

Luis Ortiz. Professor Lector a la Universitat Pompeu Fabra y Doctor Membre del Centro de Estudios Avanzados en Ciencias Sociales (CEACS, Fundación Juan March). Ha investigat la reacció sindical a la introducció de noves formes d'organització del treball, així com l'efecte de l'afiliació sindical sobre formes de participació política. Més recentment, s'ha ocupat de la participació laboral femenina i l'associació entre formació i ocupació en el mercat de treball.

Daniel Garrell. Sociòleg. Responsable de l'Àmbit de Sociologia del Treball del Centre d'Estudis i Recerca Sindicals (CERES) de la Comissió Obrera Nacional de Catalunya. Ha treballat especialment l'anàlisi del mercat de treball i de les polítiques d'ocupació, i més recentment, la situació de la població immigrada en el mercat de treball de Catalunya.

El món del treball canvia: augmenta la presència de les dones en l'activitat i en l'ocupació, i els immigrants estrangers comencen a ocupar un espai significatiu en el mercat de treball, la població jove aporta més educació, tot i que un de cada quatre joves catalans abandona prematurament l'escola. Les ocupacions no manuals i dels serveis sobrepassen amb escreix les dels treballadors manuals i les industrials. D'altra banda, els contractes laborals fixos i a temps complet retrocedeixen davant de contractes temporals, de temps parcial i subcontractes.

I els sindicats? S'han quedat enrere com sostenen veus més que interessades? O intenten adaptar-se als canvis i posar-se al dia?

En aquest llibre tenim algunes respostes a aquests interrogants. Destaquem la importància que continua tenint el sindicat per defensar i protegir el conjunt de la població assalariada, en la seva gran diversitat, o el paper que tenen els seus afiliats i afiliades al sostenir valors i actituds de solidaritat i igualtat. En tot cas, és clar que el sindicat es renova: més del 60% dels afiliats actuals han entrat al sindicat després de 1998 i les demandes i prioritats en l'acció es van modulant als nous temps. Naturalment, hi ha aspectes en els quals el sindicat ha d'aprofundir, com poden ser les formes d'atenció i de participació dels afiliats, la consolidació de l'afiliació de dones, joves, estrangers i precaris, sense descuidar els molt qualificats.

Sobre tot això tracta aquest estudi sobre l'afiliació a Comissions Obreres de Catalunya.



LA DIVERSITAT EN EL SINDICAT

Trets demogràfics i ocupacionals, valors i participació de l'afiliació a CCOO de Catalunya



Pere Jódar (Coord.)

Ramón Alós, Sergi Vidal, Luis Ortiz, Daniel Garrell

Col·lecció Estudis Número 23



centre
d'estudis
i recerca
sindicals

Pere Jódar. Professor de Sociologia a la Universitat Pompeu Fabra. S'ha especialitzat en les àrees de sociologia del treball i de les relacions laborals. Ha participat en diverses recerques sobre l'afiliació sindical i el sindicalisme, l'economia submergida i altres aspectes socials del desenvolupament econòmic

Ramon Alós. Professor de Sociologia a la Universitat Autònoma de Barcelona i investigador del Centre d'Estudis Sociològics sobre la Vida Quotidiana i el Treball (QUIT), de la mateixa Universitat. S'ha especialitzat en les àrees de treball, organització i relacions laborals. Ha participat en diverses recerques sobre afiliació sindical, negociació col·lectiva, organització, ocupació i treball

Sergi Vidal. Professor de Sociologia de la Universitat Pompeu Fabra i investigador de la Universitat de Bremen. Ha col·laborat en diverses publicacions sobre afiliació sindical a Catalunya i Espanya.

LA DIVERSITAT EN EL SINDICAT

**Trets demogràfics i ocupacionals, valors i participació de l'afiliació a
CCOO de Catalunya**

Pere Jódar (Coord.)

Ramón Alós, Sergi Vidal, Luis Ortiz, Daniel Garrell

Col·lecció Estudis Número 23
CERES



© Tots els drets reservats CS CONC

© Els autors: Pere Jódar, Ramón Alós, Sergi Vidal i Luis Ortiz

Juliol 2009

CERES

Via Laietana 16, 6a. planta

08003 Barcelona

Disseny i maquetació: Ariel Reinhardt.

Il·lustració portada: Montserrat Codina.

Impressió: Gráficas Rotativas, s.a.

Dipòsit Legal: B-32.652-09

ÍNDEX

Presentació	9
1. Introducció i metodologia	11
- Introducció	11
- Disseny de l'estudi i confecció de la mostra	17
- Anàlisi de les dades	20
- Breu apunt conceptual	20
2. Caracterització d'afiliats i afiliades	25
2.1 Edat i sexe	25
2.2 Lloc de naixement, residència i treball	30
2.3 Nivell d'estudis	32
2.4 Participació associativa i activitats socials	35
2.5 Situació familiar i tasques domèstiques	40
2.6 Actitud davant del que és privat i el que és públic	43
2.7 La Llengua	47
Resum	47
3. A qui afilia el sindicat: situació i experiències ocupacionals	51
3.1 Ocupació i condicions de treball	51
- Situació i trajectòria laborals d'afiliats i afiliades	51
- Edat de les afiliades i afiliats en el moment de donar-se d'alta al sindicat	58
- Anys d'experiència laboral quan s'ha pres la decisió d'afiliar-se al sindicat	60
- Ingressos	62
- Jornada de treball	65
- Categoria laboral	68
- Autonomia en el treball	70
3.2 Característiques del centre de treball o empresa	71
- Tipus d'empresa i de centre de treball	74
3.3 Política de personal	79
- Formació	83
- Polítiques socials de les empreses	84
3.4 Ambient i satisfacció en el treball	86
Resum	92
Annex	94

4. El compromís dels afiliats amb l'organització CCOO. Les característiques objectives i subjectives del perquè els membres s'afilien i continuen afiliats	97
4.1 El procés d'afiliació	97
- Federacions a les què pertanyen els afiliats	97
4.2 Antiguitat o permanència en l'afiliació	100
- Trajectòria d'afiliació sindical	108
4.3 Influència en l'afiliació	110
4.4 Motius d'afiliació	112
- Característiques dels afiliats segons diferents motius d'afiliació	115
4.5 Mitjans d'afiliació al sindicat	124
- Mitjans d'afiliació i característiques dels seus usuaris	126
4.6 Motius d'afiliació, mitjans i relacions socials que afavoreixen l'afiliació	132
4.7 Opinions, actituds i valors en relació al sindicat	136
- Quines raons expliquen la no-afiliació dels seus companys de treball?	140
- Acord i desacord dels afiliats amb algunes afirmacions sobre el paper dels sindicats	147
4.8 Serveis sindicals. Ús i opinió	154
- El síndic de l'afiliat	157
- Valoració de la informació rebuda des del sindicat	159
Resum	161
Annex	166
5. Com representa el sindicat?: l'acció sindical	169
5.1 Tipus de conveni col·lectiu que regula les condicions de treball dels afiliats	169
5.2 Situació en relació a la remuneració	175
5.3 Prioritats en les demandes i reivindicacions dels afiliats	179
- Prioritats de demanda i reivindicació dels afiliats	179
- Acord amb l'actuació i la política del sindicat	183
- L'opinió dels afiliats contrastada	188
5.4 Relacions del sindicat amb el govern i la patronal	195
- El sindicat i la patronal	198
5.5 Iniciatives per a l'afiliació dels jubilats	200
Resum	202
Annex	205
6. Participació en el sindicat i factors de participació	209
6.1 La responsabilitat sindical o l'exercici de càrrecs de representació	209
- Els responsables sindicals a les empreses	213
- Responsabilitats sindicals fora de l'empresa	218

6.2 La participació en reunions, votacions i conflictes: activisme	225
- Convocatòries a l'acció	225
- Participació dels afiliats en les accions convocades	228
- L'activisme o participació activa dels afiliats en les accions promogudes pels sindicats	230
6.3 L'opinió dels afiliats a l'entorn de l'organització i les formes de representació	236
- Opinió sobre els representants sindicals a l'empresa	240
Resum	255
7. Els joves i el sindicat	261
- ¿Quin incentiu tenen els joves per a afiliar-se al sindicat?.	
Un breu marc teòric	262
7.1 Característiques socio demogràfiques i ocupacionals	265
- Altres aspectes socials de diversitat entre joves i grans a ressenyar	275
7.2 Relació dels joves amb el sindicat i participació en la seva activitat	276
- Procés d'afiliació i trajectòria	277
- Presència del sindicat i relació amb el representant sindical	278
- Diferències en la participació dels joves afiliats a CCOO	282
Resum	284
8. Els perfils de l'afiliació	287
9. Conclusions finals de l'estudi de CCOO de Catalunya 2008	305
9.1 Canvis en el volum d'afiliats i la seva composició	305
9.2 Alguns elements de les condicions de treball dels afiliats	306
9.3 Canvis en la vida social i política	307
9.4 El compromís dels afiliats amb l'organització	307
9.5 L'acció sindical i l'opinió dels afiliats sobre les demandes prioritàries	311
9.6 La participació dels afiliats	313
9.7 Els joves i el sindicat	317
8.8 Tipologia i perfils de l'afiliació	319
10. Bibliografia	323

PRESENTACIÓ

L' estudi "La diversitat en el Sindicat" continua la tasca d'investigació iniciada fa prop de vint anys en l'àmbit de l'Observatori de l'afiliació de CCOO de Catalunya. Aquest i altres estudis realitzats amb anterioritat venen a omplir un buit en aquesta matèria i constitueixen un bon exemple de col·laboració entre la universitat i el sindicalisme.

No és possible transformar la realitat sense conèixer-la, ni renovar un projecte sindical sense saber com són i què pensen les persones que han de ser els autèntics protagonistes: els afiliats i afiliades.

En aquest sentit, les conclusions d'aquest estudi són d'un gran valor, en primer lloc per al propi Sindicat, perquè permeten conèixer els canvis que s'han produït en l'afiliació en l'última dècada, tant pel que fa als seus trets demogràfics, com a les condicions de treball, opinions i actituds. També en quan a valors i formes de participació en l'activitat sindical.

Una primera constatació és que el Sindicat està canviant de pell reflectint les importants transformacions que s'estan produint en el món del treball. El fort increment en l'afiliació femenina i en la afiliació de les persones immigrades són una bona mostra d'aquests canvis.

Ja no es pot afirmar que la base afiliativa del sindicat està formada essencialment per treballadors industrials i de qualificació mitjana o baixa. Actualment una majoria treballa en el sector serveis i s'ha incrementat la presència d'afiliats i afiliades de nivell educatiu mig i alt.

D'altra banda, les majors dificultats per a l'afiliació es troben entre els joves, els col·lectius més precaris i les petites empreses.

L'estudi destaca un augment de la presència dels afiliats i afiliades a Comissions Obreres en altres associacions de caràcter social (esportives, culturals, de solidaritat,...) i la consolidació del coneixement del català. La majoria de l'afiliació utilitza l'escola pública i opta pels serveis públics.

La motivació per afiliar-se és sobre tot pels valors socials i laborals que representa el Sindicat, però també per tenir protecció i recolzament i per millorar les seves condicions de treball. Pel que fa a les seves prioritats, els afiliats i afiliades destaquen la retribució salarial, l'estabilitat en el lloc de treball i la salut laboral. En quan a les formes de representació, i en ordre de preferència, col·loquen en primer lloc al Sindicat, després al Comitè d'empresa i a molta distància l'assemblea.

En relació a la participació, l'estudi mostra, respecte a èpoques anteriors, una major predisposició entre els nous afiliats a ocupar futures responsabilitats sindicals

Aquestes són només algunes de les valuoses conclusions que es desprenen d'un estudi fet sobre un col·lectiu de prop de 190.000 persones i que mostren com la diversitat és avui un dels trets més distintius de les Comissions Obreres de Catalunya.

No podem finalitzar la presentació sense agrair la valuosa feina feta per l'equip investigador, integrat per sociòlegs i professors universitaris de sòlid prestigi, que han fet possible aquest estudi

Alfons Labrador
Director d'Estudis de CCOO de Catalunya

1. INTRODUCCIÓ I METODOLOGIA

Introducció

En els darrers anys el món del treball ha conegut un conjunt de transformacions; algunes d'origens allunyats en el temps i d'altres més recents, però unes i altres amb repercussions complexes i en alguns casos d'ampli abast. Només cal recordar la massiva incorporació de dones al mercat de treball, que es manifesta en una taxa d'activitat femenina que a Catalunya va passar del 38,1% de final de 1988 al 44,4% a final de 1998, fins arribar al 55,1% de final de 2008. O bé l'entrada de persones immigrants, ara nascudes fora d'Espanya (i que, per tant, substitueix l'antiga i ja pràcticament estancada migració interior –tan intensa durant els anys 60 i 70–), en cerca d'una feina amb l'expectativa de millorar les seves condicions de vida. Recordem que a final de l'any 2008 a Catalunya hi viuen més d'un milió de persones immigrants, ara procedents de l'estranger, majoritàriament de sexe masculí i joves, que representen prop d'un 15% de la població total. O bé els canvis substantius pel que fa als nivells educatius de la població jove; en aquests aspectes s'ha de destacar la forta polarització entre els que accedeixen als estudis universitaris i els que surten prematurament del sistema educatiu sense acabar els estudis obligatoris, de tal manera que tot i que dos de cada cinc joves de 25 a 34 anys disposen d'estudis universitaris, el fracàs escolar afecta així mateix gairebé un de cada quatre joves a Catalunya¹.

En aquest panorama de canvis també convé recordar el gran creixement econòmic, acompanyat d'una ingent creació d'ocupació, que experimentà l'economia espanyola, i la catalana en particular, fins a l'any 2008. L'economia catalana augmentà a un ritme a l'entorn del 3% anual en la darrera dècada, amb la creació de gairebé un milió de llocs de treball assalariat (de final de 1998 a final de 2007), això és, amb un augment del 50% de la població assalariada ocupada. Ara bé, cal afegir a continuació que la creació d'ocupació només en una part molt petita va tenir a veure amb allò que es coneix com a societat del coneixement, o amb la construcció d'una societat del benestar que garanteixi la qualitat de treball i de vida. En efecte, gran part de l'ocupació generada en aquest període ha tingut lloc a l'entorn de serveis privats personals, el turisme i la construcció, amb forts components inestables i precaris. Un panorama en què també va destacar l'extensió i consolidació de formes de gestió empresarial que tenen en comú el fet de posar en marxa estratègies destinades bàsicament a la reducció de costos; d'elles en són expressions l'ús i l'abús de la flexibilitat en la contractació laboral, la tendència a la mercantilització del treball, la subcontractació i l'externalització d'activitats per part de moltes empreses. Tot aquest conjunt de coses ha estat acompanyat per l'expansió en molt àmbits d'una ètica que oblida el llarg termini, en

¹ Totes les dades utilitzades en aquest i en el següent paràgraf provenen de l'IDESCAT.

l'afany per aconseguir un guany immediat i en la persecució d'un consumisme socialment i ecològicament irresponsable. Finalment l'enorme bombolla immobiliària i financera (que va substituir la bombolla dels punt com) ha esclatat l'any 2008, i ja ha deixat sentir els seus efectes brutals i destructius en els moments de la realització d'aquest informe.

Aquest estudi té per objectiu analitzar l'afiliació al sindicat de CCOO de Catalunya, i en aquest sentit respon a un encàrrec formulat per aquest mateix sindicat i el seu centre d'estudis, el Centre d'Estudis i Recerca Sindicals (CERES) a mitjans del 2006 als autors que el signem. S'ha d'afegir a continuació que s'insereix en el conjunt de projectes que CCOO de Catalunya i el seu centre d'estudis han promogut i han dut a terme des dels inicis de la dècada dels 90, amb la creació d'un observatori de l'afiliació. En ressaltem els següents:

- Estudi de l'afiliació del sindicat d'acord amb una enquesta representativa del seu conjunt, de l'any 1992. Els seus resultats varen ser publicats a Rebollo et al. (1993).
- Estudi sobre relacions laborals a partir d'una enquesta a una mostra de delegats del sindicat d'empreses de més de 100 treballadors dels sectors de l'alimentació, metal·lúrgic, químic i tèxtil, de l'any 1990. Els seus resultats estan recollits a Miguélez et al. (1991).
- Estudi de l'afiliació del sindicat d'acord amb una enquesta representativa del seu conjunt, de l'any 1998. Amb resultats recollits a Alós et al. (2000).
- Estudi sobre les relacions laborals a partir d'una enquesta a una mostra de delegats del sindicat, de l'any 2003. Els resultats es troben a Alós et al. (2004).
- Estudi sobre les relacions laborals a partir d'una enquesta a una mostra d'afiliats del sindicat amb ocupació, de l'any 2003. Els seus resultats estan recollits a Alós et al. (2005).
- Estudi sobre els motius de desafiliació al sindicat, a partir d'una enquesta a una mostra de treballadors que s'han donat de baixa del sindicat entre el tercer trimestre de 2005 i el tercer de 2006. Els seus resultats es troben a Jódar et al. (2006).

Tots aquests estudis tenen una continuïtat i una complementarietat, i en aquest context cal situar el que aquí es presenta. Els seus resultats es basen en un qüestionari al qual s'ha demanat resposta a una mostra representativa del conjunt dels afiliats i afiliades de CCOO de Catalunya. En particular, aquest estudi té una marcada continuïtat amb els duts a terme sobre l'afiliació els anys 1992 i 1998. Aquesta continuïtat és la que ha permès que en diversos aspectes s'hagin pogut dur a terme comparacions històriques; és a dir, conèixer l'evolució d'algunes magnituds en tres moments concrets (els anys 1992, 1998 i 2008), en allò que es pot considerar un inici de sèrie temporal. Es tracta, en definitiva, d'imatges sobre l'afiliació al sindicat en tres moments històrics diferents, que permeten constatar fins a quin punt l'organització experimenta canvis en la seva composició humana i fins a quin punt aquests canvis repercuteixen en les maneres d'entendre l'organització, en la participació en les seves activitats i en l'assumpció de responsabilitats.

D'altra banda, l'anàlisi d'aquestes pàgines té en compte, també, dos altres tipus de treballs, recerques o fonts de dades. Uns tenen el seu origen en l'entorn dels sindicats, fonamentalment els europeus. Així, des de fa un cert temps hi ha un interès creixent per conèixer com els sindicats s'adapten a les noves realitats productives, econòmiques i socials; objectiu que ho és també dels sindicats per tal d'adquirir coneixements sobre la seva pròpia realitat, amb estudis sobre l'afiliació, les seves característiques, la participació dels membres en les activitats sindicals; tot plegat, unes informacions i coneixements que són bàsics per a les organitzacions. Un segon tipus de treballs que ens ha servit de referència són els realitzats tenint en compte el conjunt de la població assalariada i, en aquest sentit, ens hem interessat sobretot en aquells que remeten a aspectes de la situació laboral, la visió del treball, la vida personal i familiar, les relacions socials i laborals amb companys i amb directius, i la participació i el compromís sindical. Entre aquests treballs ens ha resultat de particular interès la *Encuesta sobre calidad de vida en el trabajo* (ECVT) promocionada pel Ministerio de Trabajo espanyol, i de la qual a Catalunya el Govern de la Generalitat n'ha assumit una ampliació de la mostra a fi d'obtenir resultats representatius també en aquest àmbit geogràfic. Aquesta és una enquesta que ja ha estat utilitzada de manera interessant per a estudis sobre l'afiliació sindical. Vegeu al respecte i pel que fa a Espanya, Beneyto (2008a). No obstant, s'ha de tenir present que tant l'ECVT com un altre qüestionari amb preguntes sobre l'afiliació sindical, en aquest cas la *European Social Survey* (ESS), tenen serioses limitacions per a l'estudi del sindicalisme. La primera perquè no permet indagar sobre importants aspectes de la situació i polítiques empresarials, tampoc d'opinió i de participació dels treballadors en activitats sindicals. Algunes d'aquestes limitacions són extensibles a l'ESS, a les quals en aquest darrer cas cal afegir-hi que la limitació de la mostra no permet extreure'n conclusions amb fiabilitat suficient per a Catalunya.

Aquest és, doncs, un estudi que manté continuïtat respecte a altres ja realitzats, si bé l'experiència pròpia i la lectura de la literatura especialitzada ens ha permès anar un xic més enllà en determinades qüestions; en altres paraules, apurar més el conjunt de qüestions i interrogants que sustenten aquest treball. Val a dir que els interrogants que justifiquen el present estudi són nombrosos, i evidentment no hem pretès ni podem donar resposta a tots. Assenyalem els següents. Fins a quin punt s'observen canvis en la base afiliativa del sindicat? Fins a quin punt també l'afiliació recull o reflecteix la diversitat de situacions que avui es reconeix en el treball, o representa específicament alguns col·lectius i està allunyat d'altres? Quines característiques socials i laborals, quins motius, més pragmàtics o més ideològics, fan que alguns treballadors s'afiliïn al sindicat i altres no? Què fa que alguns treballadors decideixin seguir afiliats? Què espera l'afiliat del sindicat un cop n'és membre? Per què uns afiliats participen activament en les activitats i vida sindical i estan més predisposats a assumir responsabilitats en l'organització, mentre altres mantenen actituds menys actives? Es detecten canvis en els valors, opinions, actituds i expectatives entre "vells" i "nous" afiliats al sindicat?

Aquests són els principals interrogants que han orientat el plantejament d'aquest estudi. Algunes d'aquestes qüestions les comentem més endavant. En tot cas, cal dir que avui ja es disposa d'una certa quantitat d'estudis sobre el sindicat, l'afiliació i el sindicalisme que facilita el seu abordatge, alhora que posa sobre la taula la importància que adquireixen qüestions com les esmentades. Importància molt probablement causada, pel fet que, entre els mateixos sindicats, hi ha una percepció més o menys estesa i fonamentada, que estem en temps de canvis, i els temps de canvis comporten transformacions; algunes més previsibles, altres no tant, però en tot cas transformacions interessants per tal de reconèixer el seu abast.

A l'estudi sobre la desafiliació al sindicat de CCOO de Catalunya (Jódar et al., 2006) ja es destacava que la incorporació d'immigració, de dones, de joves i d'altres col·lectius en situacions laborals particulars era un fet novell i significatiu per la seva dimensió; però en general aquests mateixos col·lectius mostren una molt elevada rotació (altes i baixes), per la qual cosa les altes en el sindicat només moderadament repercuteixen en els nivells d'afiliació. Amb tot, els canvis no deixen de ser substantius, particularment pel que fa a les dones i a la immigració i, amb més dificultats, per als joves. D'aquí, l'interès d'un estudi específic sobre els joves, al qual ens referirem més endavant. Vegi's la taula a continuació, que per al període de 2002 a 2005 recull les taxes de variació en l'afiliació al sindicat i les taxes de consolidació en l'afiliació per a determinats col·lectius.

Taula 1.1 Variació de l'afiliació total i per a alguns col·lectius. Període 2002-2005*

	Taxa de variació ¹ (mitjana anual)	Taxa de consolidació ² (mitjana anual)
Total de l'afiliació	+4,0%	+26,5%
Dones	+5,1%	+30,0%
Fins a 29 anys	+15,8%	+47,2%
Contracte temporal	+10,7%	+43,4%
Temps parcial	+10,4%	+41,4%
Immigració	+22,8%	+42,9%

1. Taxa de variació: % de variació anual d'afiliats del col·lectiu en qüestió.

2. Taxa de consolidació: % d'afiliats consolidats en relació amb el total d'altes de cada col·lectiu.

(*) Nota: dades elaborades per Daniel Garrell, del CERES de CCOO de Catalunya.

En el referit augment d'estudis sobre el sindicat, l'afiliació i el sindicalisme hi ha, però, un buit significatiu tant a Espanya com també a Catalunya (més enllà dels esforços realitzats des de l'Observatori de l'Afiliació de CCOO de Catalunya) i que té un rerefons profundament ideològic. Malauradament massa sovint s'acostuma a entendre que l'afiliació i la representació dels treballadors són qüestions que només afecten els sindicats i que, per tant, han de ser d'interès exclusiu dels sindicats, i a qui correspon afrontar-les. Forma part d'una òptica que no considera la importància cabdal que aquestes organitzacions tenen en la nostra societat.

La ideologia neoliberal, l'auge del mercat, de la ideologia empresarial, ha arribat a tenir tal nivell d'èxit amb la seva desqualificació del moviment obrer i sindical, com a organitzacions obsoletes, monopolistes, corporativistes, etc., que, després del fracàs de les ideologies econòmiques individualistes, encara té prèdica la seva visió negativa de les organitzacions dels treballadors a les quals es continua deslegitimant, no només com a tals, sinó també des dels objectius aconseguits (regulació, protecció, benestar...). Els sindicats són, d'altra banda, unes organitzacions que, amb les seves virtuts i els seus defectes, han permès la inclusió d'una bona part dels ciutadans en les seves societats, tot fomentant pràctiques solidàries d'integració i de lluita contra la desigualtat; però no només això, sinó que també han contribuït a la innovació, a l'eficiència, a la qualitat de les produccions, tot limitant la competitivitat empresarial basada exclusivament en la reducció de costos laborals. Així mateix, estem davant d'unes organitzacions que paradoxalment són qüestionades quan més s'està ampliant el treball assalariat i quan es fa més palesa i aguda la seva dependència, causada per les pràctiques desreguladores que eliminen proteccions i que, per tant i en llur funció social, són més necessàries que mai per assegurar la conquesta de millors condicions de treball i millors condicions de vida per a la major part de les persones.

Per a la versió actual de l'estudi hem mantingut en gran part l'estructura de les versions precedents, ja referides. L'informe comença amb una descripció i anàlisi de l'afiliació al sindicat a partir de les seves principals característiques sociodemogràfiques, que es comparen, allà on és possible, amb les de la població assalariada de Catalunya de la *Encuesta de Población Activa* (EPA), del Instituto Nacional de Estadística (i de l'Idescat a Catalunya), i de l'ECVT. Com en ocasions precedents, l'actual estudi contempla la situació familiar i la distribució de càrregues domèstiques, aspectes d'interès no només perquè reflecteixen la concepció familiar i d'atribució de funcions en les parelles, sinó també pel coneixement de les possibilitats i restriccions que aquests aspectes comporten en la decisió de ser afiliat i de participar en les activitats sindicals. En la versió actual del qüestionari s'hi han afegit algunes preguntes sobre familiars en situació de dependència i sobre preferències pel que fa a prestació i utilització de serveis públics o privats. S'analitza també la participació d'afiliats i afiliades en activitats socials de diferent naturalesa, així com la seva intenció de vot.

En el següent capítol (el tercer), s'estudia l'afiliació a partir de la seva situació laboral i en determinats aspectes de les trajectòries ocupacionals seguides en els darrers anys. En aquest sentit, una primera qüestió d'interès és conèixer la situació laboral de l'afiliació; això és, si estan ocupats, en atur o són inactius econòmicament parlant. Més concretament per als afiliats ocupats, s'analitza el tipus d'ocupació i condicions de treball, així com les característiques que defineixen l'empresa i centre de treball on desenvolupen la seva activitat laboral, a més de diversos aspectes rellevants de les polítiques de personal amb les quals han de conviure. Aquest capítol finalitza amb una aproximació sobre les relacions socials i la vida quotidiana en el treball i els seus nivells de satisfacció.

El quart capítol està dedicat a l'estudi del procés afiliatiu en un sentit molt ampli: per què es van afiliar, a través de quins mitjans ho van fer, quins elements socials van influir, quins valors o quins incentius van conduir a prendre la decisió d'afiliar-se, quines trajectòries d'afiliació s'han seguit. Un cop analitzat això es dona compte dels factors que ajuden a la permanència afiliativa, és a dir, sobre les opinions, valors i actituds amb què els membres actuals actuen i jutgen el sindicat i els sindicalistes, en tant que representants o instruments al servei dels treballadors. Es complementa aquest capítol amb una dissecció força completa dels elements que dificulten l'afiliació dels treballadors; i altres opinions sobre línies d'acció del sindicat, com ara l'ús i la satisfacció sobre els serveis sindicals, inclosa la comunicació i informació escrita o la figura del Síndic de l'Afiliat.

El cinquè capítol tracta l'acció sindical i de la manera de regulació de les condicions de treball dels afiliats, així com la seva situació de remuneració, i es distingeixen col·lectius d'acord amb les categories demogràfiques, ocupacionals i sindicals presentades en els capítols anteriors. També s'analitzen els motius que condueixen a l'acció individual i l'opinió sobre les polítiques dutes a terme pel sindicat per aconseguir-los. Això es complementa amb una anàlisi sobre el paper de l'organització davant del govern, els partits polítics i la patronal; finalment, de manera puntual s'ofereix una breu descripció de possibles mesures destinades a fixar i atraure l'afiliació dels jubilats.

Al capítol 6 analitzem tres qüestions centrals. La primera és l'assumpció de responsabilitats (càrrecs sindicals) per part dels afiliats dins i fora de l'empresa; és a dir, les característiques dels càrrecs actuals, els seus factors de distinció respecte del gruix d'afiliats i la seva dinàmica sindical. La segona és la contrastació entre les oportunitats de participació que ofereix el sindicat (convocatòria de reunions i mobilitzacions, presència de responsables) i la propensió a participar per part dels afiliats (assistència a reunions, manifestacions, etc.). La tercera tracta sobre l'opinió dels afiliats al voltant de l'organització, la seva estructura, model d'implicació, etc.

En l'actual edició de l'estudi s'ha dut a terme una ampliació de la mostra per a l'afiliació jove, de menys de 35 anys, la qual cosa permet dedicar un capítol (el setè) a aquest sector. En aquesta part, l'estudi contempla bàsicament dues grans qüestions. La primera es refereix a les principals característiques sociodemogràfiques i ocupacionals que defineixen els joves afiliats al sindicat, la qual cosa es compara, allà on es disposa d'informació, amb el conjunt de la població assalariada jove de Catalunya. La segona qüestió tractada fa referència a la relació del jove amb el sindicat i la seva participació; més concretament, es tracta de reconèixer quin és el procés que facilita l'afiliació dels joves i com entenen aquests la participació en les activitats sindicals i en l'organització.

Finalment, abans de les conclusions, hem procedit, com en ocasions precedents, a construir una tipologia d'afiliats, és a dir, a agrupar el conjunt de l'afiliació en grups que procuren

tenir la màxima homogeneïtat interna i també el màxim distanciament un dels altres. Les dades obtingudes permeten distingir cinc grups d'afiliats, dels quals se'n ressalten les característiques bàsiques, tant personals, com ocupacionals, com en relació a l'activitat sindical i la participació.

Disseny de l'estudi i confecció de la mostra

Aquest informe és fruit dels resultats de l'Enquesta d'Afiliació de Comissions Obreres de Catalunya 2008 (Enquesta CERES 2008 d'ara en endavant). Seguint la tradició d'anteriors enquestes d'afiliació, el qüestionari ha estat realitzat a una mostra aleatòria de tota l'afiliació de CCOO de Catalunya segons el registre d'afiliats de 30 de setembre de 2007: un total de 180.370 afiliats i afiliades.

A l'Enquesta CERES 2008 s'ha donat prioritat en l'estudi de les dinàmiques d'afiliació i participació dels joves afiliats (fins a 34 anys). Per tal de garantir la representativitat estadística en l'estudi d'aquest col·lectiu, que és minoritari dins de l'afiliació, ha estat necessari realitzar una sobrerrepresentació del col·lectiu a la mostra final. La decisió final va ser extreure dues submostres representatives dels col·lectius de joves (afiliats fins a 34 anys) i grans (afiliats majors de 34 anys). Les dues submostres sumen una mostra amb afixació no proporcional, que és representativa de l'afiliació mitjançant l'ús d'un factor de ponderació.

Amb les variables disponibles al registre de l'afiliació i tenint en compte l'experiència d'edicions anteriors de l'enquesta, vàrem decidir estratificar la mostra per les següents variables (per les raons que s'especifiquen en cada una d'elles):

Sexe (home / dona).

Raó: possible biaix per la disponibilitat de dones a la llar en el moment de l'entrevista i posició feble de l'afiliada mitja en el mercat de treball.

Antiguitat afiliativa (menys de 3 anys / 3-8 / 9 i més).

Raó: manca de registres telefònics i d'edat per a afiliats d'alta antiguitat.

Ram d'afiliació (minerometal·lúrgica / comunicació i transports / COMFIA / FITEQA / altres rams).

Raó: baixa disponibilitat horària d'afiliats de determinats sectors, manca de registres telefònics per a certs sectors.

Dimensió de l'empresa (<50 treballadors / 50-249 treballadors / >=250 treballadors).

Raó: perfil afiliatiu dèbil en empreses petites (sense càrrecs sindicals), manca de registres telefònics.

El treball de camp va ser realitzat per l'empresa *Institut DEP* entre novembre de 2007 i maig de 2008, mitjançant entrevistes personals concertades prèviament per telèfon i realitzades

al domicili dels afiliats. L'abast territorial assegura un equilibri afiliació-territori dins l'àmbit territorial de CCOO de Catalunya. Per tal d'assegurar un alt índex de resposta, les entrevistes es van realitzar entre dilluns i dissabte (excepte festius) de 10 a 21 hores. Tot i això, el llarg procés de treball de camp i les substitucions de la mostra inicial realitzades, així com la inexactitud del registre d'afiliats en algunes variables, ha creat problemes en la consecució de la mostra, d'acord amb els estrats planejats. Entre d'altres, les problemàtiques han estat que l'edat i la dimensió de l'empresa en la mostra són lleugerament esbiaixats, cosa que també ha afectat el col·lectiu d'inactius per jubilació.

Taula 1.2. Distribució de l'afiliació i diferència percentual en el registre i l'enquesta segons variables seleccionades

		Registre CCOO	CERES 2008*	Diferència
Sexe	Home	63,9	63,2	-0,7
	Dona	36,1	36,8	0,7
	N	180.369	1.067	
Edat	Fins a 34 anys	25	25,4	0,4
	35-49 anys	42,1	42,7	0,6
	50-64 anys	30,9	30,4	-0,5
	65 anys i més	2	1,5	-0,5
	N	173.035	1.067	
Relació amb l'activitat	Ocupat	89	85,1	-3,9
	Aturat	6,2	5,4	-0,8
	Jubilat	3,8	8,6	4,8
	N	180.270	1.056	
Federació	Minerometal-lúrgia	18,8	19,6	0,8
	Com. i Transport	12,1	10,8	-1,3
	FITEQA	10,8	8,7	-2,1
	COMFIA	12,7	9,8	-2,9
	Altres	45,6	51,1	5,5
	N	180.369	1.000	
Dimensió empresa	<50 treballadors	31,9	31,8*	-0,1
	50-249 treballadors	29,2	29,2*	0
	>249 treballadors	38,9	39*	0,1
	N	162.799	908	

* Dades ponderades per edat i dimensió de l'empresa.

** Dimensió empresa amb dades imputades pel càlcul de la ponderació.

Font: *Registre d'Afiliació Setembre 2007 i Enquesta CERES 2008.*

Concretament, les edats que resten esbiaixades, així com el biaix en la dimensió de l'empresa, afecten únicament a la mostra de 'grans'. Això és causat pel fet que a l'hora d'estratificar per dimensió de l'empresa, els individus sense ocupació varen ser imputats com a empreses petites (de menys de 50 treballadors). Durant el treball de camp va ser més fàcil de trobar

a la llar individus en situació de prejubilació o jubilació, cosa que es va agreujar per les substitucions a la mostra inicial que es varen aplicar en aquest estrat. El resultat, com s'ha esmentat, és una sobrerepresentació d'edats superior als 50 anys, amb més nombre de jubilats i menor presència de petita empresa.

Tot i això, la mostra no perd representativitat, ja que l'extracció aleatòria permet la seva rectificació mitjançant l'ús de factors de ponderació, que modifiquen lleugerament la proporció d'afiliats segons les categories per les quals s'ha estratificat. Els biaixos es calculen respecte les dades recollides al registre d'afiliació. Aquest últim reflecteix de manera fidel l'afiliació per variables que representen atributs invariables de l'individu com l'edat o el sexe, i en certa manera les que són variables d'afiliació o adscripció, com és l'empresa en què treballen o la seva situació ocupacional. A més, una de les problemàtiques del registre és la manca de dades en certs camps, absències que tendeixen a no ser aleatòries o independents entre elles. Per tant, a l'hora de fer les ponderacions s'ha mirat de no ser intrusiu, és a dir, obligar la mostra a reflectir les dades que recull el registre fidelment per a les quals s'ha estratificat, ja que la mostra pot reflectir millor la dinàmica afiliativa del sindicat, subjecta als canvis constants en el mercat de treball. D'aquesta manera, s'ha decidit corregir per edat en quatre categories (fins a 34, 35-49, 50-64 i 65 i més), ja que, tot i que hi ha una manca de dades en 7.000 registres (sobre un 4%), és la dada més aproximada a la realitat afiliativa. D'altra banda, s'ha corregit per la dimensió de l'empresa, ja que era necessari reconduir el biaix dels ocupats a la petita empresa. Per això, ha calgut retirar els no ocupats en el càlcul de les proporcions del registre, ja que inicialment varen ser usats en la categoria de petita empresa per a l'estratificació d'aquesta variable. En el cas de 'no resposta' a l'enquesta, ha calgut imputar en aquests casos els valors de l'estrat inicial, per tal de no manipular-los. El resultat ha estat una mínima modificació en el pes dels individus de mitjana edat i els pertanyents a la petita empresa, així com afixar les mostres de joves i grans.

La mostra final conté un total de 1.067 casos (fracció de mostreig = 0,0059) i és representativa de l'afiliació de CCOO de Catalunya amb un marge d'error del +/-3,06%, sobre un nivell de confiança del 95,5% i en el supòsit de màxima indeterminació ($P=Q=0,5$). D'altra banda, d'acord amb les prioritats de l'edició actual de l'Enquesta, el subgrup de joves (afiliats fins a 34 anys) formen un col·lectiu d'estudi independent, ja que amb un total de 446 casos (de submostra), és representatiu del col·lectiu amb un marge d'error del +/-4,74%, sobre un nivell de confiança del 95,5% i en el supòsit de màxima indeterminació ($P=Q=0,5$).

Anàlisi de les dades

L'explotació de les dades ha estat realitzada entre els mesos de juny i octubre de 2008 pel Centre d'Estudis i Recerca Sindicals (CERES) de CCOO de Catalunya. L'anàlisi univariada i bivariada cobreix els diversos temes esmentats en el capítol d'objectius del present estudi i dona èmfasi en les motivacions de l'afiliació i la participació en les activitats sindicals, de tota l'afiliació, així com les dinàmiques afiliatives dels joves. Allà on ha estat possible s'ha fet referència a anteriors edicions de l'Enquesta d'Afiliació, en concret les edicions de 1992 i 1998, per estudiar-ne l'evolució. D'altra banda també s'ha fet ús d'enquestes representatives del mercat de treball i l'ocupació a Catalunya, proveïdes per l'Institut Nacional d'Estadística, per tal de comparar la situació dels afiliats amb el mercat. Concretament s'han utilitzat la *Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo* (ECVT) de 2007 i la *Encuesta de Población Activa* (EPA) del darrer trimestre de 2007 i primer del 2008.

A més, s'ha confeccionat una tipologia d'afiliats a partir de l'anàlisi multivariant amb les categories d'algunes variables que determinen diferents situacions al mercat de treball, a l'empresa i al sindicat i diverses motivacions per a l'afiliació i la participació. Aquestes variables són: sexe, edat, nivell d'estudis, lloc de naixement, àmbit o sector d'activitat, antiguitat a l'empresa, plantilla de l'empresa, categoria laboral, contracte de treball, possibilitat de promoció, salari, hores treballades i presència de sindicat o comitè a l'empresa. La tipologia no és nova, sinó que és resultat d'aportacions prèvies que permeten, doncs, estudiar les variacions en l'afiliació dels diversos grups, així com canvis en la configuració dels grups a través del temps.

Breu apunt conceptual

També hem volgut posar sobre el paper, en aquestes primeres pàgines, algunes distincions conceptuals que ja hem utilitzat abans, en edicions passades, de l'estudi de l'afiliació a CCOO de Catalunya, i que fem abundosament en aquest informe. Es tracta d'una qüestió rellevant sobre la qual molts autors han reflexionat i que Richard Hyman (1997) va plasmar molt gràficament tot entenent que el sindicat està format per un nucli central (*core*) i una perifèria. Aquesta lògica binària simple implica que el sindicat està format per un nucli central que es pot dedicar a representar-se a si mateix, o que pot intentar representar també la perifèria i això es pot observar tant en la composició interna del sindicat com en l'anàlisi de a qui es dirigeix o a qui intenta incloure en les seves demandes, en les seves decisions, polítiques i línies d'acció, o en com organitza les maneres de participació i de presa de decisions. Aquesta idea és, no obstant, més antiga, i l'historiador britànic E. J. Hobsbawm la va reflectir en dues obres sobre el món del treball (1987) i els treballadors (1979); en aquestes dues versions sobre la història del moviment obrer britànic Hobsbawm

il·lustra sobre l'existència d'un nucli central sindical, format pels treballadors d'ofici –artesans qualificats del segle XIX– i com aquest nucli és substituït gradualment pels antics treballadors perifèrics: els obrers industrials no qualificats que es van convertir en el centre de l'acció sindical durant bona part del segle XX. Aquesta idea dinàmica, assentada sobre el canvi i la posterior adaptació, és la que ens va ajudar a formular en versions anteriors de l'enquesta d'afiliació, però també en aquesta, una tipologia dels col·lectius presents en l'afiliació estudiada. En aquesta tipologia distingim en el centre de l'activitat sindical dos nuclis, el tradicional format pels antics treballadors industrials hegemònics, i l'emergent format pels nous segments de treballadors dels serveis; però també distingim en la perifèria entre aquells que tenen possibilitats d'arribar al nucli i que, per tant, estan en transició, d'aquells que més difícilment sortiran de la seva condició de perifèrics.

Però aquesta idea de col·lectius diferenciats en el si del sindicat té una contraposició, o millor un complement, amb les conclusions d'alguns estudis que alguns economistes han efectuat sobre els mercats laborals. No oblidem que aquests són la seu de referència dels dirigents, quadres, militants, delegats, afiliats, votants, simpatitzants, mobilitzats, treballadors, representants. Dels mercats laborals d'una determinada etapa van sorgir els dirigents i militants actuals, i en els mercats laborals actuals es recluten els nous membres; en aquests mercats és possible que ja s'estiguin generant les demandes i les reivindicacions que marcaran les línies d'acció, de negociació i de conflicte de les properes dècades. Per tant, és lògic buscar un reflex entre representants i representats, i contraposar l'organització sindical als mercats laborals. I la idea d'un centre i una perifèria va ser proposada ja fa molt temps per alguns economistes nord-americans que en lloc de posar l'èmfasi en l'oferta i la demanda en els mercats (i, per tant, en mecanismes cecs a les qüestions polítiques i socials) van donar més importància a les institucions que governen aquests mercats i a la jerarquia que generen a partir de decisions tecnològiques i organitzatives. Així, autors com Piore, Sabel, Kallenberg, van proposar la distinció entre mercats laborals primaris (o centrals) i mercats laborals secundaris (o perifèrics), fruit de l'estratègia de les empreses, però també de les respostes individuals i col·lectives dels treballadores o, fins i tot, de la intervenció reguladora dels estats.

Als mercats laborals secundaris hi trobem mà d'obra amb baix nivell d'instrucció i ocupacions poc qualificades i fàcilment reemplaçables; tenint en compte aquestes característiques i la seva abundància en el mercat, les empreses que disposen de llocs de treball secundaris practiquen una gestió de personal basada en la reducció de costos, tot reclutant-la als mercats externs. El resultat és que aquests treballadors disposen d'un nivell salarial baix, condicions de treball més incertes i ocupacions inestables; això redunda en una capacitat negociadora reduïda i en trajectòries laborals d'entrada i de sortida, amb buits importants en moments de recessió; per tant, és una mà d'obra feble que té més dificultats d'acció industrial i s'acosta menys al sindicat; també la seva provisió de benestar (en forma de

beneficis socials o pensions) és reduïda. En els estudis dels anys 60 i 70 centrats en empreses i sectors dels Estats Units d'Amèrica, una gran part de la població procliu a estar ocupada en el segment secundari o perifèric estava formada per joves, dones, negres i persones de baix nivell d'estudis.

Enfront d'aquest trobem els mercats laborals primaris en què la mà d'obra o bé té un nivell d'instrucció més alt o bé té una qualificació econòmicament o laboralment més preuada. Per tant, la mà d'obra que està en aquests mercats ocupa llocs centrals a les empreses, és a dir llocs que per la seva inversió en tecnologia o per la seva posició en el procés de treball garanteixen el valor afegit dels béns o serveis produïts. En aquest cas les empreses no recluten aquesta mà d'obra al mercat exterior, sinó que posen en marxa veritables mercats interns que garanteixen la formació i la qualificació específica per al desenvolupament òptim de les tasques en aquests llocs de treball; a canvi del compromís del treballador en la garantia de la quantitat i qualitat de les produccions, les empreses ofereixen estabilitat (treball fix i a temps complet), formació i promoció. El resultat són unes millors condicions de treball i salaris alts, també més capacitat negociadora que, per la major part de treballadors centrals, està garantida per la negociació col·lectiva i, de vegades, també per la sindicalització; naturalment tenen més garantits certs nivells de benestar i de serveis socials, i amb trajectòries laborals estables.

Dintre del segment primari, es distingeix entre el segment primari dependent i l'independent. Aquests darrers disposen de nivells d'estudis mitjans o superiors, són tècnics o comandaments, o treballadors manuals o no manuals amb altes qualificacions adquirides a través de l'experiència; són aquests avantatges els que els atorguen capacitat de negociació individual que pot millorar si s'uneixen a estratègies col·lectives. Les seves condicions de treball, a banda de millorar les condicions generals del segment primari, es caracteritzen per la possibilitat de desenvolupar les seves feines amb autonomia i, lligat a això, més formació i promoció, potser fent feines de supervisió i, finalment, amb alts salaris. El segment primari dependent, en canvi, es caracteritza per nivells d'estudis més baixos, o bé per desenvolupar ocupacions de baixa autonomia i poca responsabilitat, normalment semiqualficades; tot plegat fa que la seva força es basi en l'acció col·lectiva i, per això, van ser el centre del sindicalisme industrial durant l'etapa de les relacions laborals tradicionals (plena ocupació, treball fix, a temps complet i elevada protecció i capacitat d'acció).

