.  Indústria d'alimentació i begudes
7.  Indústria tèxtil i confecció
8.  Indústria de la fusta i el moble
9.  Fabricació de paper, arts gràfiques
10.  Altres indústries (*vidre, ceràmica, adobs, ciment...*)
11.  Construcció, obres públiques
12.  Comerç i distribució
13.  Hostaleria (*hotels, restaurants, bars i similars*)
14.  Transports (*terrestre, marítim, aeri, urbà i activitats afins, com emmagatzematge, estacions, aeroports, aparcaments...*)
15.  Comunicacions (*correus, telecomunicacions*)
16.  Banca, assegurances, serveis professionals a empreses (*activitats financeres, entitats d'assegurances (exclosa la Seguretat Social) i auxiliars, activitats immobiliàries, serveis de lloguers, serveis informàtics, consultories d'empresa: de comptabilitat, notaries, gestories, publicitat, enginyeries...*)
17.  Ensenyament
18.  Sanitat, veterinària i serveis assistencials
19.  Administració pública (*administració local, estatal, de la Generalitat de Catalunya, organismes autònoms, Justícia, Seguretat Social, policia, etc.*)
20.  Neteja
21.  Altres serveis (*activitats associatives, recreatives, culturals, esportives, biblioteques, museus, sales de joc i serveis personals com: perruqueries, tintoreries, funeràries, etc.*)
88.  Ns/nc

V005a

4.- Plantilla total del centre de treball: ..... treballadors

- 1.  Menys de 6 treballadors
- 2.  De 6 a 25
- 3.  De 26 a 50
- 4.  De 51 a 100
- 5.  De 101 a 250
- 6.  De 251 a 500
- 7.  Més de 500
- 8.  Ns/nc

V006

V006a

5.- Ubicació del centre de treball:

Municipi:.....

NO PREGUNTAR

- 1.  Anoia
- 2.  Alt Penedès
- 3.  Bages
- 4.  Baix Llobregat
- 5.  Barcelonès
- 6.  Garraf
- 7.  Maresme
- 8.  Osona
- 9.  Vallès occidental
- 10.  Vallès oriental
- 11.  Província de Girona
- 12.  Província de Lleida
- 13.  Província de Tarragona
- 88.  Ns/nc

V007

V007a

6.- En els últims 12 mesos, com ha variat el centre de treball en els aspectes següents?

	Creixement	Estable	Descens	Ns/nc
Activitat (vendes, facturació, serveis...)	1. <input type="checkbox"/>	2. <input type="checkbox"/>	3. <input type="checkbox"/>	8. <input type="checkbox"/>
Plantilla	1. <input type="checkbox"/>	2. <input type="checkbox"/>	3. <input type="checkbox"/>	8. <input type="checkbox"/>

V008a

V008b

7.- En els últims 3 anys, en el seu centre de treball, s'han produït canvis significatius destacables en els aspectes següents?

	No	Sí	Ns/nc	
Introducció de nova tecnologia	1. <input type="checkbox"/>	2. <input type="checkbox"/>	8. <input type="checkbox"/>	V009a
Canvis en l'organització del treball	1. <input type="checkbox"/>	2. <input type="checkbox"/>	8. <input type="checkbox"/>	V009b
Introducció de nous productes o serveis	1. <input type="checkbox"/>	2. <input type="checkbox"/>	8. <input type="checkbox"/>	V009c

**SITUACIÓ PERSONAL EN EL CENTRE DE TREBALL**

8.- Pot descriure la feina que realitza habitualment en el seu lloc de treball?:.....  
.....

V010

9.- En quina de les següents categories laborals s'inclou? (CATEGORIA QUE TÉ RECONEGUDA)

- 1.  Poc o no qualificat
- 2.  Operari qualificat
- 3.  Administratiu, personal comercial i de serveis en general
- 4.  Tècnic o professional
- 5.  Cap o comandament intermedi
- 8.  Ns/nc

V011

10.- I quina és la seva antiguitat (en anys) en l'empresa actual?