2. CARACTERITZACIÓ D'AFILIATS I AFILIADES

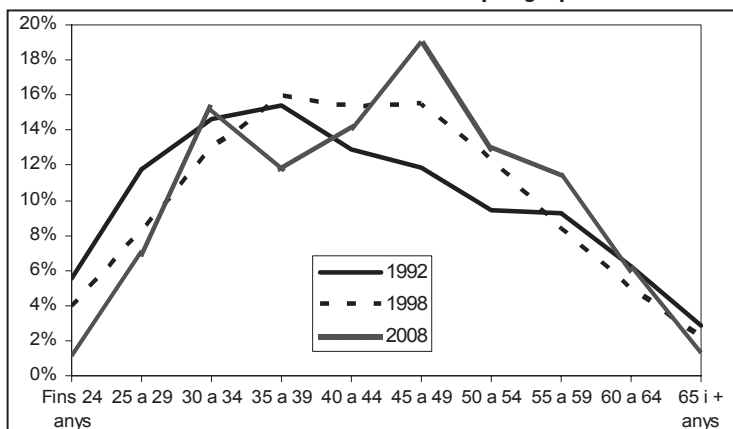
L'objectiu d'aquest capítol consisteix en conèixer les característiques fonamentals dels afiliats i afiliades pel que fa a les seves variables demogràfiques (sexe i edat, origen geogràfic i situació familiar), nivell d'estudis i repartiment de tasques domèstiques. A banda d'això, s'oferirà una visió actualitzada de l'ús que fan de serveis públics i privats, i l'actitud que mostren enfront la participació pública en la provisió de serveis socials. Finalment, s'explorà la seva propensió a la participació associativa i l'ús i coneixement de la llengua catalana.

2.1. Edat i sexe

L'organització sindical de cohorts d'edats més joves ha estat un repte del sindicalisme en general en les darreres dècades, tenint en compte la introducció a molts països de l'OCDE de mesures de flexibilització numèrica (Auer, 2005). L'increment dels contractes temporals entre els joves s'ha acusat particularment a Espanya i a Catalunya; això ha suposat un repte especialment fort per a les organitzacions sindicals en aquest àmbit geogràfic.

Els estudis de 1992 i 1998 (vegeu el gràfic 2.1) revelen que, en efecte, es produïa un augment de l'afiliació per al grup d'edat dels 45 a 54 anys, mentre que es reduïa per al grup de fins a 25 anys. Això suposava, en definitiva, un envelliment de l'afiliació. Les dades de l'Enquesta CERES 2008 confirmen parcialment aquesta tendència, que podria ser reforçada pel fet que el percentatge d'afiliats entre 35 i 39 anys, relativament estable entre el 1992 i el 1998, ara disminueix, i augmenta el dels afiliats entre 55 i 59 anys d'edat. Aquesta tendència, que podria ser motiu d'atenció per al sindicat, mostra una excepció notable en la categoria de 30 a 34 anys, el percentatge de la qual reverteix la seva tendència i augmenta el 2008.

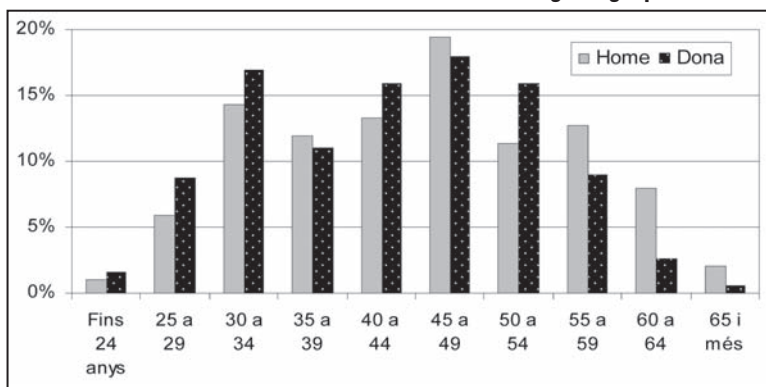
Gràfic 2.1. Distribució de l'afiliació per grups d'edat



Font: Enquestes CERES 1992, 1998 i 2008.

A primera vista, l'envelliment de l'afiliació no resulta particularment concentrat entre homes o dones, si bé, com es pot veure al gràfic inferior, la sobrerrepresentació d'homes és més clara entre les categories d'edats més altes. Això pot ser causat senzillament perquè també la participació laboral femenina és més baixa en aquestes categories d'edat.

Gràfic 2.2. Distribució d'afiliats i d'afiliades segons grups d'edat



Font: Enquesta CERES 2008.

L'augment del pes relatiu de l'afiliació femenina a CCOO de Catalunya, ja constatat a les enquestes realitzades el 1992 i el 1998, es confirma als resultats del 2008. Mentre que en aquells anys les dones suposaven el 24,4% i el 28,6% de l'afiliació, respectivament, al 2008 passen a suposar més d'un terç (36,5%). Comparat amb la població assalariada de Catalunya, es detecta una lleu aproximació quant a taxes de participació femenina, com mostra la taula 2.3. Seria interessant valorar en quina mesura la incorporació de la dona al sector públic és un factor potencial fortament explicatiu d'aquesta tendència.

Taula 2.1. Distribució de l'afiliació segons sexe

	1992	1998	2008
Homes	75,6%	71,4%	63,5%
Dones	24,4%	28,6%	36,5%
Total	100% (N=1.071)	100% (N=1.071)	100,0% (N=1.067)

Font: Enquestes CERES 1992, 1998 i 2008.

Taula 2.2. Distribució de l'afiliació segons sexe

	Afiliats abans de 1998	Afiliats després de 1998	Total
Homes	68,5%	59,9%	63,4%
Dones	31,5%	40,1%	36,6%
Total	100,0% (N=416)	100,0% (N=603)	100,0% (N=1.019)

Font: Enquesta CERES 2008.

Taula 2.3. Evolució de la participació femenina en l'afiliació i en la població assalariada de Catalunya

	Assalariats	Afiliació	Diferència
1992	35,5%	24,4%	-11,1
1998	39,3%	28,6%	-10,7
2008	45,4%	36,5%	-8,9

Font: Enquestes CERES 1992, 1998 i 2008, i INE, EPA.

No obstant això, la diferència d'edat entre afiliats i afiliades no està tan clarament delimitada com el 1998. En aquell any l'afiliació femenina era clarament més jove que la masculina, com es pot apreciar pel fet que la diferència a l'última columna de la taula 2.3 és sistemàticament positiva per a les categories d'edats més joves i sistemàticament negativa per a les de més edat. El 2008, no obstant, aquest efecte queda difuminat: en primer lloc, la diferència en el pes de l'afiliació masculina i femenina per a les categories d'edats més joves ja no és tan acusada; en segon lloc, la diferència negativa tampoc és tan gran per a les categories de més edat. És fins i tot notable que el pes de les afiliades entre 50 i 54 anys sigui, per al total d'afiliades, més gran del que és per als afiliats.

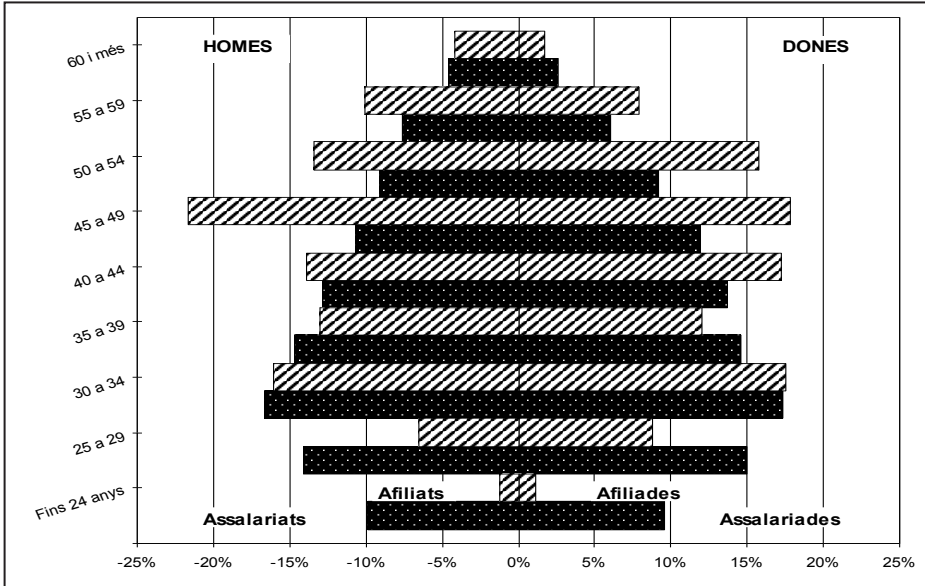
Taula 2.4. Distribució de l'afiliació segons sexe i edat

	Homes 2008	Dones 2008	Diferència 2008	Diferència 1998
Fins a 24 anys	1,0%	1,5%	+0,5	+1,0
25 a 29	5,9%	8,7%	+2,8	+4,5
30 a 34	14,3%	16,9%	+2,6	+2,1
35 a 39	11,9%	11,0%	-0,9	+2,4
40 a 44	13,3%	15,9%	+2,6	+5,8
45 a 49	19,5%	17,9%	-1,6	-2,6
50 a 54	11,4%	15,9%	+4,5	-3,7
55 a 59	12,7%	9,0%	-3,7	-6,5
60 a 64	8,0%	2,6%	-5,4	-2,3
65 i més	2,1%	0,5%	-1,6	-0,7
Total	100%	100%		

Font: Enquestes CERES 1998 i 2008.

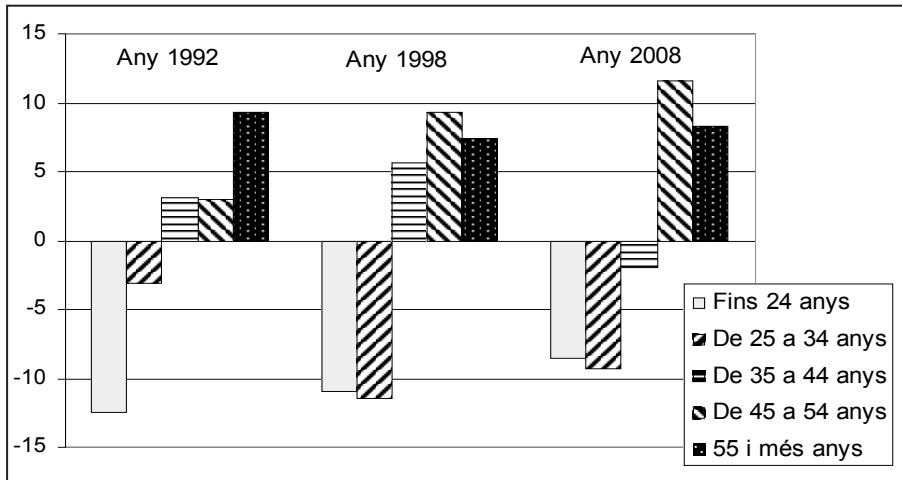
El gràfic següent visualitza les piràmides d'edats de la població assalariada de Catalunya segons l'EPA i de l'afiliació al sindicat que està econòmicament ocupada (exclous aturats, jubilats i altres). Es pot observar com les edats més joves, especialment fins a 29 anys, estan subrepresentades en el sindicat, mentre que estan sobrerepresentades les edats a partir dels 45 anys i fins als 60 anys. El gràfic 2.4. recull la diferència entre la distribució per grups d'edat, en aquest cas del conjunt de l'afiliació (ocupada i no ocupada), en relació amb el conjunt d'assalariats de Catalunya. Es reafirma que entre l'afiliació les cohorts més joves estan subrepresentades, contràriament a allò que passa per a les més adultes. No obstant, mentre es redueixen les diferències entre població assalariada de Catalunya i afiliació pel que fa als més joves, és a dir fins a 24 anys, augmenta en termes comparatius el pes en l'afiliació del grup d'edat entre 45 i 54 anys.

Gràfic 2.3 Piràmide d'edats d'assalariats de Catalunya i afiliació ocupada, homes i dones



Font: Enquesta CERES 2008 i IDESCAT, EPA (1r. trimestre de 2008).

Gràfic 2.4. Diferència entre la distribució per edats de l'afiliació en relació amb la població assalariada de Catalunya



Font: Enquestes CERES 1992, 1998 i 2008 i IDESCAT, EPA.

2.2. Lloc de naixement, residència i treball

Les conclusions sobre l'origen dels afiliats extretes de les dades de l'enquesta del 2008 són gaire diferents a les de l'informe realitzat el 1998. Aleshores es va constatar la notable disminució del percentatge d'afiliats nascuts fora de Catalunya. Aquest fet es va atribuir a la reducció de la migració de treballadors d'altres parts d'Espanya a l'interior de Catalunya. Aquest fenomen migratori, més propi dels 60 i dels 70, havia començat a remetre a partir de la crisi d'aquesta darrera dècada. En efecte, un 76,4% de l'afiliació que ha nascut en altres parts d'Espanya ha vingut a Catalunya abans del 1980, i només un 10% des de 1990. La tendència a la reducció de treballadors procedents d'altres parts d'Espanya continua present a les dades que apareixen a la taula inferior: els afiliats nascuts a Catalunya són ja el 2008 un 66,5% del total de la mostra, quan el 1998 encara eren un 59,3%; en sentit contrari, els nascuts a altres parts d'Espanya ja només suposen un 25,7%, mentre que el 1998 eren quasi un 40%.

També es pot constatar que aquest contingent d'afiliats espanyols nascuts fora de Catalunya té una mitjana d'edat cada vegada més gran. Com es pot veure a la taula 2.8, el 38,1% dels afiliats nascuts fora de Catalunya té 55 anys o més, mentre que només un 11,8% dels nascuts a Catalunya pertany a aquest grup d'edat. Amb tot, s'ha de destacar que, mentre que el 1998 un 6,8% dels nascuts a Catalunya estava en la franja menor d'edat, ara només un 1,8% són tan joves. O sigui, tot i que més jove que el contingent d'afiliats nascuts fora de Catalunya, el dels nascuts en aquesta comunitat autònoma també està envellint.

És notable el fort augment percentual dels treballadors procedents de fora d'Espanya. Es tracta bàsicament de persones que han arribat a Catalunya a partir de l'any 1999. Malgrat que el canvi és substancial (vegeu taules 2.5. i 2.6.), les freqüències encara són massa baixes com per extreure conclusions fermes sobre els orígens d'aquests afiliats. A títol informatiu, hem inclòs a la taula 2.7 les freqüències. En termes percentuals (que han de ser presos amb molta cautela, tenint en compte les freqüents baixes), el percentatge més gran d'afiliats es dona entre els d'Amèrica Llatina, en què destaca el paper dels equatorians. En ordre d'importància, els segueixen els treballadors comunitaris i els procedents del Magrib.

Taula 2.5. Distribució de l'afiliació segons el lloc de naixement

	1992	1998	2008
Catalunya	46,2%	59,3%	66,5%
Resta d'Espanya	52,8%	39,8%	25,7%
Altres països	1,0%	0,9%	7,8%
Total	100% (N=1.068)	100% (N=1.069)	100% (N=1.062)

Font: Enquestes CERES 1992, 1998 i 2008.

Taula 2.6. Distribució de l'afiliació actual, nascuda a Espanya o fora, segons any d'afiliació

	Afiliat/ada fins 1998	Afiliat/ada després de 1998
Nascuts a Espanya	97,6%	87,4%
Nascut fora d'Espanya	2,4%	12,6%

Font: Enquesta CERES 2008.

Taula 2.7. Distribució de l'afiliació no nascuda a Espanya segons el país de naixement

	Freqüència	Distribució
Europa no comunitària	1	1,2%
Europa comunitària	21	25,3%
Magrib	15	18,1%
Resta d'Àfrica	6	7,2%
Amèrica Llatina	22	26,5%
Equador	15	18,1%
Resta del món	3	3,6%
Total	(83)	100%

Font: Enquesta CERES 2008.

Taula 2.8. Afiliació segons edat i origen geogràfic

	1998		2008		
	Catalunya	Fora de Catalunya	Catalunya	Resta d'Espanya	Resta de països
Fins a 24 anys	6,8%	0,2%	1,8%	0,3%	1,1%
De 25 a 34 anys	28,5%	11,1%	28,4%	6,5%	31,1%
De 35 a 44 anys	31,9%	30,1%	29,6%	15,3%	33,4%
De 45 a 54 anys	23,5%	34,0%	28,4%	39,7%	28,9%
De 55 anys i més	9,4%	24,6%	11,8%	38,1%	5,5%
Total	100% (N=621)	100% (N=431)	100,0% (N=662)	100,0% (N=307)	100,0% (N=90)

Font: Enquestes CERES 1998 i 2008.

El 1998 s'havia constatat un creixement relatiu de l'afiliació fora de Barcelona i la regió més propera (Regió 1). Tant pel que fa a la residència com a l'ocupació, els resultats de l'enquesta CERES 2008 confirmen aquesta tendència. Gairebé un terç dels afiliats ja viuen fora de la Regió 1 (29,3%); i és també un terç els que tenen la seva feina fora d'aquesta regió. En aquest darrer cas, el creixement de l'ocupació entre els afiliats de fora de la Regió 1 ha crescut del 26% al 30,5%.

Taula 2.9. Afiliació segons el lloc de residència i l'ocupació

	Lloc de residència			Ocupació	
	1992	1998	2008	1998	2008
Barcelonès	40,7%	38,9%	48,3%	39,7%	40,6%
Baix Llobregat	17,2%	15,5%	11,5%	13,4%	14,8%
Vallès Occidental	9,3%	9,8%	6,6%	10,4%	8,6%
Vallès Oriental	4,8%	6,7%	1,2%	7,5%	2,1%
Maresme	3,9%	3,6%	3,2%	3,0%	3,5%
Regió I	75,9%	74,4%	70,7%	74,0%	69,5%
Resta de Catalunya	24,1%	25,6%	29,3%	26,0%	30,5%
Total	100% (N=1.069)	100% (N=1.069)	100,0% (N=1040)	100% (N=872)	100,0% (N=955)

Font: Enquestes CERES 1992, 1998 i 2008.

2.3. Nivell d'estudis

Seguint una tendència ja observada en el corresponent informe de 1998, observem a la taula següent com el pes de l'afiliació amb estudis no més enllà dels elementals s'ha reduït encara més l'any 2008. També segueix la tendència a la baixa del pes de l'afiliació amb estudis mitjans. La dada més notable, doncs, la constitueix el fort augment percentual dels membres amb estudis superiors (diplomatura, llicenciatura i altres graus superiors), que gairebé ja constitueixen un quart del total de l'afiliació de CCOO de Catalunya. En resum, ens trobem un sindicat cada vegada més qualificat, en termes de la formació dels seus afiliats, la qual cosa ha de tenir el seu reflex en l'evolució de la distribució ocupacional i sectorial de l'afiliació

Taula 2.10. Distribució de l'afiliació segons els estudis

	1992	1998	2008
Fins a estudis elementals	62,9%	63,1%	53,8%
Estudis mitjans	28,5%	24,0%	23,2%
Estudis superiors	8,6%	12,8%	23,0%
Total	100% (N=1.069)	100% (N=1.071)	100,0% (N=1.055)

Font: Enquestes CERES 1992, 1998 i 2008.

Com era d'esperar, hi ha una gran associació entre aquest progressiu augment de l'èxit educatiu i l'edat dels afiliats. On trobem un major percentatge de treballadors sense estudis, o amb estudis elementals, és entre els afiliats de més edat. Els resultats de l'enquesta de 2008 concorden en això amb els de l'enquesta de 1998. Més enllà d'aquesta dada, no obstant això, veiem com, per a cada grup d'edat, les categories de menor èxit educatiu van

perdent pes. No només passa això amb la categoria més jove, sinó també amb la més gran (50 anys i més).

L'explicació a aquest fenomen que es va donar a l'informe de 1998 també podria valdre aquí. En els darrers anys hi ha hagut una pèrdua de llocs de treball ocupats per treballadors sense estudis o amb estudis elementals, a vegades associada a tancaments d'empreses o regulacions d'ocupació en el sector industrial; al mateix temps, el major creixement de l'ocupació ha tingut lloc entre els assalariats que disposen d'estudis mitjans o superiors. En definitiva, s'ha produït una evolució cap a una ocupació més qualificada que, en aquest cas en particular, el sindicat sembla aconseguir i al qual sembla adaptar-se raonablement bé.

Taula 2.11. Distribució de l'afiliació segons el nivell d'estudis

	Fins a 34 anys		De 35 a 49 anys		50 anys i més	
	1998	2008	1998	2008	1998	2008
Fins a estudis elementals	51,0%	41,3%	59,3%	55,0%	79,7%	61,7%
Estudis mitjans	36,0%	26,7%	25,6%	23,1%	11,2%	20,5%
Estudis superiors	13,1%	32,0%	15,0%	21,9%	9,2%	17,9%
Total	100% (N=267)	100% (N=247)	100% (N=492)	100% (N=471)	100% (N=295)	100% (N=336)

Font: Enquestes CERES 1998 i 2008.

Quant a la distribució de l'èxit educatiu per gènere, cal destacar la importància del fet que l'èxit educatiu més gran és entre les dones afiliades, en molta més mesura que entre els afiliats. Serien les afiliades, i no tant els afiliats, les que farien pujar l'èxit educatiu general entre l'afiliació del sindicat a Catalunya. Això possiblement es correspon amb l'existència d'un important nucli d'afiliades molt qualificades que treballen al sector públic. Aquesta raó es complementaria amb el fet que les afiliades, en ser més joves, disposen d'un èxit educatiu més gran que els afiliats. Edat mitjana i ocupació explicarien que l'èxit educatiu de les afiliades fos notablement més gran que el dels afiliats.

Taula 2.12. Distribució de l'afiliació segons sexe i nivell d'estudis

	Home	Dona
Fins a estudis elementals	58,2%	46,1%
Estudis mitjans	24,0%	21,8%
Estudis superiors	17,8%	32,1%
Total	100,0% (N=670)	100,0% (N=386)

Font: Enquesta CERES 2008.

La importància del factor edat queda confirmada a la següent taula, en què, com ja es va observar el 1998, l'èxit educatiu dels afiliats més veterans és substancialment menor que el dels afiliats més recents. Tot i que la categoria més freqüent en aquests darrers també és la de "fins a estudis elementals", cal destacar la gran diferència pel que fa a la proporció d'afiliats amb estudis superiors i sense estudis en cada un dels dos grups. Quant als universitaris, la imatge és la contrària: més d'un 25% dels afiliats recents està ubicat en aquesta categoria; en canvi, només un 16,6% de l'afiliació més veterana declara tenir estudis superiors.

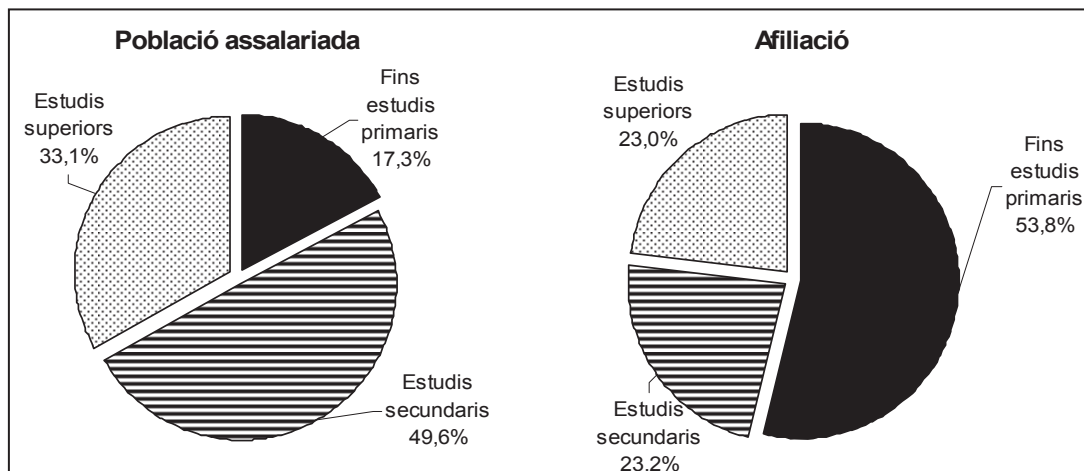
Taula 2.13. Distribució de l'afiliació segons nivell d'estudis i antiguitat en l'afiliació

	Afiliats fins a 1991	Afiliats des de 1992
Fins a estudis elementals	62,0%	49,6%
Estudis mitjans	21,4%	24,1%
Estudis superiors	16,6%	26,2%
Total	100,0% (N=290)	100,0% (N=721)

Font: Enquesta CERES 2008.

Finalment, el gràfic 2.5. compara la distribució de la població assalariada de Catalunya i l'afiliació atenent al nivell d'estudis assolit. Es constata com l'afiliació està molt més present en el grup de població que no sobrepassa els estudis primaris, i la presència del sindicat es redueix conforme augmenta el nivell d'estudis: si el 17,3% de la població assalariada disposa d'estudis fins a primària, aquesta proporció s'eleva al 53,8% entre l'afiliació; i el 33,1% de la població assalariada té estudis superiors, estudis que disposa un 23,2% de l'afiliació.

Gràfic 2.5. Distribució de la població assalariada de Catalunya i de l'afiliació segons el nivell d'estudis



Font: Enquesta CERES 2008 i IDESCAT, EPA 1r trimestre 2008.

2.4. Participació associativa i activitats socials

Malgrat que la referència per avaluar el nivell de participació associativa de l'afiliació a CCOO de Catalunya hauria de ser la població ocupada catalana, per ara només s'han pogut trobar dades sobre la població ocupada espanyola, extrets de la *Encuesta sobre Ciudadanía y Participación* elaborada pel Centro de Investigaciones Sociológicas l'any 2006². En comparació amb la població ocupada espanyola, com veiem a la taula inferior, la participació associativa dels afiliats de CCOO de Catalunya és rellevant i superior en alguns casos, com és el de l'afiliació a partits polítics o el de les associacions de solidaritat i voluntariat. Com és d'esperar d'una possible major presència de directius i professionals a la mostra de l'enquesta del CIS, el percentatge dels que declaren pertànyer a associacions professionals és superior al de l'enquesta CERES 2008. També ho és pel que fa a la pertinença a una associació religiosa.

S'ha de tenir en compte que un dels factors més immediats i obvis que poden afectar positivament el nivell de participació associativa són els recursos econòmics, els quals no estan igualment distribuïts entre la població ocupada espanyola en general, d'una banda, i entre la població ocupada que està afiliada a CCOO de Catalunya, de l'altra. Per això, alguns d'aquests resultats s'han de valorar d'una manera especialment positiva.

Taula 2.14. Distribució de l'afiliació segons participació en associacions i comparació amb nivell estatal

	Afiliació 2008 (1)	CIS 2006 (2)
Associació professional	5,7%	8,8%
Associació de veïns	12,2%	--
Club esportiu o excursionista	24,8%	12,4%
Associació de mares i pares d'alumnes	10,1%	--
Associació cultural, ateneu o casa regional	12,7%	14%
Associació ecologista, grup de dones, objectors o similar (moviment social)	5,9%	--
Associació de solidaritat i voluntariat	13,7%	8,6%
Partit polític	6,4%	5,4%
Església o organització religiosa	3,2%	6,7%
Altres	6,7%	7%

Notes: (1) Promig dels valors percentuals corresponents a les respostes 'Pertany i participa activament' i 'Pertany però no participa activament' dels entrevistats. (2) Referit a la població espanyola de 18 anys o més.

Font: *Encuesta CERES 2008 i Encuesta de Ciudadanía y Participación* (2006) del Centro de Investigaciones Sociológicas.

² *Encuesta sobre Ciudadanía y Participación*. Centro de Investigaciones Sociológicas, núm. d'estudi 2.632, gener de 2006.

L'enquesta del 2008 reflecteix un notable increment de la participació associativa dels afiliats (vegeu taula inferior). La meitat (49,2%) dels afiliats de la mostra van declarar pertànyer a alguna associació o entitat; només un 33,4% ho va fer el 1998. Quines raons podrien explicar aquest augment? Seria interessant sondejar el possible efecte positiu d'un eventual augment d'ingressos, lligat a una conjuntura econòmica favorable que hauria existit entre 1998 i 2008. També podria estar associat a un canvi de la composició ocupacional de l'afiliació.

El llistat d'entitats o organitzacions que se li va oferir a l'entrevistat a l'enquesta del 2008 és lleugerament diferent al de l'enquesta anterior. No obstant, la comparació és possible. Les organitzacions que semblen atraure més la participació dels afiliats són, per ordre d'importància, les següents: club esportiu o excursionista, associació de solidaritat i voluntariat, associació ecologista i associació de veïns.

Quant a l'evolució, el més notable és el molt considerable augment de la participació en clubs esportius o excursionistes. També ha pujat notablement el percentatge dels que declaren pertànyer a una associació cultural, ateneu o casa regional (12,7%) i el dels que declaren fer-ho a una associació de dones i a una associació ecologista, ja que aquestes dues darreres categories apareixien separades a l'enquesta de 1998 i la suma dels seus percentatges a la de 2008 suposa un salt molt considerable respecte a l'anterior. El presumible augment de la participació en associacions de dones aniria òbviament lligat a un increment del pes femení en el total de l'afiliació. Altres tipus de participació associativa, com l'afiliació a partits polítics, no ha crescut tant. En aquest cas, no obstant, el que és notable és la reversió de la tendència a la baixa observada el 1998.

Taula 2.15. Evolució de la participació associativa de l'afiliació

	1992	1998	2008
Pertany a alguna associació o entitat	38,2%	33,4%	49,2%
Associació professional	--	--	5,7%
Associació de veïns	10,6%	12,6%	12,2%
Club esportiu o excursionista	14,8%	10,4%	24,8%
Associació de mares i pares d'alumnes	10,1%	7,0%	10,1%
Associació cultural, ateneu o casa regional	5,7%	6,5%	12,7%
Associació de dones (1)	3,4%	2,6%	5,9%
Associació ecologista, de dones o similar	4,3%	4,5%	
Associació de solidaritat i voluntariat (2)			
Partit polític	5,9%	4,1%	6,4%
Església o organització religiosa	--	--	3,2%
Altres	--	1,4%	6,7%
No pertany a cap associació	62,8%	66,6%	50,8%

Notes: (1) Calculat només sobre dones afiliades. L'enquesta del 2008 inclou associació de dones amb altres moviments socials (associació ecologista, pacifista i similars); (2) S'inclou com a categoria separada de l'anterior a les enquestes del 1992 i 1998.
Font: Enquestes CERES 1992, 1998 i 2008.

Com era d'esperar (vegeu taula inferior), el nivell d'estudis està bastant relacionat amb la participació associativa dels afiliats. Així, entre els que tenen estudis superiors, un 65% declara pertànyer a alguna associació o entitat, mentre que només ho fa un 41,2% dels que no tenen estudis.

Taula 2.16. Participació associativa de l'afiliació segons el nivell d'estudis

	1998	2008
Fins a estudis elementals	26,9%	41,2%
Estudis mitjans	39,1%	52,7%
Estudis superiors	55,1%	65,0%
Total	33,5%	49,3%

Font: Enquesta CERES 2008.

Pel que fa a l'edat, l'informe de 1998 destacava que els més joves eren els menys proclius a la participació associativa. Aquesta situació es deixa d'observar el 2008, ja que la participació dels joves resulta bastant similar a la dels adults i de més edat. En tot cas i en comparació amb els més adults, la participació dels joves fins a 34 anys apareix més modesta en partits polítics, associacions de pares i mares, associacions de veïns i en organitzacions religioses.

Taula 2.17. Participació associativa de l'afiliació segons grups d'edat

	1998	2008
Fins a 34 anys	25,0%	48,2%
De 35 a 49 anys	38,4%	49,3%
De 50 anys i més	32,7%	50,2%
Total	33,4% (N=1.052)	49,2% (N=1.064)

Font: Enquestes CERES 1998 i 2008.

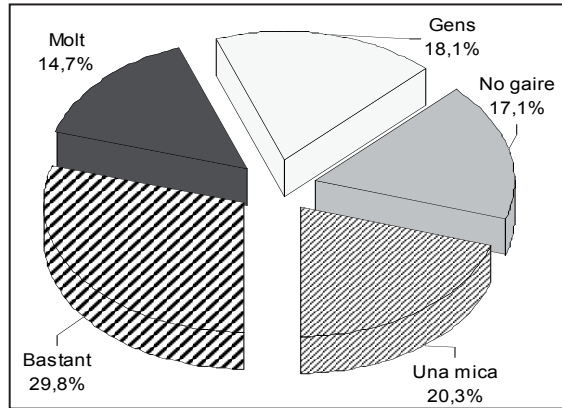
Pel que fa al sexe, els afiliats declaren participar més en associacions que les afiliades, si bé la diferència entre uns i altres s'ha reduït respecte l'any 1998. Ens podríem preguntar si l'assumpció de responsabilitats domèstiques no només dificulta per a l'afiliada les seves tasques al sindicat (qüestió que és relativament així, com veurem al capítol 6), o la mera conciliació de vida familiar i laboral, sinó també la vida associativa que, més enllà del sindicat, pugui desenvolupar. En tot cas, els homes participen més en associacions i activitats esportives i les dones ho fan més en moviments socials, incloent-hi els grups de dones.

Taula 2.18. Participació associativa de l'afiliació segons el sexe

	1998	2008
Homes	35,5%	50,1%
Dones	28,1%	47,6%
Total	33,4%	49,2%

Font: Enquestes CERES 1998 i 2008.

A continuació, el gràfic següent recull l'interès d'afiliats i afiliades en la política, mentre que la taula 2.19 permet observar l'opció política amb què s'identifiquen més; en aquest darrer cas comparant els resultats obtinguts en l'actual estudi amb els de l'any 1998. En general, els més interessats en política són els més adults, afiliats al sindicat des de fa més anys, així com professionals, directius, i en menor mesura empleats administratius; treballadors no qualificats, junt amb els de serveis de restauració, personals i comerç, són els que es manifesten menys interessats en política. Afiliats i afiliades, en canvi, no mostren diferències sensibles al respecte.

Gràfic 2.6. Distribució de l'afiliació segons el grau d'interès per la política

Font: Enquesta CERES 2008.

Pel que fa a l'opció política, les diferències que expressen afiliats i afiliades són gairebé inapreciables. En canvi, els afiliats més adults, amb més anys d'antiguitat al sindicat, tècnics, professionals i directius es decanten més per Iniciativa per Catalunya Verds, mentre pel Partit dels Socialistes de Catalunya ho fan proporcionalment més treballadors qualificats de la indústria, construcció i mineria i treballadors no qualificats, així com els nascuts fora d'Espanya. Tècnics i professionals també sobresurten quant a opció ja sigui per Esquerra Republicana de Catalunya, ja sigui per Esquerra Unida i Alternativa. Per cap opció en especial es decanten sobretot els més joves, els afiliats en els darrers anys, els operadors d'instal·lacions i maquinària, treballadors no qualificats i de serveis de restauració, personals i comerç, així com també els nascuts fora d'Espanya.

Taula 2.19. Identificació política de l'afiliació

	1998	2008
PSC-PSOE	18,3%	31,5%
ICV	16,5%	17,9%
ERC	5,0%	8,8%
EUiA-IU	16,5%	8,6%
CiU	6,9%	4,0%
PP	5,0%	4,0%
Altres	3,8%	2,7%
Cap en especial	29,3%	22,5%
Total	100% (N=1.013)	100% (N=980)

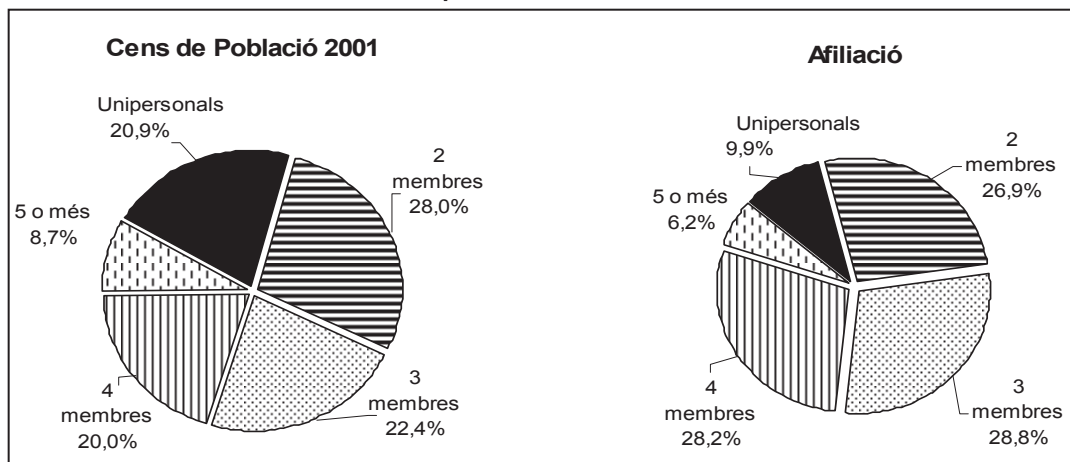
Font: Enquestes CERES 1998 i 2008.

2.5. Situació familiar i tasques domèstiques

Com es pot apreciar al gràfic inferior, la mida de la unitat familiar predominant a la mostra de l'enquesta CERES 2008 és de dos, tres i quatre membres. En termes aproximats, es pot dir que un de cada deu afiliats viu sol, menys del 7% viu amb els pares, gairebé un de cada tres viu amb la parella, un de cada tres amb parella i un fill i aproximadament un 23% amb parella i dos fills, i en què l'11-12% són els que viuen amb composicions diferents a les assenyalades. Així, pel que fa a l'estat civil, un 75% declara que viu en parella, un 18,4% és solter, mentre un 5,8% està separat, divorciat o vidu. Per als afiliats que viuen en parella, el 73,1% dels casos aquesta està ocupada laboralment, en un 6,6% dels casos està en atur, mentre que per a un 13,0% dels afiliats homes amb parella, aquesta es dedica principalment a les feines de la llar.

Pel que fa al nombre de persones que componen la llar familiar, la seva estructura no és molt diferent a la de la població catalana en el seu conjunt (vegeu part dreta del gràfic referit a la població catalana), amb l'excepció del notable pes de les llars unipersonals en aquesta última, en gran mesura ocupats, molt possiblement, per població major d'edat, menys representada entre l'afiliació.

Gràfic 2.7. Distribució de la població assalariada de Catalunya i de l'afiliació segons el nombre de persones de la llar



Font: Enquestes CERES 1998 i 2008.

Quan mirem l'evolució de la mida de la unitat familiar entre l'afiliació que es pot extreure de les diferents enquestes CERES, tornem a constatar algunes de les tendències observades en estudis anteriors. En primer lloc, hi ha hagut una dràstica reducció de les unitats familiars més àmplies (5 o més membres). Això pot ser causat per la jubilació dels que possiblement eren, al mateix temps, afiliats i caps de família. A l'extrem oposat, observem un important

creixement de les famílies unipersonals. En aquest cas, no obstant, aquestes unitats familiars unipersonals podrien no estar constituïdes tant per ancians com per afiliats joves que encara no viuen en parella. Creix el nombre de parelles simples, i decreixen substancialment les famílies amb tres o quatre membres. Malgrat això, aquests tres darrers grups continuen essent els que prevalen.

Taula 2.20. Evolució de la grandària de la unitat familiar

	1992	1998	2008
Unipersonals	3,7%	3,6%	9,9%
2 membres	16,2%	17,4%	26,9%
3 membres	26%	28,6%	28,8%
4 membres	32,5%	35,2%	28,2%
5 membres	13,8%	12,5%	5,7%
6 o més membres	7,8%	2,8%	0,5%
Total	100%	100%	100%

Font: Enquestes CERES 1992, 1998, 2008.

Quant a la distribució de la càrrega domèstica, continua present l'absentisme masculí ja observat a l'informe realitzat a partir de l'enquesta de 1998. Les tasques domèstiques són majoritàriament realitzades per les dones, ja sigui perquè les mateixes afiliades ho declarin així o perquè ho facin els afiliats respecte de les seves parelles. No obstant, la declaració dels entrevistats permetria pensar en un creixement de la implicació masculina en aquestes tasques des de 1998. Aquí existeix una notable excepció: la dedicació masculina declarada a la cura dels nens, la tasca domèstica que possiblement requereixi una dedicació més gran, ha pujat molt escassament. Al mateix temps, observem que la declaració de dedicació femenina ha disminuït respecte de 1998. En compensació, la declaració de cura per part d'ambdós ha pujat notablement. També s'ha de destacar que l'assumpció de cura dels nens per altres familiars ha decregut notablement, i no hi ha hagut un increment substantiu de l'externalització de la cura de nens al mercat. En conclusió, sembla haver-hi més implicació *conjunta* dels afiliats a la cura dels nens, en detriment fins i tot del d'altres familiars. La cura dels nens pot haver adquirit més importància en el si de les parelles, cosa que seguiria un patró comú en el conjunt de la població.

**Taula 2.21. Distribució de la càrrega domèstica
(en % de fila)**

	Home			Dona			Ambdós			Altres familiars			Persona remunerada		
	92	98	08	92	98	08	92	98	08	92	98	08	92	98	08
Cuina	5,8	7,5	12,4	76,5	44,8	45,1	13,8	37,7	34,5	3,5	9,7	7,6	0,4	0,4	0,2
Compres	5,9	7,0	12,3	61,0	34,0	29,0	28,2	49,5	49,7	3,6	9,0	6,9	0,1	0,1	0,0
Neteja casa	3,6	6,0	8,8	72,4	41,0	40,3	17,2	41,3	38,4	3,4	10,0	7,0	3,4	1,7	5,2
Neteja roba	3,3	5,7	10,0	83,6	46,6	51,9	9,2	37,1	28,5	3,0	9,8	7,9	1,0	1,0	1,6
Cura dels nens	4,3	5,0	6,0	58,6	28,7	22,2	34,3	58,7	68,5	2,0	7,3	1,9	0,8	0,1	1,2
Cura familiars dependents			12,9			28,6			34,3			17,1			7,1
Gestions familiars	34,9	17,2	27,7	27,4	20,3	24,7	33,8	52,7	41,1	2,4	8,6	6,3	1,4	0,1	0,1
Reparacions de la llar			47,8			12,2			23,4			7,3			8,2

Font: Enquestes CERES 1992, 1998, 2008.

A l'estudi corresponent a l'enquesta realitzada el 1998 es va comprovar un substancial augment de la declaració de responsabilitat *compartida* ('ambdós') a les tasques domèstiques respecte a una enquesta anterior, realitzada el 1992. Aquesta tendència es presenta trencada als resultats de l'enquesta de 2008. Si quelcom ha crescut al 2008 és la declaració d'assumpció de càrrega domèstica masculina; no la declaració que aquesta responsabilitat sigui *compartida*, amb la notable excepció de la cura dels nens, que abans ja s'ha esmentat. En conjunt, es podria dir que els afiliats el 2008 declaren més un *repartiment* de tasques que una assumpció *conjunta*. D'altra banda, com ja es va veure a l'informe de 1998, aquesta declaració d'assumpció *conjunta* pot ser enganyosa. Aleshores es va comprovar que els afiliats tendien a sobreestimar aquesta assumpció *conjunta*, en comparació amb les afiliades de la mostra. El 2008 (vegeu taula 2.22), aquest desacord entre la percepció d'uns i altres no sembla tan acusat: les diferències entre els percentatges d'homes i dones que declaren 'ambdós' no sembla tan acusada al 2008 com al 1998.

**Taula 2.22. Percepció de la càrrega compartida segons homes i dones
(% d'homes i dones que contesten "ambdós")**

	Homes		Dones	
	1998	2008	1998	2008
Cuina	39,1%	35%	34,2%	33,6%
Compres	52,9%	51,5%	41,1%	46,6%
Neteja de la casa	42,8%	39,4%	37,5%	36,6%
Neteja de la roba	38,1%	27,7%	34,6%	29,7%
Cura dels nens i altres	63,6%	71,9% (47,2%)	46,8%	62,4% (20,6%)
Gestions familiars	55,7%	43,1%	45,2%	37,6%

Font: Enquestes CERES 1998, 2008.

De resultes de l'absentisme masculí a l'assumpció de càrregues domèstiques, encara reflectit pels resultats de l'enquesta de 2008, és lògic que les dificultats de conciliació de la vida familiar i laboral siguin més acusadament percebudes per part de les afiliades que per part dels afiliats: un 54,8% de les primeres declara no tenir cap dificultat en aquest sentit; un 62,8% dels segons fa el mateix. A l'extrem contrari, un 4,2% de les afiliades declara tenir moltes dificultats per conciliar la vida laboral i familiar, mentre que només un 1,4% d'afiliats declara tenir-les.

Taula 2.23. Dificultats percebudes per a la conciliació de la vida familiar i laboral per sexe

	Home	Dona
Cap dificultat	62,3%	54,8%
Alguna dificultat puntual	22,5%	25,6%
Alguna dificultat de manera regular	9,4%	7,7%
Força dificultats	4,3%	7,7%
Moltes dificultats	1,4%	4,2%
Total	100% (N=555)	100% (N=336)

Font: Enquesta CERES 2008.

2.6. Actitud davant del que és privat i el que és públic

El 90,3% de la mostra declara no tenir persones en situació de dependència. En sentit contrari, el 9,7% de l'afiliació respon que a la seva llar o entorn familiar pròxim té alguna persona que requereix atenció continuada, una proporció sensiblement superior al 3,6% que ofereix la *Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo* per al conjunt dels assalariats de Catalunya. Possiblement aquesta diferència s'expliqui per unes edats en conjunt més avançades de l'afiliació respecte als assalariats. Del 9,7% d'afiliats i afiliades que té familiars dependents,

la immensa majoria (83,1%) declara tenir una sola persona en aquesta situació. La residència d'aquesta persona està més repartida, en què un 43,1% dels entrevistats declara cuidar-la a casa, mentre que un 56,9% declara que la persona dependent viu fora de casa. En els casos excepcionals en què hi ha una segona persona dependent de l'entrevistat, la residència és aclaparadorament exterior a la llar de l'entrevistat, i es reflecteixen els obvis límits a la cura de persones dependents a la llar amb què compta la població d'estudi i, possiblement, la població en general. En cas que hi hagi dues persones dependents, una d'elles és atesa fora de casa.

Respecte als serveis utilitzats per fer front a la dependència, la resposta majoritària dels entrevistats és que no recorren a cap servei (vegeu taula inferior). Aquest resultat, conjugat amb l'anterior, fa pensar que existeix un bon nombre d'entrevistats que assisteixen per ells mateixos les persones dependents i ho fan fora de la llar en què resideixen; això és, a la llar de residència de la persona declarada dependent. Això ha de ser valorat com a especialment costós, en termes de temps i esforç per part de la persona (afiliat/afiliada) que assisteix. En cas de recórrer a algun servei de dependència, el més freqüent és l'assistència domiciliària no continuada, seguida de la residència a temps complet, i l'assistència domiciliària no continuada. L'ús de residències de dia no sembla ser freqüent. Ens hem de preguntar si això és així per una escassetat d'oferta, més que per una escassetat de demanda.