Anys complerts: ..... (menys d'un any = «0»)

88.  Ns/nc

V012

11.- En quantes empreses ha treballat en els últims 10 anys,  
incloent-hi l'actual?:.....

88.  Ns/nc

V013

12.- Tipus de contracte de què disposa:

- 1.  Fix
- 2.  Temporal
- 3.  Altre (indicar quin): .....
- 8.  Ns/nc

V014

V014a

13.- Quantes hores efectives va treballar la setmana passada? (incloent-hi les hores extres; atenció: si hi va haver-hi dies festius, cal referir-se a una setmana habitual de treball)

Hores setmana: .....

888.  Ns/nc

V015

14.- Habitualment treballa...

	No	Sí	Ns/nc	
El mateix nombre d'hores cada dia	1. <input type="checkbox"/>	2. <input type="checkbox"/>	8. <input type="checkbox"/>	V016a
El mateix nombre de dies cada setmana	1. <input type="checkbox"/>	2. <input type="checkbox"/>	8. <input type="checkbox"/>	V016b
Té un marge d'entrada en el seu horari	1. <input type="checkbox"/>	2. <input type="checkbox"/>	8. <input type="checkbox"/>	V016c
Té un marge de sortida en el seu horari	1. <input type="checkbox"/>	2. <input type="checkbox"/>	8. <input type="checkbox"/>	V016d
Treballa jornada partida	1. <input type="checkbox"/>	2. <input type="checkbox"/>	8. <input type="checkbox"/>	V016e
Acumula descansos diaris en períodes de més d'1 setmana	1. <input type="checkbox"/>	2. <input type="checkbox"/>	8. <input type="checkbox"/>	V016f
Té un horari variable al llarg de l'any	1. <input type="checkbox"/>	2. <input type="checkbox"/>	8. <input type="checkbox"/>	V016g
Treballa en torn fix	1. <input type="checkbox"/>	2. <input type="checkbox"/>	8. <input type="checkbox"/>	V016h
Treballa en torn variable (rotatiu)	1. <input type="checkbox"/>	2. <input type="checkbox"/>	8. <input type="checkbox"/>	V016i
Organitza el seu propi horari	1. <input type="checkbox"/>	2. <input type="checkbox"/>	8. <input type="checkbox"/>	V016j

15.- Qui estableix el seu horari de treball?

- |                                                                                                                |      |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|
| 1. <input type="checkbox"/> Ho decideix l'empresa                                                              | V017 |
| 2. <input type="checkbox"/> Està acordat en conveni col·lectiu o entre comitè d'empresa (o sindicat) i empresa |      |
| 3. <input type="checkbox"/> Ho acorda personalment amb els seus superiors o amb la direcció de l'empresa       |      |
| 8. <input type="checkbox"/> Ns/nc                                                                              |      |

16.- En cas de variació en els seus horaris, amb quants dies d'anticipació sol ser informat sobre aquests canvis?

- |                                             |      |
|---------------------------------------------|------|
| Dies: .....                                 | V018 |
| 888. <input type="checkbox"/> Ns/nc         |      |
| 999. <input type="checkbox"/> Té horari fix |      |

17.- En cas de realitzar [la persona entrevistada] hores extres, com es compensen?

- 1.  No es compensen
- 2.  Amb diners
- 3.  Només amb temps de descans
- 4.  De totes 2 formes al mateix temps
- 5.  No realitza hores extres
- 8.  Ns/nc

V019

18.- En cas de compensació, qui decideix sobre el tipus de compensació, això és, si es compensa amb dies o hores, o bé amb pagues?

- 1.  Ho decideix l'empresa
- 2.  Està acordat en el conveni col·lectiu o entre el comitè d'empresa (o sindicat) i l'empresa
- 3.  Ho acorda personalment amb els seus superiors o amb la direcció de l'empresa
- 8.  Ns/nc
- 9.  NP

V020

19.- Com s'organitza habitualment els seus períodes de vacances?