Aquests resultats haurien de ser lògicament contrastats amb l'edat de la persona dependent. És molt possible que l'edat augmenti el nivell de dependència i forci algunes eleccions, entre les quals hi ha la taula següent: a més edat, per exemple, més probable serà l'opció per una residència a temps complet, en comptes d'una assistència domiciliària, sigui del tipus que sigui. En suma, els resultats de la taula requereixen d'una anàlisi més detallada que tingui en compte l'edat i nivell de dependència de les persones de les quals declaren fer-se càrrec els entrevistats.

Taula 2.24. Serveis que utilitza l'entrevistat per fer front a la dependència de persones del seu entorn

	1 persona dependent	Altres persones dependents
Residència de temps complet	16,0%	12,9%
Residència de dia	9,1%	--
Assistència domiciliària continuada	10,2%	8,7%
Assistència domiciliària no continuada	24,9%	24,8%
Residència i assistència domiciliària	2,6%	--
Cap	37,2%	53,7%
Total	100% (N=92)	100% (N=19)

Font: Enquesta CERES 2008.

Un 25,3% de la mostra i un 25,6% dels que contesten en algun sentit a la pregunta corresponent declaren tenir contractat alguna assegurança mèdica privada. Les prestacions a què, segons els mateixos entrevistats, aquesta assegurança els dóna dret es presenten a la següent taula.

Taula 2.25. Prestacions a les quals declaren tenir dret els que afirmen disposar d'assegurança mèdica privada

	Atenció mèdica	Salut buco-dental	Despesa farmacèutica	Atenció hospitalària	Residència 3a edat	Ajut domiciliari	Altres tipus prestacions
Sí	93,2%	53%	12,1%	84,9%	8,9%	27,3%	28%
No	6,8%	47%	87,9%	15,1%	91,1%	72,7%	72%
Total	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Ns-Nc (1)	0,9%	1,8%	1,7%	1,5%	4,2%	3,8%	3,7%

Notes: sobre el total dels que donen alguna contestació, afirmativa o negativa; (1) Percentatge sobre la mostra total.

Font: Enquesta CERES 2008.

Pel que fa a l'opinió sobre qui hauria de fer-se càrrec de les feines de cura als familiars dependents, es pot dir que la pràctica totalitat de l'afiliació opina que les administracions públiques hi tenen una gran responsabilitat, si bé en molts casos compartida amb la família: un 26,4% pensa que el sector públic hauria de fer-se càrrec de "tota o quasi tota" la cura; un 36,6% opina que el suport públic hauria de ser *fonamental* en l'assistència a la dependència; un 36% addicional pensa que com a mínim la contribució pública hi hauria d'estar present. Joves o adults, dones o homes, afiliats des de fa temps o afiliats recentment, uns i altres no destaquen per donar respostes sensiblement diferents sobre el tema.

Taula 2.26. Actitud davant l'ajut públic en la cura als dependents

Les administracions públiques han de fer-se càrrec de tota o quasi tota la cura	26,4%
Les administracions públiques han de ser el principal responsable de l'atenció, si bé la família també hi ha de participar	36,6%
Les famílies han d'assumir la cura però les administracions públiques han de donar recursos de suport	36,0%
Les famílies s'han de fer càrrec de tota o quasi tota la cura	0,7%
Prefereix que se'n faci càrrec un servei privat	0,3%
Total	100% (N=988)

Font: Enquesta CERES 2008.

Com era d'esperar, la majoria dels entrevistats són conscients de disposar d'una pensió pública de jubilació; mentre que no tots són conscients de disposar d'una pensió pública d'invalidesa, malaltia o incapacitat. Pel que fa a les pensions privades, és notable el percentatge d'entrevistats que han contractat una pensió amb una entitat privada (plans de pensions).

Els afiliats i afiliades que responen que tenen dret a pensió privada d'empresa o concertada amb entitat bancària coincideixen bàsicament en els seus perfils: acostumen a treballar en empreses més grans en plantilla i perceben sous proporcionalment més elevats. A més, la pensió privada d'empresa acostuma a ser més habitual entre aquells que tenen més estudis, que treballen en empreses de serveis administratius i financers, i es dona lleugerament més entre homes que entre dones. I les pensions privades de jubilació concertades amb una entitat privada acostumen a ser més habituals entre empleats administratius, tècnics i directius, i entre aquells que tenen llarga antiguitat a l'empresa on treballen.

Taula 2.27. Dret a prestacions en virtut de pensions públiques i privades

	Pensió pública de jubilació	Pensió pública per invalidesa, malaltia o incapacitat	Pensió privada d'empresa per jubilació	Pensió privada concertada amb entitat bancària
Sí	96,7%	50,2%	19,9%	20,6%
No	3,3%	49,8%	80,1%	79,4%
Total	100% (N=1.024)	100% (N=962)	100% (N=969)	100% (N=974)

Font: Enquesta CERES 2008.

Passant ara al que l'enquesta ens pugui dir de l'actitud davant la presència pública o privada en l'educació, la majoria dels entrevistats van declarar fer ús de l'escola pública per als seus fills a primària o secundària. No és menyspreable, no obstant, el percentatge dels que van declarar que feien ús de l'escola concertada, en major mesura religiosa que laica.

Taula 2.28. Fills a primària i secundària: tipus d'escola escollida

	Darrer curs de primària del fill/a més petit	Darrer curs de secundària del fill/a més petit
Escola pública	65,7%	67,7%
Escola concertada laica	11,1%	10,0%
Escola concertada religiosa	17,9%	17,4%
Escola privada no concertada	4,7%	4,1%
Altres tipus d'escola	0,6%	0,7%
Total	100% (N=588)	100% (N=432)

Font: Enquesta CERES 2008.

2.7. La llengua

L'enquesta permet una comparació en l'evolució de l'ús del català per part dels afiliats. Com es pot observar a la taula inferior, les freqüències dels que l'entenen, parlen i escriuen "bé" continua augmentant, i en paral·lel decreixen aquestes dimensions en les altres dimensions ("regular" i "malament"). En definitiva, s'observa un progressiu domini del català per part dels afiliats.

Taula 2.29. Coneixement del català pels afiliats

	Bé			Regular			Malament		
	1992	1998	2008	1992	1998	2008	1992	1998	2008
L'entén	81,8%	85%	88,9%	13,6%	12,9%	8,7%	4,5%	2,1%	1,3%
El parla	46,7%	56,7%	68,1%	22,7%	23,3%	21,3%	30,6%	20%	10,6%
El llegeix	54,3%	62%	79,8%	27%	24,7%	14,9%	18,7%	13,4%	5,4%
L'escriu	17,1%	35,6%	47,9%	23,1%	25,2%	22,2%	59,7%	39,3%	29,9%

Font: Enquestes CERES 1992, 1998 i 2008.

No obstant, la llengua predominant utilitzada a casa continua essent el castellà. A la feina, però, la categoria "ambdues" adquireix una presència notable, i baixa el castellà.

Taula 2.30. Ús de la llengua en l'àmbit domèstic i laboral

	A casa	A la feina
Català	24,9%	23,9%
Castellà	59,2%	40,9%
Ambdues (català i castellà)	13,8%	34,8%
Una altra	2,0%	0,4%
Total	100% (N=1.058)	100% (N=910)

Font: Enquesta CERES 2008.

Resum

Les característiques sociodemogràfiques de l'afiliació mostren una evolució des del 1992, any de la primera enquesta sobre afiliació, que recull diverses influències. Sens dubte, una d'elles és la del mercat de treball català, en què ressalta per sobre de tot el fort augment experimentat per l'ocupació des de l'any 1994. Així, en el transcurs dels tres estudis realitzats sobre l'afiliació, 1992, 1998 i l'actual, el nombre d'afiliats i afiliades a CCOO de Catalunya ha evolucionat de 135.863 (any 1992) a 123.440 (any 1998) i als 180.370 a finals de 2007.

Aquest més que destacable augment en l'afiliació en el conjunt del període ha de recollir en alguna mesura altres canvis d'ordre social i institucional, més enllà de l'augment quantitatiu de l'ocupació del mercat de treball. De tots aquests aspectes, tres adquireixen una especial rellevància. El primer d'ells és la més que notable incorporació de dones al treball remunerat, reflex de nous papers que a poc a poc va assumint la dona en el si de la família i en la societat. En aquest sentit hi ha pocs dubtes que les afiliades han adquirit una presència molt rellevant en el conjunt de l'afiliació en les darreres dues dècades. I tot i que encara la seva presència no s'equipara en termes proporcionals a l'aconseguida en el mercat de treball, es pot dir que des de l'any 1992 mantenen una dinàmica de creixement afiliatiu molt destacat, de tal manera que en els darrers deu anys dues de cada cinc altes al sindicat són dones. Com es veurà més endavant, la incorporació de dones al sindicat adquireix no només una dimensió quantitativa, també tindrà el seu reflex en el compromís en les activitats de l'organització.

D'altra banda, a nivell social, des dels anys 90 també s'ha produït un cert retard en les edats d'entrada al mercat de treball per part dels joves, associat a un allargament dels estudis que posteriorment redunda en un augment del seu nivell i en un context de precarització de condicions laborals i d'incerteses en la construcció de perspectives professionals per a aquests col·lectius. Aquests aspectes incideixen en unes dificultats particulars d'afiliació de la població més jove, que en molts casos posposa i condiciona la decisió de compromís sindical a tenir una situació d'ocupació amb certes perspectives de consolidació. Les dificultats d'afiliar joves, afegides al seu endarreriment de l'edat d'entrada al mercat de treball per l'allargament del període educatiu, té com a conseqüència un moderat envelliment del conjunt de l'afiliació del sindicat; un envelliment que en certa mesura és compensat per la desafiliació de treballadors adults que es jubilen o prejubilen. Així, si l'edat mitjana del conjunt de l'afiliació l'any 1998 era de 42,3 anys, el 2008 passa a 44,2 anys, és a dir, un envelliment mitjà de poc menys de dos anys en el transcurs dels deu darrers.

El tercer aspecte a ressaltar és l'entrada d'immigrants estrangers al país. Sens dubte, tot i que aquest és un fenomen bastant recent, ha deixat sentir els seus efectes en l'afiliació: si el nombre d'immigrants de fora d'Espanya era inapreciable fa tot just una dècada, actualment ja representa un nucli considerable en el sindicat; un col·lectiu que s'espera que es faci sentir de manera creixent i consolidi la seva veu i presència en l'acció i organització del sindicat.

No cal dir que la composició de l'afiliació no es pot entendre només com un simple reflex del conjunt d'elements abans descrits. Sens dubte, la política del sindicat, des dels nivells centrals fins la que es duu a terme diàriament en cada un dels centres de treball, el conjunt de l'organització i l'acció diària dels seus membres, influeixen també en què l'afiliació sigui més atractiva per a uns treballadors i segurament menys per a uns altres. En aquest sentit, l'evolució que experimenta l'afiliació no es pot entendre més que com a resultat d'un conjunt complex d'aspectes, des dels canvis que experimenta el mercat de treball, els factors i

canvis d'ordre social i institucional més amunt referits, i la política i acció quotidiana de representació i organització del sindicat.

En un altre ordre de coses, l'estudi actual destaca un augment de l'activitat participativa en associacions dels afiliats i afiliades del sindicat: si fa una dècada un de cada tres manifestava participar en alguna associació, actualment ho fa la meitat, amb la qual cosa es pot dir que l'afiliat o afiliada a CCOO de Catalunya té una activitat social en general superior a la que es dona per al conjunt de la població. Les activitats esportives destaquen en primer terme, i també són importants les que responen a moviments socials. Pel que fa a l'opinió política, actualment es manifesta en relació amb l'any 1998 un augment del ventall d'opcions d'esquerres, majoritàries en el sindicat, tot i que amb una composició diferent de la de llavors.

Afiliats i afiliades formen part d'unitats familiars de 2 a 4 membres. Es redueix la presència entre l'afiliació de famílies més nombroses, al mateix temps que comencen a adquirir una certa rellevància les llars unipersonals. Sens dubte, són canvis que en certa mesura s'ajusten als que s'esdevenen a nivell del conjunt de la societat. A la família, atenent a les respostes obtingudes, augmenta el repartiment de càrregues domèstiques, si bé aquestes càrregues continuen recaient majoritàriament en les dones, a causa del tradicional absentisme masculí en aquest tipus de treballs. On més es consolida la participació masculina és en les reparacions de la llar, la cura dels nens i les compres, mentre les resistències són més grans en neteja de la roba i cuina.

No arriba al 10% la proporció d'afiliats i afiliades que tenen persones en situació de dependència al seu càrrec. Quan aquesta situació es dona, la família se'n fa càrrec en gairebé un 40% dels casos, l'assistència domiciliària en un 35% aproximat i en un 25% es recorre a una residència. L'opinió del conjunt de l'afiliació és que les administracions públiques han d'assumir aquest tipus d'atenció, en alguns casos en exclusiva, en bastants altres complementant-hi en grau divers la dedicació dels familiars.

Finalment, destaquem que l'escola pública és l'opció efectivament escollida pels afiliats i afiliades en l'educació dels seus fills, tot i que no deixa de tenir presència l'escola concertada religiosa, possiblement en part per manca d'alternatives properes geogràficament i en part per expectatives d'atenció i educació específiques a aquest tipus d'escola. Destaquem també la consolidació quant a coneixement del català, tot i que el castellà i el bilingüisme tenen una importància rellevant en l'àmbit domèstic i a la feina.

3. A QUI AFILIA EL SINDICAT: SITUACIÓ I EXPERIÈNCIES OCUPACIONALS

En aquest apartat s'analitza la composició de l'afiliació al sindicat atenent a la situació ocupacional i les condicions de treball, incloent-hi aspectes de la trajectòria laboral, els tipus d'empreses o de centres de treball on estan ocupats, així com característiques bàsiques de les polítiques de personal. Es descriu també la percepció que expressen afiliats i afiliades respecte a l'ambient de treball, i opinions i expectatives sobre l'ocupació i sobre l'empresa en la qual treballen.

3.1 Ocupació i condicions de treball

Situació i trajectòria laborals d'afiliats i afiliades

L'afiliació al sindicat està formada bàsicament, en un 91%, per persones econòmicament actives, de les quals un 85,2% té ocupació i un 5,5% està en atur. Els afiliats en atur majoritàriament perceben subsidi d'atur (3 de cada 4), la qual cosa permet suposar que una part important d'aquest grup està format per aturats que han perdut la feina recentment i en tot cas no són aturats en cerca de primera ocupació. Jubilats, pensionats per incapacitat, llarga malaltia o en situacions similars podrien representar poc més del 8% de l'afiliació, tot i que, com s'explica en la part metodològica, aquesta pot ser una xifra lleugerament sobredimensionada respecte a l'afiliació real. El conjunt de dades comentat està recollit a la taula 3.1., que compara els resultats obtinguts amb els de les enquestes a l'afiliació corresponents als anys 1992 i 1998. Les dades mostren que en el conjunt dels anys considerats s'ha reduït en l'afiliació el pes dels afiliats en atur, seguint el descens que en els mateixos anys ha tingut la taxa d'atur a Catalunya. En sentit contrari, s'ha produït un reduït augment, difícil d'apreciar amb exactitud, d'afiliats que tenen la condició de jubilat o similars. En aquests casos es tracta gairebé en la seva totalitat de persones amb prolongada antiguitat afiliativa al sindicat, gran part de les quals, també, amb llargues antiguitats a l'empresa on han treballat. D'aquest col·lectiu de jubilats no arriba al 15% els que tenen 65 anys o més, edat a partir de la qual sembla, doncs, que minven considerablement els vincles amb el sindicat.

Taula 3.1. Distribució de l'afiliació segons la relació amb l'ocupació

	1992	1998	2008
Ocupats	79,0%	84,5%	85,2%
Aturats	9,9%	7,3%	5,5%
Jubilats	4,6%	5,5%	6,4%
Pensionats per incapacitat, llarga malaltia o similar	3,6%	2,5%	2,2%
Altres situacions	2,9%	0,3%	0,8%
Total	100% (N=1.059)	100% (N=1.069)	100% (N=1.066)

Font: Enquestes CERES 1992, 1998 i 2008.

El 97,8% dels afiliats amb ocupació són assalariats; la resta, un 2,2%, són autònoms. Entre els assalariats, són poc més del 10% els que tenen contracte temporal, distribució que ha variat poc en relació amb anys precedents, com recull la taula 3.2; es tracta, majoritàriament, de joves i d'afiliació recent, sobretot en el transcurs dels darrers deu anys. El conjunt d'aquestes dades reflecteixen les dificultats per part del sindicat d'inserció i d'afiliació dels treballadors i col·lectius laborals amb vincles més dèbils en el mercat de treball, com són els que tenen contracte temporal o bé no en tenen, o els treballadors autònoms dependents, aspecte que globalment coincideix amb els resultats obtinguts per a altres sindicats (Albrechtsen, 2004; Antón, 2006; Dolvik i Waddington, 2002; Ebbinghaus, 2002; Fernández Macías, 2002; Heery et al., 2004; Visser, 2002). Així, per exemple, si a Catalunya al primer trimestre de 2008 el 22,1% dels assalariats disposava de contracte de treball temporal, aquesta proporció es redueix gairebé a la meitat entre l'afiliació al sindicat que té una ocupació en condició d'assalariat.

Taula 3.2. Distribució de l'afiliació ocupada segons el tipus de contracte

	1992	1998	2008
Contracte indefinit	84,4%	88,8%	86,5%
Contracte temporal	12,7%	9,5%	10,5%
Autònom	1,9%	1,2%	2,2%
Altres o sense contracte	1,0%	0,5%	0,8%
Total	100% (N=858)	100% (N=895)	100% (N=886)

Font: Enquestes CERES 1992, 1998 i 2008.

Si es fan extensives les dades de la mostra al conjunt de l'afiliació al sindicat (180.370 afiliats a setembre de 2007), el sindicat comptaria amb un total de 148.600 afiliats ocupats per compte aliè, que en relació amb una població assalariada per a Catalunya de 2.952.700 el darrer trimestre de 2007, dona una taxa d'afiliació neta (és a dir, incloent-hi exclusivament assalariats ocupats) del 5,0%. Aquesta és una taxa d'afiliació idèntica a la de l'any 1998 (5,0%). Així, es pot dir que l'afiliació al sindicat durant aquests darrers deu anys ha experimentat un

molt fort augment en termes quantitatius, un creixement afiliatiu que en termes proporcionals ha estat extremadament similar al gran augment de la població assalariada que hi ha hagut a Catalunya. Si des del darrer trimestre de 1998 al darrer de 2007 la població assalariada a Catalunya ha augmentat en un 49,8%, l'afiliació que té la condició d'assalariada ho ha fet en termes similars en els mateixos anys. Però, com es veurà més endavant, l'augment afiliatiu al sindicat en aquests darrers deu anys s'ha nodrit només en una part reduïda (concretament en un 15%) de les noves cohorts incorporades al mercat de treball; i, per tant, ho ha fet bàsicament de treballadors ja amb certa antiguitat laboral, en tot cas amb primera feina abans de l'any 1998. Queda per conèixer si la menor propensió afiliativa de les persones incorporades com a assalariades al mercat de treball en els darrers deu anys respon a un "necessari" temps de maduració en la decisió d'afiliar-se o bé a unes actituds i una cultura més allunyada del sindicalisme per part d'aquestes noves cohorts de treballadors. La resposta a aquesta qüestió no deixa de ser molt important per al futur del sindicat, sobretot per afrontar el seu creixement organitzatiu i la seva acció sindical.

La taula 3.3. recull l'edat en què varen començar a treballar els afiliats, entenent el treball com a activitat principal durant tres mesos seguits. Les dades actuals comparades amb les dels anys 1992 i 1998 són il·lustratives de com en el transcurs dels darrers anys ha variat la composició de l'afiliació en aquest aspecte. Si l'any 1992 prop del 59% dels afiliats havien començat a treballar abans dels 16 anys, és a dir, abans de l'edat mínima laboral vigent des de l'any 1976, amb la Ley de Contrato de Trabajo, entre l'afiliació actual només el 22,0% ha començat a treballar abans dels 16 anys; i els que han començat a treballar a partir dels 18 anys ara són poc més del 30% de l'afiliació, quan l'any 1992 no arribaven al 15%. Així, gairebé la meitat de l'afiliació actual ha començat a treballar com a activitat principal entre els 16 i els 18 anys, en què es tracta sobretot, juntament amb la que ha començat a treballar abans dels 16 anys, de la de més edat i més antiguitat en l'afiliació. En general, es pot dir que com més jove és l'afiliat més tard ha començat a treballar; així mateix, l'afiliació més recent s'ha incorporat més tard al mercat de treball que la més antiga.

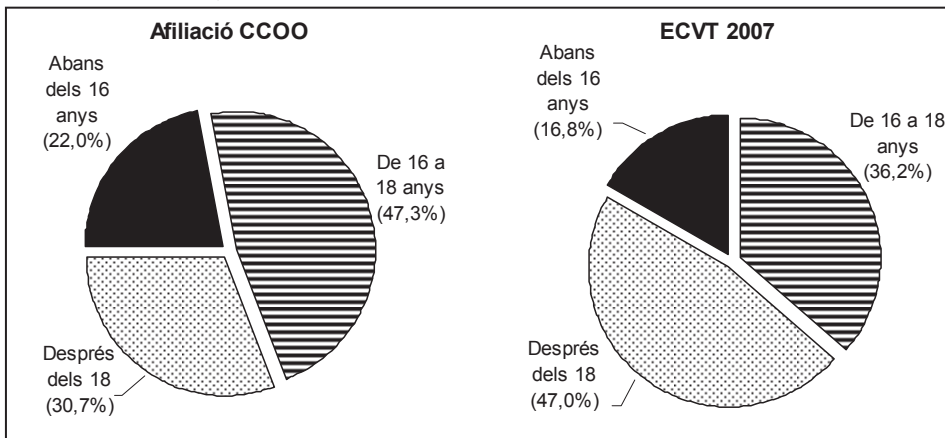
Taula 3.3. Distribució de l'afiliació segons l'edat en què va començar a treballar com a activitat principal 3 mesos seguits

	1992	1998	2008
Abans dels 16 anys	58,6%	38,9%	22,0%
Dels 16 als 18	26,7%	36,2%	47,3%
Després dels 18	14,6%	24,9%	30,7%
	100%	100%	100%
Total	(N=1.051)	(N=1.066)	(N=988)

Font: Enquestes CERES 1992, 1998 i 2008.

La comparació de l'afiliació amb les dades que proporciona la Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo (ECVT), del Ministerio de Trabajo e Inmigración, en aquest darrer cas referides al conjunt d'assalariats de Catalunya de l'any 2007, mostra com l'afiliació es concentra més entre treballadors que han començat a treballar en edats més joves, possiblement per la confluència de diversos factors. El primer seria la major presència afiliativa entre els treballadors d'edats més avançades, que s'incorporaven aviat a formar part del mercat de treball, comparat amb els joves d'avui. En segon lloc, podria respondre també a una major proximitat cap al sindicat dels treballadors amb pocs estudis o amb estudis de secundària o formació professional, en relació amb els que segueixen estudis universitaris. En tercer lloc, no s'ha de descartar la possibilitat d'una baixa propensió afiliativa d'aquelles persones, fonamentalment ens hem de referir a dones, que s'incorporen en edats avançades al mercat de treball, una part de les quals, a més, en feines a temps parcial o sense contracte. Finalment, es pot esperar que la incorporació dels joves d'avui a una ocupació com a activitat principal, que en general es produeix a edats més avançades que en el passat, no comporti d'immediat, com hem vist i hi insistirem més endavant, un compromís amb el sindicat.

Gràfic 3.1. Distribució de l'afiliació i dels assalariats de Catalunya segons l'edat en què varen començar a treballar com a activitat principal 3 mesos seguits



Font: Enquesta CERES 2008 i ECVT 2007.

La renovació afiliativa del sindicat s'aprecia també quan es considera l'antiguitat a l'empresa actual. Com es pot veure a la taula 3.4, s'ha reduït el pes de l'afiliació amb més llargues antiguitats a l'empresa i ha augmentat la proporció de la que no arriba als 10 anys d'antiguitat. Com era d'esperar, es constata una associació entre antiguitat a l'empresa, edat i antiguitat en l'afiliació, de manera que els afiliats amb menor antiguitat a l'empresa són els més joves i amb menys anys d'afiliació al sindicat. El gràfic 3.2 confirma l'apreciació realitzada: l'afiliació es concentra, i de forma creixent, entre aquells assalariats que més antiguitat tenen a l'empresa on treballen, de tal manera que la propensió afiliativa d'aquells que fa menys de

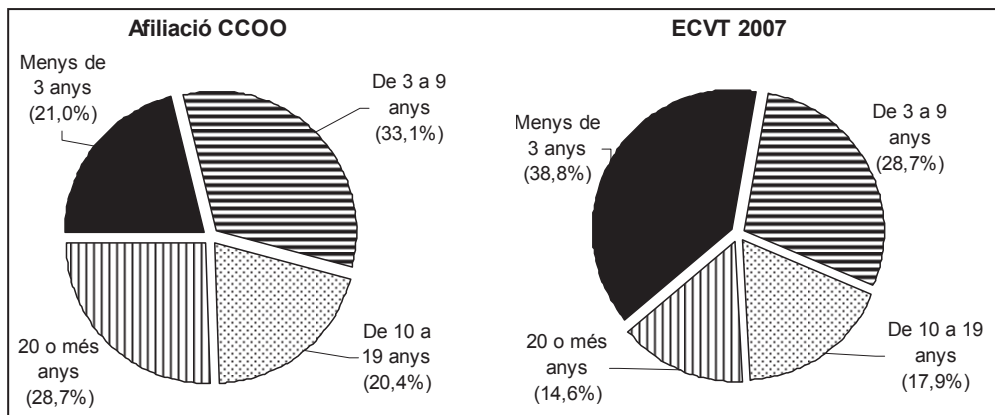
tres anys que són a l'empresa actual és força limitada. Aquesta no és una qüestió que hagi de sorprendre i de fet ha estat posada de manifest ja en diversos estudis (Simón, 2003). El compromís sindical és una decisió que el treballador pren condicionat, entre altres aspectes, per un procés que en alguna mesura l'ha de portar a identificar-se amb un col·lectiu, i més particularment amb el sindicat i els seus quadres, o a percebre'n la seva utilitat; tant un com altre aspecte comporten sempre un temps més o menys llarg de sedimentació. Com a dada, és interessant constatar que els afiliats en els darrers 10 anys ja feia, de mitjana, uns 17 anys que treballaven en alguna empresa en el moment en què varen prendre la decisió d'afiliar-se al sindicat. Vegeu també respecte a això la distribució de la segona columna de la taula 3.5, que es refereix al temps transcorregut des de la primera feina per als que s'han afiliat en els darrers tres anys.

Taula 3.4. Distribució de l'afiliació segons l'antiguitat a l'empresa actual

	1992	1998	2008
Menys de 3 anys	17,4%	15,7%	21,0%
De 3 a 9 anys	24,0%	25,0%	33,1%
De 10 a 19 anys	33,2%	24,6%	20,4%
20 anys o més	25,4%	34,7%	25,4%
Total	100% (N=848)	100% (N=898)	100% (N=891)

Font: Enquestes CERES 1992, 1998 i 2008.

Gràfic 3.2. Distribució de l'afiliació i dels assalariats de Catalunya segons l'antiguitat a l'empresa actual



Font: Enquesta CERES 2008 i ECVT 2007.

Per a la confecció de la taula 3.5 s'ha seleccionat l'afiliació incorporada al sindicat en els darrers tres anys, això és el 21,1% del total. La primera columna de la taula recull la distribució d'aquests afiliats i afiliades atenent a l'antiguitat a l'empresa actual, mentre que la segona ho fa respecte als anys transcorreguts des de la primera feina com a activitat principal. Es pot veure com mentre més de la meitat dels afiliats en els darrers tres anys s'ha incorporat a l'empresa actual també en els darrers tres anys, són molt pocs (menys del 5%) els que s'han incorporat al mercat de treball també en els darrers tres anys; en altres paraules, una àmplia majoria de l'afiliació més recent té poca antiguitat a l'empresa on actualment treballa si bé prèviament ho ha fet en altres empreses. Dit d'altra manera, són molt pocs els treballadors que quan s'incorporen al mercat de treball o mesos després prenen la decisió d'afiliar-se al sindicat, mentre que un seguit d'experiències laborals i professionals, i en certs casos de consolidació, sembla ser un factor més associat a l'afiliació. L'afiliació al sindicat apareix, doncs, resultat d'un llarg procés de maduració i d'experiències laborals, en el qual la consolidació ocupacional en una empresa esdevé per a una gran part de l'afiliació, no per a tota, un factor influent. Analitzarem més àmpliament aquesta qüestió més endavant.

Taula 3.5. Distribució de l'afiliació al sindicat en els darrers tres anys segons l'antiguitat a l'empresa actual i anys transcorreguts des de la primera feina

	Antiguitat a l'empresa actual	Anys transcorreguts des de la primera feina
Fins a 3 anys	57,8%	4,6%
De 4 a 5 anys	11,0%	5,2%
De 6 a 9 anys	13,0%	18,2%
De 10 a 15 anys	5,8%	25,5%
16 anys o més	12,4%	46,5%
Total	100% (N=189)	100% (N=206)

Font: Enquesta CERES 2008.

Si bé anteriorment ja s'ha observat que els aturats suposen el 5,5% de l'afiliació al sindicat, la proporció d'afiliats que ha passat per situacions d'atur en els darrers 5 anys és bastant superior: un 21,4% hi ha estat almenys un cop. Certament, alguns dels que responen afirmativament a la pregunta sobre si han estat en atur en els darrers 5 anys ara poden estar jubilats, pensionats per incapacitat, llarga malaltia o similar; però altres seran autònoms o assalariats. És en aquest sentit que la resposta a aquesta pregunta (taula 3.6) i a les dues de la taula 3.7 (en els darrers 5 anys ha canviat d'empresa o ha canviat d'activitat professional) apunten que, tot i que una part destacada de l'afiliació assalariada, quantificable a l'entorn del 75%, té una situació de notable estabilitat en la seva feina, amb elevada antiguitat a l'empresa i consolidació de la seva activitat professional, una part no menor està ocupada, inclòs en alguns casos amb contracte fix, però prové de situacions d'instabilitat contractual o de

l'atur, ha variat d'empresa els darrers anys i/o ha variat d'activitat professional. La tendència a canviar de situació laboral entre l'afiliació sembla anar en augment, en consonància amb allò que passa en el mercat de treball. Confirma aquesta apreciació el fet que a l'enquesta a l'afiliació de l'any 1998, un 26,6% dels afiliats responia que havia canviat d'empresa en els 10 anys precedents, quan en la del 2008 un 32,6% ho ha fet en els darrers 5 anys. Si el canvi d'empresa va en augment, no és tan freqüent el canvi d'activitat professional. D'altra banda, es constata que els afiliats que tenen trajectòries laborals més canviants, passant per l'atur o amb canvis d'empresa o fins i tot d'activitat professional, tendeixen a ser els més joves i els d'afiliació més recent.

Taula 3.6. Distribució de l'afiliació segons si ha estat algun cop en atur en els darrers 5 anys

	2008
Sí	21,4%
No	78,6%
Total (N=988)	100%

Font: Enquesta CERES 2008.

Taula 3.7. Distribució de l'afiliació segons si en els darrers 5 anys, ha canviat de...

	empresa	activitat professional
No	67,4%	78,2%
Sí, un cop	14,5%	8,9%
Sí, més d'un cop	18,1%	12,9%
Total	100% (N=918)	100% (N=925)

Font: Enquesta CERES 2008.

La majoria dels afiliats i afiliades ocupats no ha ascendit mai en l'empresa on treballa. Tenint present els comentaris precedents sobre estabilitat ocupacional, una i altra informació porta a considerar que molts afiliats mantenen l'estatus laboral al llarg del temps, i no participen de mercats interns de treball que obren possibilitats de promoció professional, tot i l'estabilitat contractual. Amb tot, cal destacar que poc més d'un 17% de l'afiliació assalariada ha promocionat dues o més vegades a l'empresa on actualment treballa, als quals s'hi ha d'afegir una proporció similar als que ho han fet un sol cop. Els homes responen més que les dones haver promocionat alguna vegada, i així mateix els afiliats que fa més anys que són al sindicat en relació amb els que s'han donat d'alta en els darrers anys.

Taula 3.8. Distribució de l'afiliació segons si ha estat ascendit a l'empresa on actualment treballa

	2008
Mai	64,7%
Una vegada	17,9%
Dues vegades	8,4%
Tres o més vegades	9,0%
Total (N=818)	100%

Font: Enquesta CERES 2008.

Edat de les afiliades i afiliats en el moment de donar-se d'alta al sindicat

L'edat mitjana d'afiliades i afiliats quan s'han donat d'alta al sindicat (en el cas dels que tenen més d'una alta, ens referirem sempre a la darrera decisió d'afiliar-se) és de poc menys de 33 anys; però amb una dispersió força elevada, com es constata a les taules A3.1 en annex i la 3.9, i al gràfic 3.3. Aquest gràfic permet observar com a partir de l'entorn dels 30 anys comença a moderar-se la propensió d'un treballador o treballadora a donar-se d'alta al sindicat, davallada que s'accentua poc abans dels 50 anys. Vist d'una altra manera, els anys en els quals la decisió d'afiliar-se sembla ser més elevada oscil·la entre els 22 i els 40 anys, en termes aproximats; entre aquestes edats s'ha afiliat el 70,4% de l'afiliació actual al sindicat.

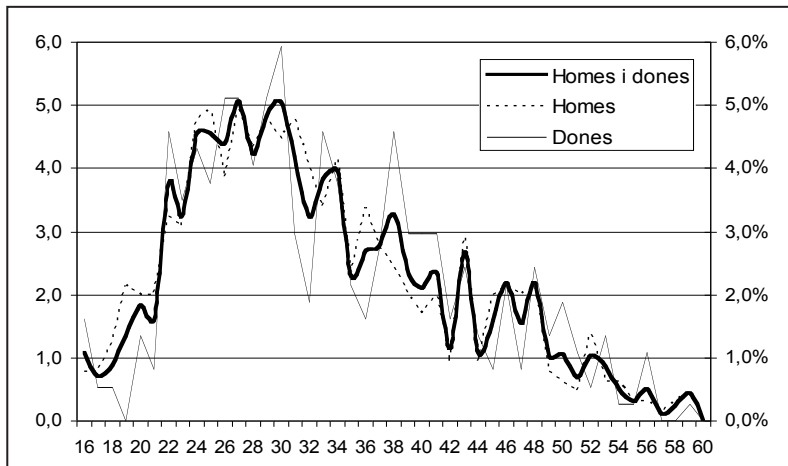
Les diferències en edat no són destacades si ens referim a homes i a dones, però sí ho són pel que fa a l'antiguitat en l'afiliació. El gràfic 3.4 mostra quins són els resultats respecte a això en distingir entre l'afiliació que ha estat alta fins o després de l'any 1998. S'observa com l'afiliació més recent, la que ha estat alta en els darrers 10 anys, entra al sindicat amb edats més avançades que les cohorts precedents que es mantenen d'alta al sindicat. De fet, si l'edat mitjana de l'afiliació que es va donar d'alta al sindicat l'any 1998 o abans era de 29 anys en el moment de l'alta al sindicat, l'edat mitjana també en el moment d'alta de l'afiliació que ha estat alta en els darrers deu anys és d'uns 35 anys i mig. És a dir, s'ha postergat globalment poc més de sis anys l'edat mitjana d'alta al sindicat. Aquest retard podria ser explicat, en principi, en base a tres possibles motivacions. Una seria com a conseqüència d'un també retard en els darrers anys de l'edat d'incorporació al mercat de treball. La segona motivació ens remet que per terme mitjà s'allargarien els anys habitualment "necessaris" transcorreguts des de la primera feina per prendre la decisió de ser alta al sindicat. D'aquí que sigui interessant conèixer quants anys d'experiència laboral tenen els afiliats quan es donen d'alta al sindicat, qüestió a la qual es dedica el següent apartat. Encara una tercera motivació ens remet als canvis en els mercats de treball, que han comportat un allargament en els processos d'inserció laboral.

Taula 3.9. Edat de l'afiliació quan es dona d'alta al sindicat

	Afiliats fins al 1998	Afiliats després de 1998	Total
Fins a 25 anys	38,2%	14,1%	23,9%
De 26 a 30 anys	26,2%	21,7%	23,6%
De 31 a 40 anys	27,4%	33,0%	30,7%
41 anys o més	8,2%	31,2%	21,8%
Total	100,0% (N=416)	100,0% (N=603)	100% (N=1.019)

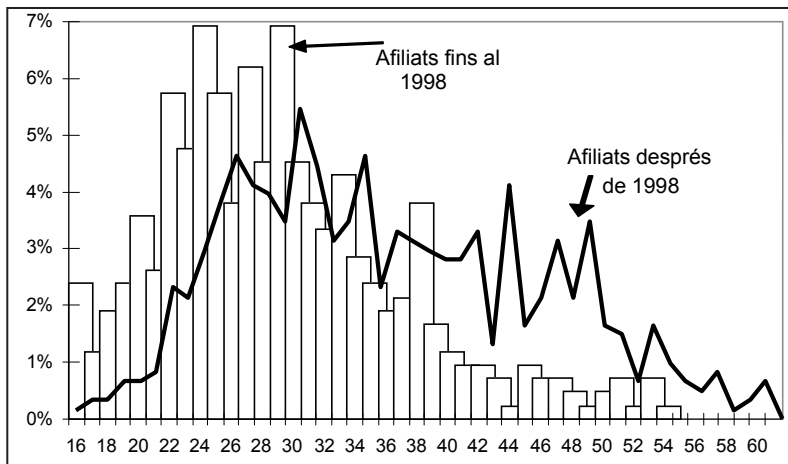
Enquesta CERES 2008.

Gràfic 3.3. Edat de l'afiliació quan es dona d'alta al sindicat



Enquesta CERES 2008.

Gràfic 3.4. Edat de l'afiliació quan es dona d'alta al sindicat segons moment d'alta



Enquesta CERES 2008.

Anys d'experiència laboral quan s'ha pres la decisió d'afiliar-se al sindicat

Atenent a les respostes obtingudes a l'enquesta CERES 2008, es pot dir que els afiliats i afiliades han deixat transcórrer per terme mig uns 14,8 anys des que va tenir lloc la seva primera experiència laboral com a activitat principal fins a donar-se d'alta al sindicat (atenció: podria ser que en alguns casos l'afiliat o afiliada, per raons diverses, hagi tingut una experiència laboral interrompuda per fases d'inactivitat professional, com també que s'hagi donat d'alta al sindicat en més d'una ocasió; en aquest darrer cas es té en consideració la darrera alta). La decisió d'afiliar-se, doncs, en el seu conjunt, sembla comportar un llarg procés de maduració. Tan sols un 9,8% de l'afiliació s'ha donat d'alta al sindicat amb fins a cinc anys transcorreguts des de la primera feina; o un 4,6% dins d'un termini que no supera els tres anys des de la primera feina.

Si es compara l'afiliació que ha estat alta al sindicat fins l'any 1998 i la que ho ha estat amb posterioritat a aquesta data, les diferències en anys d'experiència laboral transcorreguts fins al moment de l'alta són sensibles. L'afiliació que ha estat alta fins a l'any 1998 acostuma a tenir unes trajectòries laborals sensiblement més breus que l'afiliació més recent al sindicat. Les taules A3.1 en annex i la 3.10 en recullen els resultats. De fet, si els primers de mitjana tenen aproximadament uns 11 anys i mig d'experiència laboral quan s'afilien al sindicat, els segons (d'alta a partir de 1998) tenen uns 17 anys. Es tracta d'una diferència prou destacada que fa que una pregunta clau per al sindicat sigui per què un afiliat que es dona d'alta avui ha deixat passar tants anys des de la seva entrada al mercat de treball.

Si poc abans s'ha observat que en els darrers 10 anys l'edat en el moment de l'alta en l'afiliació s'ha retardat en aproximadament uns sis anys en relació amb les altes al sindicat produïdes fins a l'any 1998, ara es pot dir que aquest retard s'explica gairebé en la seva totalitat per un allargament dels anys d'experiència laboral requerits abans que es prengui la decisió de ser alta al sindicat. I només en una petita part el retard en l'edat d'afiliació es deu a un retard en l'edat d'incorporació al mercat de treball de les noves cohorts. Sorgeix, doncs, la pregunta, per què en els darrers anys la decisió de ser alta al sindicat ha sofert aquest allargament en els anys requerits d'experiència laboral? Les dades que proporciona l'enquesta a l'afiliació permeten suggerir que en certa mesura les trajectòries laborals més incertes poden estar-hi al darrere. És a dir, el fet que avui més treballadors tinguin trajectòries laborals amb situacions d'atur, amb més inestabilitat contractual, i d'haver canviat d'empresa o d'activitat professional, sembla en el seu conjunt comportar un retard en la consolidació de posicions de treballadors i treballadores en el mercat de treball, i, en conseqüència, en la seva decisió de donar-se d'alta al sindicat.

Així, doncs, es confirma que, tot i que en els darrers anys l'augment en l'afiliació ha evolucionat de manera molt similar, en termes proporcionals quantitius, a l'augment experimentat per

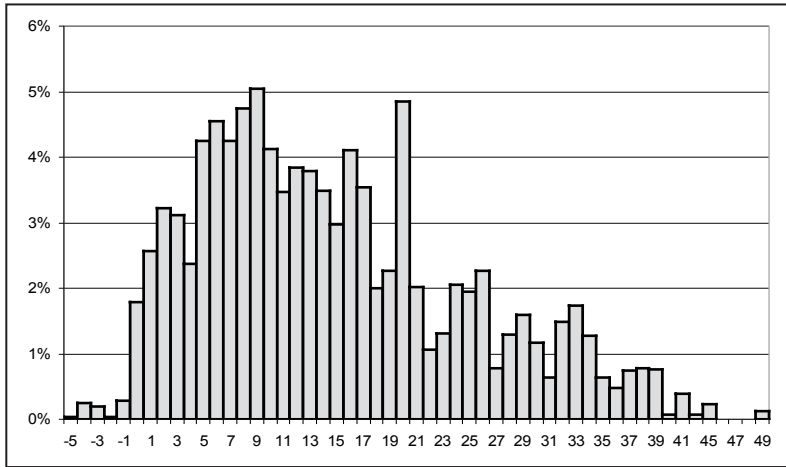
la població assalariada ocupada, els nous afiliats al sindicat només residualment provenen de les noves cohorts incorporades al mercat de treball en els darrers anys. D'aquí es podria desprendre com a hipòtesi de treball que, al marge de la política del sindicat i d'altres qüestions polítiques, socials i institucionals, la situació expansiva de l'ocupació fins a l'any 2007 pot haver contribuït en certa mesura a propiciar un entorn favorable a l'afiliació sindical, tot i que aquest entorn favorable hauria quallat sobretot entre treballadors i treballadores amb ja llargues experiències laborals, alguns en situacions de ja consolidada estabilitat ocupacional, altres aconseguida aquests anys. De fet, els darrers deu anys d'expansió econòmica han suposat una apreciable entrada de nous contractats temporals, i al mateix temps una transformació de situacions contractuals temporals de treballadors ja inserits que han passat a fixos.

Taula 3.10. Anys transcorreguts des de la primera feina quan es dona d'alta al sindicat

	Afiliats l'any 1998 o abans	Afiliats després de 1998	Conjunt de l'afiliació
Fins a 2 anys	14,4%	4,5%	8,4%
De 3 a 5 anys	11,1%	8,7%	9,7%
De 6 a 10 anys	26,6%	20,3%	22,7%
D'11 a 15 anys	19,0%	16,8%	17,6%
De 16 a 20 anys	15,2%	17,8%	16,8%
De 21 a 25 anys	7,9%	8,7%	8,4%
De 26 a 30 anys	3,3%	9,6%	7,1%
31 anys o més	2,7%	13,5%	9,3%
Total	100% (N=369)	100 (N=572)	100% (N=941)

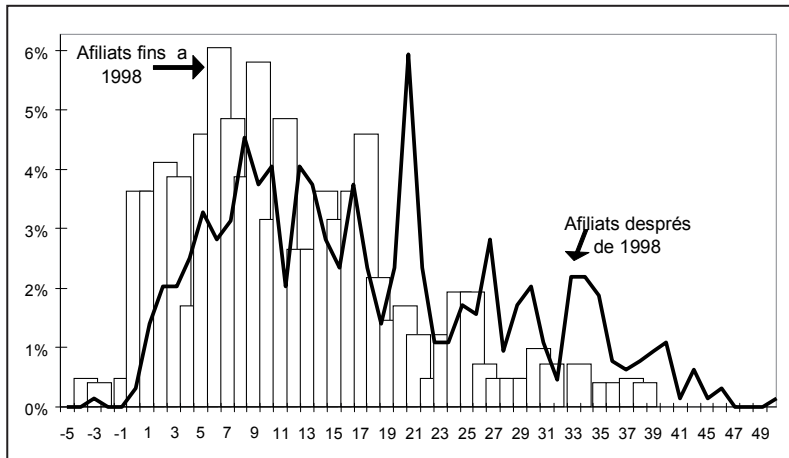
Enquesta CERES 2008.

Gràfic 3.5. Anys transcorreguts des de la primera feina quan es dona d'alta al sindicat



Enquesta CERES 2008.

Gràfic 3.6. Anys transcorreguts des de la primera feina quan es dona d'alta al sindicat segons l'any d'afiliació



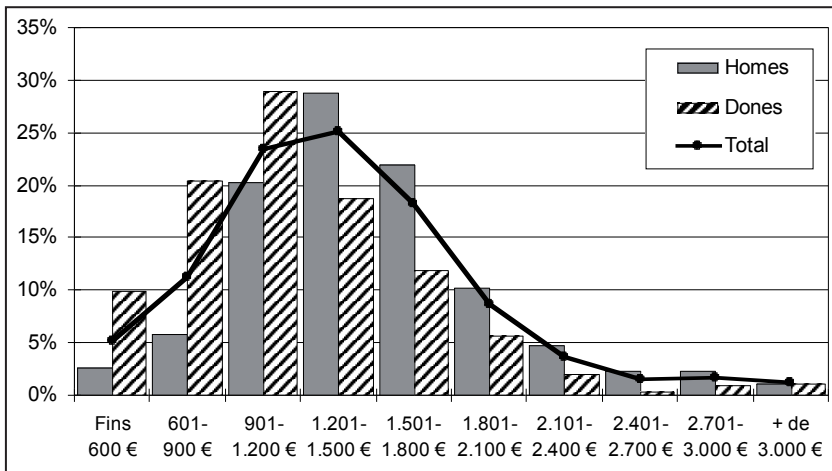
Enquesta CERES 2008.

Ingressos

Un 67% dels afiliats té uns ingressos mensuals nets entre 900 i 1.800 €, i la resta de l'afiliació es distribueix aproximadament per meitats similars en ingressos inferiors i superiors a les xifres esmentades. Les afiliades perceben salaris significativament inferiors als dels afiliats. El gràfic 3.7 mostra com les dones es concentren sensiblement més, en comparació amb els homes, en nivells d'ingressos inferiors, i és la proporció d'homes sempre superior a partir

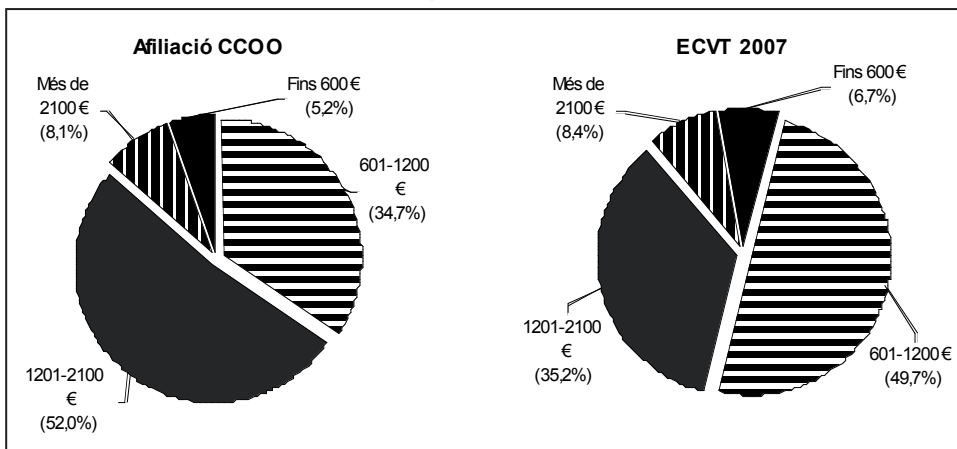
dels 1.200 € i amb escreix a la de dones. De manera similar, els més joves i els afiliats al sindicat en anys recents tendeixen a situar-se en nivells salarials inferiors. D'altra banda, el gràfic 3.8 és il·lustratiu de com l'afiliació al sindicat se situa, comparat amb el conjunt dels assalariats de Catalunya, sobretot en la franja d'ingressos mitjans, en què l'afiliació entre treballadors amb ingressos inferiors als 1.200 € hi és especialment subrepresentada.

Gràfic 3.7. Distribució d'homes i dones afiliats segons els ingressos mensuals nets de la persona entrevistada



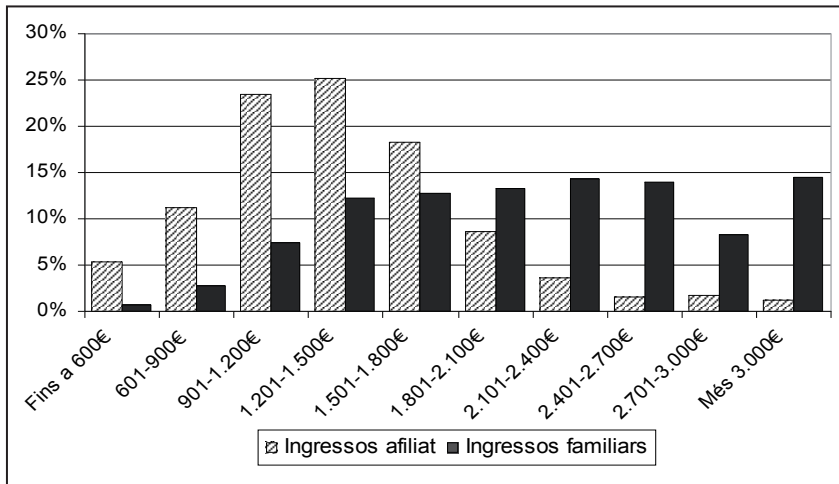
Font: Enquesta CERES 2008.

Gràfic 3.8. Distribució de l'afiliació i dels assalariats de Catalunya segons els ingressos mensuals nets de la persona entrevistada



Font: Enquesta CERES 2008 i ECVT 2007.

Gràfic 3.9. Distribució de l'afiliació segons els ingressos personals i familiars



Font: Enquesta CERES 2008.

Aproximadament per a un 25% de l'afiliació el seu sou és l'únic ingrés familiar, per a poc més de la meitat és l'ingrés principal, mentre que per a poc menys d'un de cada quatre no és l'ingrés familiar més important. El sou de l'afiliat o afiliada acostuma a ser sou únic per als més adults (de més de 55 anys), homes, afiliats al sindicat abans de 1998, i ocupats en qualitat de directius o tècnics i professionals de suport. El sou de l'afiliat constitueix l'ingrés familiar més important especialment entre operadors d'instal·lacions i maquinària, tècnics i professionals, i també directius, i per a homes més que per a dones. I el sou no representa l'ingrés familiar més important en particular per a les afiliades, entre treballadors no qualificats, i també empleats administratius, així com per als afiliats menors de 35 anys. Finalment, val a dir que el sou percebut acostuma a ser l'únic ingrés familiar per a aquells afiliats o afiliades amb sous més elevats (per sobre dels 2.100 € mensuals), és el sou principal per als afiliats d'ingressos intermedis (entre 1.200 i 2.400 €), mentre que és un sou secundari per als que tenen ingressos mensuals inferiors (per sota dels 1.200 €).

La taula 3.11 mostra la presència que adquireixen diferents components d'ingressos en el salari que perceben els afiliats. Com era d'esperar, salari i complements fixos de conveni formen el component principal i més generalitzat dels ingressos. En segon lloc, apareixen els pagaments per antiguitat, que són percebuts per poc més de la meitat dels afiliats, la qual cosa ve a corroborar que l'antiguitat a l'empresa és un aspecte bàsic que defineix l'afiliació al sindicat, més si es té present la tendència a congelar aquests conceptes en la negociació col·lectiva més recent (Escudero, 2004). D'aquí també, segurament, la importància que adquireixen els complements fixos personals, que en part substitueixen o compensen la congelació de pagaments per antiguitat. Sembla confirmar aquestes apreciacions el fet que els afiliats d'edats més avançades són els que més perceben ja sigui complements per antiguitat, ja sigui complements fixos personals, també més generalitzats entre aquells que

fa més temps que estan afiliats al sindicat. I, en sentit contrari, els afiliats més recents i els més joves són els que menys perceben aquests tipus de complements. Més modesta és l'extensió entre l'afiliació al sindicat de les primes individuals per rendiment, per resultats de l'àrea o per resultats o beneficis de l'empresa; això malgrat la insistència i importància que les teories managerials de gestió de recursos humans donen a aquest tipus de remuneracions. D'altra banda, convé remarcar que són les dones més que els homes, i els joves i els afiliats recents al sindicat, els principals perceptors de pagaments per hores extres, ampliació de jornada o treball en festius.

Taula 3.11. Distribució de l'afiliació segons el tipus d'ingressos inclosos en el salari

	2008
Salari i complements fixos de conveni	94,8%
Pagaments per antiguitat	48,3%
Pagaments per hores extres, ampliació jornades, festius	31,2%
Complement fix personal	36,4%
Prima variable rendiment o productivitat individual	22,8%
Prima variable per resultats àrea de treball	14,5%
Prima variable per resultats o benefici empresa	17,2%

Font: Enquesta CERES 2008.

La formulació no del tot coincident de les preguntes de l'enquesta a l'afiliació i de l'ECVT del 2007 permet poques comparacions respecte a això. En tot cas, és destacable que la proporció d'afiliats o afiliades que percep ingressos variables per resultats o beneficis de l'empresa (un 17,2%) és molt similar als resultats que ofereix l'ECVT per als assalariats de Catalunya l'any 2007: un 17,6%.

Jornada de treball

Una gran majoria, propera al 90% dels afiliats amb ocupació, treballa a jornada completa. S'ha de destacar, no obstant, com des de l'any 1992 ha anat en augment la proporció d'afiliats que treballen a temps parcial: si representaven menys del 5% aquell any, el 2008 arriben a ser l'11,8% de l'afiliació ocupada. Val a dir que entre les dones afiliades, un 23% treballa a temps parcial (i no arriba al 5% dels homes), en què així mateix és més important la presència femenina que la masculina en els horaris més reduïts, i menor en les jornades setmanals més llargues.

La taula 3.13 mostra com s'ha reduït la presència de l'afiliació en horaris de 36 a 40 hores, mentre que ha augmentat en horaris més reduïts i, al mateix temps i de manera molt significativa, en horaris més llargs: aproximadament un de cada cinc afiliats (concretament un 18,8%) ha treballat la setmana precedent a l'entrevista més de 40 hores. En conjunt,

doncs, es pot dir que es desestandarditza la jornada de treball, augmenta la presència d'horaris corresponents a treball a temps parcial així com de jornades superiors a les 40 hores. Amb tot, si es compara amb les informacions que proporciona l'ECVT per a l'any 2007, es constata una lleugera menor presència afiliativa entre la població assalariada que treballa a temps parcial: mentre l'11,8% dels afiliats té contracte a temps parcial, aquesta modalitat contractual afecta el 14,3% dels assalariats de Catalunya. Aquestes petites diferències es confirmen si es compara el nombre d'hores setmanals treballades, que recull el gràfic 3.10. Així, s'observa que l'afiliació sindical té una lleugera major presència entre treballadors amb horaris de treball que es podrien classificar de centrals, ni molt reduïts ni molt amplis.

Taula 3.12. Distribució de l'afiliació amb ocupació segons el tipus de jornada

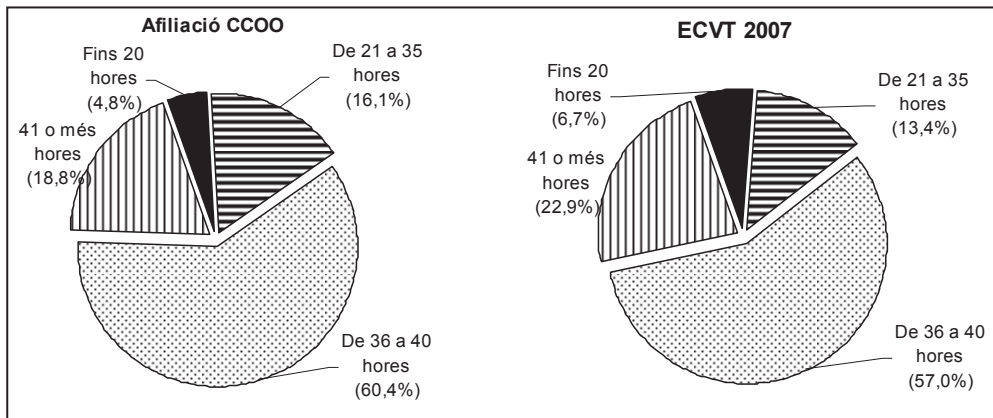
	1992	1998	2008
Jornada completa	95,4%	92,2%	88,2%
Treball a temps parcial	4,6%	7,8%	11,8%
Total ocupats	100% (N=837)	100% (N=888)	100% (N=908)

Font: Enquestes CERES 1992, 1998 i 2008.

Taula 3.13. Distribució de l'afiliació amb ocupació segons la durada de la jornada de treball (excloses les hores extres)

	1992	1998	2008
Fins a 20 hores	2,4%	3,9%	4,8%
De 21 a 35 hores	10,2 %	11,7%	16,1%
De 36 a 40 hores	76,5%	77,7%	60,4%
41 hores o més	10,8%	6,7%	18,8%
Total	100% (N=848)	100% (N=890)	100% (N=896)

Font: Enquestes CERES 1992, 1998 i 2008.

Gràfic 3.10. Distribució de l'afiliació amb ocupació i dels assalariats de Catalunya segons la durada de la jornada de treball

Font: Enquesta CERES 2008 i ECVT 2007.

La taula 3.14 recull els resultats a diverses preguntes del qüestionari sobre organització del temps de treball. Prop d'un 60% dels afiliats respon que no té mai flexibilitat d'entrada o de sortida a la feina i només un 12,8% manifesta que habitualment disposa d'aquesta possibilitat. Aquesta és una dada bàsica que permet constatar que la flexibilitat del temps de treball s'ajusta sobretot d'acord amb els interessos o objectius empresarials i té poc a veure amb la capacitat del treballador d'organitzar el seu horari de treball de cara a adequar-lo a les seves activitats o necessitats fora de l'empresa, aspecte ja observat en altres estudis (Carrasco et al., 2003; Recio, 2004). D'altra banda, els afiliats al sindicat acostumen a canviar poc de jornada en funció de necessitats de l'empresa on treballen; també són pocs els que treballen dissabtes, diumenges o en torn de nit. En altres paraules, es pot dir que una majoria dels afiliats treballa en jornades estàndards. En tot cas, les afiliades en comparació als afiliats treballen menys en dissabtes o diumenges o en torn de nit, per tant ho fan en horaris diürns de dies laborables, si bé, com s'ha vist, en una elevada proporció ho fa a temps parcial.

Taula 3.14. Distribució de l'afiliació segons les condicions horàries

	Té flexibilitat en decidir quan entrar o quan sortir	Canvia horaris per necessitats de l'empresa	Treballa dissabtes	Treballa diumenges	Treballa de nit
Mai	58,5%	56,7%	56,9%	72,8%	75,4%
Gairebé mai	12,6%	11,8%	6,5%	5,8%	3,2%
Algun cop	10,7%	13,7%	15,8%	8,1%	8,0%
Sovint	5,4%	9,5%	12,8%	9,1%	8,2%
Sempre	12,8%	8,3%	8,0%	4,1%	5,2%
Total	100% (N=897)	100% (N=895)	100% (N=895)	100% (N=895)	100% (N=896)

Font: Enquesta CERES 2008.

L'ECVT s'interessa per conèixer l'abast del treball en torn de nit, en dissabtes i diumenges, però la formulació de les preguntes al qüestionari no permet una comparació directa amb els resultats de l'enquesta d'afiliació. No obstant, es pot comentar una certa proximitat entre ambdues fonts quant a proporció de persones que treballa en horari nocturn; és a dir, es pot afirmar que l'afiliació sindical no divergeix de manera significativa pel fet de treballar en horari diürn o en torn de nit. Pel que fa a treballar dissabtes i/o diumenges, tot i que les diferències no són molt apreciables, es pot anotar una certa menor afiliació sindical entre aquells assalariats que més acostumen a treballar en cap de setmana.

Categoria laboral

La taula 3.15 recull la distribució de l'afiliació segons ocupació atenent a la classificació nacional d'ocupacions (CNO). És una taula que s'ha de llegir amb certa precaució ja que els marges d'error de l'enquesta s'incrementen per a categories poc representades. La comparació amb l'Enquesta de Població Activa (EPA) de 2008 permet constatar que l'afiliació sindical té una presència força equilibrada en el conjunt de les ocupacions contemplades. En tot cas, es pot destacar una certa sobrerepresentació de l'afiliació entre treballadors qualificats de la indústria, construcció i mineria, i una certa subrepresentació en serveis de restauració, serveis personals i comerç. Però, significativament, es pot dir que el treballador manual de coll blau ja no suposa la majoria de l'afiliació.

D'altra banda, val a dir que, com succeeix en el mercat de treball, les afiliades es concentren més en els grups professionals d'empleats administratius, de tècnics i professionals científics i intel·lectuals, de tècnics i professionals de suport, i de treballadors no qualificats, mentre que estan molt subrepresentades entre treballadors qualificats d'indústria, construcció i mineria, operadors d'instal·lacions i maquinària, i directius d'empresa o administració pública. No apareixen diferències significatives a destacar pel que fa a grups professionals entre els afiliats amb més antiguitat al sindicat i els treballadors que s'han afiliat en els darrers anys.

Taula 3.15. Distribució de l'afiliació segons l'ocupació

	Afiliació 2008	EPA I/08
Directius empreses i administracions públiques	4,3%	3,3%
Tècnics i professionals científics i intel·lectuals	13,7%	12,5%
Tècnics i professionals de suport	11,6%	10,2%
Empleats administratius	14,0%	15,1%
Treballadors serveis restauració, personals i comerç	10,7%	14,9%
Treballadors qualificats en activitats agràries i pesca	0,5%	0,6%
Treballadors qualificats d'indústria, construcció i mineria	19,2%	15,4%
Operadors d'instal·lacions i maquinària	12,2%	13,0%
Treballadors no qualificats	13,6%	14,9%
Forces Armades	0,3%	0,1%
Total	100% (N=845)	100%

Font: Enquesta CERES 2008 i INE, EPA.

Un 20,7% de l'afiliació ocupada creu que necessita més formació per a la feina que realitza, mentre que un 18,0% es considera sobrequalificat. Si la sobrequalificació és un fenomen que afecta els afiliats de forma molt similar, només lleugerament per sota, de com es dona entre el conjunt dels assalariats de Catalunya, la necessitat de més formació és reclamada per una proporció d'afiliats (un 20,7%) bastant superior a la d'assalariats que plantegen la mateixa qüestió (un 6,7%), atenent a les dades de l'ECVT de 2007. L'explicació d'aquestes desviacions sembla que es derivi del fet que els treballadors que més destaquen que la seva formació està per sobre de les tasques que realitzen tendeixen a ser els més joves, mentre que els més adults responen més que necessiten més formació.

Taula 3.16. Distribució de l'afiliació segons la relació entre formació i treball

	2008
Necessito més formació per fer front a les meves tasques	20,7%
Les meves tasques es corresponen amb la meva formació actual	61,3%
La meva formació està per sobre de les tasques que realitzo	18,0%
Total (N=890)	100%

Font: Enquesta CERES 2008.

Autonomia en el treball

D'acord amb les opinions dels afiliats al sindicat amb ocupació, un 13,6% creu que disposa de molta autonomia en el seu treball, mentre que un 19,7% manifesta de manera taxativa que no en té. Els qui disposen d'elevada autonomia acostumen a ser afiliats en el sector d'ensenyament, en centres de treball més petits (fins a 5 treballadors) o microempreses, sense director de personal, dels grups professionals de directius d'empresa o d'administracions públiques, i tècnics i professionals científics i intel·lectuals; així mateix, disposen de més autonomia els ocupats en empreses que acostumen a informar de qüestions importants, i que ho fan també a través dels representants sindicals. En general, les dones responen més que els homes que disposen d'elevats marges d'autonomia, possiblement per la seva major concentració en àmbits com ensenyament o en petits centres de treball en els quals pot ser més habitual el treball amb certs graus d'autonomia. En sentit contrari, els afiliats que no disposen d'autonomia i treballen seguint ordres estrictes pertanyen sobretot a la indústria, construcció i neteja, als grups professionals de treballadors no qualificats i operadors d'instal·lacions i maquinària; també els que tenen contracte temporal, amb sous baixos, poca antiguitat a l'empresa; aquells que manifesten unes elevades possibilitats de deixar la feina actual, i que treballen generalment en centres de treball més grans i en empreses que mantenen actituds no amigables amb el sindicat.

La comparació d'aquestes dades amb les obtingudes a l'enquesta a l'afiliació de 1998 s'ha de fer amb cura, ja que en la versió actual s'ha introduït una petita modificació en l'enunciat: si l'any 1998 una de les possibles respostes era "tinc autonomia en el meu treball" ara s'ha preguntat "tinc molta autonomia en el meu treball", per la qual cosa és possible pensar que hi hagi hagut un cert desplaçament en les respostes. Amb tot, es pot dir que l'afiliació al sindicat percep avui uns marges d'autonomia en el treball molt similars als de l'any 1998.

Taula 3.17. Distribució de l'afiliació segons el marge d'autonomia en la feina

	1998		2008	
Executo ordres que rebo d'altres, sense cap marge d'autonomia	24,7%	} 40,8%	19,9%	} 41,7%
Decideixo sobre la base de procediments bastant rígids	16,1%		22,3%	
Decideixo sobre la base de directives generals impartides per altres	20,0%	} 59,2%	45,0%	} 58,4%
Tinc molta autonomia en el meu treball	39,2%		12,8%	
Total	100% (N=886)	100% (N=886)	100% (N=903)	100% (N=903)

Nota: l'any 1998 la 4a resposta es formula en els següents termes: "Tinc autonomia en el meu treball".
Font: Enquestes CERES 1998, 2003 i 2008.

D'altra banda, un 27,9% dels afiliats respon que supervisa altres treballadors –habitualment en equips reduïts de fins a cinc persones–, resposta bastant associada amb aquells afiliats que disposen de més marge de decisió en la seva activitat laboral.

En termes generals, es pot dir que entre l'afiliació i el conjunt dels assalariats de Catalunya no s'aprecien diferències significatives ni pel que fa a possibilitats de deixar la feina actual, ni quant a fer gestions per buscar-ne una altra. Mentre que el 12,1% dels assalariats, segons dades de l'ECVT de 2007, busca una altra feina, respon de manera molt similar (el 12,3%) l'afiliació al sindicat. Els més adults i amb més antiguitat al sindicat són els que consideren bastant més improbable deixar la feina actual, opinió no tant compartida pels més joves i els afiliats més recentment. D'aquí que mentre un 95% dels afiliats de 55 anys o més declara que no busca una altra feina, un 17% dels menors de 35 anys fa gestions, o ho fa un 20% dels afiliats d'alta en els darrers dos anys.

Taula 3.18. Distribució de l'afiliació segons les possibilitats de deixar la feina actual

	2008
És totalment segur	7,1%
És molt possible	8,1%
Hi ha alguna possibilitat	11,9%
És poc possible	20,1%
És gairebé impossible	52,8%
Total (N=902)	100%

Font: Enquesta CERES 2008.

3.2. Característiques del centre de treball o empresa

La composició de l'afiliació s'ha modificat en els darrers anys, seguint els canvis experimentats pel mercat de treball. Així, s'ha de destacar que el 62% dels afiliats treballa en empreses del sector serveis, gairebé el doble dels que ho fan a la indústria. Aquesta evolució ha fet que l'afiliació tingui en els moments de realització de les entrevistes una distribució sectorial bastant similar a la del conjunt de la població assalariada de Catalunya, si bé amb una menor presència en el sector de la construcció, que és compensada per una de major a la indústria (veure gràfic 3.11).

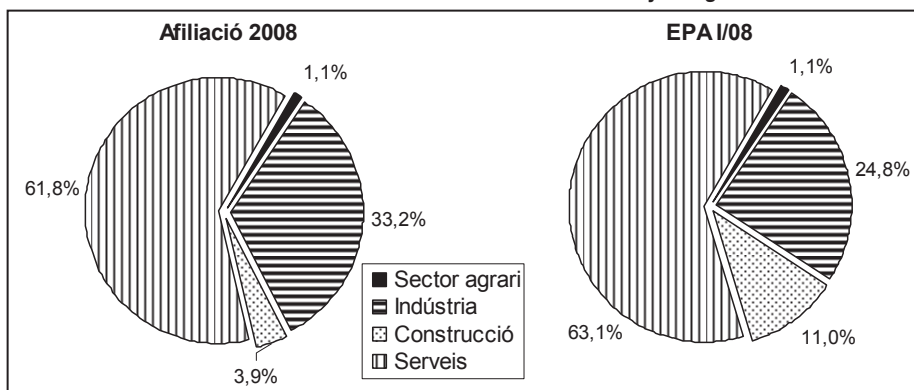
Taula 3.19. Distribució de l’afiliació segons els sectors d’activitat

	1992	1998	2008
Sector agrari	0,9%	0,2%	1,1%
Indústria	46,6%	41,9%	33,2%
Construcció	3,4%	2,9%	3,9%
Serveis	49,1%	55,1%	61,9%
Total	100% (N=1.048)	100% (N=827)	100% (N=898)

Nota: l’any 1992 varen respondre tots els afiliats (amb o sense ocupació) respecte a la darrera ocupació; els anys 1998 i 2008 responen només els afiliats que tenen ocupació.

Font: Enquestes CERES 1992, 1998 i 2008.

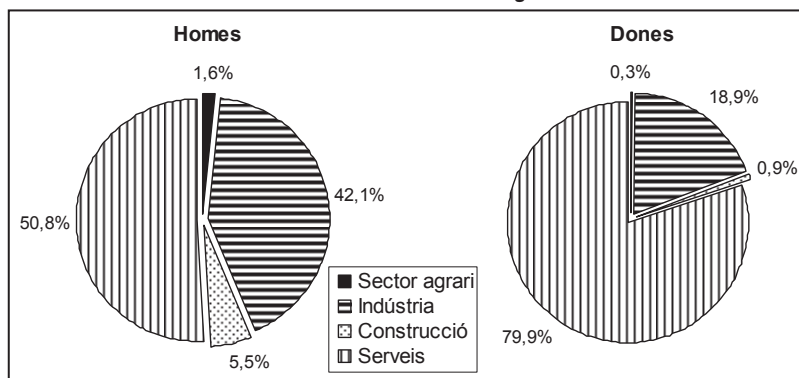
Gràfic 3.11. Distribució de l’afiliació i els assalariats a Catalunya segons el sector d’activitat



Font: Enquesta CERES 2008 i INE, EPA.

La distribució entre aquests grans sectors d’activitat difereix de manera molt apreciable quan es fa referència a homes i a dones, com recull el gràfic 3.12. L’afiliació masculina és dominant en la indústria i en la construcció, sectors d’activitat en què la presència femenina és força reduïda. D’altra banda, l’afiliació femenina està molt concentrada, gairebé en un 80%, en els serveis. De fet, en els subsectors de neteja, sanitat, veterinària i serveis assistencials, ensenyament, i comerç i distribució, el nombre d’afiliades supera àmpliament el dels homes afiliats.

És interessant constatar com l’afiliació més recent, en particular la que s’ha donat d’alta al sindicat en els darrers dos anys, pertany a tots els sectors d’activitat, tot i que s’apreciï una certa concentració en la indústria metal·lúrgica, banca, assegurances i serveis professionals a empreses. I, en sentit contrari, aquesta afiliació més recent tendeix a ser més modesta en alimentació i begudes, altres indústries i comunicacions.

Gràfic 3.12. Distribució d'afiliats i afiliades segons els sectors d'activitat

Font: Enquesta CERES 2008.

Taula 3.20. Distribució de l'afiliació segons l'activitat de l'empresa

	2008
Agricultura, ramaderia i pesca	1,1%
Energia, gas i aigua (producció i distribució)	1,6%
Indústria química	6,0%
Indústria metal·lúrgica	17,1%
Indústria d'alimentació i begudes	1,8%
Indústria tèxtil i confecció	1,9%
Indústria de la fusta i el moble	1,2%
Fabricació de paper, arts gràfiques	2,9%
Altres indústries (vidre, ceràmica, adobs, ciment...)	0,7%
Construcció i obres públiques	3,9%
Comerç i distribució	4,0%
Hoteleria	4,5%
Transports	7,4%
Comunicacions (correus, telecomunicacions)	2,4%
Banca, assegurances, serveis professionals a empreses, etc.	8,4%
Ensenyament	8,0%
Sanitat, veterinària i serveis assistencials	6,7%
Administració pública	8,7%
Neteja	7,8%
Altres serveis (activitats associatives, recreatives, etc.)	4,0%
Total (N=898)	100%

Font: Enquesta CERES 2008.

Tipus d'empresa i de centre de treball

Com en ocasions precedents, als afiliats i afiliades se'ls ha preguntat pel tipus d'empresa o institució on treballen, dades que es recullen a la taula 3.21. Com es pot observar, es redueix, en termes proporcionals, l'afiliació en empreses de capital estranger i en el conjunt del sector públic, i en canvi l'afiliació es concentra més en empreses privades de capital majoritari espanyol. Pel que fa més específicament al sector públic, les dades mostren, sempre en termes proporcionals, una davallada de l'afiliació a les administracions públiques i, contràriament, un augment a l'empresa pública. En aquest darrer cas es tracta d'afiliats dels àmbits d'ensenyament, de la mateixa administració pública, de sanitat, a més de transports i comunicacions. La pertinença a aquests sectors porta a pensar que el canvi esmentat podria respondre a processos d'externalització d'activitats o de serveis per part de les administracions públiques cap a institucions públiques específiques, oferidores dels mateixos serveis però sobre la base de la legislació laboral del sector privat.

Taula 3.21. Distribució de l'afiliació segons el tipus d'empresa on treballa

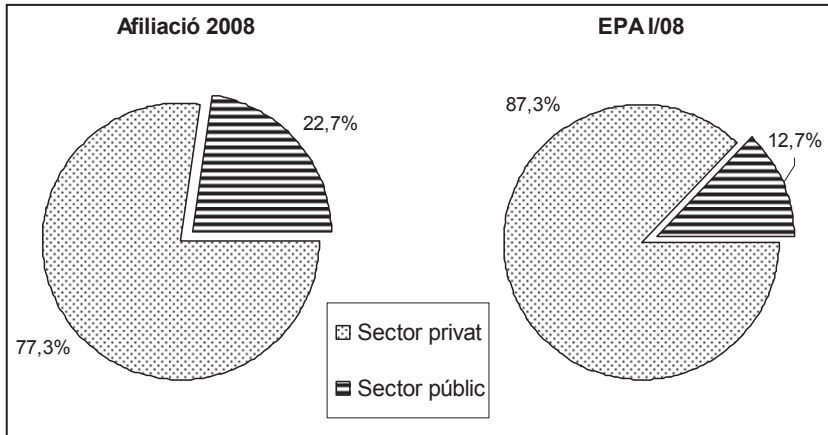
	1992	1998	2008
Empresa privada espanyola àmbit nacional	43,6%	38,8%	53,2%
Empresa privada espanyola àmbit internacional			12,6%
Empresa estrangera multinacional	22,2%	23,2%	10,3%
Empresa pública	11,5%	7,1%	15,0%
Empresa mixta (pública i privada)	5,3%	5,0%	3,4%
Administració pública	9,6%	15,5%	4,4%
Cooperativa, societat anònima laborals i institució sense ànim de lucre	7,7%	10,4%	1,1%
Total	100% (N=842)	100% (N=864)	100% (N=890)

Font: Enquestes CERES 1992, 1998 i 2008.

La comparació de les dades de l'afiliació al sindicat amb les de l'EPA de l'INE del primer trimestre de 2008 mostra com l'afiliació està sobrerrepresentada en el sector públic (gràfic 3.13); aquesta és una qüestió que ja ha estat tractada en altres estudis (Beneyto, 2008b; Richards i García, 1997; Simón, 2003; Visser, 2002), ja que adquireix unes característiques similars en la majoria de sindicats europeus. No obstant, resulta interessant constatar com en els darrers 10 anys l'afiliació ha crescut més en el sector privat que en el públic. Així, si l'any 1992 l'afiliació en el sector privat representava el 73,6% del conjunt, el 1998 suposa el 72,4%, i arriba al 77,3% actualment. En altres paraules, es pot dir que en els darrers anys s'ha tendit a equilibrar la participació afiliativa entre els sectors privat i públic, i s'ha trencat una tendència en sentit contrari d'anys precedents. Farà falta veure, en posteriors estudis, si aquesta evolució es confirma.

Les dones estan proporcionalment més presents en el sector públic que els homes (una diferència, però, que no és elevada), mentre que els afiliats més recents, dels darrers dos anys, ho estan més en el sector privat, molt en particular a l'empresa multinacional de capital estranger.

Gràfic 3.13. Distribució de l'afiliació i dels assalariats de Catalunya segons la titularitat de l'empresa on treballen



Font: Enquesta CERES 2008 i INE, EPA.

El 29,1% dels afiliats treballa a empreses de fins a 49 treballadors, i gairebé la meitat (un 46,3%) ho fa a empreses de 250 treballadors o més. Més en particular s'ha de destacar que un 37,5% de l'afiliació treballa a les empreses més grans, de més de 1.000 treballadors. Aquests darrers afiliats s'ubiquen bàsicament en els següents sectors d'activitat, i per aquest ordre: banca, assegurances, serveis professionals a empreses, comunicacions (correus, telecomunicacions), energia, gas i aigua (producció i distribució), sanitat, veterinària i serveis assistencials, i administració pública. Es tracta sovint d'empreses multinacionals estrangeres o de capital privat nacional però d'àmbit internacional, i en menor mesura del sector públic.

Pel que fa al centre de treball, només el 6,7% dels afiliats està en centres de treball de mil o més treballadors, mentre que poc més de la meitat (un 52,6%) està en centres que no arriben als 50 treballadors; i un destacable 11,4% està en centres que no arriben als 6 treballadors. D'altra banda, la taula 3.23 destaca com des de l'any 1992 s'ha reduït la presència de l'afiliació en centres de treball més grans, i ha augmentat en els més petits, possiblement per les transformacions en un sentit similar de les estructures empresarials. En general, les dones i els afiliats més recents (en els darrers dos anys) estan més presents a empreses i centres de treball de plantilles menors.

Taula 3.22. Distribució de l'afiliació segons el nombre de treballadors de l'empresa

	Centre de treball	Empresa
Treballa sol/a, autònom	1,4%	0,9%
D'1 a 5 treballadors	10,0%	4,1%
De 6 a 9 treballadors	7,8%	3,7%
De 10 a 24 treballadors	18,3%	10,4%
De 25 a 49 treballadors	15,0%	9,9%
De 50 a 99 treballadors	17,6%	11,8%
De 100 a 249 treballadors	13,3%	12,8%
De 250 a 499 treballadors	5,7%	5,2%
De 500 a 999 treballadors	4,1%	3,5%
De 1.000 treballadors o més	6,7%	37,5%
Total	100% (N=861)	100% (N=708)

Font: Enquestes CERES 2008.

Taula 3.23. Distribució de l'afiliació segons la dimensió del centre de treball

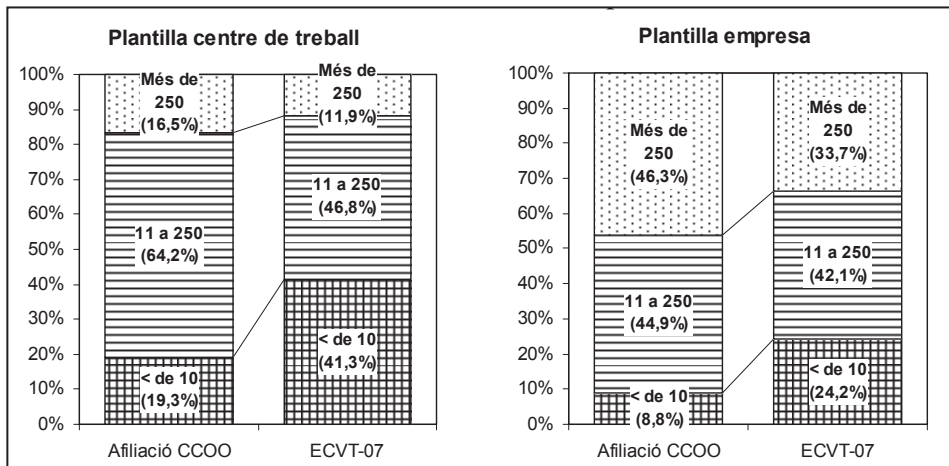
	1992	1998	2008
Menys de 25 treballadors	30,5%	48,4%	37,6%
De 25 a 49	14,4%	13,2%	15,0%
De 50 a 99	12,2%	10,1%	17,6%
De 100 a 249	13,3%	9,8%	13,3%
De 250 a 499	8,5%	7,6%	5,7%
500 treballadors o més	21,0%	10,9%	10,8%
Total	100% (N=851)	100% (N=864)	100% (N=861)

Nota: l'any 1992 els talls eren fins a 25, 50, 100, 250 i 500.

Font: Enquesta CERES 2008.

La comparació de l'afiliació amb el conjunt dels assalariats de Catalunya (ECVT de 2007) permet constatar com l'afiliació al sindicat tendeix a estar considerablement menys present a les empreses de menors dimensions, així com als centres de treball també de plantilla més reduïda. Aquesta és una tendència generalitzable, com mostren els estudis de Beneyto (2008b), Rodríguez (1996) i Simón (2003).

Gràfic 3.14. Distribució de l'afiliació i dels assalariats de Catalunya segons la plantilla del centre de treball i de l'empresa



Font: Enquesta CERES 2008 i ECVT 2007.

D'altra banda, un 69,6% dels afiliats treballa a empreses que disposen de més d'un centre de treball, la qual cosa permet afirmar que una bona part dels afiliats que estan a centres de treball de petites dimensions formen part d'empreses de dimensions més grans. Amb tot, un 40% dels afiliats que manifesta treballar en un centre de treball amb menys de 6 treballadors, aquest coincideix amb l'empresa; i succeeix el mateix per al 53% de l'afiliació que està a centres de treball de 6 a 49 treballadors. Sens dubte, aquestes són dades rellevants per a l'enfocament de la negociació col·lectiva i la intervenció del sindicat.

Taula 3.24. Distribució de l'afiliació segons si el centre de treball forma part d'una empresa amb altres centres de treball

	2008
No, és l'únic centre de treball	30,4%
Sí, disposa d'altres centres de treball	69,6%
Total (N=889)	100%

Font: Enquesta CERES 2008.

L'evolució favorable de l'activitat en gran part de les empreses, així com en l'evolució de les plantilles (taula 3.25), és un reflex de la situació econòmica en el moment en què s'han dut a terme les entrevistes, poc abans de les primeres confirmacions de la forta crisi econòmica posterior. Així, per a un 52,5% de l'afiliació, l'activitat de l'empresa (vendes, facturació) ha anat en augment en els darrers dotze mesos, mentre que la plantilla en el mateix període ha crescut en un 40,6% dels casos. Si l'activitat de l'empresa s'ha reduït per a un 11,4% de l'afiliació, la plantilla ho ha fet per a un 18,2% de l'afiliació. Naturalment, l'evolució d'activitat i de vendes de les empreses mostren una molt elevada correlació, tot i que en un 40% dels

casos l'augment de l'activitat no s'acompanya amb augment de plantilla. Cal destacar que l'activitat de l'empresa ha augmentat, segons l'opinió de l'afiliació, sobretot en els centres de treball més grans i al mateix temps a les empreses de dimensions més petites, i no tant en els centres de treball petits que pertanyen a empreses amb altres centres de treball.

Taula 3.25. Distribució de l'afiliació segons la variació de l'activitat i la plantilla del centre de treball en els darrers dotze mesos

	Variació en activitat	Variació plantilla
Ha crescut	52,5%	40,6%
S'ha mantingut	31,0%	38,1%
S'ha reduït	11,4%	18,2%
No ho sap	5,1%	3,1%
Total	100% (N=852)	100% (N=894)

Font: Enquesta CERES 2008.

La subcontractació sembla ser, atenent a les respostes que recull la taula 3.26, un aspecte present en moltes empreses, almenys en dues de cada tres. A més, quan n'hi ha, la subcontractació per a una part no petita es manté o va en augment, molt rarament s'ha reduït. No obstant, en opinió dels afiliats, i com a primera aproximació, es pot dir que en la majoria dels casos la subcontractació no hauria afectat negativament a la plantilla de l'empresa que subcontracta. Així, a les empreses on la subcontractació ha augmentat, la plantilla s'ha mantingut estable, i on la subcontractació s'ha reduït també ho ha fet la plantilla. Es podria dir, doncs, que en la majoria d'ocasions la subcontractació no sembla haver causat una reducció de plantilla; comentari que s'ha de tenir present en el context d'expansió econòmica en què es duu a terme l'enquesta.

Taula 3.26. Distribució de l'afiliació segons la variació de la subcontractació de parts del procés a tercers en els darrers dotze mesos

	2008
Ha crescut	25,8%
S'ha mantingut	28,2%
S'ha reduït	4,1%
No n'hi ha	30,2%
No ho sap	11,7%
Total (N=877)	100%

Font: Enquesta CERES 2008.

La innovació tecnològica sembla tenir lloc de manera bastant generalitzada entre les empreses on es troben els afiliats al sindicat. Així ho certifica la resposta afirmativa que dona prop d'un

70% dels afiliats. Menys usual és la innovació en aspectes de l'organització del treball o la innovació en productes o serveis, com era d'esperar; amb tot, la innovació en aquests dos darrers aspectes és destacada per un 60% de l'afiliació. En general, els homes estan més presents a empreses que han innovat en tecnologia, mentre que els afiliats més joves ressalten més estar a empreses que han introduït canvis en l'organització del treball, així com canvis en productes o serveis. Es destaca també que tant la innovació en tecnologia, en organització del treball o en productes o serveis es concentra sobretot en grans centres de treball o en grans empreses, rarament en les empreses i centres de treball més petites. No sembla, doncs, que la petita empresa sigui, als ulls dels afiliats, més dinàmica en els aspectes contemplats que les més grans, la qual cosa coincideix amb altres estudis (Harrison, 1997).

Taula 3.27. Distribució de l'afiliació segons si l'empresa on treballa ha innovat en els darrers 3 anys en...

	Tecnologia	Organització del treball	Productes o serveis
Sí	69,3%	59,6%	59,5%
No	30,7%	40,4%	40,5%
Total	100% (N=868)	100% (N=866)	100% (N=856)

Font: Enquesta CERES 2008.

3.3. Política de personal

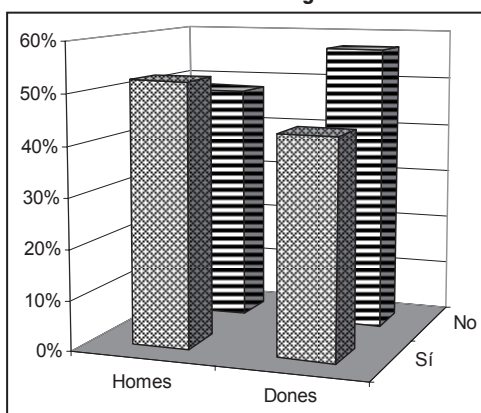
En el seu conjunt, les dades mostren que un 75% de l'afiliació que treballa ho fa a empreses amb departament o director de personal o recursos humans. No obstant, s'ha de destacar que per a una part considerable d'aquests afiliats aquesta àrea no es troba al centre de treball on realitza la seva feina. En general, la presència de departament o de director de personal està molt relacionada amb el volum de la plantilla del centre de treball o empresa, i és habitual trobar aquestes responsabilitats en centres de treball o empreses grans, rarament a les més petites. Així mateix, a empreses industrials, administració pública, i sanitat, veterinària i serveis assistencials és més habitual trobar aquesta responsabilitat al centre de treball, mentre que en serveis com banca, assegurances, serveis professionals a empreses, comunicacions, transports, neteja o comerç és més habitual que la responsabilitat de personal estigui present a l'empresa però no situada al centre de treball on està l'afiliat. I en ensenyament, hoteleria i construcció més rarament es troba aquesta responsabilitat ja sigui a l'empresa o al centre de treball. En general, les dones afiliades més que els homes treballen en centres de treball sense director o departament de personal; també per a una part destacada dels afiliats més recentment, l'empresa on treballen no disposa d'aquesta àrea. Significativament per a l'acció col·lectiva del sindicat, un 5% de l'afiliació desconeix si allà on treballa hi ha un responsable o àrea de personal.

Taula 3.28. Distribució de l’afiliació segons si al seu centre de treball hi ha departament o director de personal o recursos humans

	2008
Sí, al centre de treball	48,8%
Sí a l’empresa, però no al centre de treball	26,5%
No	19,7%
No ho sap	5,0%
Total (N=901)	100%

Font: Enquesta CERES 2008.

Gràfic 3.15. Distribució de l’afiliació segons si al centre de treball hi ha responsable de personal o recursos humans segons sexe



Font: Enquesta CERES 2008.

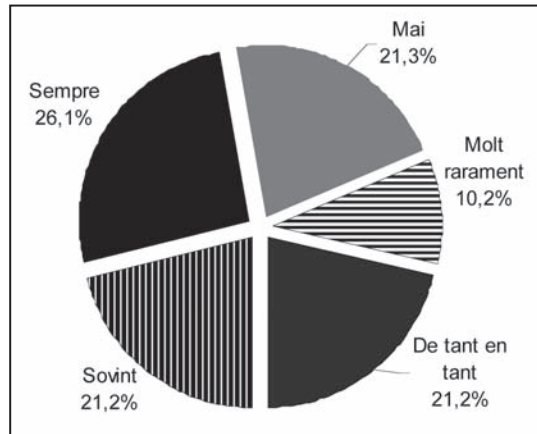
Un 26,1% de l’afiliació considera que l’empresa informa habitualment de qüestions importants que l’afecten, davant d’un 21,3% que respon que mai ho fa. En aquesta qüestió, els més joves opinen més que són informats, mentre que els més adults es decanten més per donar una opinió oposada. En general, les empreses més propenses a informar de qüestions importants són les que permeten al treballador més capacitat d’autoorganització en la feina i en el temps de treball.

En tot cas, quan la direcció de l’empresa informa acostuma a fer-ho directament, de paraula o per escrit o per mitjà del correu electrònic, també a través de l’immediat superior, i en una lleugera menor proporció a través de la representació sindical. S’ha de destacar que una majoria d’homes (concretament un 69%) és informat a través dels representants sindicals, mentre que gairebé un 45% de les afiliades respon negativament la mateixa qüestió, la qual cosa podria ser causada perquè l’afiliació femenina està més concentrada en centres de treball sense presència sindical o sense representació dels treballadors. D’altra banda, quan una empresa acostuma a informar, ho fa sovint per més d’un procediment. Així, és destacable sobretot que les que més informen per escrit ho fan també oralment i recorren

a la representació dels treballadors; i les que ho fan a través d'aquest darrer procediment també acostumen a recórrer als seus comandaments intermedis com a via de comunicació.

Convé tenir present que la presència de departament o de director de personal o recursos humans s'associa favorablement amb el fet que l'empresa informi de qüestions importants, i a més que ho faci també a través de la representació dels treballadors.

Gràfic 3.16. Distribució de l'afiliació segons si la direcció informa de qüestions importants de l'empresa



Font: Enquesta CERES 2008.

Taula 3.29. Procediments a través dels quals la direcció de l'empresa informa de qüestions importants

	Sí	No
Directius directament de paraula (N=656)	54,4%	45,6%
Directius directament per escrit o correu electrònic (N=671)	57,9%	42,1%
A través del superior immediat (N=651)	52,4%	47,6%
A través de representants sindicals (N=641)	45,3%	54,7%
Altres procediments (N=585)	8,3%	91,7%

Font: Enquesta CERES 2008.