- 1.  Cada any en el mateix període
- 2.  Una part en les mateixes dates, una altra variable
- 3.  Varia d'un any a un altre
- 4.  No ha fet vacances
- 5.  Una altra possibilitat, indicar quina: .....
- 8.  Ns/nc

V021

V021a

20.- Qui decideix l'assignació concreta de les seves vacances? [UNA SOLA RESPOSTA VÀLIDA]

- 1.  Ho decideix l'empresa
- 2.  Està acordat en el conveni col·lectiu o entre el comitè d'empresa (o sindicat) i l'empresa
- 3.  Ho acorda personalment amb els seus superiors o amb la direcció de l'empresa
- 4.  Ho acorda amb els seus companys de feina
- 8.  Ns/nc

V022

21.- En la seva feina, en quina de les següents situacions es troba? [REFERIT A L'ENTREVISTA. UNA SOLA RESPOSTA VÀLIDA]

- 1.  Es limita a realitzar estrictament les ordres que li donen (sense possibilitat de decisió)
- 2.  Decideix dintre d'uns procediments bastant rígids
- 3.  Decideix a partir de directives o ordres generals
- 4.  Disposa d'àmplia autonomia (capacitat de decisió) en la seva feina
- 8.  Ns/nc

V023

22.- Participa en un grup de treball, és a dir, comparteix la responsabilitat de tasques en un grup de treball, en el qual es distribueixen les tasques entre els components del grup?

- 1.  No
- 2.  Sí
- 8.  Ns/nc

V024

23.- En els últims 3 anys, hi ha hagut canvis en les seves tasques en els següents aspectes?

	No	Sí	Ns/nc	
Tipus de tasques que realitza	1. <input type="checkbox"/>	2. <input type="checkbox"/>	8. <input type="checkbox"/>	V025a
Els procediments o organització de les seves tasques (tecnologia que utilitza, etc.)	1. <input type="checkbox"/>	2. <input type="checkbox"/>	8. <input type="checkbox"/>	V025b
←				
24.- Ha estat consultat sobre aquests canvis?				
1. <input type="checkbox"/> No				
2. <input type="checkbox"/> Sí				
8. <input type="checkbox"/> Ns/nc				
9. <input type="checkbox"/> NP				
←				
25.- En cas afirmatiu, ha estat consultat per:				
	No	Sí	Ns/nc	NP
El seu supervisor, superior o directius de l'empresa.	1. <input type="checkbox"/>	2. <input type="checkbox"/>	8. <input type="checkbox"/>	9. <input type="checkbox"/>
Sindicat o comitè d'empresa o delegats	1. <input type="checkbox"/>	2. <input type="checkbox"/>	8. <input type="checkbox"/>	9. <input type="checkbox"/>
←				
26.- En el cas en què s'hagi de prendre alguna decisió que modifiqui els procediments que habitualment segueix en el seu treball, creu que serà consultat personalment sobre els canvis?				
1. <input type="checkbox"/> No				
2. <input type="checkbox"/> Sí				
8. <input type="checkbox"/> Ns/nc				

V026

V027a

V027b

V028

→ 27.- En cas afirmatiu, quin creu que serà el seu grau d'influència en els nous procediments?

- 1.  Molta influència
- 2.  Bastant influència
- 3.  Poca influència
- 8.  Ns/nc
- 9.  NP

V029

28.- En els últims 3 anys, ha participat, per qüestions de feina, en algun curs de formació?

- 1.  No
- 2.  Sí
- 8.  Ns/nc

V030

→ 29.- En cas afirmatiu, ha estat proporcionat per l'empresa?