L'actitud positiva de la direcció de les empreses envers el sindicat sembla haver millorat lleugerament en relació amb l'any 1992, sobretot en la darrera dècada, tot i que en alguns casos augmenten també les actituds empresarials discriminadores. Per a un 14,3% de l'afiliació l'empresa és contrària a la presència sindical, mentre que per a un 28,6% en busca la col·laboració. Curiosament, són els afiliats més adults els que més responen que la direcció de l'empresa és contrària als sindicats i fa tot allò que pot per evitar-los, mentre que els més joves, fins als 34 anys, es decanten més per respondre que l'empresa busca la

col·laboració. Sens dubte, aquest és un aspecte mereixedor d'un aprofundiment més enllà de les dades de què disposem per les seves implicacions sindicals. En tot cas, no s'aprecien diferències respecte a això segons el sexe, ni segons el moment d'afiliació. I, com en alguna altra pregunta similar, un significatiu gairebé 10% de l'afiliació que té una ocupació desconeix o no sap qualificar l'actitud envers el sindicat de l'empresa allà on treballa. D'altra banda, les empreses que mantenen actituds més obertes a la participació sindical acostumen a ser al mateix temps les que disposen d'una organització del treball més orientada a l'autonomia i a una flexibilitat més favorable per al treballador; i, en sentit contrari, les empreses que més s'oposen a la presència del sindicat són destacades per l'afiliació per disposar d'una organització del treball caracteritzada per una poca o nul·la autonomia en l'execució de les tasques, així com per no permetre una flexibilitat horària d'entrada i de sortida.

Taula 3.30. Distribució de l'afiliació segons l'actitud de la direcció de l'empresa envers el sindicat i la representació sindical

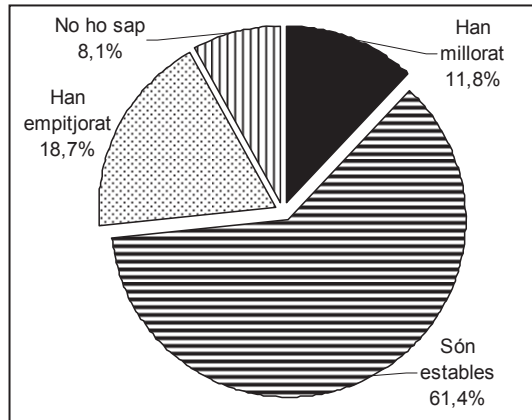
	1992	1998	2008
Contrària a la seva presència, fa tot el que pot per evitar-lo	18,4%	13,1%	14,3%
Accepta la seva presència, però no col·labora ni compta amb ell	40,5%	36,5%	39,4%
En busca la col·laboració	23,1%	24,1%	28,6%
Accepta la col·laboració amb uns i és contrària als altres	--	5,9%	8,4%
No ho sap	18,0%(1)	20,5%(1)	9,3%
Total	100% (N=879)	100% (N=904)	100% (N=848)

Nota: (1) Els anys 1992 i 1998 es refereix a "ns/nc".

Font: Enquestes CERES 1992, 1998 i 2008.

Si per a un 61,4% de l'afiliació les relacions entre empresa i representació sindical es mantenen estables en els darrers tres anys, han millorat per a un 11,8%, mentre que han anat a pitjor per a un 18,7%. Allà on aquestes relacions han millorat acostuma a ser a empreses que habitualment informen de qüestions importants i que mantenen una actitud positiva envers el sindicat, mentre que ha empitjorat a empreses on s'ha reduït l'activitat, també la plantilla, empreses que no han innovat en tecnologia, que no acostumen a informar els treballadors i que mantenen actituds d'oposició al sindicat. Ni sexe, ni any d'afiliació al sindicat, ni edat són variables que s'associen en un sentit o altre amb l'evolució de les relacions entre empresa i representació dels treballadors.

Gràfic 3.17. Distribució de l'afiliació segons l'evolució de les relacions entre empresa i representació dels treballadors en els darrers 3 anys



Font: Enquesta CERES 2008.

Formació

Un 64% dels afiliats respon que l'empresa on treballa ha proporcionat formació als treballadors en els darrers dotze mesos. Si es compara amb les dades que ofereix l'ECVT del 2007 per als assalariats de Catalunya, es constata una major presència d'afiliació a empreses que atenen necessitats formatives, possiblement ja que, com s'ha vist, la presència sindical es concentra en empreses de certes dimensions. Així mateix, s'ha de remarcar que en general els afiliats mostren estar molt més informats que el conjunt dels assalariats. D'acord amb les respostes donades per afiliades i afiliats al sindicat, les empreses que proporcionen formació són sobretot grans empreses, del sector públic bastant més que del privat, que disposen de director o departament de personal o recursos humans, empreses que han augmentat activitat, plantilla i també en bastants casos subcontractació, innovadores en tecnologia, en organització del treball i en productes o serveis, i que acostumen a informar de qüestions importants i que ho fan a través dels representants sindicals a més d'utilitzar altres procediments, i empreses que mantenen en general unes actituds més positives envers el sindicat. Com recull la taula 3.32, un 41,7% de l'afiliació ocupada ha pres part en cursos de formació impartits per l'empresa on treballa; i si ens referim exclusivament als afiliats a empreses que han donat formació, tres de cada quatre d'aquests afiliats i afiliades hi ha pres part. En el seu conjunt, es pot dir que es tracta d'una participació que és superior a la que afecta al conjunt de la població assalariada de Catalunya, segons les dades de l'ECVT de 2007.

Taula 3.31. Distribució de l'afiliació i dels assalariats de Catalunya segons si l'empresa en el darrer any ha proporcionat formació als treballadors

	Afiliació 2008	ECVT-07
Sí	64,0%	52,9%
No	35,8%	37,7%
No ho sap	0,2%	9,4%
Total	100% (N=893)	100%

Font: Enquesta CERES 2008 i ECVT 2007.

Taula 3.32. Proporció d'afiliació i d'assalariats de Catalunya que ha participat en formació proporcionada per l'empresa

	Afiliació 2008	ECVT-07
En relació amb el conjunt del col·lectiu respectiu	41,7%	36,8%
En relació només amb aquells que treballen a empreses que han proporcionat formació	77,9%	69,6%
Total	100% (N=893)	100%

Font: Enquesta CERES 2008 i ECVT 2007.

Polítiques socials de les empreses

La taula 3.33 mostra com una gran majoria d'empreses no proporciona la relació de serveis que es detallen. Amb tot, les ajudes més habituals són per a la formació, les econòmiques per al menjar, per a transport, per a plans o complements de pensions i per a l'educació dels fills o familiars. I, en general, quan les empreses proporcionen algun servei acostumen a oferir-ne més d'un. Així les ajudes a l'habitatge sovint es donen conjuntament amb les ajudes a plans o complements de pensions i a l'educació de fills o familiars, mentre que les ajudes a despeses a l'àrea de salut acostumen a anar acompanyades amb ajudes a transport, a plans o complements de pensions i a guarderies, i en alguna menor mesura en ajudes a l'habitatge i per a la formació. Les empreses més propenses a proporcionar aquests tipus de serveis i prestacions són, atenent a les respostes dels afiliats, sobretot les empreses més grans, en què la dimensió de la plantilla és un condicionant important en aquests aspectes. Així mateix, tendeixen a proporcionar els serveis esmentats les empreses que disposen de director o departament de personal propi, les més propenses a informar de qüestions importants, i en molts casos les que informen a través dels representants sindicals, i les empreses que mantenen una actitud positiva o no negativa cap als sindicats. En bastants casos coincideixen amb les empreses més innovadores en tecnologia, organització del treball i producte o servei. Finalment, també hi ha una associació positiva entre les empreses

que proporcionen serveis i el nivell salarial declarat pels afiliats, en el sentit que a salaris més elevats, més possibilitats que l'empresa proporcioni les ajudes esmentades.

En general, les dones treballen a empreses que proporcionen menys aquests tipus d'ajuts o serveis, també els afiliats que s'han donat d'alta al sindicat més recentment, així com aquells que tenen contracte a temps parcial. Possiblement, el fet de treballar a empreses de dimensions més reduïdes expliqui, almenys parcialment, aquestes respostes.

Taula 3.33. Distribució de l'afiliació segons si l'empresa proporciona...

	Sí i l'utilitzo	Sí, no l'utilitzo	No	No ho sap	Total	
Ajudes per a l'habitatge	5,1%	9,0%	83,3%	2,7%	100%	(N=891)
Plans o complements de pensions	17,2%	9,6%	69,1%	4,1%	100%	(N=892)
Ajudes per a la formació	19,9%	17,6%	58,7%	3,8%	100%	(N=894)
Ajudes econòmiques per als menjars	22,5%	7,8%	67,1%	2,6%	100%	(N=891)
Ajudes de transport	23,5%	7,2%	68,4%	0,9%	100%	(N=897)
Ajudes per a despeses en l'àrea de salut	14,7%	6,1%	76,7%	2,5%	100%	(N=892)
Ajudes per a educació de fills o familiars	11,9%	14,4%	69,8%	3,8%	100%	(N=889)
Guarderies o ajudes per a guarderies	2,8%	10,5%	82,3%	4,3%	100%	(N=889)
Altres tipus de benefici social	5,9%	3,0%	84,9%	4,4%	100%	(N=839)

Font: Enquesta CERES 2008.

La taula següent compara les respostes a les precedents preguntes que han donat els afiliats al sindicat i el conjunt d'assalariats de Catalunya, atenent en aquest darrer cas a l'ECVT de 2007. La taula és il·lustrativa de com l'afiliació al sindicat tendeix a treballar a empreses que en tots els casos són més propenses a oferir ajudes o serveis socials. Les diferències són especialment remarcables pel que fa a plans o complements de pensions, en ajudes per a la formació, per al transport i per a l'educació de fills o familiars. Una explicació a aquestes diferències sembla derivar-se del fet ja apuntat que l'afiliació es concentra més en empreses de certes dimensions i és més escassa en les de menor plantilla, en què, com s'ha vist, les empreses més grans són les que més acostumen a oferir serveis o ajudes socials de diferent naturalesa.

Taula 3.34. Proporció d'afiliació i d'assalariats de Catalunya que treballa a empreses que ofereixen els següents serveis o ajudes

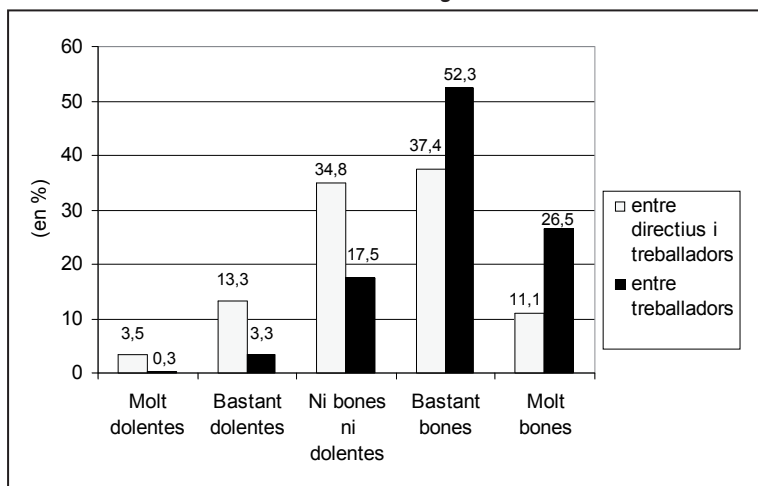
	Afiliació CCOO	ECVT -07
Ajudes per a l'habitatge	14,1%	6,3%
Plans o complements de pensions	26,8%	13,7%
Ajudes per a la formació	37,5%	24,8%
Ajudes econòmiques per als menjars	30,3%	22,0%
Ajudes de transport	30,7%	18,4%
Ajudes per a despeses en l'àrea de salut	20,8%	16,3%
Ajudes per a educació de fills o familiars	26,3%	12,8%
Guarderies o ajudes per a guarderies	13,3%	8,3%

Font: Enquesta CERES 2008 i ECVT 2007.

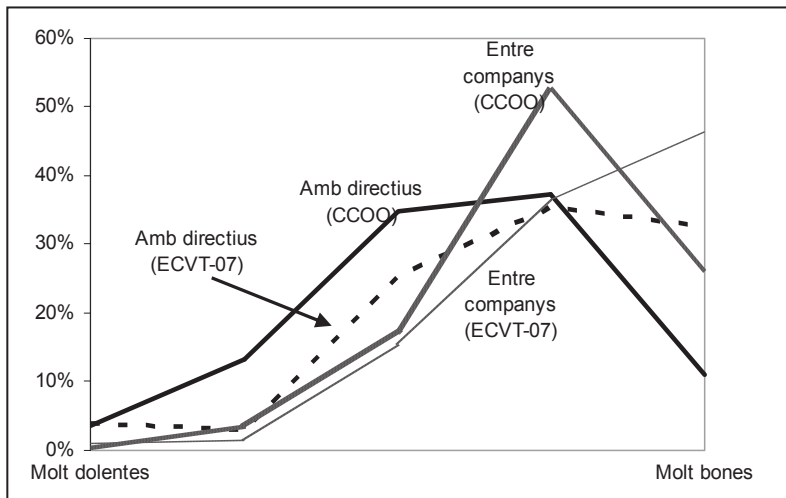
3.4. Ambient i satisfacció en el treball

En general els afiliats destaquen unes bones relacions amb companys, no tant, com era d'esperar, amb els directius (gràfics 3.18. i 3.19.). En tot cas, en ambdós aspectes l'afiliació al sindicat mostra un lleuger menor grau de satisfacció que els assalariats de Catalunya, sobretot en les relacions amb directius, tal com es dedueix de la comparació amb l'ECVT-07. Ni sexe, ni edat de l'afiliat, ni any d'afiliació semblen afectar de manera apreciable a la valoració que es fa de les relacions ja sigui amb directius com entre companys o companyes de feina.

Gràfic 3.18. Distribució de l'afiliació segons com valora les relacions



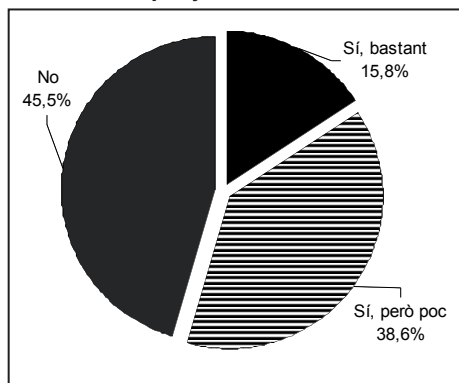
Font: Enquesta CERES 2008.

Gràfic 3.19. Distribució de l'afiliació i dels assalariats de Catalunya segons la valoració de les relacions amb...

Font: Enquesta CERES 2008 i ECVT 2007.

Una majoria dels afiliats es relaciona fora de l'horari laboral amb companys de feina, tot i que un 45,5% manifesta el contrari. El fet de mantenir relacions amb companys de feina en temps lliure no manté una associació significativa amb el nombre de treballadors del centre de treball; és a dir, que les respostes no discriminen si el centre de treball és petit o gran. Tampoc sembla que condicioni l'existència de relació amb companys el tipus d'horari de treball. En canvi, els afiliats que més manifesten que es relacionen fora de l'horari laboral amb companys de la feina són els afiliats més recentment al sindicat i els més joves. Que els afiliats i afiliades que més es relacionen amb companys de feina siguin els més joves i els afiliats al sindicat en els darrers anys podria ser indicatiu que aquest tipus de relacions pot contribuir favorablement en la decisió d'afiliar-se al sindicat, una qüestió important que si es confirmés l'organització hauria de tenir present.

Gràfic 3.20. Distribució de l'afiliació segons si l'afiliat/ada en temps lliure es relaciona amb companys/es de la feina



Font: Enquesta CERES 2008.

Els afiliats i afiliades al sindicat acostumen a sentir-se orgullosos de la seva professió (així ho manifesta un 68,5%). Un 62% considera que el sindicat a l'empresa fa que les relacions entre empresa i treballadors siguin més justes, i al voltant del 55% opina tant que està orgullós de treballar per a l'empresa com que les feines que fa li permeten aprendre contínuament. Més desacord mostren els afiliats i afiliades amb les següents dues preguntes: en la seva empresa està com a casa i si pogués s'establiria pel seu compte. Si la primera qüestió ens aproxima a entendre com viu l'ambient de treball el treballador, la segona expressa un desig de no continuar a l'empresa actual ni a cap altra com a assalariat. Els afiliats que més s'identifiquen amb la seva empresa (estan orgullosos de treballar-hi) acostumen a ser els que hi tenen més llargues antiguitats i els que fa menys anys que estan afiliats al sindicat; i els més contraris a establir-se pel seu compte són els que fa més anys que estan afiliats al sindicat i els més adults, possiblement per les majors dificultats que poden tenir respecte a això en relació amb els més joves i per l'expectativa més pròxima de jubilació.

Per grups professionals, els directius d'empreses i administracions públiques són, i de manera molt destacada, els més orgullosos de treballar per a la seva empresa i els més orgullosos de la professió, els que més es troben a l'empresa com a casa i que més consideren que les feines que fan els permet aprendre coses noves. També tècnics i professionals científics i intel·lectuals destaquen en aquest darrer aspecte, així com per estar orgullosos de la seva professió, al mateix temps que són els que més responen negativament a la pregunta sobre "en realitat només es pot confiar en la família". En un extrem oposat, els treballadors no qualificats destaquen per sobre de tot per negar sentir-se orgullosos de l'empresa en la qual treballen o que les feines que fan els permet aprendre coses noves; també tendeixen a negar que a l'empresa estiguin com a casa, i en canvi responen més favorablement, junt amb els operadors d'instal·lacions i maquinària, que només es pot confiar en la família.

Taula 3.35. Distribució de l'afiliació segons grau d'acord en...

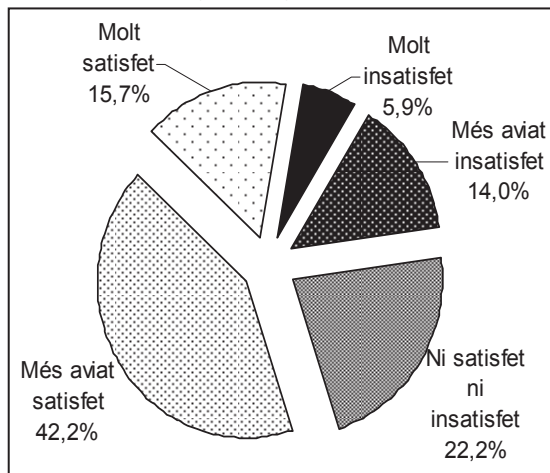
	Està orgullós de treballar per a la seva empresa	A la seva empresa està com a casa	Està orgullós de la seva professió	Les feines que fa li permeten aprendre continuament	En realitat només es pot confiar en la família	El sindicat fa que les relacions empresa i treballadors siguin més justes	Si pogués s'establiria pel seu compte
Molt en desacord	4,9%	23,8%	3,1%	8,8%	12,2%	5,5%	30,5%
Més aviat en desacord	11,1%	25,1%	7,9%	13,6%	20,8%	9,2%	18,4%
Ni acord ni desacord	27,7%	20,7%	20,4%	22,5%	23,1%	23,3%	16,7%
Més aviat d'acord	37,7%	21,9%	42,0%	36,1%	25,6%	42,7%	18,2%
Molt d'acord	18,6%	8,5%	26,5%	19,0%	18,3%	19,4%	16,2%
Total	100% (N=893)	100% (N=885)	100% (N=894)	100% (N=893)	100% (N=862)	100% (N=804)	100% (N=859)

Font: Enquesta CERES 2008.

En una puntuació que va d'1 "molt insatisfet" a 5 "molt satisfet", als afiliats se'ls ha demanat que opinin sobre el grau de satisfacció per a un conjunt d'aspectes de la seva activitat laboral, així com una resposta global sobre el grau de satisfacció a la seva feina en general. Es pot dir que en el seu conjunt els afiliats es consideren més aviat satisfets, més que insatisfets, en relació amb el seu treball. Tot i que les diferències són menors, mostren un grau de satisfacció més elevat a la seva feina les dones afiliades, els o les joves fins a 34 anys i els o les que es varen afiliar al sindicat fa més de deu anys.

D'altra banda, atenent a les respostes de l'afiliació, es podria dir que les polítiques empresarials tenen incidència en els graus de satisfacció manifestats en el treball. Així, s'aprecia una elevada correlació en el sentit que com més oberta és l'empresa pel que fa a proporcionar informació, a acceptar la presència del sindicat, a disposar d'una organització del treball que permet treballar amb autonomia, a donar seguretat en el treball de cara al futur i a proporcionar serveis i prestacions socials, més elevats són els nivells de satisfacció en el treball que expressen els afiliats i afiliades. Contràriament, els nivells de satisfacció són més baixos per a aquella afiliació que manifesta que té elevades possibilitats de deixar la feina actual o que en busca una altra, que treballa a empreses que han reduït activitat i/o plantilla, o a empreses que no han innovat en tecnologia, organització del treball o en productes i serveis, que treballa a jornada parcial o en llargues jornades laborals, i que fa una feina que no es correspon amb la formació assolida.

Gràfic 3.21. Distribució de l’afiliació segons el grau de satisfacció en el seu treball, en general



Font: Enquesta CERES 2008.

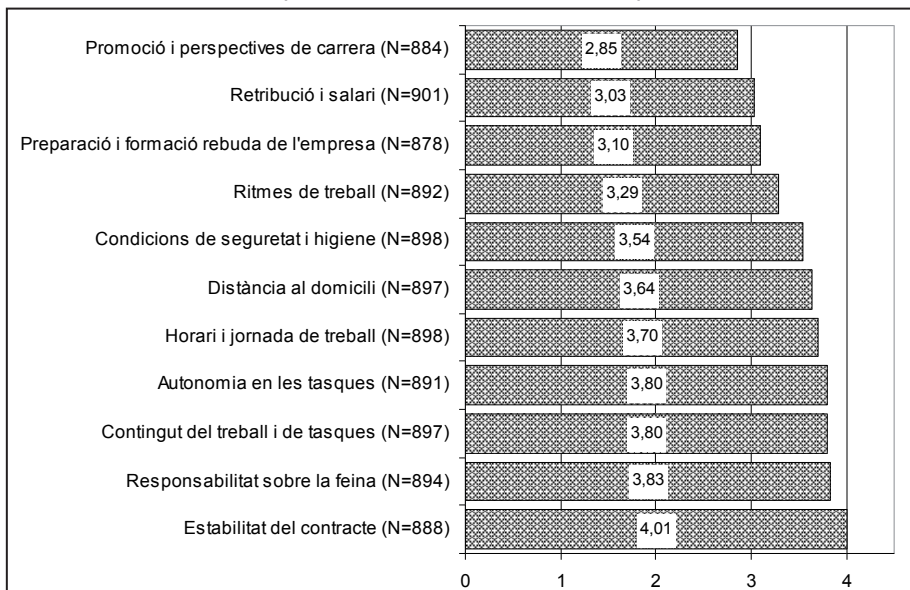
Entrant en més detall sobre el grau de satisfacció en relació amb diferents aspectes del treball, els resultats mostren que els afiliats i afiliades es consideren satisfets sobretot en relació amb l’estabilitat laboral; a continuació, i de forma bastant similar, pel que fa a la responsabilitat en la feina, el contingut del treball i el grau d’autonomia en les tasques realitzades. Els menors nivells de satisfacció es donen en promoció i perspectives de carrera, en retribució i salari, en preparació i formació rebuda de l’empresa i en els ritmes de treball. Si bé per a aquest conjunt d’aspectes no es pot fer una comparació directa amb els resultats sobre satisfacció en el treball referits al conjunt dels assalariats de Catalunya de l’ECVT del 2007, sí que es pot destacar una coincidència entre les qüestions que es consideren més insatisfactòries (possibilitats de promoció a l’empresa i el salari), així com les més satisfactòries (estabilitat i aspectes intrínsecs del treball). La major discrepància entre percepció de nivell de satisfacció entre afiliats i afiliades al sindicat i assalariats de Catalunya es dona en qüestions de salut i seguretat en el treball, en les quals mostren més insatisfacció els primers, possiblement pel fet de tenir més expectatives o exigències respecte a això.

Tot i que en molts casos no es detecten respostes significatives que diferenciïn entre homes i dones, en general les afiliades mostren més insatisfacció que els homes en relació amb el salari i més satisfacció amb la distància de la feina al domicili; resposta, aquesta darrera, que podria respondre que, en general, donen més importància a aquesta qüestió que els homes. Els qui s’han afiliat al sindicat més recentment estan més insatisfets en relació amb el salari, mentre que els més antics a l’afiliació i els més adults estan més satisfets amb l’estabilitat laboral, els primers segurament perquè disposen de salaris més baixos i els darrers perquè gaudeixen de més estabilitat contractual. La satisfacció amb el contingut de la feina decreix lleugerament amb l’edat, mentre que els adults són els més satisfets en relació amb la responsabilitat en la feina, les condicions de seguretat i higiene i la distància al domicili.

Pel que fa a l'edat es detecten altres respostes que mereixen ser comentades. Així, els més joves i els més adults, alhora, són els més satisfets en relació amb el salari, la formació i preparació rebuda per part de l'empresa, els ritmes de treball o les possibilitats de promoció, en què els d'edats intermèdies expressen uns menors graus de satisfacció en tots aquests aspectes. Novament, es podria avançar la hipòtesi que aquestes respostes tenen a veure amb unes comparativament majors expectatives o exigències en condicions laborals dels treballadors adults, d'edats intermèdies enfront als més joves i als més propers a la jubilació. Si es confirmés aquesta hipòtesi podria ser una explicació a tenir present de per què la propensió afiliativa al sindicat és més elevada en edats intermèdies que en les que podem dir inicials i finals de la vida laboral.

En relació amb l'ocupació, els directius d'empresa i administració pública formen el col·lectiu més satisfet en tots els apartats, tret de l'estabilitat laboral, en què la major satisfacció és expressada pels tècnics i professionals de suport; o en relació amb els ritmes de treball, en què coincideixen amb els tècnics i professionals científics i intel·lectuals, i amb els treballadors qualificats d'indústria, construcció i mineria. En sentit oposat, els menys satisfets en tots els apartats contemplats acostumen a ser els treballadors no qualificats i els operadors d'instal·lacions i maquinària, la qual cosa es pot entendre com a conseqüència d'unes comparativament pitjors condicions laborals.

**Gràfic 3.22. Distribució de l'afiliació segons la mitjana del grau de satisfacció en...
(1 molt insatisfet, 5 molt satisfet)**



Font: Enquesta CERES 2008.

Resum

Com hem expressat en el capítol precedent, l'afiliació al sindicat reflecteix, en certa mesura, els canvis que s'esdevenen en el mercat de treball. Des del primer estudi dut a terme l'any 1992, el mercat de treball ha experimentat no només una molt forta expansió derivada del creixement econòmic, sinó que també s'hi manifesten altres situacions de canvi. Entre aquestes situacions es poden recordar la creixent presència d'activitats del sector serveis, canvis a les estructures empresarials que tenen com a efecte un augment de petites empreses i de petits centres de treball en empreses multicentres, i una major flexibilitat pel que fa a les condicions contractuals i d'ocupació. En certa mesura tots aquests són aspectes que es reconeixen en l'afiliació al sindicat. Així, possiblement un dels elements més significatius sigui que ja no es pot afirmar que la base afiliativa del sindicat estigui formada essencialment pel treballador manual, d'indústria, de qualificació mitjana o baixa. Tot i que aquests mantenen una presència gens menyspreable en el conjunt de l'afiliació i, com es veurà més endavant, entre l'afiliació més participativa en l'organització, una àmplia majoria estimable en gairebé uns dos terços, treballa en activitats de serveis, mentre que en la indústria ho fa un de cada tres, en aquest darrer cas bastant més homes que dones.

Més dificultats té el sindicat per afiliar treballadors de petites empreses, en les quals el control de l'empresari o directiu és més directe i la reduïda dimensió de la plantilla fa difícil establir grups d'afinitat en què compartir preocupacions i interessos, en definitiva, constituir una acció col·lectiva. D'aquí que, en sectors d'activitat econòmica com el comerç, l'hostaleria o serveis personals, l'afiliació presenti unes dificultats especials. També els resultats afiliatius són deficitaris pel que fa a treballadors en situacions laborals més o menys precàries i, en tot cas, menys estables. Treballadors amb contracte temporal, que treballen a temps parcial o en horaris reduïts, treballadors que canvien de feina o que alternen entre atur i ocupació, tots ells mostren uns nivells d'afiliació comparativament més baixos que els treballadors ocupacionalment més estables. Aquesta és una qüestió important, que ajuda a entendre per què pocs treballadors s'afilien al sindicat quan s'incorporen al mercat de treball. L'estudi realitzat posa en evidència sobre això que, de mitjana, un afiliat o afiliada ha pres la decisió de donar-se d'alta al sindicat al voltant dels 33 anys i quan han transcorregut prop de 15 anys de mitjana des que va obtenir la seva primera feina; i es constata que tant l'edat com els anys transcorreguts des de la primera feina s'allarguen per a l'afiliació que s'ha donat d'alta al sindicat en anys recents. Un cert grau d'estabilitat i seguretat ocupacional i de projecte vital apareix, doncs, com un element clau en la decisió d'afiliar-se, la qual cosa concorda amb el fet que la gran majoria de l'afiliació visqui en parella i inclòs que aquesta treballi, com s'ha vist en el capítol precedent. No obstant tots aquests comentaris, no es pot menystenir l'augment entre l'afiliació de treballadors en situacions laborals caracteritzades per una poca antiguitat a l'empresa, de treballadors a temps parcial o que treballen en jornades reduïdes o molt extenses, així com en certa

mesura d'aquells que disposen d'un contracte temporal o es troben en altres situacions laborals atípiques o emergents.

L'enquesta duta a terme permet constatar, així mateix, alguns trets bàsics de les polítiques de personal de les empreses. Per exemple, es detecta que un 47% de les empreses acostumen a donar informació, enfront d'un 31% que rarament ho fa; prop d'un 40% de les empreses es limita a acceptar la presència del sindicat, mentre que un 29% en busca la col·laboració o un 14% és contrària a la seva presència. D'altra banda, afiliats i afiliades acostumen a treballar a empreses que proporcionen formació, també altres tipus de serveis o ajudes d'ordre social, probablement perquè es tracta sobretot d'empreses de dimensions mitjanes o grans i amb responsable o departament de personal o de recursos humans.

D'altra banda, afiliats i afiliades acostumen a ressaltar unes bones relacions amb companys de feina, no tant amb directius. Per a poc més de la meitat, les relacions a la feina tenen continuïtat fora d'aquesta, en què l'afiliació sindical se situa així com un espai de socialització i de formació de xarxes socials i vincles d'amistat. La relativa estabilitat de projectes ocupacionals en què es troba bona part de l'afiliació explica que un nucli significatiu d'aquesta mostri una elevada identificació amb la professió, però també amb l'empresa, la qual cosa no impedeix que també s'expressi una forta identificació amb el sindicat. En tot cas, els treballadors més inestables ocupacionalment són els que menys s'identifiquen amb la professió i amb l'empresa, i en alguns casos també amb el sindicat.

Finalment, l'enquesta pregunta sobre el grau de satisfacció en relació amb el treball. El nivell més alt de satisfacció es dona en relació amb l'estabilitat del contracte de treball, la qual cosa confirma l'apreciació abans realitzada que l'alta al sindicat tendeix a produir-se quan un treballador ha assolit una certa estabilitat laboral i professional. El grau de satisfacció acostuma a ser bastant elevat en relació amb aspectes intrínsecs del treball, com la responsabilitat que s'hi té, el contingut de les feines realitzades o l'autonomia en la seva realització; i és més baixa quant a les possibilitats de promoció i ascens professional, en els aspectes retributius i en la formació o preparació rebuda de l'empresa.

Annex

Taula A3.1. Edat i anys transcorreguts des de la primera feina

	Mitjana (en anys)	Desviació estàndard
Edat de l'afiliació (Enquesta CERES 2008)	44,28	10,58
Homes	45,12	10,80
Dones	42,83	10,02
Edat de l'afiliació quan s'afilia (Enquesta CERES 2008)	32,88	9,46
Homes	32,65	9,50
Dones	33,28	9,46
D'alta al sindicat l'any 1998 o abans	28,89	7,91
D'alta al sindicat després de 1998	35,63	9,46
Anys transcorreguts des de la primera feina quan s'afilia (Enquesta CERES 2008)	14,80	10,04
Homes	14,67	10,05
Dones	15,01	10,03
D'alta al sindicat l'any 1998 o abans	11,42	8,33
D'alta al sindicat després de 1998	16,97	10,44
Edat dels afiliats amb ocupació (Enquesta CERES 2008)	42,93	9,53
Edat dels assalariats de Catalunya (ECVT 2007)	38,36	11,23
Edat dels assalariats de Catalunya afiliats a un sindicat (ECVT 2007)	40,93	9,76
Edat dels assalariats de Catalunya NO afiliats a un sindicat (ECVT 2007)	37,94	11,40

Font: Enquesta CERES 2008 i ECVT 2007.

4. EL COMPROMÍS DELS AFILIATS AMB L'ORGANITZACIÓ CCOO. LES CARACTERÍSTIQUES OBJECTIVES I SUBJECTIVES DEL PERQUÈ ELS MEMBRES S'AFILIIEN I CONTINUEN AFILIATS

En aquest capítol es descriu i s'analitza el procés d'afiliació, incloent-hi els factors i les motivacions que influeixen en l'afiliació i les trajectòries afiliatives que se'n deriven; aquesta qüestió es contrasta amb les opinions, les actituds i els valors que mantenen els afiliats en l'actualitat; sobretot pel que fa a la valoració de l'acció del sindicat i també en relació amb l'ús i l'opinió sobre els serveis a l'afiliat disposats per l'organització.

4.1. El procés d'afiliació

Federacions a les quals pertanyen els afiliats

Com es pot observar (taula 4.2) predominen les federacions de serveis per sobre de les industrials (61% enfront del 37%). Tot i que el Metall continua essent la federació més important, la pèrdua de pes de Fiteqa o de la Indústria Agroalimentària, enfront de la presència creixent del Comerç i l'Ensenyament o, fins i tot, l'estabilització i lleuger increment de la resta de federacions dels serveis. La tendència, tot i que no tan espectacular com es va observar en l'informe de l'enquesta de 1998 respecte de l'edició 1992, remarca que CCOO de Catalunya ha entrat de ple en la societat postindustrial. Els petits desajustos entre el registre d'afiliats del sindicat i l'enquesta d'afiliació entren perfectament dins dels marges de l'error mostral (vegeu metodologia a la pàgina 19).

Taula 4.1. Distribució de l'afiliació segons la federació sindical

	Enquesta afiliació 1998	Enquesta afiliació 2008	Registre CONC**
Comfia (banca i assegurances)	11,4%	9,5%	12,8%
Minerometal-lúrgica	21,6%	19,0%	18,5%
Fiteqa (química, tèxtil)	14,7%	8,5%	10,8%
Federació de transports i comunicacions	8,1%	10,4%	12,1%
FSAP (administració pública)	9,4%	8,5%	7,8%
Ensenyament	5,3%	7,4%	6,0%
Indústria Agroalimentària	6,5%	3,3%	4,2%
Construcció	3,7%	5,4%	5,9%
Sanitat	4,1%	5,1%	4,4%
FECOHT (Comerç i Hostaleria)	4,8%	8,0%	8,3%
Activitats diverses	8,2%	10,3%	6,8%
Altres*	2,1%	4,6%	2,4%
Total	100%	100%	100%

(*) Altres, enquesta 2008: TRADE (autònoms), pensionistes, ho desconeix.

(**) Registre d'afiliats de la CONC el 31 de desembre de 2007.

Font: Enquestes CERES 1998 i 2008.

Taula 4.2. Agrupació dels afiliats per federacions d'indústria i serveis

	1998	2008
Serveis	51,3%	61,0%
Indústria i construcció	46,5%	37,3%
Altres	2,1%	1,7%
Total	100%	100%

Font: Enquestes CERES 1998 i 2008.

Pel que fa a la distribució de les característiques dels afiliats per federacions d'indústria i serveis, s'ha de remarcar que no té una relació significativa ni amb l'estat civil, ni amb la nacionalitat en matèria de variables demogràfiques. Tampoc en el camp ocupacional amb l'experiència d'atur o de canvi d'activitat professional o l'antiguitat a l'empresa, ni amb la dimensió de l'empresa, o amb les possibilitats de formació i promoció. I en el terreny sindical no hi ha relació significativa amb l'òrgan de preferència de cara a la representació. La relació amb la resta de variables sí que és significativa i, fins i tot, molt significativa. En tot cas a l'annex oferim una taula completa amb el conjunt de variables amb què contrastarem els diferents elements que formen aquest apartat; allà es pot veure la significació de l'associació amb la federació de la qual forma part l'afiliat; a partir d'aquest apartat aquestes taules annexes només contindran les variables amb relació significativa. La distinció indústria/serveis és francament interessant i, així, veiem a la taula 4.3 com es distribueixen diferenciadament els afiliats entre aquestes dues agrupacions federatives d'indústria i serveis.

Taula 4.3. Distribució de les característiques dels afiliats per les federacions d'Indústria i Serveis*

Característiques	Serveis	Indústria
Edat	35-54 anys (62%)	Més de 55 anys (21,5%)
Sexe	Dones (47,2%)	Homes (81,4%)
Estudis	Superiors (33,4%)	Elementals (68,7%)
Ocupació	Directius i tècnics (30-34%)	Qualificats indústria (39,8%)
Fixos/temporals	La mateixa proporció de fixos (85-87%) que de temporals (10-11%)	
Canvi activitat	Sí (25,3%)	
Publica/privada	Pública (34%)	Privada (95,4%)
Grans sectors	Serveis (92%)	Indústria (82%)
Departament Recursos Humans	A l'empresa (31,9%)	Al centre (58,6%)
La direcció informa	Sovint-sempre (51,5%)	Mai-molt rarament (39,2%)
Ingressos personals**	Sous alts (>2.400 €) i sous baixos (< 900 €)	Sous entre 901-1.500 €
Jornada	Jornada parcial (13%)	Altres jornades (18%)
Hores treballades	21-35 hores: 20,7%	36-40 hores 72%
Autonomia treball	Sí: 63% No: 48,9%	
Conveni	Conveni d'empresa (41,1%) i de sector amb pacte (35,9%)	Conveni de sector sense pacte (16,3%)
Situació de remuneració	Salari de conveni (74,1%)	Salari acordat amb superior (9,7%)
Antiguitat afiliació	Afiliats entre 2 i 4 anys: (18,4%)	Afiliats entre 4 i 10 anys: (34,3%)
Càrrec sindical	Sense càrrec (67,6%)	Càrrec empresa (33,2%)

(*) Només reflectim les variables amb relació significativa amb la federació.

(**) Ingressos mensuals nets de l'entrevistat.

Font: Enquesta CERES 2008.

Si contemplem la taula 4.3 veiem que a la indústria tenim, comparativament amb la mitjana del conjunt d'afiliats, una presència aclaparant d'homes amb estudis elementals, que desenvolupen ocupacions qualificades a la indústria privada, amb sous mitjans-baixos i altres jornades; i, també, relativament més afiliats subjectes a conveni de sector sense pacte de millora, també amb possibilitats d'acordar amb el seu superior el salari (construcció) sense autonomia al treball. Treballen a empreses amb departament de personal al centre i amb direccions poc informatives respecte als treballadors. Entre els afiliats de la indústria, proporcionalment respecte dels serveis disposen d'elevada antiguitat afiliativa i hi ha més càrrecs d'empresa. En fi, tot i que existeixen diferències, aquesta descripció recorda l'homogeneïtat de l'etapa de relacions laborals tradicionals o de l'obrer massa fordista.

Als serveis no hi ha diferències aclaparadores però sí, relativament i si ho comparem amb la mitjana del conjunt d'afiliats, més dones, més madurs, més afiliats amb estudis superiors; per tant, més directius i tècnics, que treballen a les empreses públiques dels serveis, amb

autonomia; també major proporció comparativa dels afiliats amb ingressos alts i de membres amb ingressos baixos, o afiliats amb conveni d'empresa o de sector amb pacte i, per tant, amb salari de conveni, jornades parcials o inferiors a 35 hores. Treballen a empreses amb departament de recursos humans a escala d'empresa i on la direcció informa sovint o sempre. Des del punt de vista sindical, amb molt recent entrada al sindicat i sense càrrec sindical. En el cas dels serveis, a diferència de la indústria, es pot observar la coexistència (en aquestes mateixes dades) de dos col·lectius força diferenciats des del punt de vista demogràfic, ocupacional i sindical; uns amb característiques centrals per les seves ocupacions, autonomia en el treball, capacitat de diàleg amb l'empresa, i altres pels seus baixos ingressos, per la jornada a temps parcial, per la seva trajectòria laboral més incerta (han canviat d'activitat), amb característiques més perifèriques o secundàries.

4.2. Antiguitat o permanència en l'afiliació

Un cop feta aquesta primera distinció de la distribució de l'afiliació entre federacions de la indústria i dels serveis, un dels problemes més interessants que ens plantejem és la permanència dels afiliats a l'organització. D'aquesta manera, tot i la consolidació d'un nucli dur d'afiliats que naturalment es renova per la sortida demogràfica (principalment jubilació) i que en totes les tres iniciatives d'enquesta és superior al 35%, l'entrada de nous membres és important (afiliats amb menys de 4 anys d'antiguitat) i també se situa, en totes tres enquestes, al voltant del 31%. Sabem per estudis anteriors (Jódar et al, 2006) que gran part de la nova afiliació marxa abans dels 2 anys, per tant un primer càlcul aproximat ens suposa que al voltant del 16% de l'afiliació està per consolidar. Des d'un altre punt de vista, el 62,5% dels afiliats al sindicat ha entrat fa 10 anys o menys (des de 1998, data de l'enquesta d'afiliació anterior) fins a l'actualitat. I aquest és un element que per si sol ja anuncia canvis, a més, com veurem, de trencar amb alguns tòpics intel·lectuals que s'arrossegueuen des de l'etapa de la transició democràtica a Espanya.

Taula 4.4. Antiguitat al sindicat 1992-2008

	1992	1998	2008
Fins a 2 anys	17,5%	21,5%	13,6%
Més de 2 i fins a 4 anys	24,0%	13,9%	16,3%
Més de 4 i fins a 10 anys	22,1%	29,4%	32,9%
Més de 10 anys	36,4%	35,2%	37,3%
Total	100%	100%	100%

Font: Enquestes CERES 1992, 1998 i 2008.

Taula 4.5. Quan s'ha afiliat?

	Freqüència	Percentatge
1998 o abans	419	41,0%
Després de 1998	603	59,0%
Total	1022	100%

Font: Enquesta CERES 2008.

Vistes les freqüències anteriors, d'entrada les relacions significatives amb l'antiguitat afiliativa les podem contemplar des d'una òptica molt simplificada, és a dir tenint en compte la variable que divideix els afiliats en membres anteriors i posteriors a 1998 (taula 4.6) i, així mateix, detectar grups d'una manera més aprofundida mitjançant la variable que distingeix els 4 trams de permanència. En la versió simplificada, no resulten significatius els grans sectors; però totes les altres característiques emprades per tal de distingir col·lectius entre les persones entrevistades tenen una associació molt significativa amb l'antiguitat, excepte la dimensió de centre, el nivell d'estudis, la forma jurídica de l'empresa, la situació de remuneració i l'òrgan preferit pels afiliats. Comencem per l'antiguitat afiliativa simplificada.

Taula 4.6. Relació entre antiguitat afiliativa i característiques dels afiliats

Característiques	Afiliat abans 1998	Afiliat després de 1998	Significació	Significació. 4trams
Edat	55 anys i més (34,3%)	Menys de 35 anys (36,7%)	0,000	0,000
Sexe	Home (68,3%)	Dona (40,1%)	0,006	0,016
Estat civil	Casat (82,9%)	Solter (28,4%)	0,000	0,000
Estudis	Elementals (58,0%)	Superiors (25,9%)	0,049	NS
Nacionalitat	Espanyol (97,6%)	Estranger (12,6%)	0,000	0,000
Ocupació	Tècnics i professionals suport (13,4%)		0,000	0,000
Fix/temporal	Fix (91,7%)	Temporal (13,1%)	0,001	0,000
Atur 5 anys	No (89,9%)	Sí (28,7%)	0,000	0,000
Canvi activitat	No (86,2%)	Sí (28,5%)	0,000	0,000
Antiguitat empresa	Més de 10 anys (73,9%) Més de 20 anys (46,2%)	Menys de 9 anys (71,0%) Menys de 3 anys (29,1%)	0,000	0,000
Dimensió centre	>50 treballadors (53,1%)	<50 treballadors (55,9%)	0,059	NS
Sectors			NS	0,021
Pública/privada	Pública (25,6%)	Privada (78,4%)	0,026	0,026
Dep. Rec. Humans	Sí, al centre (57,8%)	No (24,2%)	0,000	0,000
Ingressos personals	<1.200 € (32,5%) >1.800 € (22,8%)	<1.200 € (44,4%) >1.800 € (16,7%)	0,000	0,001
Hores treballades	Fins a 30 hores (14,9%) De 36 a 40 hores (67,1%)	Fins a 30 hores (24,6%) De 36 a 40 hores (55,8%)	0,003	0,001
Jornada	Completa (69,0%) Altres (22,6%)	Completa (79,4%) Parcial (11,3%)	0,000	0,000
Promoció	3 o més promocions (27,0%)	Cap promoció (69,4%)	0,000	0,000
Possibilitat deixar feina	Poc o impossible (82,7%)	Alguna possibilitat o totalment segur (32,0%)	0,000	0,000
Busca altra feina	No (94,4%)	Sí (15,6)	0,000	0,000
Conveni	D'empresa (42,5%) De sector amb pacte (40,0%)	De sector sense pacte (13,8%) Ho desconeix (15,9%)	0,000	0,004
Situació salarial			NS	0,005
Federació	Indústria i altres (43,5%)	Serveis (61,0%)	0,000	0,000
Càrrec sindical	Empresa (36,8%)	Cap càrrec (75,6%)	0,000	0,000
Activisme	Alt (26,7%)	Baix (44,1%)	0,000	0,000
Òrgan preferit	Comitè (42,1%)	Sindicat (43,7%) Assemblea (22,9%)	0,022	0,025

Nota: NS, no significatiu.

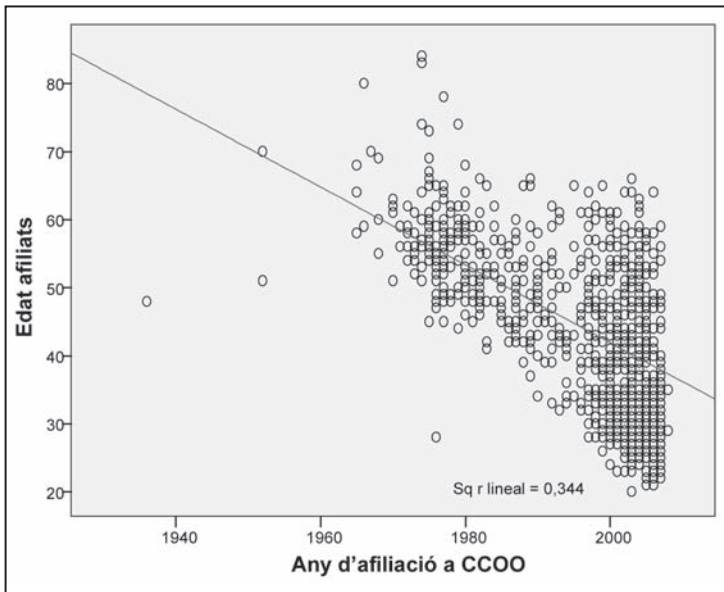
Font: Enquesta CERES 2008.

Un cop efectuat aquest exercici, veiem que el perfil de l'afiliat amb una antiguitat o altra té variacions sensibles:

- Afiliat abans de 1998. Home, amb una proporció alta de la franja d'edat de 55 anys i més, casat, amb estudis elementals, espanyol. Sense experiència d'atur ni de canvi d'activitat; amb més de 10 anys d'antiguitat a l'empresa i majoritàriament amb contracte fix. Treballa a empreses de més de 50 treballadors, amb més presència a la pública, amb departament de recursos humans al centre. Més salaris mitjans i alts, jornades de 36 a 40 hores, amb més possibilitat de promoció. Díficil que deixi la feina i no busca una altra feina. Coberts per convenis col·lectius d'empresa o de sector amb pacte de millora. Més proporció a les federacions d'indústria, també de més alt activisme i major preferència relativa pel comitè d'empresa com a òrgan de representació.
- Afiliat després de 1998. Comparativament més dones i més joves, també més solters i més afiliats amb estudis superiors, així com d'estrangers; també major proporció de contractats temporals o de membres que han experimentat situacions d'atur o canvis d'activitat en els darrers 5 anys; majoritàriament l'antiguitat a l'empresa és menor als 9 anys i hi ha una elevada proporció d'afiliats amb antiguitats inferiors als 3 anys o també dels que treballen a empreses de menys de 50 treballadors, principalment privades i amb una proporció més alta sense departament de personal. Major proporció de sous baixos o de treball a temps parcial i fins a 30 hores els de jornada completa. Forta proporció d'afiliats que no han tingut possibilitat de carrera al llarg de la seva trajectòria a l'empresa; més possibilitat de deixar la feina i més proporció d'aquells que estan buscant-ne una altra. Les federacions de serveis són majoritàries, com també ho són els afiliats d'aquest grup sense haver exercit responsabilitats sindicals; així mateix hi ha major proporció de membres amb baixa participació activa a la vida sindical i una lleugera major preferència pel sindicat i l'assemblea de treballadors.

Aquesta primera fotografia l'enfrontarem amb les dades per trams d'antiguitat (menys de 2 anys, 2-4 anys, 5-10 i més de 10). De manera que a la taula 4.6 veiem que la dimensió de centre o el nivell d'estudis deixen de ser significatius, mentre sí que ho són els grans sectors i la situació de remuneració; la resta de variacions en la significació són menors, per exemple, el tipus jurídic de l'empresa ara té més alta significació. En relació amb l'edat, observàvem en l'anàlisi simplificada que els afiliats més recents són lògicament més joves i els de major antiguitat són més grans. Aquesta relació es conserva pels 4 trams d'antiguitat i, en general, per a totes les edats i trams d'afiliació de manera que es pot observar una relació inversament proporcional entre elles (vegeu gràfic 4.1).

Gràfic 4.1. Relació entre any de naixement i any d'afiliació



Font: Enquesta CERES 2008.

Entre homes i dones també s'observa aquesta relació inversament proporcional amb l'antiguitat de l'afiliació, de manera que la presència d'homes augmenta en la mesura que creix l'antiguitat i la de dones disminueix en una proporció similar. No obstant això, aquesta diferència s'inicia a partir dels 4 anys d'antiguitat, mentre que en els dos grups d'ingrés més recent al sindicat la dinàmica pràcticament no varia i la presència de dones supera el 40%. A l'apartat estudis, la diferència més acusada es dona entre els afiliats més antics (més de 10 anys) i el grup de 2-4 anys d'antiguitat; de manera que entre els més antics hi ha més afiliats amb estudis elementals (56%), mentre que els que tenen estudis mitjans o superiors són el 60% d'entre els afiliats recents. Observem que la nacionalitat es relaciona clarament amb l'antiguitat a la taula que segueix. També l'estat civil mostra una associació interessant amb l'afiliació: casats i separats incrementen la seva presència amb l'antiguitat; en canvi els solters tenen una dinàmica inversa. Fixem-nos també, a la taula 4.7, en la distribució de la presència d'estrangers que és del 17-18% en els dos trams d'afiliació més recent i inferior al 7% i al 3% en els dos trams de major antiguitat.

En relació amb les variables estructurals (sector, tipus i dimensió d'empresa), la dimensió d'empresa no té una associació significativa amb els trams d'antiguitat, tot i que abans hem vist que els afiliats més recents treballen preferentment en petites empreses. El tipus jurídic d'empresa en la qual treballen els afiliats sí que sembla influir en el temps de permanència al sindicat, però d'una forma aleatòria, de manera que els afiliats més recents tenen més components en la privada (86,3%), mentre que entre els de 2-4 anys aquesta proporció

és del 66,7%. Un comportament similar es localitza segons grans sectors, sobretot per la forta presència comparativa d'afiliats recents que treballen a empreses industrials. El 32% dels afiliats amb 2-4 anys d'antiguitat treballen a empreses sense departament de recursos humans i aquest és un indicador de la forma de gestió (menys favorable als treballadors) que s'hi practica.

Centrant-nos en les variables ocupacionals, els afiliats que tenen menys de dos anys d'antiguitat a l'empresa (i recordem per l'estudi Jódar et al (2006) que són els que tenen més probabilitat de deixar el sindicat), en un 36,6% dels casos han tingut una experiència d'atur en els darrers 5 anys; aquesta proporció, en el següent tram d'antiguitat, baixa al voltant del 27% i, entre els més antics, ja és de només un 10%. Per tant, també és inversament proporcional a l'antiguitat afiliativa. Una dinàmica molt semblant s'observa en la possibilitat d'haver canviat d'activitat en els darrers 5 anys. Per tant, hi ha una relació entre treball secundari o precari i menor permanència com a membre del sindicat, o treball primari i major antiguitat.

Taula 4.7. Antiguitat afiliativa i algunes característiques dels afiliats (trams de permanència)

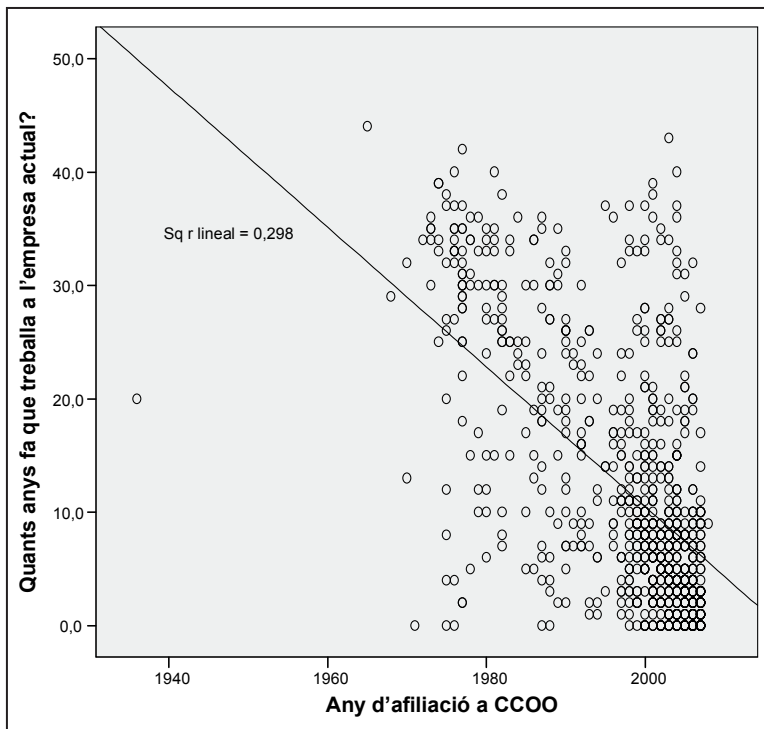
		Fins a 2 anys	Més de 2 i fins a 4 anys	Més de 4 i fins a 10 anys	Més de 10 anys
Sexe	Dones	42,4%	42,2%	38,1%	30,7%
Estat civil	Solter/a	30,7%	24,7%	19,6%	10,5%
	Casat/ada	65,7%	68,1%	75,5%	82,9%
Estrangers		18,7%	17,1%	6,4%	2,6%
Ocupació	Directiu-tècnic	17,1%	31,3%	25,0%	24,7%
	Qualificat indústria	25,4%	12,0%	17,3%	13,4%
	No qualificat	18,8%	28,9%	26,2%	14,2%
Sí atur 5 anys		36,6%	27,3%	24,5%	9,9%
Sí canvi d'activitat		36,2%	29,3%	23,1%	13,9%
Contracte temporal		17,6%	14,5%	17,4%	5,0%
Sectors d'activitat	Serveis	52,5%	74,7%	58,8%	61,1%
	Indústria	41,7%	21,4%	35,8%	34,0%
Empresa privada		86,3%	66,7%	81,8%	71,0%
No Dep. de Recursos Humans		26,4%	32,1%	17,1%	11,8%
Antiguitat empresa	Menys de 3 anys	51,3%	27,4%	19,2%	6,4%
	De 20 anys o més	6,7%	12,1%	15,8%	50,4%
Jornada	Completa	78,8%	77,8%	80,4%	67,8%
	Altres		Parcial 16,2%		Altres: 24,1%
Promoció	Cap promoció	74,1%	74,7%	64,1%	53,5%
	3 o més	12,1%	8,2%	15,2%	28,7%
Busca altra feina		19,8%	17,0%	12,1%	5,6%
Ingressos	<1.200 €	53,9%	41,1%	41,4%	32,1%
	>1.800 €	7,0%	11,9%	15,2%	23,5%
Conveni	De sector amb pacte	24,8%	30,5%	35,6%	39,9%
	D'empresa	44,6%	43,0%	34,9%	43,1%
Situació salarial	Salari mínim	19,7%	17,0%	8,2%	11,2%
	Salari conveni	63,9%	72,8%	75,9%	71,3%
Òrgan preferit	Sindicat	43,9%	49,3%	39,3%	39,8%
	Comitè	39,8%	27,4%	35,1%	41,4%
Activisme	Baix	47,8%	41,6%	42,3%	35,4%
	Alt	10,1%	13,3%	19,0%	28,9%
Càrrecs sindicals	Empresa	24,5%	13,3%	26,1%	38,6%
	Empresa i estructura	0,7%	0,6%	2,4%	14,7%
	Cap responsabilitat	74,8%	85,5%	70,6%	45,4%

Font: Enquesta CERES 2008.

L'estabilitat contractual i l'antiguitat a l'empresa tenen una trajectòria similar i per tant inversament proporcional a l'antiguitat afiliativa; el gràfic és il·lustratiu de la relació entre ambdues permanències (com a assalariat a l'empresa actual i com a membre del sindicat).

També en els ingressos baixos i alts s'observa la mateixa relació: més sous alts a major antiguitat, més sous baixos a menor antiguitat al sindicat; els sous mitjans (entre 1.200 i 1.800 euros) en tots els trams d'afiliació coincideixen al voltant del 44%, excepte entre els més recents. Així mateix, la jornada completa assoleix un menor percentatge comparatiu entre els de major antiguitat, perquè allà els que tenen altres jornades arriben al 24%; en canvi, la jornada a temps parcial és més notòria entre els que només tenen entre 2 i 4 anys de permanència. Entre els dos grups de menor antiguitat el 74% no ha experimentat cap promoció, mentre que el 28,7% dels membres amb 10 anys o més d'antiguitat n'ha aconseguit 3 o més; així mateix, entre un 17 i un 19% dels dos trams d'afiliació més recent busca una altra feina, enfront del 5,6% dels que fa més anys que està a l'organització. També a les variables tractades en aquest paràgraf hi destaca la relació entre major antiguitat sindical i característiques laborals primàries, o bé menor antiguitat sindical i característiques laborals secundàries.

Gràfic 4.2. Any d'afiliació i antiguitat a l'empresa



Font: Enquesta CERES 2008.

En referència a les variables institucionals i sindicals, per tipus de conveni augmenta progressivament, i en la mesura en què augmenta el tram d'antiguitat, el nombre d'afiliats coberts amb convenis col·lectius de sector amb pacte de millora. Entre els afiliats amb 4-10 anys de permanència al sindicat, en canvi, s'observa una menor proporció de la cobertura

dels convenis d'empresa. El salari mínim adquireix comparativament una proporció més acusada en els trams d'afiliació més recent, i el salari conveni té una baixa proporció entre els membres de menys de 2 anys d'antiguitat. Es tracta, en el seu conjunt, d'unes característiques institucionals que tenen a veure amb la divisió entre treballadors primaris i secundaris remarcada en el cas dels factors laborals i ocupacionals per les teories de la segmentació dels mercats de treball.

Entre els factors sindicals pròpiament destaca la preferència pel sindicat (com a estructura de representació) entre els dos trams d'afiliació més recent; tot i que aquells que tenen menys de dos anys de permanència mantenen una baixa distància entre la preferència pel sindicat o pel comitè d'empresa com a òrgan de representació dels treballadors. Aquesta distància és màxima en el grup d'afiliats entre 2 i 4 anys de permanència. La participació a l'activitat sindical és proporcionalment més baixa en els grups amb menys de 10 anys d'antiguitat al sindicat, mentre que l'activisme elevat augmenta en la mesura en què pugem de tram de permanència com a membre de l'organització. Entre els càrrecs sindicals s'observa la distància entre el grup de 10 o més anys, que acumula un 53,3% dels seus membres que han estat o són càrrecs d'empresa o, a la vegada, d'empresa i estructura, enfront del 13,9% entre els que tenen 2-4 anys de permanència.

Trajectòria d'afiliació sindical

Si en l'anterior apartat ens preguntàvem sobre la permanència al sindicat (i per tant sobre l'antiguitat), ara introduïm la trajectòria d'afiliació caracteritzada per interrupcions, bé perquè anteriorment havia estat afiliat o no i, en cas que sí perquè potser havia estat en un altre o diversos sindicats abans de recalcar a CCOO de Catalunya.

Taula 4.8. Afiliat amb anterioritat a un sindicat

	1998	2008	
		Freqüència	%
Sí	16,9%	216	20,5%
No	83,1%	841	79,5%
Total	100%	1.057	100%

Font: Enquestes CERES 1998 i 2008.

En aquest sentit, el 20% dels entrevistats va estar afiliat anteriorment a un sindicat, principalment a la mateixa CCOO, també a UGT i a d'altres sindicats. Aquí s'han de remarcar dues tendències. D'una banda, augmenta el nombre d'afiliats que anteriorment (1998) havien experimentat un procés d'afiliació sindical, del 16,9% al 20,5%. Ara bé, aquests afiliats han passat abans per un o diversos sindicats i aquesta proporció també varia, de manera que a l'any 1998 els afiliats anteriorment membres d'un sindicat obtenien una mitjana de 2

afiliacions prèvies a pertànyer a CCOO en el moment de l'enquesta, mentre que a l'enquesta de 2008 aquesta mitjana és de 0,9. Per tant, al 2008 més afiliats han estat membres d'un altre sindicat anteriorment (inclòs CCOO), però només una sola vegada enfront de les dues de fa 10 anys. També la probabilitat que aquest sindicat anterior sigui CCOO, davant d'un altre sindicat, és actualment de 0,3 i, per tant, ha disminuït a una tercera part.

Taula 4.9. Sindicats als quals ha estat afiliat amb anterioritat (*)

	1998	2008
CCOO	16,2%	8,7%
UGT	8,6%	10,1%
CGT	0,7%	1,5%
USO	1,0%	0,8%
Altres	5,2%	6,0%
Total	31,8%	27,2%
Nombre mitjà de vegades que havia estat en un altre sindicat (s)	2,04	0,9
Afiliació anterior a CCOO/altre sindicat	1	0,3

(*) El percentatge total: 27,2% és superior al 20,2% de la taula 4.8 perquè un mateix afiliat pot haver estat a diversos sindicats anteriorment.

Font: Enquestes CERES 1998 i 2008.

L'afiliació anterior a un sindicat, sigui CCOO o una altra organització, està molt significativament associada (significacions entre 0,000 i 0,005) amb algunes variables en què els col·lectius que remarcarem estan proporcionalment més implicats amb la trajectòria d'afiliació a un sindicat abans de l'actual afiliació a CCOO. Aquesta és la situació dels homes enfront de les dones. Així mateix, han passat per afiliacions anteriors els afiliats amb 35-54 anys enfront de la resta de grups d'edat; molt relacionat amb l'edat, estan també els que atresoren més de 10 anys de permanència a l'empresa, o fa entre 4 i 10 anys que estan afiliats; així mateix els que treballen a empreses de més de 100 treballadors, els càrrecs sindicals a l'empresa o els que han promocionat una o més vegades al seu treball. Amb menor significació, però també relacionades amb l'experiència sindical d'afiliació anterior, observem per ocupacions els qualificats de la indústria i operadors de maquinària, els casats (respecte dels solters i d'altres estats civils), els fixos proporcionalment als temporals, els que tenen conveni de sector sense pacte de millora i estan subjectes a una situació de remuneració de salari estrictament ajustat al conveni, així com aquells que tenen jornades de 41 hores o més i practiquen un activisme sindical mitjà.

4.3. Influència en l'afiliació

La nostra recerca no només preveu variables individuals. L'individu, en aquest cas l'afiliat, se situa a l'interior de variables exclusives a la seva individualitat, però també amb relació a un context en què intervenen característiques socials, econòmiques, empresarials, laborals i sindicals. En aquest sentit, la línia d'interrogació d'aquest apartat ens introdueix a les xarxes socials que poden influir en la propensió d'un individu a afiliar-se a un sindicat. D'aquesta manera i tal com es pot observar a la taula 4.10, la major part dels entrevistats responen que tenen amics o companys de treball al sindicat, també una majoria hi tenen familiars afiliats; sobretot altres familiars, mentre que bastants menys afiliats declaren que els familiars molt propers (pares o companys) estan afiliats, tot i que la proporció en tots els casos és substancial. Per tant, podem aventurar a dir que, amb aquestes dades, no sembla que el procés d'afiliació sigui solitari o exclusivament individual. Si analitzem la relació entre aquestes variables, totes elles estan correlacionades, sobretot altres familiars afiliats en tenir amics o veïns ara o abans al sindicat; pares afiliats amb la resta de possibles xarxes, o també companys afiliats amb la resta; els avis només estan vinculats en tenir pare o mare afiliat.

Taula 4.10. Pot dir-nos si algun membre de la seva família, o un amic, veí o company de treball ha estat o està afiliat a algun sindicat?

Afiliats al sindicat	Sí	No	Freqüència Sí
Company/a, espòs /osa	29,0%	71,0%	279
Pare o mare	15,9%	84,1%	159
Algun dels seus avis	3,5%	96,5%	34
Altres familiars	43,9%	56,1%	436
Amics o veïns	70,0%	30,0%	680

Font: Enquesta CERES 2008.

Vegem ara per cadascuna d'aquestes xarxes de relació altres factors que poden estar vinculats i que ens poden ajudar a delimitar l'impacte de les relacions socials als processos d'afiliació al sindicat. Començarem amb la influència de la parella i la seva relació amb les variables amb què manté una associació més significativa. D'aquesta manera, entre els que hi tenen la parella afiliada predominen (sempre comparativament parlant en relació amb la mitjana que assoleix el col·lectiu en el conjunt de l'afiliació) les dones (46,0%) i, en general, com és natural els casats (91,8%); però remarquem també la presència d'aquells amb 10 anys d'antiguitat a l'empresa o més (60,5%), o la dels afiliats amb salari de conveni (78,1%). En termes sindicals, també hi ha més proporció relativa d'aquells que prefereixen el comitè (45,7%) als altres òrgans de representació a l'empresa, així com dels que acumulen 10 anys o més de permanència al sindicat o practiquen una participació activa mitjana o alta (69,8%).

Entre aquells que tenen els pares afiliats destaquen diferents col·lectius per la seva associació molt significativa amb aquesta circumstància. En el cas dels més joves –menys de 35 anys–

un 42,1% del total responen que algun dels seus pares estan afiliats; igualment els que han tingut atur els darrers 5 anys (31,7%), o els que han canviat d'activitat professional (33,6%), assoleixen una proporció més elevada entre els que tenen pares afiliats; de la mateixa manera que la situació de contracte temporal o altres (22,8%) i els que treballen a la indústria (43,8%). Aquí els espanyols són el 99,4%, és a dir que un sol estranger té o ha tingut els pares afiliats. Aquí l'activisme alt és proporcionalment una mica més elevat (28,9%).

Taula 4.11. Influència de les xarxes socials en l'afiliació

	Parella (29,0%)	Pares (15,9%)	Altres familiars (43,9%)	Amics o veïns (70,0%)
Edat		Menys 35 anys		
Sexe	Dones			
Estudis			Elementals	
Estat civil	Casats			
Origen		Espanyol		
Atur		Sí		
Canvi activitat		Sí		
Contracte		Temporal i altres		
Antiguitat empresa	Més de 10 anys			
Autonomia			Baixa	Baixa
Departament Recursos Humans			Al centre de treball	
Indústria/serveis		Indústria	Indústria	
Conveni			Sector i pacte	Sector i pacte
Situació remuneració	Salari de conveni		Salari de conveni	Salari de conveni
Antiguitat afiliació	Més de 10 anys		Més de 10 anys	
Càrrecs sindicals			Càrrecs	
Activisme	Mitjà-Alt	Alt	Alt	
Òrgan preferit	Comitè			

Font: Enquesta CERES 2008.

Els afiliats amb avis sindicalistes tenen una presència molt reduïda, no obstant això, hi ha alguna relació molt significativa que mereix ser esmentada. Per exemple, entre els membres amb avis afiliats, els homes assoleixen un 78,8% i els temporals i altres el 25%.

Tenir altres familiars afiliats, com hem vist, és bastant comú, ja que abraça quasi el 44% de la mostra entrevistada. Algunes variables tenen una associació molt significativa amb aquest fet i alguns dels seus components predominen en aquest grup per sobre de la seva presència en el conjunt de la mostra. Per exemple tenir estudis elementals (59,1%) amb relació als altres nivells d'educació; també els afiliats que treballen a la indústria (37,8%), a empreses amb departament de recursos humans al centre de treball (56,6%) i amb baixa autonomia (46,1%) assoleixen major proporció entre els que tenen familiars afiliats. Idèntica dinàmica es

pot observar entre els que tenen conveni de sector o general amb pacte de millora (41,8%) i també salari de conveni (77,0%). En termes sindicals, els que fa més de 10 anys que estan afiliats (43,1%), els que tenen una alta participació a les activitats sindicals (25,9%) i els càrrecs sindicals (40,3%). Tots ells tenen més efectius, proporcionalment parlant, en aquest tipus de xarxa que acompanya o que pot influenciar d'una o altra manera l'afiliació.

En fi, s'hauria d'explorar amb una mica més de deteniment, però sembla que s'apunta una certa tradició familiar (ja visible a les enquestes anteriors), que haurem d'aprofundir per esbrinar-ne l'impacte real. De tota manera, les relacions a les quals els entrevistats fan més referència (70,0%) s'engloben dins de la xarxa social d'amics, veïns i companys de feina. Des d'un punt de vista lògic, no es podria esperar una altra cosa, tot i que en aquest cas no hi ha gaires característiques amb una relació significativa amb el fet de tenir algun conegut al sindicat; és un factor molt més aleatori que tenir un familiar i pel que hem vist bastant més comú i difós. D'aquesta manera, a l'interior del conjunt d'afiliats que disposen d'aquesta xarxa hi ha una major presència proporcional de membres amb conveni de sector amb pacte de millora (39,9%), també d'afiliats amb salari de conveni (75,8%) i amb baixa o cap autonomia en el treball (44,5%).

La taula 4.11 ens permet veure les dificultats d'arribar a conclusions més enllà que l'ambient social (família, amics, companys de feina) hi influeix. Així, veiem que hi ha poques característiques per comparar unes xarxes amb les altres; només entre les xarxes més importants (amics, altres familiars i parella) es comparteix el salari de conveni, l'activisme alt i l'elevada antiguitat. Mentre que entre les xarxes d'altres familiars i la dels amics i companys es comparteix la baixa autonomia, el tipus de conveni i la situació de remuneració. No obstant això, no s'ha de treure mèrit a la frase que encapçala aquest paràgraf, perquè en si mateixa és una troballa prou important per tornar a remarcar-la: hi ha una relació significativament important entre el fet d'estar afiliat i l'entorn social al qual es pertany (família, amics, veïns, companys de feina).

4.4. Motius d'afiliació

Analitzada la trajectòria d'afiliació i les possibles influències de les xarxes socials, anem a veure ara els factors subjectius (valors, actituds) que han portat als afiliats vers el sindicat. És una pregunta d'autoposicionament que més endavant (capítol 5, sobre acció sindical) serà contrastada amb altres elements subjectius sobre els quals s'ha interrogat els entrevistats, com ara les seves prioritats personals en l'acció sindical, la valoració sobre la política sindical o per què creuen que molts treballadors no s'afilien als sindicats. Tota una vessant d'estudi que en aquest informe tot just descriurem, però que implica una línia d'aprofundiment a la qual dedicarem esforços en els espais interenquestes.

Arribats en aquest punt, hem de puntualitzar que l'any 1998 es preguntava de quina manera et vas afiliar a CCOO i s'hi oferien 6 possibilitats de resposta. En l'actualitat (2008) es pregunta: com varen incidir els següents motius en la seva decisió d'afiliar-se a CCOO?, i s'hi ofereixen 11 possibilitats de resposta; cadascuna d'elles s'ha de valorar en una escala d'1 a 5. No són preguntes comparables. No obstant això, podem fer una aproximació qualitativa en els tres indicadors que mantenen una certa relació (vegeu taula 4.14).

Pel que fa al 2008 estrictament l'ordre de motivacions és molt clar. En primer lloc i separat de la resta, la major part dels afiliats afirmen que es van afiliar pels valors socials i laborals que representa el sindicat (el 71,7% diu que aquest motiu va incidir bastant o totalment en la seva decisió) i, per tant, ho van fer per un clar incentiu d'identitat. Immediatament en un segon pla hi ha 5 raons que es mouen entre el 61-66% relacionades amb diferents incentius. Tres d'elles formen part dels incentius funcionals del sindicat (defensa i protecció o raons instrumentals negatives): protecció davant de la política de l'empresa, suport en els problemes de treball, assessorament legal (aquest darrer, un dels serveis importants per atraure afiliació). Una altra d'aquestes raons s'uneix a l'incentiu d'identitat de la primera: tots els treballadors han d'estar afiliats. I una darrera, tindria un caràcter més instrumental però a mig camí també de la defensa i protecció: millora de les condicions de treball. Ja amb menor importància se situa l'incentiu instrumental per excel·lència: millora del salari i les retribucions (46,8%). L'incentiu relacional o social (molts companys de la feina estaven afiliats), només va influir bastant o totalment en la decisió del 41,5%. La millora de la formació només va convèncer el 27,6% i l'interès dels serveis que ofereix el sindicat (una altra via instrumental) és molt poc important com a factor d'incentivació de l'afiliació i només el 16,5% el consideren important.

Taula 4.12. Motius pels quals es va afiliar al sindicat

Per què es va afiliar al sindicat?	Gens	Molt poc	Poc	Bastant	Molt	Total
Perquè molts companys/es de la seva feina estaven afiliats	38,1%	9,6%	10,8%	27,7%	13,7%	100%
Tots els treballadors/es havien d'estar afiliats	16,5%	5,5%	14,5%	34,7%	28,8%	100%
Pels valors socials i laborals que representava el sindicat	9,8%	4,7%	13,8%	42,4%	29,3%	100%
Necessitava protecció davant política laboral de l'empresa	14,6%	7,1%	12,6%	35,4%	30,3%	100%
Volia o necessitava suport en els problemes del treball	16,1%	6,6%	12,7%	34,9%	29,7%	100%
Volia millorar el salari i les retribucions	26,0%	11,0%	16,2%	26,9%	19,9%	100%
Volia millorar les condicions de treball	14,5%	6,7%	14,0%	34,1%	30,7%	100%
Necessitava assessorament legal	17,2%	6,6%	14,9%	29,6%	31,7%	100%
M'havien parlat de les possibilitats de millorar la formació	39,3%	14,5%	18,7%	18,1%	9,5%	100%
Pels serveis que ofereix (assegurances, habitatge, turisme)	53,1%	16,5%	13,8%	11,8%	4,7%	100%
Per altres raons no mencionades						113 sobre 1.067

Font: Enquesta CERES 2008.

Taula 4.13. Es va afiliar al sindicat per altres raons

	Freqüència	%
Per ideologia i creences	24	21,2%
Per assumir un càrrec de representació dels treballadors	19	17,0%
Altres	18	15,5%
Per confiança i simpatia en CCOO	17	15,1%
Per influència d'algun company, familiar o conegut	15	13,2%
Per gaudir d'avantatges	7	6,1%
Per influència d'algun company, familiar o conegut	5	4,6%
Per obligació	4	3,1%
Per cap motiu en concret	3	3,1%
Per descontentament amb un altre sindicat	1	1,2%
Total	113	100%

Font: Enquesta CERES 2008.

Comparant les dues iniciatives d'enquesta veiem que l'any 98 ocupen les primeres motivacions els incentius funcionals o de defensa, però la resta de raons no són directament comparables.

Taula 4.14. Per què es va afiliar al sindicat

	2008			Ordre preferència 1998 (*)
	Gens molt poc	Total, bastant	Poc	
Pels valors socials i laborals del sindicat	14,5%	71,7%	13,8%	
Protecció davant la política laboral de l'empresa	21,7%	65,7%	12,6%	1 (83%)
Volia millorar les condicions de treball	21,2%	64,8%	14,0%	
Necessitava suport en problemes del treball	22,7%	64,6%	12,7%	2 (82%)
Tots els treballadors/es han d'estar afiliats	22,0%	63,6%	14,5%	
Necessitava assessorament legal	23,8%	61,2%	14,9%	
Volia millorar el salari i les retribucions	37,0%	46,8%	16,2%	
Molts companys/es de la seva feina estan afiliats	47,7%	41,5%	10,8%	7 (49%)
Per les possibilitats de millorar la formació	53,8%	27,6%	18,7%	
Interès pels serveis que ofereix el sindicat	69,7%	16,5%	13,8%	

(*) entre parèntesi percentatge de total i bastant.

Font: Enquesta CERES 1998 i 2008.

Característiques dels afiliats segons diferents motius d'afiliació

Una motivació d'identitat com és la d'aquells que s'afilien pels valors que ofereix el sindicat es converteix en el 71,7% de molt i bastant, en la principal motivació d'entrada al sindicat per part dels seus membres. Es relaciona significativament amb l'edat i l'origen i menys amb el sexe i això implica que els col·lectius que remarcarem en els paràgrafs que segueixen estan, com a mínim, 2 o 3 punts per sobre de la mitjana de la mostra (en molt i bastant) i no, necessàriament, que hi hagi una gran distància entre ells; per exemple, entre joves i més grans; no obstant això, en la motivació salarial (unes pàgines més endavant) oferim una taula que il·lustra les diferències que sustenten aquests comentaris. S'observa, també, que a més edat hi ha més identificació amb els valors i, a l'inrevés, a menys edat menys suport dedicat a aquesta motivació; així mateix, les dones donen menys suport a aquesta opció. Els afiliats estrangers tampoc estan molt motivats si els comparem amb els espanyols. En el terreny dels factors ocupacionals la relació és una mica significativa només amb el conveni i encara és més reduïda amb l'antiguitat a l'empresa. Es pot dir, també, que a més antiguitat a l'empresa hi ha més identificació amb aquest motiu; tot i que seria més exacte dir que a menys antiguitat menys identificació, i la línia de separació, entre uns i altres, són els 10 anys d'antiguitat (abans i després de 1998). Per conveni, els afiliats amb conveni d'empresa i de sector o general amb pacte de millora sostenen més aquesta motivació que la resta. Els factors sindicals incideixen significativament en aquesta motivació. Els que fa més de 10 anys que estan al sindicat ho sostenen molt més que la resta de trams afiliatius; així mateix, es comporten els càrrecs que ho assenyalen molt més que no pas els afiliats sense responsabilitats.

La protecció davant de l'empresa (65,7% de molt o bastant motivats) com a motiu clarament defensiu (funcional) d'afiliació hauria d'estar vinculat a un ordre diferent en algun dels factors esmentats. D'entrada, observem que els de menor nivell d'estudis s'afilien al sindicat més per aquest motiu que no pas aquells que tenen estudis mitjans i molt més que els que tenen estudis superiors, ja que aquests darrers estan molt poc motivats per la protecció. Aquí els estrangers estan comparativament més motivats que no pas els espanyols. Per factors ocupacionals, els qualificats de la indústria i els no qualificats estan comparativament més motivats que la resta. Un altre dels factors que canvia l'ordre és l'antiguitat a l'empresa, de manera que estan més motivats els menys antics i, així mateix, la menor motivació de protecció se situa entre els membres que acumulen més anys a l'empresa; de la mateixa manera, els temporals estan molt més motivats que els fixos en aquesta matèria. Els treballadors de la indústria estan més motivats que no pas els dels serveis; també els que treballen a empreses de menys de 50 treballadors, del sector privat. També la protecció és valuosa per a aquells afiliats amb ingressos inferiors a 1.200 €, en relació amb els que ingressen individualment per sobre d'aquesta quantitat. S'ha de remarcar que proporcionalment estan més motivats els que treballen a empreses que no han renovat tecnologia, o que no tenen departament de

recursos humans, també allà on les direccions hi informen poc o mai; altres característiques que els identifiquen com a col·lectiu relativament feble és que no tenen autonomia en el treball, no han experimentat promoció i tampoc formació pagada per l'empresa; no obstant això, afirmen que és poc possible que deixin la feina actual, malgrat que un grup proporcionalment nombrós busca una altra feina. En l'àmbit sindical, i seguint la lògica de canvi de preferències en el terreny dels factors demogràfics i ocupacionals, en aquest cas estan més motivats els que no tenen càrrec que aquells que en tenen, així com els que practiquen un baix activisme respecte dels que participen més en la vida sindical.

La motivació sota el títol de condicions de treball (64,8% de molt o bastant motivats) pot ser un incentiu instrumental, defensiu o d'identitat. De fet, si mirem els resultats sobre el salari, la contradicció també estaria present en la mateixa demanda salarial; d'una banda instrumental, però per a aquells amb baixos salaris o reduït poder negociador és bàsica i funcional per tal de garantir els mínims de la vida quotidiana. En l'àmbit demogràfic, les condicions de treball són una motivació atractiva per a aquells afiliats amb estudis elementals, en comparació dels que han assolit nivells mitjans i superiors; també per als afiliats estrangers en relació amb els autòctons. Per variables ocupacionals, els qualificats de la indústria estan més motivats, així com els que han canviat d'activitat. També les condicions de treball constitueixen un incentiu per als que treballen a les empreses privades que mantenen una activitat informativa vers els treballadors baixa o nul·la. Els afiliats més motivats comparativament tenen conveni d'empresa i salari de conveni; en canvi, no tenen autonomia en el treball, tampoc promoció, ni formació pagada per l'empresa. No hi ha relació significativa amb variables sindicals excepte una baixa associació amb l'antiguitat, de manera que aquí hauríem de situar un grup d'afiliats de major antiguitat afiliativa (afiliat abans de 1998).

Un altre element defensiu és el suport davant dels problemes del treball (la quarta motivació d'afiliació amb un 64,6% de bastant o molt motivats); en certa manera, és d'esperar que trobem elements comuns a la motivació de protecció. D'entrada s'observa bastant paral·lelisme entre els factors de diferent ordre amb els quals aquesta motivació hi té una relació significativa. Per exemple, entre els demogràfics els estudis i l'origen (associació altament significativa). I, efectivament, els afiliats amb estudis elementals troben més incentius en la necessitat de suport que no pas els que tenen estudis mitjans i aquests una mica més que no pas els que tenen estudis superiors. Els estrangers estan proporcionalment més motivats pel suport que no pas els afiliats d'aquí. Entre els factors ocupacionals la relació és significativament alta amb el tipus de contracte i els ingressos. Els qualificats de la indústria i els no qualificats estan més motivats, així com els que tenen salari de conveni. Els temporals, o els que han passat recentment per l'atur, necessiten més suport que no pas els fixos; per ingressos, s'observa una dinàmica idèntica a la ressenyada per a la protecció: per sota dels 1.200 € el suport és un motiu per estar afiliat, en canvi per aquells amb ingressos per sobre dels 1.800 € no hi influeix gaire. Els afiliats de la indústria estan més motivats que no pas els

dels serveis; els de l'empresa privada, que no ha introduït innovació tecnològica, amb una direcció poc informativa vers els treballadors, també hi troben més incentius en el suport que aquells que no han experimentat alguna d'aquestes situacions. Els afiliats sense autonomia, sense promoció i sense formació pagada per l'empresa, amb alguna o moltes possibilitats de deixar la feina i que en busquen una altra, troben aquest motiu d'ingrés al sindicat atractiu. En el camp sindical, entre els que subscriuen relativament més aquesta subscripció, estan els que s'han afiliat després de 1998, els que practiquen un baix activisme i els que no tenen o no han tingut càrrec sindical.

La motivació identitària de tots els treballadors afiliats (63,6% de molt i bastant) també recull un ventall molt ampli de relació amb factors demogràfics, ocupacionals i sindicals. Entre els factors demogràfics destaca l'edat i són, sobretot, els més grans si es compara amb els joves els que estan bastant o molt d'acord amb aquesta motivació; també els homes en relació amb les dones (menys seduïdes per aquest incentiu). Per estudis, els afiliats amb estudis elementals estan més motivats que aquells que tenen estudis mitjans o superiors. Els afiliats estrangers estan clarament menys atrets per aquesta qüestió que no pas els autòctons, en canvi els casats sostenen més aquest motiu que no pas els altres estats civils. Per factors ocupacionals, no haver estat a l'atur es relaciona més amb aquesta idea identitària que haver experimentat aquesta situació; també hi ha més relació amb el fet de tenir contracte fix, tenir més de 20 anys d'antiguitat a l'empresa, treballar a empreses de més de 50 treballadors (50-99 sobretot). Així mateix, s'observa major atracció entre els afiliats dels sectors industrials, que se situen una mica per sobre dels membres dels serveis. Per conveni, sostenen més aquesta motivació aquells que tenen conveni d'empresa o general amb pacte de millora; també els qui tenen salari mínim o bé els qui ho decideix el seu superior. Així mateix, és interessant constatar que se senten més atrets per aquest incentiu els afiliats que treballen a empreses que han incorporat nova tecnologia i disposen de departament de personal als centres, tot i que ells personalment no tenen autonomia en el seu treball. En relació amb les variables sindicals estan clarament identificats amb la idea de tots els treballadors afiliats els de major antiguitat afiliativa (afiliats abans de 1998) i no ho estan tant els que tenen menys de 10 anys de permanència al sindicat. Els càrrecs sindicals sostenen més aquesta idea que no pas els afiliats sense responsabilitats; comparativament, els afiliats de les federacions de serveis no se senten molt motivats i sí els de la indústria, que practiquen un activisme alt.

L'assessorament legal (61,2% de bastant i molt motivats) el situem entre la defensa i l'utilitarisme, però les relacions entre variables socials normalment no són tan clares i directes. Així, trobem una relació molt significativa amb estudis i origen, tot i que menys amb el sexe. Aquest incentiu està més relacionat amb els homes que amb les dones; atrau més als que tenen estudis elementals que als d'estudis mitjans i superiors; també molt més, comparativament parlant, als immigrants que no pas als nascuts a l'Estat espanyol. Per variables ocupacionals la relació és molt significativa amb el tipus d'empresa i els ingressos

i molt poc amb la jornada. Se senten proporcionalment més atrets per aquesta motivació els qualificats de la indústria; també els de l'empresa privada en major mesura s'han afiliat al sindicat per l'ús del servei jurídic que no pas els de la pública. Per ingressos la distinció està entre els salaris de més i menys de 1.800 euros, i els de menor salari se situen més propers a la motivació per l'assessorament legal. Entre els afiliats atrets per aquest incentiu hi ha una proporció més elevada d'aquells que no saben si a la seva empresa hi ha departament de recursos humans i opinen que la direcció informa rarament als treballadors, o que no ha innovat la tecnologia; així mateix, hem de situar aquí els que no han promocionat, no han gaudit de formació pagada per l'empresa i estan buscant una altra feina. Entre els factors sindicals només destaca el baix activisme.

Arribem així a un altre conjunt de motivacions o incentius d'afiliació: l'instrumental i aquí el salari és el motiu per excel·lència i també és d'esperar alguns canvis de tendència en l'ordre d'alguns factors respecte de les motivacions anteriors (el salari és la setena motivació per ordre d'importància i acull el 46,8% de molt o bastant). La taula 4.15 ens ofereix la distribució de les variables més significativament associades amb aquesta motivació; no obstant això, hi ha d'altres que incorporarem al text que també estan relacionades, tot i que amb menor significació. Així, introduint criteris demogràfics tenim una relació altament significativa amb l'edat, i observem que els bastant i totalment motivats per sobre de la mitjana (total mostra) són els de 55 anys i més, mentre que la resta de grups d'edat estan per sota de la mitjana; de la mateixa manera, els que tenen estudis elementals estan 5 punts per sobre de la mitjana, mentre que els d'estudis mitjans i, sobretot, els superiors, estan per sota de la mitjana en l'apreciació d'aquesta motivació per afiliar-se; també els estrangers comparativament se senten més motivats pel salari. En relació amb les variables ocupacionals observem que els treballadors qualificats de la indústria i els dels serveis de restauració van trobar més interessant aquesta motivació en el moment d'ingressar al sindicat; no hi ha una relació significativa amb altres variables ocupacionals com ara el contracte, o l'atur però sí, encara que sigui menys significativa, amb el canvi d'activitat, i són els qui ho han experimentat els que valoren més aquest incentiu. En el terreny de l'empresa, són els afiliats del sector privat i aquells que no saben si hi ha departament de recursos humans al centre o l'empresa els més motivats; també els que treballen en organitzacions poc informatives vers els treballadors.

Taula 4.15. La motivació salarial per a l'afiliació

		Gens, molt poc	Bastant, total	Total mostra	Significació
Edat 3 trams	Menys de 35	26,1%	21,0%	23,2%	0,005
	De 35 a 54	59,7%	56,3%	57,8%	
	55 i més	14,2%	22,7%	18,9%	
Estudis	Elementals	46,4%	58,6%	53,2%	0,001
	Mitjans	24,7%	22,9%	23,7%	
	Superiors	28,9%	18,3%	23,0%	
Nacionalitat	Estat espanyol	95,8%	88,6%	91,8%	0,000
	Estrangers	4,2%	11,4%	8,2%	
Titularitat empresa	Sector privat	69,9%	82,0%	76,4%	0,001
	Sector públic	29,2%	17,0%	22,6%	
Departament o direcció de personal o recursos humans	Centre de treball	46,7%	49,0%	47,9%	0,001
	Empresa no centre	30,9%	23,9%	27,1%	
	No	20,9%	20,1%	20,4%	
	No ho sap	1,5%	7,1%	4,6%	
La direcció l'informa	Mai	14,9%	25,5%	20,6%	0,000
	Molt rarament	10,6%	10,2%	10,4%	
	De tant en tant	17,0%	26,6%	22,2%	
	Sovint	24,9%	16,4%	20,3%	
	Sempre	32,5%	21,4%	26,5%	
Ocupació	Directius tècnics	32,6%	17,9%	24,4%	0,000
	Empleat servei	23,2%	20,2%	21,5%	
	Qualificats indústria	10,8%	18,3%	15,0%	
	No qualificats	20,8%	21,9%	21,4%	
Salari	Fins a 1.200 €	31,2%	48,2%	40,5%	0,000
	1.201-1.800 €	45,0%	40,6%	42,6%	
	Més de 1.800 €	23,8%	11,3%	16,9%	
Situació remuneració	Salari mínim	7,0%	14,4%	11,0%	0,000
	Salari conveni	72,3%	74,0%	73,2%	
	Ho decideixen superiors	9,8%	3,7%	6,5%	
	Acordat personalment	9,5%	5,2%	7,2%	
	No ho sap	1,5%	2,6%	2,1%	
Autonomia	Cap-poca	30,4%	47,2%	39,5%	0,000
	Alguna-bastant	69,6%	52,8%	60,5%	
Promoció	Cap	54,7%	70,7%	63,4%	0,000
	1 o 2	22,5%	15,0%	18,5%	
	3 o més	22,8%	14,2%	18,2%	
L'empresa ha fet formació	Sí	69,4%	57,6%	63,0%	0,004
	No	30,6%	42,1%	36,8%	
Activisme	Baix	36,3%	44,9%	41,1%	0,004
	Mitjà	39,5%	39,1%	39,3%	
	Alt	24,2%	16,0%	19,6%	
Total		100%	100%	100%	

Font: Enquesta CERES 2008.

Respecte de les condicions de treball s'observa que són els que tenen salaris per sota dels 1.200 € els més motivats i a distància de la resta de grups (per sota de la mitjana); això coincideix amb l'apreciació vers aquest incentiu per part dels que tenen salari mínim, o bé realitzen altres jornades laborals dins de les 36-40 hores setmanals, tot i gaudir de conveni d'empresa. Un altre aspecte interessant és que també estan més motivats aquells que tenen una situació ocupacional de certa vulnerabilitat perquè no tenen autonomia a la feina, no han experimentat cap promoció, no han gaudit de formació pagada per l'empresa, i tot i que veuen poc probable deixar la feina actual hi ha un grup proporcionalment més nombrós d'afiliats atrets pel salari que està buscant feina. Finalment, en el camp sindical, s'observa que estan més motivats aquells que es van afiliar abans de 1998 i aquells que mantenen un activisme sindical baix.