- 1.  No
- 2.  Sí
- 3.  Algun(s) sí, altre(s) no.
- 8.  Ns/nc
- 9.  NP

V031

→ 30.- En cas d'algun curs de formació proporcionat per l'empresa, qui ha decidit sobre la seva participació en el curs/os de formació?

- 1.  La direcció de l'empresa
- 2.  Ha estat acordat per l'empresa amb el comitè d'empresa o sindicat
- 3.  Ho ha acordat personalment amb els seus superiors de l'empresa
- 8.  Ns/nc
- 9.  NP

V032

31.- Té expectatives de promoció en la seva empresa?

- 1.  No
- 2.  No l'interessa
- 3.  Sí
- 4.  Ho desconeix
- 8.  NC

V033



→ 32.- En cas afirmatiu, qui decideix sobre la promoció?

- 1.  Està establert en el conveni
- 2.  Ho regula i decideix l'empresa
- 3.  Una representació de treballadors o sindicat participa en la seva regulació
- 8.  Ns/nc
- 9.  NP

V034

33.- Disposa d'ordinador amb correu electrònic en el seu lloc de treball?

- 1.  No
- 2.  Sí, però tan sols el pot utilitzar per motius professionals
- 3.  Sí, també el pot utilitzar per qüestions personals
- 8.  Ns/nc

V035

**POLÍTICA DE PERSONAL I AMBIENT DE TREBALL**

34.- En la seva empresa o centre de treball, hi ha un departament o director de personal o recursos humans?

- 1.  Sí, en el centre de treball
- 2.  Sí, a l'empresa però no al centre de treball
- 3.  No, ni al centre de treball, ni a l'empresa
- 8.  Ns/nc

V036

35.- Pot contestar-nos si està satisfet o insatisfet (o ni una cosa ni l'altra), en relació amb els següents aspectes:

	Satisfet	Ni satisfet ni insatisfet	Insatisfet	Ns/nc	
Les condicions de seguretat en la feina .....	1. <input type="checkbox"/>	2. <input type="checkbox"/>	3. <input type="checkbox"/>	8. <input type="checkbox"/>	
La formació o preparació que rep per realitzar la seva feina.....	1. <input type="checkbox"/>	2. <input type="checkbox"/>	3. <input type="checkbox"/>	8. <input type="checkbox"/>	V037a
El ritme amb el qual ha de realitzar la seva feina .....	1. <input type="checkbox"/>	2. <input type="checkbox"/>	3. <input type="checkbox"/>	8. <input type="checkbox"/>	V037b
El tracte que rep dels seus superiors .....	1. <input type="checkbox"/>	2. <input type="checkbox"/>	3. <input type="checkbox"/>	8. <input type="checkbox"/>	V037c
El salari que percep .....	1. <input type="checkbox"/>	2. <input type="checkbox"/>	3. <input type="checkbox"/>	8. <input type="checkbox"/>	V037d
La jornada de treball .....	1. <input type="checkbox"/>	2. <input type="checkbox"/>	3. <input type="checkbox"/>	8. <input type="checkbox"/>	V037e
L'entorn (relacions) amb els seus companys de feina .....	1. <input type="checkbox"/>	2. <input type="checkbox"/>	3. <input type="checkbox"/>	8. <input type="checkbox"/>	V037f
Les relacions amb la direcció de l'empresa .....	1. <input type="checkbox"/>	2. <input type="checkbox"/>	3. <input type="checkbox"/>	8. <input type="checkbox"/>	V037g
					V037h

36.- La direcció de la seva empresa consulta o informa habitualment a través de:

	No	Sí	Ns/nc	
Reunions informatives	1. <input type="checkbox"/>	2. <input type="checkbox"/>	8. <input type="checkbox"/>	V038a
Butlletins, comunicats o fulls informatius	1. <input type="checkbox"/>	2. <input type="checkbox"/>	8. <input type="checkbox"/>	V038b
Els directius personalment	1. <input type="checkbox"/>	2. <input type="checkbox"/>	8. <input type="checkbox"/>	V038c
Per mitjà dels representants sindicals	1. <input type="checkbox"/>	2. <input type="checkbox"/>	8. <input type="checkbox"/>	V038d
Correu electrònic	1. <input type="checkbox"/>	2. <input type="checkbox"/>	8. <input type="checkbox"/>	V038e
Altres procediments	1. <input type="checkbox"/>	2. <input type="checkbox"/>	8. <input type="checkbox"/>	V038f
Habitualment no informa ni consulta	1. <input type="checkbox"/>			V038g

37.- Quin tipus d'ingressos inclou en el seu salari?	No	Sí	Ns/nc	
Salari i complements fixos establerts per conveni (o regulat en administracions públiques).....	1. <input type="checkbox"/>	2. <input type="checkbox"/>	8. <input type="checkbox"/>	V039a
Complement fix personal ( <i>ad personam</i> : incloent-hi pagues per antiguitat convertides en complements personals) .....	1. <input type="checkbox"/>	2. <input type="checkbox"/>	8. <input type="checkbox"/>	V039b
Pagues per antiguitat.....	1. <input type="checkbox"/>	2. <input type="checkbox"/>	8. <input type="checkbox"/>	V039c
Pagues per hores extres, allargament de la jornada o treball en diumenges o festius .....	1. <input type="checkbox"/>	2. <input type="checkbox"/>	8. <input type="checkbox"/>	V039d
Prima variable per rendiment o productivitat individual.....	1. <input type="checkbox"/>	2. <input type="checkbox"/>	8. <input type="checkbox"/>	V039e
Prima variable per resultats de la seva àrea de treball.....	1. <input type="checkbox"/>	2. <input type="checkbox"/>	8. <input type="checkbox"/>	V039f
Prima variable per resultats o beneficis de l'empresa .....	1. <input type="checkbox"/>	2. <input type="checkbox"/>	8. <input type="checkbox"/>	V039g
38.- Respecte a la seva remuneració, en quina de les següents situacions es troba? [UNA SOLA RESPOSTA VÀLIDA]				
1. <input type="checkbox"/> El seu salari s'ajusta estrictament al conveni col·lectiu (o acord en les administracions públiques)				V040
2. <input type="checkbox"/> En la seva empresa s'han acordat millores respecte al conveni col·lectiu (o acord en les administracions públiques)				
3. <input type="checkbox"/> Ho decideixen els seus superiors o la direcció de la seva empresa, unilateralment				
4. <input type="checkbox"/> Ha acordat personalment el seu salari amb els seus superiors				
8. <input type="checkbox"/> Ns/nc				
39.- Quin tipus de conveni col·lectiu (o acord en l'administració pública) tenen en el centre de treball?				
1. <input type="checkbox"/> D'empresa o centre de treball				V041
2. <input type="checkbox"/> De sector o general, <u>amb</u> pacte de millora en l'empresa o centre de treball				
3. <input type="checkbox"/> De sector o general, <u>sense</u> pacte de millora en l'empresa o centre de treball				
4. <input type="checkbox"/> No en tenen				
5. <input type="checkbox"/> Ho desconeix				
8. <input type="checkbox"/> NC				