Aquells que esgrimeixen estar molt o bastant motivats pels companys de feina (41,5%) mostren una clara associació amb factors demogràfics com ara l'edat, el sexe, els estudis i l'estat civil; així doncs, i proporcionalment, els de 55 anys i més estan més motivats pels companys en comparació amb els més joves; els homes més que les dones, els d'estudis elementals molt més que els afiliats amb estudis superiors; els casats més que els solters. Entre els factors ocupacionals també hi ha bastants que estan molt relacionats amb el motiu "companys de treball afiliats"; pel que fa a l'atur, aquest incentiu és més esmentat pels que no han experimentat aquesta situació en comparació dels que sí; tendencialment els fixos també l'assenyalen una mica més que els temporals, així com els de conveni d'empresa o de sector amb pacte de millora enfront de la resta de regulacions; també els que fan 36-40 hores en relació amb la resta d'horaris, així com els de situació de remuneració de salari mínim. Hi troben més incentiu també els que treballen a empreses que han renovat la tecnologia, o que disposen de departament de recursos humans, o bé la direcció informa de tant en tant o sovint; es tracta també de treballadors sense autonomia i sense cap promoció. Entre els factors sindicals l'antiguitat sindical i la divisió entre federacions d'indústria i serveis tenen una relació estadísticament significativa amb el motiu "companys afiliats". D'aquesta manera els que acumulen més de 10 anys afiliats (i per tant es van afiliar abans de 1998) mostren més preferència per aquest incentiu que no pas la resta d'antiguitats; els afiliats de la indústria l'esmenten més comparativament que els de les federacions dels serveis, així com aquells afiliats amb un activisme mitjà i que no exerceixen cap càrrec sindical.

La formació és més difícil d'ubicar entre els 4 grans tipus d'incentius, però és un altre servei que ofereix el sindicat (recull el 27,6% de bastant i molt motivats per la qüestió i, per tant, queda molt lluny de la resta). De fet es relaciona significativament amb ben poques característiques dels entrevistats. En general es van sentir més atrets a entrar al sindicat per millorar les seves possibilitats de formació aquells que acumulen menys de 9 anys d'antiguitat a l'empresa, també els que cobren fins a 1.200 €, els que tenen conveni de sector amb pacte de millora i salari de conveni; mantenen una jornada normal de 36-40 hores setmanals;

tenen autonomia en el treball, però no han promocionat; també estan aquí, proporcionalment parlant, aquells que estan descontents amb l'empresa i busquen una altra feina. Des del punt de vista sindical, fa entre 2 i 4 anys que estan afiliats, prefereixen l'assemblea i no tenen, ni han tingut, responsabilitats de representació dels treballadors.

Per últim, els serveis que ofereix el sindicat (amb només el 16,5% de bastant o molts), van atraure afiliats que han experimentat situacions d'atur i que tenen contracte temporal; treballen a centres sense departament de recursos humans i estan coberts per convenis de sector amb pacte o bé ho desconeixen. Pel que fa a la situació de remuneració els serveis van atraure més alguns afiliats amb salari de conveni i d'altres amb salari acordat personalment; també els que no tenen autonomia, o els que no busquen altra feina. En aquest cas no hi ha relació significativa estadísticament parlant ni amb variables demogràfiques, ni d'empresa i sector, així com tampoc sindicals.

Taula 4.16. Motius-Incentius per a l'afiliació

	Identitat		Instrumental		
	Valors socials i laborals (71,7%)	Tots els treballadors afiliats (63,6%)	Millorar condicions de treball (64,8%)	Millorar el salari i les retribucions (46,8%)	Interès pels serveis del sindicat (16,5%)
Edat	55 i més	55 i més		55 i més	
Sexe		Homes			
Estudis		Elementals	Elementals	Elementals	
Estat civil		Casats			
Origen			Estranger	Estranger	
Ocupació			Qualificats indústria	Qualificats indústria; serveis restauració	
Atur		No			Sí
Canvi activitat			Sí	Sí	
Contracte		Fix			Temporal
Temps empresa		20 anys o més			
Ingressos				Fins a 1.200 €	
Jornada	36-40			Altres, dins 36-40 hores	
Autonomia		No	No	No	No
Promoció			No	No	
Formació pagada			No	No	
Deixar la feina?				Poc possible	
Busca feina?				Sí	Sí
Pública/privada			Privada	Privada	
Indústria/serveis		Indústria			
Dimensió		>50 treballadors			
Nova tecnologia		Innova			
Recursos humans		Centre		No ho sap	Centre
Direcció informa			Poc o mai	Poc o mai	
Conveni	Sector + pacte empresa	Empresa	Empresa	Empresa	Sector + pacte Ho desconeix
Situació salari	Salari mínim	Mínim; ho decideix superior	Salari conveni	Salari mínim	Conveni o acordat personalment
Temps afiliació	Abans 1998	Abans 1998	Abans 1998	Abans 1998	
Activisme	Mitjà-alt	Alt		Baix	
Càrrecs sindicals		Càrrecs			No
Federacions		Indústria			

Font: Enquesta CERES 2008.

Defensa (funcional)			Sociabilitat	
Suport problemes del treball (64,6%)	Protecció davant l'empresa (65,7%)	Assessorament legal (61,2%)	Molts companys feina afiliats (41,5%)	Millorar la formació (27,6%)
			55 i més	
		Homes	Homes	
Elementals	Elementals	Elementals	Elementals	
			Casats	
Estranger	Estranger	Estranger		
Qualificats indústria i no qualificats	Qualificats indústria i no qualificats	Qualificats indústria i no qualificats	Serveis restauració Qualificats indústria	
Sí			No	
Sí				
Temporal	Temporal	Temporal	Fix	
	<3 anys	<3 anys		<9 anys
Fins a 1.200 €	Fins a 1.200 €	Fins a 1.800 €		Fins a 1.200 €
Altres, dins 36-40 hores			36-40	36-40
No	No		No	Sí
No	No	No	No	No
No	No	No		
Possible o molt	Poc possible			
Sí	Sí	Sí		Sí
Privada	Privada	Privada		
Indústria	Indústria			
	<50 treballadors			
No innova	No innova	No innova	Innova	
	No	No ho sap	Centre	
Poc o mai	Poc o mai	Poc o mai	Sovint	
Empresa			Empresa i sector + pacte	Sector + pacte
Salari mínim			Salari mínim	Salari conveni
Abans 1998			Abans 1998	2-4 anys
Baix	Baix	Baix	Mitjà	No
No	No		No	
			Indústria	

En conclusió, a la taula 4.16, que agrupa les relacions significatives de les variables demogràfiques, ocupacionals, empresarials i sindicals amb els incentius individuals que esgrimeixen els afiliats en el moment de l'afiliació al sindicat, es mostren algunes tendències genèriques; que, no obstant això, s'han de tractar amb molta precaució, ja que la distància màxima és de 7 punts de diferència entre uns i altres col·lectius respecte de la mitjana i, normalment, estem parlant de 2 o 3 punts de diferència perfectament assumibles pels errors mostrals.

Malgrat l'advertiment, s'observa que els afiliats que tenen o han tingut relació amb la precarietat, bé pel seu contracte temporal o de temps parcial, bé per haver tingut experiència d'atur o de canvi d'activitat en els darrers 5 anys, troben més incentiu per a l'afiliació en les motivacions de defensa (suport problemes de treball, protecció davant l'empresa, millora de les condicions de treball); algunes altres característiques vinculades són els menors estudis i els ingressos d'aquests afiliats, també la seva ocupació industrial, els menors ingressos, la falta d'autonomia, de promoció i de formació pagada, o bé unes direccions poc informatives. Des del punt de vista sindical practiquen un baix activisme i no exerceixen càrrecs sindicals.

D'altra banda, els membres de més edat i que acumulen més temps d'antiguitat a l'empresa i al sindicat; en part també homes, casats, espanyols amb conveni d'empresa i de sector amb pacte i càrrecs sindicals, s'identifiquen més amb els incentius identitaris.

Els incentius instrumentals semblen barrejar afiliats amb certa capacitat negociadora (molt temps d'afiliació, càrrecs sindicals, conveni d'empresa), amb afiliats amb característiques secundàries o perifèriques, com ara estrangers, membres amb menors ingressos i jornada parcial. Quelcom similar es localitza en parlar de l'incentiu de defensa vinculat amb l'assessorament legal.

L'incentiu de sociabilitat (companys afiliats) coincideix bastant amb els identitaris, en general. És a dir, més amb contracte de treball fix, homes de certa edat, amb estudis elementals, sense experiència d'atur, conveni d'empresa i molts anys d'afiliació en federacions industrials.

4.5. Mitjans d'afiliació al sindicat

Després de descriure els motius que van conduir als afiliats a afiliar-se i que requereixen un exercici d'autoposicionament entre els entrevistats, ara tornem a analitzar un aspecte menys compromès com és el dels mitjans que van emprar els entrevistats per tal d'afiliar-se. L'interès des del punt de vista organitzatiu no és menor.

Així, com es pot observar, la iniciativa pròpia és el mitjà més emprat, seguit pel company de l'empresa o pel sindicalista de l'empresa. En tercer lloc, i a molta distància, el familiar o veí. Si ho comparem, amb prudència, amb els resultats de l'any 1998 veiem que la iniciativa pròpia i el company de l'empresa tenen pràcticament la mateixa importància que el 2008; mentre que el sindicalista de l'empresa té molta més importància actualment que el paper que jugaven els amics, familiars i veïns de fora de l'empresa l'any 1998. Els serveis i la resta de mitjans, en totes dues edicions, adquireixen una menor importància; també és molt reduït el paper del representant sindical de fora de l'empresa.

Taula 4.17. Mitjans utilitzats per afiliar-se

	N	%
Mitjançant un company/a de l'empresa	229	21,7%
Mitjançant un amic de fora de l'empresa	68	6,5%
Mitjançant un familiar o veí/veïna	94	8,9%
Per un representant del sindicat a l'empresa	213	20,2%
Per un representant del sindicat de fora de l'empresa	45	4,3%
En fer ús de l'assessoria jurídica del sindicat	13	1,2%
En fer ús dels serveis de formació del sindicat	6	0,6%
En fer ús d'altres serveis del sindicat	6	0,6%
A través de la pàgina web del sindicat	16	1,5%
Adreçant-me a la seu del sindicat per iniciativa pròpia	349	33,0%
Altres mitjans	15	1,4%
Total	1.056	100%

Font: Enquesta CERES 2008.

Taula 4.18. Quins mitjans va utilitzar per afiliar-se. Comparació 1998-2008

	1998	2008
Mitjançant un company de l'empresa	27,3%	21,7%
Mitjançant un amic de fora de l'empresa		
Mitjançant un familiar o veí	25,8%	8,9%
Per un representant del sindicat a l'empresa	9,6%	20,2%
En fer ús de l'assessoria jurídica del sindicat		
En fer ús dels serveis de formació del sindicat		
En fer ús d'altres serveis del sindicat	2,2%	2,4%
Adreçant-me a la seu del sindicat per iniciativa pròpia	33,3%	33,0%
Altres mitjans	1,8%	1,4%

Font: Enquestes CERES 1998 i 2008.

Mitjans d'afiliació i característiques dels seus usuaris

Per factors demogràfics (vegeu taula annexa al capítol) observem que el mitjà utilitzat per afiliar-se manté molta relació amb l'edat i l'origen, menor amb l'estat civil i amb el sexe. Per factors ocupacionals, molta significació en relació amb totes les variables, excepte amb la promoció i amb el fet de si deixarà la feina o no. En qüestions d'empresa la relació és una mica menor amb la distinció entre sector públic i privat, però la resta de les variables incorporades són molt significatives; no obstant això, no ho és la relació amb els sectors d'activitat. I, per factors sindicals, trobem molta significació en l'associació amb les variables emprades i molt baixa amb l'agrupació federativa. Serà amb aquest conjunt de variables que analitzarem de manera descriptiva les característiques dels usuaris dels diferents mitjans. Recordem que els comentaris s'estableixen comparativament, perquè ja sabem que els afiliats fixos o espanyols són la major part de la mostra, per tant allà on posem fixos o nacionals, aquell mitjà està monopolitzat per ells; si posem temporals o immigrants, els fixos o nacionals continuen predominant-hi, però allà sí que els temporals o immigrants es concentren molt més en l'ús d'aquest mitjà. Així enumerem per a cada mitjà els que més el van emprar, esmentant les característiques amb relació significativa amb els mitjans utilitzats en el moment de l'afiliació; a la taula 4.19 també hem incorporat els percentatges de resposta per cada mitjà per advertir que quan baixem del 10% i, sobretot, del 5%, el marge d'error ja és molt elevat; i, no obstant això, els elements continguts a la taula esmentada i als comentaris que segueixen, sempre són bones orientacions:

- *Mitjançant un company/a de l'empresa.* Afiliats de 55 anys i més, homes, casats. Empleats de serveis i qualificats de la indústria; sense atur ni canvi d'activitat en els darrers 5 anys. Fixos, amb 10 anys o més d'antiguitat a l'empresa. Ingressos de més de 1.800 €, jornada setmanal de 41 hores o més; proporcionalment també trobem aquí més afiliats sense autonomia al treball i en el terreny de la promoció, en canvi, als que han promocionat més; el seu salari el decideix el superior. Considera que no té perspectiva de deixar l'empresa. Comparativament hi ha més afiliats que treballen a empreses de 500 treballadors o més, del sector públic i amb departament de recursos humans a l'empresa i no al centre de treball. Fa més de 10 anys que està al sindicat i un activisme mitjà-alt, i prefereix el comitè d'empresa.
- *Mitjançant un amic de fora de l'empresa.* Afiliats de 35-54 anys, homes, estudis elementals, solters. Han experimentat canvi d'activitat i tenen contracte temporal; fa menys de 3 anys (també els que acumulen més de 20 anys) que és a l'empresa actual; jornades de 36-40 hores a la setmana; no tenen autonomia, ni promoció i proporcionalment n'hi ha més que deixarien l'empresa. Treballen a empreses de menys de 50 treballadors, que han introduït nova tecnologia, i tenen departament de recursos humans al centre (també empren aquest mitjà comparativament més els que no ho saben), però quan el tenen n'informen poc o

mai. Disposen de conveni de sector amb pacte de millora i situació salarial decidida pels superiors. Afiliats amb 2-10 anys de permanència al sindicat, practiquen un activisme baix i no tenen responsabilitat de representació dels treballadors.

- *Mitjançant un familiar o veí.* Sobretot joves de menys de 35 anys; quasi exclusivament nacionals; proporcionalment més dones, amb estudis elementals i solters. També qualificats de la indústria i no qualificats; que han experimentat l'atur i el canvi d'activitat; fa fins a 9 anys que estan treballant a l'empresa privada; comparativament, més empreses de menys de 50 treballadors, amb departament de recursos humans al centre de treball i direcció poc informativa. Amb ingressos de menys de 1.200 €, i jornades de 36-40 hores setmanals; treballen sense autonomia, ni cap promoció; estan coberts per convenis de sector més pacte de millora. Fa de 4 a 10 anys que estan al sindicat, prefereixen l'assemblea, practiquen un activisme baix. Tendeixen a no assumir responsabilitats sindicals.
- *Per un representant del sindicat a l'empresa.* Es tracta d'afiliats de 35-54 anys, estudis mitjans, casats, proporcionalment una mica més d'estrangers. Directius i tècnics. No han experimentat l'atur, contracte fix, a empreses privades, en què acumulen antiguitats de 3-9 anys. Amb ingressos entre 1.200-1.800 €; salari estricte de conveni. Treballen a empreses de més de 500 treballadors, que han introduït nova tecnologia, i tenen departament de recursos humans al centre i direccions que informen sovint els treballadors. Han arribat recentment al sindicat (menys de 2 anys), prefereixen el comitè i mantenen un activisme mitjà-alt.
- *A través d'un representant del sindicat de fora de l'empresa.* Són dones, de menys de 35 anys i també més de 55; amb estudis superiors, casades, espanyoles. Directives i tècniques. No han experimentat l'atur, ni canvis d'activitat; amb contracte temporal o altres. Tenen 10 anys o més d'antiguitat a l'empresa. Són afiliades amb ingressos entre 1.200 i 1.800 €; amb jornades de menys de 36 hores; treballen amb autonomia, però sense promoció i amb salari de conveni. Treballen a empreses públiques i de menys de 50 treballadors, sense departament de recursos humans, però en què la direcció informa. Fa fins a 10 anys que són al sindicat, el prefereixen com a òrgan de representació, practiquen un activisme mitjà-alt i proporcionalment assumeixen més càrrecs de representació a l'empresa.
- *En fer ús de l'assessoria jurídica del sindicat.* Bàsicament homes, de 35-54 anys, amb estudis elementals, solters, espanyols. Qualificats de la indústria. Han experimentat l'atur però no els canvis d'activitat; tenen contracte temporal. També amb 10 anys d'antiguitat o més a l'empresa i els de menys de 3 anys. Afiliats amb ingressos de fins a 1.200 €; amb jornades de 36-40 hores setmanals; sense autonomia i probabilitat de deixar l'empresa, però també els que han experimentat 3 promocions o més. Treballen a empreses privades

de menys de 50 treballadors, que no han incorporat el canvi tècnic. Disposen de conveni d'empresa i salari de conveni. Fa fins a 4 anys que estan al sindicat, sense responsabilitat sindical, baix activisme i preferència pel comitè.

- *En fer ús dels serveis de formació del sindicat.* Afiliats homes de 35 a 54 anys, exclusivament nacionals; amb atur i canvi d'activitat els darrers 5 anys, fixos; menys de 9 anys d'antiguitat a l'empresa. Ingressos de menys de 1.800 €; treballen amb autonomia, però no han experimentat promocions, també aquells que preveuen deixar l'empresa. Treballen a empreses de menys de 99 treballadors. Tenen conveni d'empresa i salari de conveni. Fa entre 2 i 10 anys que són afiliats al sindicat. Són càrrecs sindicals d'empresa, però també afiliats amb baix activisme i preferència pel sindicat com a òrgan de representació a l'empresa.
- *En fer ús d'altres serveis del sindicat.* Afiliats de 35 a 54 anys, dones, casats, espanyols. Han experimentat l'atur, però no el canvi d'activitat. Amb contracte temporal, amb salaris fins a 1.200 €, i salari acordat amb els superiors; no tenen autonomia, ni han tingut cap promoció, però no preveuen deixar l'empresa. Treballen a empreses de 100 a 499 treballadors que no han innovat tecnològicament. Fa de 4 a 10 anys que estan al sindicat. Es caracteritzen pel seu baix activisme i no assumir cap responsabilitat sindical; prefereixen el sindicat com a òrgan de representació a l'empresa.
- *A través de la pàgina web del sindicat.* Joves de menys de 35 anys, exclusivament nacionals, també dones, amb estudis superiors, casats. Han experimentat l'atur, però no el canvi d'activitat en els darrers 5 anys; són afiliats amb menys de 9 anys d'antiguitat a l'empresa. Amb ingressos de menys de 1.200 € (també els superiors als 1.800 €); amb jornades de més de 41 hores setmanals; treballen amb autonomia, però no tenen promoció a l'empresa; busquen una altra feina. Treballen a empreses públiques, de 100 a 499 treballadors, sense introducció de tecnologia, ni departament de recursos humans. Tenen conveni de sector sense pacte de millora. Fa fins a 4 anys que estan al sindicat; es caracteritzen pel baix activisme i per assumir càrrecs d'empresa; tenen preferència pel sindicat com a òrgan de representació a l'empresa.
- *Adreçant-me a la seu del sindicat per iniciativa pròpia.* Preferentment afiliats 35-49 anys, dones, proporcionalment més immigrants. Amb contracte temporal, i menys de 3 anys de permanència a l'empresa. Amb salari de fins a 1.200 €, amb conveni d'empresa i salari mínim. Amb autonomia al treball. Treballen a l'empresa privada, de menys de 99 treballadors, sense innovació tecnològica, ni departament de recursos humans, també amb informació escassa vers els treballadors. Amb 4-10 anys de permanència al sindicat, tenen baix activisme o càrrecs d'empresa; tenen preferència pel sindicat o l'assemblea com a òrgans de representació a l'empresa.

- *Altres mitjans*. Dones, casats, amb estudis superiors. Tenen experiència d'atur i contracte temporal; amb 3-9 anys d'antiguitat a l'empresa (també els de més de 20); treballen a empreses de menys de 99 treballadors. A empreses públiques, amb introducció de tecnologia i departament de recursos humans al centre de treball. Amb ingressos de més de 1.800 €. Tenen conveni de sector amb pacte de millora i salari acordat personalment amb els superiors. Fa més de 2 anys que estan afiliats al sindicat. Assumeixen càrrecs empresa, amb activisme alt i preferència pel sindicat com a òrgan de representació a l'empresa.

La taula 4.19 resumeix aquestes relacions; en tot cas, a tall de conclusió provisional, podem veure que el company d'empresa tendeix a ser utilitzat més pels afiliats centrals, de tipus tradicional (manual, indústria, estudis elementals) i implicació amb el sindicat. L'ús dels sindicalistes de dins i fora de l'empresa com a mitjà d'entrada al sindicat és emprat tendencialment més pels afiliats centrals amb trets emergents (no manuals, nivell d'estudis mitjans o superiors) i també amb implicació amb el sindicat. La iniciativa pròpia, en canvi –més enllà que és el principal mitjà i per tant usat per tot tipus de col·lectiu–, és utilitzat comparativament en major proporció pels afiliats de característiques perifèriques, amb baixa antiguitat a l'empresa, baix salari, contracte temporal i baixa implicació amb el sindicat. Els amics de fora de l'empresa i els familiars o veïns constitueixen un mitjà usat comparativament més per afiliats amb característiques perifèriques i baixa implicació amb el sindicat. En tot cas, fins i tot en els casos de baixa proporció total, la taula 4.19 ens ofereix un perfil de l'usuari que, proporcionalment, tendeix a usar més aquest mitjà; encara que com advertíem al començament de l'apartat, en nombres absoluts siguin els col·lectius amb més pes a la mostra els que predominen en cada mitjà.

Taula 4.19. Mitjans d'afiliació

	Company empresa 21,7%	Amic fora empresa 6,5%	Familiar, veí 8,9%	Sindicalista empresa 20,2%	Sindicalista fora empresa 4,3%	
Edat	55 o més	35-54	Menys 35	35-54	Menys 35	
Sexe	Homes	Homes	Dones	--	Dones	
Estat civil	Casat	Solter	Solter	Casat	Casat	
Estudis	--	Elementals	Elementals	Mitjans	Superiors	
Origen	--	--	Epanyols	Estranger (?)	Epanyols	
Ocupació	Empleat serveis Qualificat indústria	--	Qualificat indústria No qualificat	Directius -tècnics	Directius- tècnics	
Atur	No	--	Sí	No	No	
Canvi activitat	No	Sí	Sí	--	No	
Contracte	Fix	Temporal	Altres	Fix	No	
Antiguitat empresa	10 anys o més	Més de 20	3-9 anys	3-9 anys	10 anys o més	
Ingressos	>1.800 €	--	<1.200 €	1.200-1800 €	1.200-1800 €	
Jornada	41 o més	36-40	36-40	--	Fins a 20 hores 21-36	
Autonomia	No	No	No	--	Sí	
Promoció	3 o més	Cap	Cap	3 o més	Cap	
Deixa empresa?	No	Sí	--	--	--	
Pública/privada	Pública	--	Privada	Privada	Pública	
Dimensió centre	500 i més	Menys 50	Menys 50	Més 100	Menys 50	
Recursos humans	Empresa	Centre No ho sap	Centre	Centre	No	
Nova tecnologia		Sí	--	Sí	--	
Direcció informa	Poc o mai		Poc	Sovint	Sovint	
Conveni	--	Sector i pacte	Sector i pacte	--	--	
Situació remuneració	Decideixen superiors	Decideixen superior	--	Salari conveni	Salari conveni	
Antiguitat afiliació	10 anys o més	2-10 anys	4-10 anys	Fins a 2 anys	Fins a 10 anys	
Càrrecs sindicals	--	Cap	Cap	--	Empresa	
Activisme	Mitjà-alt	Baix	Baix	Mitjà-alt	Mitjà-alt	
Òrgan preferit	Comitè	Assemblea	Assemblea	Comitè	Sindicat	

Font: Enquesta CERES 2008.

	Assessoria jurídica sindicat 1,2%	Serveis formació sindicat 0,6%	Altres serveis sindicat 0,6%	Web sindicat 1,5%	Iniciativa pròpia 33%	Altres mitjans 1,4%
	35-54	35-54 anys	35-54 anys	<35 anys	35-54 anys	--
	Homes	Homes	Dones	Dones	Dones	Dones
	Solter	--	Casat	Casat	--	Casats
	Elementals	--	--	Superiors	--	Superiors
	Espanyols	Espanyols	Espanyols	Espanyols	Immigrants	--
	Qualificats indústria	--	--	Directiu - tècnic empleat serveis	--	--
	Sí	Sí	Sí	Sí	--	Sí
	No	Sí	No	No	--	--
	Temporals	Fixos	Temporals	--	Temporals	Temporals
	<3anys (10-19 anys)	<9 anys	--	<9 anys	<3 anys	3-9 anys; Més 20 anys
	<1.200 €	<1800 €	<1.200 €	<1.200 €; >1.800 €	<1.200 €	>1800 €
	36-40	--	--	41 o més	--	--
	Sí	Sí	No	Sí	Sí	--
	3 o més	Cap	Cap	Cap	--	3 o més
	Sí	Sí	No	Sí	--	No
	Privada	Pública	--	Pública	Privada	Pública
	Menys 50	Menys 99	100-499	100-499	Menys 99	Menys 99
	--	--	--	No	No	Centre
	No	No	No	No	No	Sí
	--	--	--	--	Poc	--
	Empresa	Empresa	--	Sector no pacte	Empresa	Sector i pacte
	Salari conveni	Salari conveni	Acordat personalment	--	Salari mínim	Acordat personalment
	Fins a 4 anys	2-10 anys	4-10 anys	Fins a 4 anys	4-10 anys	>10 anys
	Cap	Empresa	Cap	Empresa	Empresa	Empresa
	Baix	Baix	Baix	Baix	Baix	Alt
	Comitè	Sindicat	Sindicat	Sindicat	Sindicat assemblea	Sindicat

4.6. Motius d'afiliació, mitjans i relacions socials que afavoreixen l'afiliació

Hem trobat interessant fer una anàlisi transversal de les variables afiliatives analitzades fins al moment. De tal manera que podem dir que, amb independència del tipus de xarxa social vinculada amb el sindicalisme, els afiliats amb parella, pares, o altres familiars afiliats sempre esmenten, en primer lloc, la iniciativa pròpia (28-32%) com a mitjà utilitzat per afiliar-se. Els companys de feina es col·loquen en segona posició per les xarxes d'altres familiars i amics; mentre que en el cas dels pares se situen els familiars i en el cas de la parella els sindicalistes de dins l'empresa i els companys de feina (19-25%). A la tercera posició tenim els companys de feina quan es té la parella afiliada i el sindicalista de dins en la resta de xarxes, amb percentatges molt similars al segon mitjà. En el cas del quart mitjà emprat (8-17%) hi ha més variació. No obstant això, només les xarxes formades pels pares afiliats i pels amics o veïns són les úniques amb elevada significació en la seva associació amb els mitjans, mentre les altres dues tenen una relació no significativa.

Esquema 4.1. Relació entre les variables de xarxa afiliativa i els mitjans d'afiliació

Mitjà afiliació	Xarxa afiliativa			
	Parella	Pares	Altres familiars	Amics, veïns
1r lloc	Iniciativa pròpia 28,2%	Iniciativa pròpia 28,5%	Iniciativa pròpia 31,6%	Iniciativa pròpia 32,5%
2n lloc	Sindicalista dins 25,3%	Familiars, veïns 22,8%	Companys feina 19,4%	Companys feina 21,5%
3r lloc	Companys feina 23,8%	Sindicalista dins 19,6%	Sindicalista dins 19,1%	Sindicalista dins 20,5%
4t lloc	Familiars, veïns 9,5%	Companys feina 17,7%	Familiars, veïns 13,6%	Amics de fora 8,5%
Significació	0,143	0,000	0,565	0,000

Font: Enquesta CERES 2008.

Amb independència de la significació de la relació entre la xarxa afiliativa i els motius d'afiliació que està comentada en els paràgrafs que segueixen, per a totes les xarxes es conserva la primera preferència pels valors del sindicat. A partir d'aquí hi ha lleugeres variacions sempre al voltant de les motivacions de tots afiliats, les condicions de treball, la protecció i el suport; per exemple, l'assessorament legal apareix en cinquena posició per a aquells que tenen els pares afiliats.

Esquema 4.2. Relació entre les variables de xarxa afiliativa i els motius d'afiliació

Motiu afiliació	Xarxa afiliativa			
	Parella	Pares	Altres familiars	Amics, veïns
1r lloc	Valors sindicat	Valors	Valors	Valors
2n lloc	Tots afiliats	Tots afiliats	Condicions de treball	Protecció
3r lloc	Protecció	Condicions de treball	Tots afiliats	Condicions de treball
4t lloc	Condicions de treball	Protecció	Protecció	Tots afiliats
5è lloc	Suport	Assessorament legal	Suport	Suport

Font: Enquesta CERES 2008.

Com hem dit, tenir company o parella afiliada al sindicat no implica cap relació significativa amb els mitjans per afiliar-se, però sí amb els motius d'afiliació; i, tot i que baixa, hi ha associació amb la necessitat de suport i de protecció, amb la millora del salari i amb les condicions de treball, així com una associació molt significativa amb l'assessorament legal; en general, assenyalen més aquest motiu d'afiliació aquells que no tenen parella afiliada.

Tenir pare o mare afiliat al sindicat s'associa significativament amb l'incentiu afiliatiu de tenir companys afiliats i amb baixa significació amb l'afiliació motivada pels valors del sindicat i pel suport; la relació s'expressa de manera que aquells afiliats que no tenen pares sindicalitzats estan menys motivats pels companys afiliats o pel suport i, en canvi, aquells que tenen pares sindicalitzats troben més incentius en els valors del sindicat. Com ja hem esmentat, amb els mitjans d'afiliació hi ha una relació altament significativa.

Tenir altres familiars afiliats es relaciona molt significativament amb la motivació que tots els treballadors haurien d'estar afiliats, també amb els valors del sindicat i les condicions de treball, així com amb l'assessorament legal i la formació; i menys significativament amb la protecció, el suport i els serveis. De manera que tenir familiars afiliats implica més acord amb totes aquestes motivacions d'afiliació. La relació amb els mitjans, com hem apuntat, no és significativa.

Tenir amics, veïns o companys afiliats està associat de manera molt significativa amb incentius d'afiliació com la formació i els serveis, i amb menor significació amb els motius de protecció, suport, condicions de treball i assessorament legal. Aquesta relació sempre és positiva, de manera que aquells membres que formen part d'una xarxa d'amics, veïns o companys afiliats assenyalen més aquests motius que no pas els que assenyalen que no disposen d'aquest entramat de relacions.

Si bé hem comprovat la relació entre la xarxa social propera al sindicalisme, que envolta l'afiliat, i els motius d'afiliació, també volem tenir en compte la relació entre motius d'afiliació i mitjans emprats efectivament per afiliar-se. Les línies que segueixen comenten la variació relativa, ja que la relació absoluta entre aquestes dues dimensions pràcticament no ofereix canvis per a cap tipus de motius d'afiliació. Així, tenint en compte els incentius d'afiliació, tots els membres

usen com a mitjans primer la iniciativa pròpia, segon els companys de l'empresa i tercer els sindicalistes de l'empresa; en quarta posició se situen els familiars o veïns. Com podem veure també (esquema 4.3) l'única motivació que varia és la dels companys de feina.

Esquema 4.3

Motius d'afiliació	Mitjans emprats per afiliar-se
Tots els motius excepte pels companys de feina	1. Iniciativa pròpia
	2. Companys de feina
	3. Sindicalistes del centre de treball
	4. Familiars, veïns
Companys de feina	1. Companys de feina
	2. Iniciativa pròpia
	3. Sindicalistes del centre de treball
	4. Familiars, veïns

Font: Enquesta CERES 2008.

D'entrada, l'associació entre mitjans d'afiliació i motius o incentius d'afiliació és molt significativa per a la major part de motivacions, mentre que no és significativa en el cas de la necessitat de suport; és una mica més baixa en la motivació dels valors sindicals i molt poc significativa en l'afiliació motivada pels serveis.

En general, en tots els motius es manté aquest ordre de preferències dels mitjans, en valors absoluts i en percentatge. Però relativament, car quan comparem per a cada motivació els percentatges d'ús i de no ús de cada mitjà identifiquem petites variacions. I, és això, aquestes variacions en les proporcions que afecten col·lectius més reduïts la que apareix reflectida a l'esquema 4.4. Per tant, posant un exemple, podem dir que respecte dels entrevistats motivats principalment pels valors sindicals, el mitjà més emprat proporcionalment pels afiliats amb aquest incentiu és l'amic de fora de l'empresa, seguit de familiars i veïns i l'assessoria jurídica i, el que menys, el representant del sindicat de fora de l'empresa i altres mitjans. Tot i que en valors absoluts l'esquema 4.3 sempre preval.

L'incentiu de les condicions de treball té una relació fortament significativa amb els mitjans. I és un motiu que hem qualificat possiblement a mig camí de la instrumentalitat, la identitat i la funcionalitat protectora. El mitjà proporcionalment més esmentat per aquests afiliats motivats per les condicions de treball és l'assessoria jurídica, seguida de l'amic de fora de l'empresa i la formació i altres serveis; en canvi, els menys esmentats, comparativament, són, per aquest ordre, els serveis sindicals, la pàgina web i el sindicalista de fora de l'empresa.

Tothom hauria d'estar afiliat és el tercer motiu esmentat i té una associació una mica significativa amb els mitjans. El mitjà més esmentat és l'amic de fora de l'empresa o la formació i són poc esmentats la pàgina web i els serveis.

Els afiliats motivats per la necessitat de suport en els problemes de treball com hem dit no ofereixen una variació significativa amb els mitjans d'afiliació utilitzats i, per tant, no hi afegim cap comentari.

La defensa davant de l'empresa, una motivació com l'anterior clarament defensiva, sí té una relació tot i que poc significativa amb els mitjans. Aquí l'afiliació a través d'altres serveis és el mitjà més esmentat, també la iniciativa pròpia o un familiar/veí; la pàgina web la que menys.

Esquema 4.4. Motius d'afiliació i mitjans d'afiliar-se (*)

	Mitjans més emprats	Mitjans menys emprats
Pels valors socials i laborals que representava el sindicat	Amic de fora empresa Familiars o veïns Assessoria jurídica	Sindicat de fora empresa Altres mitjans
Volia millorar les condicions de treball	Assessoria jurídica Amic fora empresa Serveis formació i altres	Serveis sindicals Pàgina web Sindicalista fora empresa
Perquè pensava que tots els treballadors/es havien d'estar afiliats	Amic fora empresa La formació	Pàgina web Serveis
Volia o necessitava suport en els problemes del treball	--	--
Necessitava protecció davant la política laboral de l'empresa	A través dels serveis Iniciativa pròpia Familiar, veí	Pàgina web
Necessitava assessorament legal	Serveis formació i altres Assessoria jurídica Amic fora empresa	Pàgina web Sindicalista fora empresa
Volia millorar el salari i les retribucions	Assessoria jurídica Formació Amic fora empresa	Pàgina web Sindicalista fora Altres mitjans
Perquè molts companys/es de la seva feina estaven afiliats	Company de treball Amic fora empresa	Pàgina web Serveis, Assessoria jurídica
M'havien parlat de les possibilitats de millorar la formació	Formació Pàgina web	Iniciativa pròpia Altres mitjans Assessoria jurídica
Interès pels serveis que ofereix (assegurances, habitatge, turisme)	Formació Amic fora empresa Familiar, veïns	Pàgina web Altres mitjans Iniciativa pròpia Sindicalista empresa

(*) Tots els mitjans tenen una associació molt significativa amb els motius d'afiliació (inferior a 0,005) excepte suport, que no és significatiu, els serveis com a motiu (0,094) i la protecció (0,0010).

Font: Enquesta CERES 2008.

L'assessorament legal té una relació una mica significativa amb els mitjans. Els afiliats incentivats per aquest motiu destaquen per l'ús de mitjans com la formació, l'assessoria jurídica i els altres serveis, en canvi són poc importants el sindicalista de fora de l'empresa i la pàgina web.

La millora del salari és clarament instrumental i té una relació altament significativa amb els mitjans d'afiliació. Els mitjans més esmentats són l'assessoria jurídica, la formació i l'amic de fora de l'empresa; els que menys, la pàgina web, el sindicalista de fora i els altres mitjans.

Els companys afiliats no són una motivació important, però sí significativa en la seva relació amb els mitjans. Naturalment el company de treball i l'amic de fora de l'empresa són els mitjans més esmentats i els que menys la web, els serveis i l'assessoria jurídica.

La formació tampoc és una motivació molt esmentada, però sí relacionada molt significativament amb els mitjans. Els més esmentats, la formació i la pàgina web; els que menys, la iniciativa pròpia, els altres mitjans i l'assessoria jurídica.

Els serveis que ofereix el sindicat són una motivació molt menor i relativament associada amb els mitjans. Els mitjans més emprats pels afiliats motivats pels serveis són la formació, els amics de fora i els familiars o veïns; en canvi la web, els altres mitjans, la iniciativa pròpia i el representant sindical a l'empresa són els mitjans menys emprats pels afiliats motivats pels serveis.

En tot cas, hem observat en aquest apartat que hi ha una certa coherència i una relativa continuïtat en la relació entre incentius o motivacions d'afiliació, xarxes socials i mitjans d'entrada al sindicat.

4.7. Opinions, actituds i valors en relació al sindicat

Finalitzada aquesta descripció al voltant de l'afiliació (motius, mitjans, influències), abordem ara altres aspectes subjectius (que, naturalment, es relacionen amb les motivacions que van conduir als sindicalistes actuals a afiliar-se), que impliquen, així mateix, un autoposicionament en temes importants, com són les opinions, les actituds i els valors individuals enfront de l'ideari i les línies d'acció de l'organització sindical de la qual els entrevistats formen part.

Com podem observar a la taula, aquí recollim d'entrada tres tipus d'opinió. El primer tipus és la confiança amb els sindicalistes de l'empresa, i és la que obté més acord en les respostes dels entrevistats; molt de prop la segueix el grau d'acord dels afiliats amb el fet que els sindicats resolen els problemes concrets de treball; hi ha un lleuger descens en l'acord amb

la confiança que mereixen els sindicalistes de fora de l'empresa. Tot seguit analitzarem cadascuna d'aquestes respostes, i procurarem trobar característiques diferenciadores entre els afiliats segons el seu grau d'acord.

Taula 4.20. Està d'acord o en desacord amb cadascuna de les següents afirmacions?

	El sindicat li resol problemes concrets del treball?	Els sindicalistes a l'empresa li mereixen confiança?	Els sindicalistes de fora de l'empresa li mereixen confiança?
Desacord i molt desacord	17,1%	18,3%	17,7%
Acord i molt d'acord	62,9%	62,4%	54,3%
Ni d'acord, ni en desacord	20,0%	19,3%	28,0%
Total	100%	100%	100%

Font: Enquesta CERES 2008.

L'opinió sobre si el sindicat resol els problemes concrets del treball o no manté una relació molt significativa amb l'activisme i amb l'existència de departament de recursos humans, de manera que són lleugerament més crítics amb el sindicat aquells afiliats que practiquen un baix activisme o tenen departament de recursos humans a l'empresa (però no al centre de treball); i estan més d'acord amb què el sindicat resol problemes els que tenen una dinàmica d'alt activisme o tenen estructura de personal al centre de treball. La significació de la relació és més baixa en el cas de l'òrgan de representació preferit, la remuneració, el conveni, els ingressos o el tipus d'ocupació, de manera que són relativament més crítics, o estan més en desacord amb la frase que el sindicat resol els problemes concrets de treball, aquells que prefereixen el sindicat o l'assemblea com a òrgan de representació, també els que tenen una remuneració decidida pels superiors o acordada personalment, els que no tenen conveni col·lectiu o desconeixen si en tenen, els que tenen ingressos més alts i aquells afiliats amb ocupacions no manuals (tan empleats, com tècnics i directius); el nivell d'acord amb la frase és relativament més alt entre els manuals qualificats i no qualificats, també entre els afiliats amb ingressos mitjans, i conveni d'empresa, així com entre els que prefereixen el comitè com a òrgan de representació. La relació és significativament molt baixa en el cas de l'edat, la trajectòria d'atur i del tipus jurídic d'empresa, i aquí els més crítics són d'una banda els afiliats madurs enfront sobretot dels joves que estan més d'acord amb el fet que el sindicat resol problemes; també són més crítics els que han tingut una experiència d'atur i els del sector públic, enfront dels que mai han estat aturats o treballen a empreses privades.

Taula 4.21. El sindicat li resol problemes concrets del treball

	Freqüència	Percentatge
Molt en desacord	58	6,7%
Més aviat en desacord	91	10,4%
Ni d'acord ni en desacord	175	20,0%
Més aviat d'acord	363	41,5%
Molt d'acord	187	21,4%
Total	876	100%

Font: Enquesta CERES 2008.

La confiança amb els sindicalistes dins de l'empresa està molt significativament associada amb l'atur, el tipus de conveni, l'origen, l'activitat sindical, l'òrgan de preferència, la introducció de nova tecnologia i la disposició de departament de recursos humans per part de les empreses; amb la resta de variables que comentarem en el paràgraf l'associació és molt menys significativa. Pel que fa als estudis, els que tenen estudis superiors tenen menys confiança en els sindicalistes de l'empresa i els que han arribat als estudis mitjans en tenen més; els afiliats estrangers són més crítics que els d'aquí; en el terreny ocupacional, els que han experimentat l'atur i el canvi d'activitat o busquen una altra feina són més crítics que els que no, mentre que els que tenen contracte fix tenen major confiança; per tipus de conveni el nivell de confiança és proporcionalment menor entre els que tenen conveni de sector sense pacte de millora, no tenen o desconeixen si tenen conveni; en el terreny empresarial, els que estan a empreses que no han innovat tecnològicament són més crítics, igual que els que l'empresa no té cap estructura de personal o de recursos humans, mentre que el nivell de confiança és més elevat quan hi ha estructura de personal al centre de treball. En l'aspecte sindical, mostren més acord amb la confiança en els sindicalistes de l'empresa els que estaven afiliats abans de 1998 i menys els que van entrar-hi després (vegeu taula 4.23) –excepte els més recentment afiliats–, també el baix activisme es mostra més crític, mentre que l'alt activisme senyala un major acord amb la frase, igual que els que donen suport al comitè d'empresa com a òrgan més idoni, enfront del sindicat i assemblea car aquests darrers es mostren més crítics.

Taula 4.22. Els sindicalistes a l'empresa li mereixen confiança

	Freqüència	Percentatge
Molt en desacord	65	8,4%
Més aviat en desacord	76	9,8%
Ni d'acord ni en desacord	149	19,3%
Més aviat d'acord	299	38,8%
Molt d'acord	182	23,6%
Total	772	100%

Font: Enquesta CERES 2008.

Taula 4.23. Els sindicalistes de l'empresa li mereixen confiança segons l'antiguitat en l'afiliació

	Desacord i molt en desacord	D'acord i molt d'acord	Total
Fins a 2 anys	18,7%	81,3%	100%
Més de 2 i fins a 4 anys	26,7%	73,3%	100%
Més de 4 i fins a 10 anys	29,1%	70,9%	100%
Més de 10 anys	16,5%	83,5%	100%
Total	22,7%	77,3%	100%

Significació: 0,011.

Font: Enquesta CERES 2008.

Com hem anunciat, la confiança en els sindicalistes de fora de l'empresa obté un menor grau d'acord que les anteriors opinions sobre el sindicat, però no perquè augmenti el desacord, sinó perquè hi ha més afiliats que se situen en un terme mig: ni d'acord ni en desacord. Aquí hi ha relacions molt significatives amb les hores treballades, l'òrgan de representació preferit, la responsabilitat sindical i la presència d'una estructura de personal o de recursos humans; la resta de variables considerades tenen una significació menor o molt baixa. Així, per antiguitat a l'empresa els més crítics són els que porten menys de 9 anys a l'empresa i la major confiança està entre els que acumulen més de 20 anys; també la baixa confiança es localitza proporcionalment més entre els que treballen 41 hores o més, i hi ha més acord amb els que treballen de 36 a 40 hores. Els estrangers també són més crítics. De la mateixa manera, en termes sindicals, la desconfiança amb els sindicalistes de fora se situaria entre els que prefereixen l'assemblea, els que practiquen un activisme sindical baix o els que no tenen cap responsabilitat; en canvi, la confiança amb els sindicalistes externs rep un grau d'acord més alt entre els que prefereixen el sindicat i el comitè d'empresa, els que mantenen una participació elevada en activitats sindicals i els afiliats amb càrrecs sindicals a les empreses. També l'acord és alt entre aquells afiliats que treballen a empreses amb departament de recursos humans al centre de treball, mentre que mostren un desacord elevat els que estan on hi ha departament de personal a l'empresa o no n'hi ha.

No hi ha molts elements comuns entre les respostes a aquestes tres preguntes, però podem dir que l'alt activisme o l'antiguitat sindical elevada o treballar a empreses amb departament de recursos humans al centre de treball afavoreix una opinió més favorable vers l'acció del sindicat i dels sindicalistes; mentre que les experiències precàries i, en sentit contrari, les experiències relacionades amb major capacitat negociadora individual conviden a la crítica.

Taula 4.24. Els representants sindicals de fora de l'empresa li mereixen confiança

	Freqüència	Percentatge
Molt en desacord	53	6,8%
Més aviat en desacord	85	10,9%
Ni d'acord ni en desacord	219	28,0%
Més aviat d'acord	279	35,7%
Molt d'acord	146	18,7%
Total	781	100%

Font: Enquesta CERES 2008.

Quines raons expliquen la no-afiliació dels seus companys de treball?

Aquesta és una qüestió cabdal en la qual hi cercarem, també, l'observació de concordançes amb la resta de preguntes relacionades amb les opinions, els valors i les actituds subjectives dels entrevistats.