**SITUACIÓ SINDICAL EN EL CENTRE DE TREBALL**

40.- En la seva empresa, hi ha comitè d'empresa, junta de personal o delegat/s representant unitari de personal?									V042
1. <input type="checkbox"/> No									
2. <input type="checkbox"/> Sí									
8. <input type="checkbox"/> Ns/hc									
41.- En cas afirmatiu, hi ha delegats de CCOO?									V043
1. <input type="checkbox"/> No									
2. <input type="checkbox"/> Sí									
8. <input type="checkbox"/> Ns/hc									
9. <input type="checkbox"/> NP									
42.- En la seva empresa, hi ha secció sindical i organització de CCOO?									V044
1. <input type="checkbox"/> No									
2. <input type="checkbox"/> Sí									
8. <input type="checkbox"/> Ns/hc									
43.- En els últims 12 mesos, en el seu centre de treball hi ha hagut:									
	No	Sí	Ns/Nc						
Assemblea/es o reunió de treballadors	1. <input type="checkbox"/>	2. <input type="checkbox"/>	8. <input type="checkbox"/>		No	Sí	Ns/Nc		V045A
		↓							
		Hi ha assistit?		1. <input type="checkbox"/>	2. <input type="checkbox"/>	8. <input type="checkbox"/>			V045a 1
	No	Sí	Ns/Nc						
Assemblea/es o reunió d'afiliats a CCOO	1. <input type="checkbox"/>	2. <input type="checkbox"/>	8. <input type="checkbox"/>		No	Sí	Ns/Nc		V045b
		↓							
		Hi ha assistit?		1. <input type="checkbox"/>	2. <input type="checkbox"/>	8. <input type="checkbox"/>			V045c 1
44.- En els últims 12 mesos, ha participat en reunions o activitats organitzades pel sindicat fora de la seva empresa?									V046
1. <input type="checkbox"/> No									
2. <input type="checkbox"/> Sí									
8. <input type="checkbox"/> Ns/hc									

45.- En els últims 3 anys, quines de les següents accions de protesta convocades per CCOO han tingut lloc en el seu centre de treball?

	No	Sí	Ns/nc	NP	
Vaga general del 20 de juny 2002 .....	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	9 <input type="checkbox"/>	8 <input type="checkbox"/>	V047a
Vagues d'empresa o sector.....	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	9 <input type="checkbox"/>	8 <input type="checkbox"/>	V047b
No realització d'hores extres .....	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	9 <input type="checkbox"/>	8 <input type="checkbox"/>	V047c
Treball lent.....	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	9 <input type="checkbox"/>	8 <input type="checkbox"/>	V047d
Plantades o concentracions .....	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	9 <input type="checkbox"/>	8 <input type="checkbox"/>	V047e
Compliment estricte de normes (vaga de zel) .....	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	9 <input type="checkbox"/>	8 <input type="checkbox"/>	V047f
Altres accions de protesta. Indiqui quines:.....	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	9 <input type="checkbox"/>	8 <input type="checkbox"/>	V047g
.....					

46.- En cas afirmatiu d'alguna de les accions, vostè hi ha participat?

- 1.  No
- 2.  Sí, en alguna(s)
- 3.  Sí, en totes
- 8.  Ns/nc
- 9.  NP

V048

**ASPECTES PERSONALS**

47.- Edat: ..... anys ( 888.  Ns/nc )

V049

48.- Sexe

1.  Home

2.  Dona

V050

49.- Lloc de naixement:

Espanya: indiqui la comunitat autònoma: .....

Estranger: indiqui el país: .....

V051

50.- Si us plau, pot dir-nos de quin dels següents nivells d'estudis disposa?

1.  Fins a primària (fins a EGB, batxillerat elemental, ESO o FP1)

2.  Batxillerat, FP o similar (batxillerat superior, BUP, COU o FP2)

3.  Mitjans (diplomatura o similars)

4.  Superiors (llicenciatura o similars)

8.  Ns/nc

V052

51.- Quants anys fa que està afiliat al sindicat?

1.  Menys d'1 any

2.  Més d'1 any, però menys de 3

3.  3 anys o més, però menys de 10

4.  10 anys o més

8.  Ns/nc

V053

52.- Té o ha tingut alguna responsabilitat sindical o en el comitè d'empresa?

1.  No

2.  Sí, n'he tingut, però ara no

3.  Sí, en tinc actualment

8.  Ns/nc

V054

Amb la col·laboració de:



**Diputació  
Barcelona**  
xarxa de municipis



Generalitat de Catalunya  
**Departament de Treball  
i Indústria**