El poc interès dels treballadors és la principal raó esgrimida pels afiliats en les dues edicions de l'enquesta comparades (la taula 4.25), per tal d'explicar el perquè els seus companys de feina s'afilien poc o gens. Tot i tenir respostes diferents, veiem també coincidència en el segon motiu: tenint en compte el sistema de relacions laborals espanyol, amb representativitat unitària mitjançant eleccions sindicals i conveni col·lectiu *erga omnes*, s'obtenen els mateixos beneficis tant en el cas d'estar afiliat com no sent membre d'un sindicat; hem de tenir en compte, no obstant, que al marge de la participació electoral o afiliativa, en el cas espanyol, també es pot contribuir participant en les mobilitzacions convocades per les organitzacions sindicals. Observem també que una tercera part dels enquestats remarquen la por de la represàlia de l'empresa; el sistema sindical espanyol continua sent d'oposició entre empresa i representants i això té conseqüències. La crítica a la política afiliativa del sindicat té ara una relativa menor importància (ha passat de 27,5% a 24%). Els afiliats rebutgen també alguns dels estereotips clàssics amb què s'enfoca el sindicalisme des de l'acadèmia i els mitjans de comunicació; per exemple, que no només defensa els treballadors fixos i privilegiats, o que no hi ha un desacord profund entre treballadors i els suposats "professionals" del sindicalisme a les empreses. Des d'un altre punt de vista, per les teories de l'acció col·lectiva i el seu punt de vista d'expectatives racionals individuals, la quota que s'ha pagar per ser membre d'una organització sindical, en el cas català (també espanyol, per compartir els grans eixos que conformen el sistema de relacions laborals), tampoc sembla un entrebanc per a l'afiliació.

Però agrupem ara les respostes des d'un punt de vista més teòric:

- Així, hi ha unes raons, per a la no-afiliació dels treballadors, atribuïbles a l'empresa: represàlia (31%); o el perjudici en la carrera professional (27%) –que també podria ser un motiu individual dels treballadors.
- Altres raons són imputables al sistema de relacions laborals espanyol i al subsistema sindical: mateixos beneficis sense estar afiliat (53%), no activitat sindical a l'empresa (30%).
- Els mateixos treballadors també poden ser causa de no-afiliació: no tenen interès (61%) o són contraris als sindicats (31%).
- El mateix sindicat també pot desplegar factors que dificultin l'afiliació i aquí ens hem centrat una mica més proposant un ventall més ampli de raons: no representa bé els interessos del centre de treball (31%), no fomenta l'afiliació (24%), hi ha desacord amb els sindicalistes de l'empresa (23%), la quota és massa cara (21%), només defensa els treballadors fixos (12%), no es coneix la proposta dels sindicats (38%) –un problema que podria atribuir-se al sistema de relacions laborals, als sindicats, o també als mateixos treballadors.

Taula 4.25. Pensant en els seus companys de treball no afiliats, quina importància dóna als següents motius per explicar que no s'afiliïn als sindicats?

	2008			1998
	Gens/ poc	Alguna	Bastant/ total	Molt i bastant
No interès treballadors	21,7%	17,3%	61,0%	71,8%
Sense afiliar mateixos beneficis	31,1%	16,2%	52,8%	53,0%
No coneixen proposta sindicats	40,6%	21,5%	37,9%	
Por represàlia empresa	50,6%	18,1%	31,3%	31,3%
No representa interessos centre treball	42,8%	26,0%	31,2%	
Contraris a afiliar-se a un sindicat	44,3%	24,9%	30,8%	
No activitat sindical empresa	58,5%	11,4%	30,1%	
Perjudica carrera professional	54,4%	18,3%	27,2%	
Sindicat no fomenta l'afiliació	57,7%	18,0%	24,3%	27,5%
Desacord sindicalistes empresa	50,4%	26,1%	23,5%	
Quota afiliació massa cara	62,3%	16,1%	21,5%	15,8%
Sindicat defensa només fixos	78,5%	9,2%	12,4%	

Font: Enquestes CERES 1998 i 2008.

Si ens fixem en les raons de la no-afiliació atribuïbles a l'empresa, la por de la represàlia està relacionada significativament amb algunes de les característiques dels afiliats (demogràfiques, ocupacionals, sindicals), de manera que a menys nivell d'estudis més acord amb el fet que aquesta por dificulta l'afiliació dels seus companys de feina; també estan més d'acord amb aquesta raó els afiliats del sector privat, o aquells que tenen departament de recursos humans al centre de treball en relació amb la resta de situacions, els que fan més

de 35 hores en referència amb els que en fan més; així mateix es mostren més d'acord amb la por de la represàlia els que tenen conveni de sector amb pacte respecte dels que tenen conveni d'empresa; d'altra banda, els que tenen salari mínim estan menys d'acord que els que tenen salari conveni que assenyalen més la por, i, així mateix, assenyalen més la por de la represàlia de l'empresa els afiliats sense autonomia en el seu treball i sense formació pagada per l'empresa. En termes sindicals, estan més d'acord amb la proposició aquells que s'han afiliat després de 1998 i, concretament, aquells que porten entre 4 i 10 anys de permanència al sindicat; també els que prefereixen l'assemblea estan més d'acord amb la raó de la por de la represàlia.

El perjudici en la carrera és l'altre variable en què l'empresa, o la seva cadena de comandament, pot incidir molt directament. Es mostren més d'acord amb aquesta raó de la no-affiliació dels companys de feina aquells que tenen estudis mitjans respecte de la resta de nivells, els solters i separats en relació amb els casats; els afiliats que treballen en el sector privat, els que tenen salari de conveni amb pacte de millora respecte de la resta; així mateix, els que tenen salari de conveni o decidit pels superiors, els que no tenen autonomia o estan buscant una altra feina també mostren un acord més gran amb l'expressió proposada a la pregunta. De la mateixa manera es pronuncien els que prefereixen l'assemblea com a òrgan de representació.

Pel que fa a raons procedents del sistema de relacions laborals ens fixarem, en primer lloc, en aquells entrevistats que posen l'accent en què els treballadors obtenen els mateixos beneficis tant si estan afiliats com si no ho estan. La resposta es relaciona significativament amb diverses variables de les quals remarcarem els col·lectius que estan més d'acord amb la raó proposada. D'entrada els madurs es mostren més d'acord que la resta de grups d'edat, també els espanyols respecte dels estrangers. Així mateix, subscriuen relativament més aquesta raó els afiliats del sector públic, o els dels serveis respecte de la indústria; o els que fan entre 36 i 40 hores i els que tenen el sou més alt (fins a 1.800 €); també els que tenen conveni de sector amb pacte de millora respecte de la resta de cobertures, o els que tenen estructura de personal en les seves empreses respecte dels que no, així com els que no busquen una altra feina. Sindicalment els que estan més d'acord fa més de 4 anys que estan al sindicat i pertanyen a federacions de serveis.

Pel que fa a la manca d'activitat sindical a l'empresa (que tanmateix pot ser una possible derivació del sistema de relacions laborals), la resposta es relaciona molt significativament amb la major part de les variables que comentarem seguidament (excepte atur, càrrec sindical, règim jurídic de l'empresa i la formació pagada, amb significacions més reduïdes). Així estan més d'acord amb el fet que no anima l'affiliació dels seus companys el baix nivell d'activitat sindical a l'empresa, els que han passat per l'atur, els que tenen menys antiguitat a l'empresa (fins a 3 anys), aquells que treballen en empreses més petites (fins a 50 treballadors), del

sector privat i amb ingressos baixos –sempre en relació amb la resta de categories de les variables comentades. De la mateixa manera s'expressen aquells que no han promocionat o no han fet formació pagada per l'empresa. En el terreny sindical, aquells que tenen conveni de sector (amb pacte de millora o sense) o no en tenen, estan més d'acord amb l'afirmació que no pas aquells que tenen conveni d'empresa, també els que prefereixen el sindicat o l'assemblea al comitè, els que acumulen entre 4 i 10 anys de permanència al sindicat enfront de la resta, els afiliats amb una participació baixa en l'acció sindical i aquells que no han tingut mai responsabilitats enfront dels càrrecs (anteriors o actuals).

Les raons de la no-afiliació atribuïbles als treballadors se centren en el seu baix interès o en l'actitud contrària als sindicats. El baix interès dels treballadors es relaciona significativament amb poques de les variables explicatives que estem utilitzant i amb algunes d'elles la significació és baixa; no obstant això, es pot dir que sostenen més aquesta opinió aquells afiliats amb ingressos baixos, així com els que tenen ingressos més alts, enfront dels mitjans (1.200-1.800 €), també aquells amb una situació de remuneració decidida exclusivament pels seus superiors (en relació amb la resta de situacions), o de la mateixa manera aquells que prefereixen l'assemblea enfront dels que prefereixen el comitè o el sindicat i, per últim, aquells que tenen estructura de personal a l'empresa (i no al centre) en relació amb aquells en altres categories.

Per la seva banda, l'actitud contrària dels treballadors vers el sindicalisme es relaciona significativament amb un ventall més ampli de variables o característiques demogràfiques, ocupacionals i sindicals dels afiliats entrevistats. L'afirmació que els treballadors no s'afilien per ser contraris als sindicats troba més adeptes entre aquells que tenen estudis elementals, estan casats, són fixos, treballen a empreses de fins a 50 treballadors, amb salari de conveni, sense autonomia –sempre en cada variable proporcionalment i comparativament a la resta de categories de la mateixa; també estan més d'acord amb aquesta idea, que explica part dels baixos nivells afiliatius, els que estan coberts per conveni de sector amb pacte de millora enfront d'aquells que tenen conveni d'empresa, o els que practiquen un activisme sindical mitjà vers els que tenen un nivell de participació en accions laborals alt, o aquells que prefereixen l'assemblea enfront dels que estan més a gust sent representats pel sindicat. Són pistes molt lleus i que necessàriament s'hauran d'aprofundir.

El mateix sindicat també té responsabilitat per la no-afiliació i, com hem expressat, les raons són que no representa bé els interessos del centre de treball (31%), que no fomenta l'afiliació (24%), que hi ha desacord amb els sindicalistes de l'empresa (23%), que la quota és massa cara (21%), o bé que només defensa els treballadors fixos (12%) o, la més assenyalada, que no es coneix suficientment la proposta dels sindicats (38%).

Comencem per l'opinió sustentada en deficiències del sindicat en la representació dels interessos dels treballadors al centre de treball. Hi estan més d'acord aquells afiliats que han

experimentat l'atur, treballen als serveis, amb autonomia en el seu treball, amb estructura de recursos humans a les seves empreses i centres de treball; en tots aquests casos sempre en relació amb la resta de categories de les variables corresponents. De la mateixa manera estan més d'acord els que estan coberts per conveni de sector amb pacte de millora respecte dels que tenen conveni d'empresa, aquells que tenen salari de conveni o decidit pels superiors en relació amb la resta de situacions de remuneració. En termes sindicals sustenten comparativament més les deficiències representatives de l'organització aquells que prefereixen l'assemblea enfront del sindicat o el comitè, els que fa entre 4 i 10 anys que estan a CCOO envers els més antics, els que participen mitjanament en relació amb els que practiquen un nivell alt d'activisme, els que mai han tingut responsabilitats sindicals, així com els afiliats de les federacions dels serveis enfront dels de la indústria.

La falta d'interès, o la incapacitat, per fomentar l'afiliació seria una altra raó amb relació significativa amb diferents variables. Els afiliats que comparativament estan més d'acord amb aquesta afirmació són els espanyols respecte dels estrangers; els directius i qualificats de la indústria en relació amb la resta de grups ocupacionals, els que han experimentat l'atur, els que fa menys de 9 anys que estan a l'empresa respecte dels que acumulen 10 anys o més, també aquells que treballen a empreses de menys de 50 treballadors, els que tenen ingressos baixos (fins a 1.200 €) enfront de la resta de trams salarials; aquells que tenen conveni de sector amb pacte de millora vers la resta de formes de cobertura, els que treballen de 36 a 40 hores enfront de la resta de jornades, així com els que no tenen autonomia, ni han experimentat promocions. En termes sindicals sostenen proporcionalment més aquesta opinió els que donen suport a l'assemblea davant dels que prefereixen el comitè d'empresa o el sindicat, els que acumulen entre 4 i 10 anys d'antiguitat vers la resta de trams de permanència al sindicat, els de baix activisme enfront dels que són altament participatius i, finalment, els que no tenen cap responsabilitat de representació dels treballadors en relació amb els que l'han exercit o l'exerceixen.

El desacord amb els sindicalistes de l'empresa, com a raó de no-afiliació, es relaciona molt significativament amb les característiques que utilitzarem en aquest comentari. D'aquesta manera estan més d'acord amb aquesta raó de la no-afiliació dels seus companys de feina, els que fa entre 3 i 9 anys que estan a l'empresa enfront de la resta (sobretot dels que acumulen menys de 3 anys), els d'ingressos baixos respecte dels alts, aquells que tenen conveni de sector amb pacte de millora vers els que estan coberts per convenis d'empresa, els que a l'empresa hi ha estructura de recursos humans (sobretot al centre de treball) respecte dels que no, els que no tenen autonomia en el seu treball, ni han tingut oportunitats de promoció. Entre les característiques sindicals d'aquells que estan proporcionalment més d'acord amb aquesta raó de no-afiliació trobem afiliats que prefereixen l'assemblea al comitè o al sindicat, els que fa entre 4 i 10 anys que estan al sindicat enfront de la resta, els que no han tingut mai cap responsabilitat sindical vers els càrrecs.

La quota massa cara és una afirmació explicativa de la no-afiliació dels companys de feina que es relaciona molt significativament amb les diferents variables comentades en aquest paràgraf (excepte amb la dimensió d'empresa amb una significació baixa). Sostenen proporcionalment més aquesta opinió aquells que tenen estudis elementals respecte de la resta de nivells, també els casats, els qualificats de la indústria i els no qualificats en relació amb els empleats administratius i el personal de serveis. Així mateix, aquells que acumulen entre 3 i 9 anys d'antiguitat a l'empresa enfront de la resta de trams, també els que treballen a les petites empreses (fins a 50 treballadors), en el sector privat, i entre 36 i 40 hores. Donen suport més a aquest parer els afiliats amb conveni de sector amb pacte de millora enfront dels coberts per convenis d'empresa, també aquells que treballen a centres amb estructura de recursos humans respecte de les altres categories (empresa i no presència d'estructura de personal), així com els que no tenen autonomia, ni han experimentat promoció. En el terreny sindical donen suport més a l'argument els partidaris de l'assemblea enfront dels que prefereixen el comitè o el sindicat, els que fa entre 4 i 10 anys que tenen antiguitat respecte de la resta de trams, els que practiquen un activisme mitjà en relació amb els altament participatius.

Que el sindicat defensa només els treballadors fixos es relaciona molt significativament amb moltes característiques dels entrevistats (excepte per la distinció públic/privat). Aquest motiu desincentivador de l'afiliació sindical és sostingut proporcionalment més pels qualificats de la indústria i pels no qualificats respecte de directius, tècnics, empleats administratius i treballadors dels serveis, també per aquells que han experimentat l'atur, o comparativament més pels afiliats amb menys de 9 anys d'antiguitat a l'empresa respecte dels que porten 10 anys o més, també pels que treballen a empreses de menys de 50 treballadors, en el sector privat. També sostenen més aquesta idea els que tenen ingressos baixos, o els que tenen conveni de sector amb pacte de millora o bé desconeixen si tenen o no conveni respecte de la resta de cobertures, o totes les situacions de remuneració respecte dels afiliats amb salari mínim que sostenen poc aquesta raó. De la mateixa manera sostenen més la raó de defensa dels treballadors fixos aquells que tenen estructura de recursos humans al centre de treball respecte de la resta, així com els que no tenen autonomia, ni han experimentat promoció, ni formació. Sindicalment parlant trobem de nou aquells que prefereixen l'assemblea enfront, sobretot, dels que aposten pel sindicat, els que acumulen entre 4 i 10 anys d'antiguitat enfront dels que porten 10 anys o més en l'afiliació, també els alta després de 1998 respecte dels que van ingressar abans, els que practiquen un nivell baix o mitjà d'activisme en relació amb els altament participatius i, per finalitzar, els que mai han exercit càrrec respecte dels que sí.

El desconeixement de la proposta sindical com a qüestió que dificulta l'afiliació dels companys de feina és una resposta que es relaciona amb bastants factors i molt significativament amb tots ells excepte amb el sexe i els càrrecs sindicals. Així, s'observa més acord entre

els entrevistats de menys de 35 anys enfront dels que tenen més de 55, també entre els homes, o entre els que han experimentat l'atur i el canvi d'activitat en els darrers 5 anys; així mateix entre els que fa fins a 9 anys que estan a l'empresa enfront dels que acumulen 10 anys o més. Proporcionalment sostenen més aquesta opinió els temporals, i els que no han experimentat cap promoció en relació amb els que han promocionat 3 vegades o més. També els afiliats coberts per conveni de sector amb pacte de millora, enfront dels que ho estan per convenis d'empresa. En termes sindicals apunten més el desconeixement de la proposta sindical els que no han exercit mai responsabilitats sindicals, respecte dels que sí han exercit càrrecs, també els que practiquen un activisme mitjà, sobretot baix, respecte dels altament participatius en l'acció sindical, també més acord entre els afiliats amb una antiguitat entre 4 i 10 anys en relació amb els que fa 10 anys o més o els que es van afiliar després de 1998 respecte dels que es van afiliar abans.

Esquema 4.5. Raons del per què els companys de treball no s'afilien

	Conveni de sector amb pacte	Sign.	Sense càrrec sindical	Sign.	Activisme	Sign.
No interès treballadors						
No afiliat mateixos beneficis	●	0,000				
No coneixen proposta sindicats	●	0,000	●	0,050	Baix (Mitjà)	0,000
No representa interessos centre	●	0,029	●	0,001	Mitjà	0,019
Por represàlia empresa	●	0,000				
Contraris a l'afiliació sindical	●	0,011			Mitjà	0,001
No activitat sindical empresa	● Amb i sense	0,000	●	0,009	Baix	0,000
Perjudica carrera professional	●	0,016				
Sindicat no fomenta l'afiliació	●	0,001	●	0,000	Baix	0,000
Desacord sindicalistes empresa	●	0,004	●	0,001	Baix – Mitjà	0,061
Quota afiliació massa cara	●	0,002			Mitjà	0,001
Sindicat defensa només fixos	●	0,000	●	0,000	Baix (Mitjà)	0,000

Font: Enquesta CERES 2008.

Es pot observar a l'esquema 4.5 que el tipus de conveni o l'exercici de càrrecs i l'activisme són variables associades, en general, a l'explicació del perquè no s'afilien els treballadors. De manera que els afiliats que tenen conveni de sector o general amb pacte de millora sempre estan més d'acord amb l'afirmació proposada per explicar les raons de la no-afiliació i els que tenen conveni d'empresa estarien menys d'acord; pel que fa als càrrecs, aquells que no han exercit responsabilitats estan més d'acord amb les afirmacions i els que tenen o han tingut càrrec mostren menys acord. En el terreny de l'activisme són els que practiquen un tipus d'activisme mitjà i alt els que més sostenen les raons de la no-afiliació i la referència són els afiliats més participatius en les accions sindicals.

Al costat de les relacions exposades a l'esquema 4.5 respecte de l'opinió sobre el perquè els treballadors no s'afilien al sindicat podem extreure unes conclusions breus i provisionals d'aquest apartat:

- En general els afiliats amb característiques laborals o sindicals secundàries o perifèriques, potser perquè han experimentat la precarietat o hi estan més a prop, o per les característiques del seu treball i condicions de treball, estan més d'acord amb raons de no-afiliació vinculades a: la por de la represàlia de l'empresa, a la falta d'activitat sindical a l'empresa (més els de petites empreses), a la falta de capacitat del sindicat per fomentar l'afiliació, amb el fet que el sindicat només defensa els fixos i al desconeixement de les propostes sindicals per part dels treballadors. En canvi estan en desacord en què la raó sigui que els que estan afiliats obtenen els mateixos beneficis que els que no ho estan (podem suposar que amb coneixement de causa).
- Per la seva banda, els afiliats amb característiques primàries o centrals estan més d'acord amb afirmacions com que obtenen els mateixos beneficis (més els dels serveis), i alguns amb què pot perjudicar la seva carrera; es mostren en desacord, en canvi, amb la falta d'activitat sindical a les empreses (llurs centres segurament són més actius), tampoc subscriuen l'opinió que el sindicat només defensa els fixos, que els treballadors desconeixen la proposta dels sindicats, ni en la falta d'interès o incapacitat dels sindicats per fomentar l'afiliació.
- Finalment, alguns sindicalistes més "militants" són els que apunten el desacord amb els sindicalistes de l'empresa com a causa de la no-afiliació; mentre que d'altra banda no hi ha tendències clares en opinions que posen l'accent en els treballadors o en el cost de la quota.

Acord i desacord dels afiliats amb algunes afirmacions sobre el paper dels sindicats

Recollim en aquest subapartat una altra línia d'interrogació que envolta també opinions al voltant del paper que té el sindicat. Són també autoposicionaments guiats per una escala numèrica i que pretenen la construcció futura d'una tipologia dels sindicalistes no només des d'elements objectius, com ara el sexe, l'edat, l'ocupació, la dimensió d'empresa, el conveni, l'antiguitat al sindicat, etc., sinó també des de les opinions, les actituds i els valors.

Com es pot observar a la taula 4.27 el major grau d'acord (al voltant del 50%) s'obté en l'afirmació que el sindicat permet la identificació amb el moviment obrer i en què, així mateix, facilita permetre opinar sobre els canvis en el lloc de treball.

Taula 4.26. Quin grau d'acord o desacord té amb les següents afirmacions?

	Molt en desacord	Més aviat en desacord	Ni acord ni desacord	Més aviat d'acord	Molt d'acord	Total
El sindicat permet estar en contacte amb altra gent	32,1%	21,1%	22,1%	21,2%	3,5%	100%
El sindicat permet opinar sobre allò que fa	24,0%	17,7%	22,2%	28,1%	7,9%	100%
El sindicat permet influir en altra gent	24,8%	21,6%	21,3%	26,1%	6,2%	100%
El sindicat els identifica amb moviment obrer	15,5%	12,1%	18,9%	33,6%	19,9%	100%
Participar en el sindicat permet opinar sobre canvis lloc treball	14,3%	14,7%	21,8%	33,4%	15,7%	100%
S'obté estatus i reconeixement entre els companys	29,7%	21,7%	24,2%	18,2%	6,2%	100%

Font: Enquesta CERES 2008.

La resta d'opinions proposades obtenen més desacord que acord. Sobretot és el cas de l'afirmació que sosté que el sindicat aporta reconeixement entre els companys o que permet estar en contacte amb altres persones. La influència sobre altra gent o la democràcia i la participació en l'interior del sindicat obtenen també més opinions negatives que positives.

Taula 4.27. Quin grau d'acord o desacord té amb les afirmacions següents?

	Desacord i molt	D'acord i molt	Ni acord ni desacord
El sindicat els identifica amb el moviment obrer	27,6%	53,4%	18,9%
Participar en el sindicat permet opinar sobre canvis lloc treball	29,1%	49,2%	21,8%
El sindicat permet opinar sobre allò que fa	41,7%	36,0%	22,2%
El sindicat permet influir en altra gent	46,4%	32,3%	21,3%
El sindicat permet estar en contacte amb altra gent	53,2%	24,7%	22,1%
S'obté estatus i reconeixement entre els companys	51,4%	24,4%	24,2%

Font: Enquesta CERES 2008.

L'afirmació que el sindicat identifica els afiliats amb el moviment obrer és una opinió molt significativament associada amb les característiques que comentarem seguidament, excepte amb l'ocupació i l'edat, que tenen una significació més baixa. Els més grans són els que estan més d'acord amb el fet que el sindicat afavoreix aquesta identificació, enfront dels madurs; així mateix, es manifesten els tècnics alts i els treballadors manuals qualificats de la indústria enfront dels tècnics baixos i els empleats administratius. També hi estan més d'acord els que tenen salari de conveni enfront dels afectats pel salari mínim, o els que treballen entre 36 i 40 hores en relació amb els que fan més hores setmanals, així com els que no tenen autonomia enfront dels que sí en tenen. En termes sindicals aquesta identificació és més sostinguda

pels afiliats abans de 1998 davant de l'opinió relativament més continguda dels afiliats amb posterioritat.

El sindicat permet opinar sobre els canvis que se succeeixen en el lloc de treball; aquesta opinió adquireix relacions molt significatives amb les característiques dels afiliats aquí comentades, excepte en el cas del règim jurídic de l'empresa, l'ocupació i la promoció. Entre els temporals, o els afiliats de l'empresa pública, predominen més els que estan d'acord respecte dels que estan en desacord, mentre que entre operadors d'instal·lacions i empleats administratius hi ha més proporció relativa dels que no subscriuen l'afirmació; també hi ha més acord comparatiu entre els que tenen conveni de sector amb pacte de millora respecte dels que no tenen pacte de millora, o entre els que tenen salari de conveni vers els situats en el salari mínim; així mateix estan més d'acord els que treballen entre 36 i 40 hores, o entre els que treballen sense autonomia; també entre els que no han promocionat respecte dels que ho han fet en 3 o més ocasions. Des d'un altre punt de vista l'opinió és més subscripta per aquells que tenen estructura de recursos humans al centre de treball respecte dels que la tenen a l'empresa però no al centre; o entre els que mai han exercit una responsabilitat sindical respecte dels que sí han exercit càrrecs de representació dels treballadors.

El sindicat permet opinar sobre allò que fa; una opinió associada molt significativament amb moltes variables o característiques dels afiliats, tot i que la relació és menys significativa en el cas del sexe, la dimensió d'empresa, la situació de remuneració, l'òrgan de representació preferit, la promoció i la recerca d'una altra feina. Pel que fa a l'edat, l'afirmació és més subscripta pels més grans i és rebutjada proporcionalment pels més madurs, també té més suport pels qualificats de la indústria i menys pels no manuals (sobretot empleats administratius). També la subscriuen més els homes, o els afiliats de les empreses més grans enfront de la dimensió que segueix (entre 100 i 499 treballadors), així com els que fan altres jornades enfront dels que realitzen jornada completa; seguint amb característiques laborals, és més subscripta pels que no tenen autonomia o no han promocionat enfront dels que tenen o han promocionat 3 o més vegades; o pels que no busquen una altra feina davant dels que sí. També donen més suport a la frase els que tenen conveni d'empresa o de sector amb pacte de millora en relació amb la resta de cobertures, o els que tenen salari de conveni vers la resta de situacions de remuneració, així com els que tenen estructura de personal al centre enfront dels que la tenen en l'àmbit d'empresa però no de centre de treball. Sindicalment parlant, hi estan més d'acord els que prefereixen l'assemblea en relació amb els partidaris del comitè d'empresa, o els que estan al sindicat des d'abans de 1998 en relació amb els que van arribar-hi després.

El sindicat permet influir en altra gent; una opinió que obté relacions molt significatives amb totes les característiques excepte amb els estudis. Aquesta opinió és més subscripta pels més grans i menys, comparativament parlant, pels madurs, també pels qualificats de la indústria

i pels no qualificats enfront dels tècnics baixos i els empleats administratius. Els homes també hi estan més d'acord que les dones, així com els afiliats amb estudis mitjans respecte de la resta de nivells; també els que tenen conveni d'empresa o de sector amb pacte de millora, respecte de la resta de cobertures, així com els que tenen estructura de personal en el centre de treball enfront dels que la tenen a escala d'empresa però no de centre; també els que no tenen autonomia en el treball o treballen entre 36 i 40 hores hi estan més d'acord. Afiliativament parlant hi estan més d'acord els més antics (afiliats abans de 1998) en comparació amb els afiliats després d'aquesta data.

S'obté estatus i reconeixement entre els companys; per a aquesta opinió les relacions són molt significatives només per a algunes de les característiques com ara l'edat, el tipus de conveni, l'antiguitat afiliativa i la responsabilitat sindical; per la resta de variables esmentades en aquest comentari la significació és relativament baixa.

L'acord amb la idea expressada en la frase és més elevat entre els més grans i és més reduït entre els madurs; també hi ha més acord entre els homes, així com entre els qualificats de la indústria i els no qualificats respecte dels no manuals; també subscriuen més la idea aquells afiliats amb salari baix respecte dels altres trams d'ingressos, així com els que tenen conveni de sector amb pacte de millora respecte dels que no tenen aquest pacte. Sindicalment s'ha de remarcar un major acord proporcional entre els afiliats abans de 1998 respecte dels de després, o dels que practiquen un activisme baix en relació amb els altament participatius, així com dels que no tenen ni han tingut responsabilitats sindicals en comparació amb els que sí que en tenen; finalment més suport entre els afiliats que pertanyen a les federacions d'indústria respecte dels de serveis.

El sindicat permet estar en contacte amb altra gent, una idea que es relaciona molt significativament amb una bona mostra de característiques dels afiliats que esmentarem seguidament; no obstant això, la relació és menys significativa quan parlem de sexe, estudis, dimensió d'empresa, origen, antiguitat afiliativa i formació proporcionada per l'empresa. L'acord amb aquesta idea es mostra més acusat entre els més grans, sobretot en referència als joves on el grau de desacord és relativament més elevat, en què es produeix una gradació reflectida a la taula 4.28.

També hi ha més acord entre els qualificats de la indústria en relació amb els tècnics alts i els empleats administratius; així com entre els homes o els afiliats amb estudis elementals i els estrangers respecte a les dones, els que han assolit estudis superiors i els espanyols. Així mateix subscriuen més aquesta opinió els afiliats que treballen en empreses de menys de 50 treballadors sobretot en referència als ocupats en centres entre 100 i 499; més acord entre els que tenen salaris més baixos (menys de 1.200 €) vers els salaris més alts (fins a 1.800 €); s'observa, tanmateix, una dinàmica similar entre

els que tenen conveni d'empresa respecte dels que tenen conveni de sector (sobretot sense pacte de millora).

Tenir estructura de recursos humans al centre o no tenir-ne cap és una característica dels que mostren més acord amb la frase que encapçala l'apartat, enfront del major desacord mostrat per aquells que tenen responsable de personal a escala d'empresa, però no de centre de treball; idèntica dinàmica entre el que no tenen autonomia, ni han fet formació o no han promocionat, respecte dels que sí que tenen autonomia, han fet formació proporcionada per l'empresa o han pujat de categoria 3 o més cops. En termes afiliatius, l'acord més gran es localitza entre els que fa que estan al sindicat des d'abans de 1998.

Taula 4.28. El sindicat permet estar en contacte amb altra gent segons l'edat

Edat	Gens, molt poc	Bastant, d'acord	Total
Menys de 35 anys	27,1%	20,0%	24,8%
De 35 a 54 anys	58,8%	54,2%	57,3%
55 anys i més	14,1%	25,8%	17,8%

Font: Enquesta CERES 2008.

Per concloure aquest apartat i sobre la base de la taula 4.29 avancem algunes idees. Així, en general en aquest punt hi ha una opinió o un grau d'acord amb les frases proposades bastant homogeni. És a dir que el grau d'acord més elevat coincideix bastant amb els afiliats homes, més grans d'edat, qualificats de la indústria, que treballen sense autonomia, amb estructura de personal al centre, conveni de sector amb pacte de millora o bé conveni d'empresa, també salari de conveni i afiliat abans de 1998. I aquest afiliat amb una opinió més coincident amb beneficis o situacions derivades del fet d'estar sindicat s'enfronta també a una opinió contrària que defineix també, i repetim a diferència d'altres preguntes, un perfil bastant homogeni d'afiliats madurs, dones, treballadors no manuals, amb autonomia, estructura de personal a l'empresa però no al centre de treball, amb conveni de sector sense pacte de millora (o altres regulacions), amb salari mínim i afiliat després de 1998. Per als primers, el sindicat els identifica amb el moviment obrer, els permet opinar sobre el funcionament de la mateixa organització i del seu lloc de treball, els permet estar en contacte amb altra gent, sentir-se respectat i, fins i tot, influir; mentre que per als segons el grau d'adscripció a aquestes asseveracions és molt menor.

Aquest conjunt de preguntes versen sobre la identificació, la participació i el factor o incentiu relacional i, també, en general podem dir que aquells afiliats que estan més d'acord tenen unes característiques que es corresponen al treballador tradicional de l'etapa industrial; mentre que el desacord està sobretot en el relleu no només generacional, sinó també sectorial (serveis), etc. Potser on aquesta divisió està més ben dibuixada és en la darrera afirmació de la taula: el sindicat permet estar en contacte amb altra gent, on en les dues columnes es distribueixen de forma neta característiques de dues etapes de les relacions laborals i del sindicalisme.

Taula 4.29. Algunes opinions sobre el sindicat

	El sindicat els identifica amb moviment obrer		Participar en el sindicat permet opinar sobre canvis lloc treball		El sindicat permet opinar sobre allò que fa	
	Més acord	Més desacord	Més acord	Més desacord	Més acord	Més desacord
Edat	Més grans	Madurs			55 i més	35-54
Sexe					Home	Dona
Estudis						
Estat civil						
Origen						
Ocupació	Qualificats indústria i tècnics alts	Tècnics baixos, empleats		Operadors Empleats admtiu.	Qualificats indústria	No manuals, empleats admtiu.
Atur						
Canvi activitat						
Contracte			Temporals			
Temps empresa						
Ingressos						
Hores treballades	36-40	41 o més			36-40	21-35
Jornada			36-40 hores		Altres	Completa
Autonomia	No	Sí	No		No	Sí
Promoció			No	3 o més	No	3 o més
Formació						
Busca feina					No	Sí
Pública/privada			Pública			
Indústria/serveis						
Dimensió centre					>500	100-499
Recursos humans	Centre	Empresa			Centre	Empresa
Conveni			Sector i pacte	Sector sense pacte	Empresa Sector pacte	Resta regulacions
Situació de remuneració	Salari conveni	Salari mínim	Salari conveni	Salari mínim	Salari conveni	Resta situacions
Temps afiliació	>10 anys	<9 anys			>10 anys	Fins a 2 anys
Afiliat 1998	Abans	Després			Abans	Després
Activisme						
Càrrec sindical			No	Empresa		
Òrgan preferit					Assemblea	Comitè
Federacions						

Font: Enquesta CERES 2008.

El sindicat permet influir en altra gent		S'obté estatus i reconeixement entre els companys		El sindicat permet estar en contacte amb altra gent	
Més acord	Més desacord	Més acord	Més desacord	Més acord	Més desacord
55 i més	35-54	55 i més	35-54	Més grans	Més joves
Homes	Dones	Homes	Dones	Homes	Dones
Mitjans	Resta nivells			Elementals	Superiors
				Estrangers	Espanyols
Qualificats indústria, no qualificats	Empleats, tècnics	Qualificats indústria, no qualificats		Qualificats indústria	Tècnics alts, empleats admtiu.
		<1.200 €	>1.200 €	<1.200 €	>1.800 €
				36-40	
No	Sí			No	Sí
				No	3 o més
				No	Sí
				<50	100-499
Centre	Empresa			Centre o no recursos humans	Empresa
Empresa Sector pacte	Resta regulacions	Sector pacte	Sector sense pacte	Empresa	Sector (sense pacte)
>10 anys	Fins a 4 anys			Més 10 anys	
Abans	Després	Abans	Després		
		Baix	Alt		
		No càrrec	Empresa		
		Indústria	Serveis		

4.8. Serveis sindicals. Ús i opinió.

Finalitzarem aquest capítol amb un apartat ja clàssic de les enquestes d'afiliació: l'ús i l'opinió sobre els serveis sindicals. La primera qüestió ens remet a circumstàncies objectives que aporten la rellevància quantitativa dels serveis, tot i que també farem una referència al tipus d'usuari i, naturalment, per alguns usuaris aquell servei quantitativament poc important per al conjunt de l'afiliació pot ser fonamental. L'opinió constitueix també una guia per a la disposició de serveis, però també en futurs aprofundiments un element de referència en l'establiment dels diferents tipus d'afiliats segons opinions, actituds, valors. També incorporarem aquí algunes preguntes referides a la premsa sindical i la nova figura del síndic de l'afiliat.

Taula 4.30. Ha utilitzat o ha participat dels següents serveis sindicals?

	1992	1998	2008		
			Sí	No	N =
Assessoria jurídica i tècnica	23,6%	27,4%	39,3%	60,7%	1.057
Assessoria sindical	--	18,0%	43,8%	56,2%	1.056
Cursos de formació sindical	6,4%	5,6%	19,8%	80,2%	1.055
ASSOC, assessorament desocupats	--	1,6%	2,8%	97,2%	1.050
CEPROM formació professional ocupacional i contínua	1,7%	6,0%	12,9%	87,1%	1.052
Formació d'adults	--	1,6%	3,7%	96,3%	1.054
Residències de temps lliure	1,6%	0,8%	2,9%	97,1%	1.054
Agència de viatges	3,3%	1,6%	3,3%	96,7%	1.056
Servei d'assegurances	5,6%	2,1%	6,8%	93,2%	1.054
Serveis al consum	--	--	6,4%	93,6%	1.053
Cooperativa d'habitatge	4,3%	1,1%	3,4%	96,6%	1.053
CITE centre d'informació als treballadors estrangers	--	--	1,4%	98,6%	1.047

Font: Enquestes CERES 1992, 1998 i 2008.

Tal com es pot observar, el servei més utilitzat és l'assessoria sindical (44%), seguit de l'assessoria jurídica i tècnica (39%); la utilització de la formació sindical és sensiblement menor (20%), tot i que no exhaureix els serveis formatius ja que el CEPROM asoleix un 13%. La resta de serveis implica sempre menys del 10% o, fins i tot, menys del 5%. Si contemplem la taula següent veiem que la majoria dels afiliats utilitza cap o bé un sol dels serveis del sindicat; entre els usuaris la major part utilitza entre 1 i 2 serveis (45%) i el 21% ha utilitzat 3 serveis o més. En general, respecte de les enquestes anteriors, es mostra un increment en l'ús dels serveis, sobretot d'aquells més consolidats i amb més ús tradicionalment: assessorament jurídic, sindical, formació sindical, CEPROM, sense que l'ordre de preferències experimenti grans variacions. També s'ha de tenir en compte que s'han afegit nous serveis.

Taula 4.31. Quantitat de serveis utilitzats per afiliat en els darrers 3 anys

	Freqüència	Percentatge
0	353	33,1%
1	278	26,1%
2	201	18,8%
3	119	11,2%
4	63	5,9%
5	33	3,1%
6	11	1,0%
7	7	0,6%
8	2	0,1%
12	1	0,1%
Total	1067	100%

Font: Enquesta CERES 2008.

Resumint-ne els perfils dels usuaris dels serveis del sindicat presents a la taula 4.32 podem dir el següent:

- En primer lloc, recorre la major part dels serveis el fet d'una certa implicació amb el sindicat, sigui per l'antiguitat o, sobretot, per cert grau d'activisme i l'exercici de càrrecs. Aquest és un indicador clar i comú de l'ús dels serveis, també dels serveis amb menys clientela.
- L'assessoria jurídica o els serveis al consum són emprats per afiliats associats als diferents segments (primari i secundari) del mercat de treball, mentre que l'assessoria sindical sembla més utilitzada pels primaris (pel tipus d'ocupació més estable i comparativament millors condicions de treball).
- Els afiliats amb posició ocupacional més estable (sigui per les mateixes condicions d'ocupació o de treball, o pel tipus d'empresa en què desenvolupen la seva feina), estan proporcionalment més presents en l'ús de serveis com la formació sindical i la formació professional (CEPROM), també en les assegurances.
- Tot i que amb característiques primàries o centrals, la clau d'identificació dels usuaris de serveis com les residències de temps lliure i l'agència de viatges és l'edat (més de 55 anys).
- Pel que fa a la cooperativa d'habitatge, a banda de certes característiques primàries d'ocupació i treball, la clau sembla ser l'edat (menys de 35 anys).
- Els afiliats amb posició ocupacional més feble (experiència d'atur, temporalitat, qualificació i nivell d'estudis baixos), es concentren relativament més en serveis com l'assessorament de desocupats (ASSOC), o la formació d'adults; aquí la clau és l'experiència d'atur, però també tenen en comú la major presència de dones.
- Pel que fa al centre d'informació als treballadors estrangers (CITE), la clau naturalment és l'origen geogràfic, però també les característiques ocupacionals i de treball secundàries dels usuaris estrangers.

Taula 4.32. Característiques dels usuaris dels diferents serveis. Perfils dels que han utilitzat més el servei

Assessoria jurídica i tècnica	Més de 35 anys; menys de 9 anys a l'empresa; sector privat; ingressos <1.200 €; jornada parcial; han canviat d'activitat professional; conveni de sector amb pacte de millora; estructura de personal al centre; qualificats de la indústria, no qualificats, tècnics i professionals alts, empleats restauració; busca una altra feina; prefereixen l'assemblea i el comitè al sindicat; activisme alt; càrrec sindical.
Assessoria sindical	35-54 anys, comandaments i tècnics, qualificats indústria; conveni de sector sense pacte de millora; estructura de recursos humans al centre; 3 promocions o més; alt activisme; càrrecs sindicals.
Cursos de formació sindical	35-54 anys, estudis mitjans i superiors, espanyols; qualificats de la indústria, comandaments i tècnics; no atur, no canvi d'activitat; 10 anys o més empresa; >50 treballadors; sector públic, introducció nova tecnologia, recursos humans al centre; conveni de sector amb pacte, salari conveni, jornada completa, amb promoció, amb formació pagada per l'empresa; més de 10 anys al sindicat (afiliat abans 1998), alt activisme, càrrec sindical, federacions de serveis.
ASSOC, assessorament desocupats	Dones; estudis elementals; en atur i canvi d'activitat darrers 5 anys; qualificats indústria, ingressos <1.200 €; no han promocionat; no tenen conveni o ho desconeix; altres jornades; sector públic, no introducció de nova tecnologia; baix activisme o càrrecs sindicals d'empresa i estructura.
CEPROM formació professional ocupacional	Estudis mitjans; comandaments i tècnics de suport; conveni de sector (amb i sense pacte de millora), autonomia en el treball i promoció; més de 10 anys empresa; sector públic, entre 50 i 500 treballadors, estructura de recursos humans al centre (i a l'empresa); preferència pel comitè d'empresa, més de 10 anys al sindicat (afiliat abans de 1998), alt activisme i càrrecs sindicals.
Formació d'adults	Dones, solters; atur darrers 5 anys, busca altra feina; empreses de més de 50 treballadors; baix activisme, federacions de serveis.
Residències temps lliure	A més edat més ús, espanyols; 10 anys o més empresa, autonomia en el treball, promoció, no busca altra feina.
Agència de viatges	55 i més anys; no atur ni canvi d'activitat; 20 anys o més a empresa, ingressos superiors als 1.800 €, 3 promocions o més; sector serveis, empresa pública; 10 anys o més al sindicat (afiliat abans 1998), càrrec empresa i estructura.
Servei assegurances	35 o més anys, casats; empleats administratius, tècnics suport, qualificats indústria; no han canviat d'activitat, 10 anys o més a empreses de més de 50 treballadors; amb autonomia, 3 promocions o més, no busquen altra feina; preferència per comitè, 10 anys o més al sindicat (afiliat abans de 1998), alt activisme, càrrecs sindicals.
Serveis al consum	Estudis superiors; temporals; ingressos superiors a 1.800 €, 3 promocions o més, formació empresa, no busca altra feina; sector públic; més de 4 anys afiliat, alt activisme, càrrecs sindicals.
Cooperativa d'habitatge	Menys de 35 anys; empreses de 100 treballadors o més; salari acordat amb superiors; baix i alt activisme; acumulació de càrrecs i cap responsabilitat.
CITE centre d'informació treballadors estrangers	Tendència a menys nivell d'estudis; estrangers; sense autonomia en el treball, busca altra feina.

Font: Enquesta CERES 2008.

Els usuaris dels serveis els qualifiquen molt positivament; així, la bona opinió quasi sempre supera el 80% i només en el cas de la cooperativa d'habitatge l'opinió dolenta supera el 10%; en la resta és el regular qui absorbeix la posició crítica. Els casos que sobresurten per ser avaluats més positivament (92%) o més negativament (71,5%), corresponen a serveis de poc ús pel conjunt d'afiliats.

Taula 4.33. Opinió sobre l'ús dels serveis

	2008			1998	
	Dolenta	Regular	Bona	N	Bona
Assessoria jurídica i tècnica	7,5%	11,6%	80,8%	385	83,4%
Assessoria sindical	3,7%	10,2%	86,1%	452	80,3%
Cursos de formació sindical	3,4%	12,3%	84,4%	204	85,6%
ASSOC, assessorament desocupats	6,7%	1,5%	91,9%	26	
CEPROM formació professional ocupacional i contínua	2,1%	12,7%	85,1%	130	90,5%
Formació d'adults	2,6%	13,3%	84,7%	41	
Residències de temps lliure	9,6%	4,8%	85,6%	31	
Agència de viatges	6,5%	3,6%	90,0%	35	
Servei d'assegurances	6,8%	4,8%	88,4%	64	
Serveis al consum	2,6%	17,2%	80,3%	77	
Cooperativa d'habitatge	12,0%	16,5%	71,5%	46	
CITE centre d'informació als treballadors estrangers	0,0%	20,5%	79,5%	16	

Font: Enquestes CERES 1998 i 2008.

El síndic de l'afiliat

La figura del síndic de l'afiliat no és molt coneguda entre els afiliats entrevistats; només el 17% afirma conèixer-la. Aquí hem fet una comprovació del grau de coneixement d'aquesta figura al servei de l'afiliat en funció de la relació amb el sindicat i per això hem tingut en compte tres variables: els anys d'afiliació, l'exercici de càrrecs i l'activisme; per totes elles la relació amb el coneixement de la figura del síndic és molt nítida i directa, a més de significativa. D'aquesta manera, si tenim en compte l'antiguitat, a més antiguitat més coneixement de la figura i, en el cas dels càrrecs el coneixement més gran s'associa, d'entrada, amb la participació d'una o altra forma en l'estructura organitzativa del sindicat. També l'augment del nivell d'activisme comporta més coneixement de la nova figura posada a disposició dels afiliats.

Taula 4.34. Coneix la figura del síndic de l'afiliat?

	Freqüència	Percentatge
Sí	168	17,4%
No	799	82,6%
Total	967	100%

Font: Enquesta CERES 2008.

Taula 4.35. Coneixement del síndic de l'afiliat segons antiguitat afiliativa

Antiguitat afiliació	Coneix la figura del síndic de l'afiliat?		Total
	Sí	No	
Fins a 2 anys	9,2%	90,8%	100%
Més de 2 i fins a 4 anys	12,2%	87,8%	100%
Més de 4 i fins a 10 anys	18,2%	81,8%	100%
Més de 10 anys	21,4%	78,6%	100%
Total	17,1%	82,9%	100%

Significació: 0,004.

Font: Enquesta CERES 2008.

Taula 4.36. Coneixement del síndic de l'afiliat segons exercici de càrrecs sindicals

Càrrecs sindicals	Coneix la figura del síndic de l'afiliat?		Total
	Sí	No	
Només d'empresa	18,7%	81,3%	100%
D'empresa i estructura	44,6%	55,4%	100%
Només estructura	28,6%	71,4%	100%
Cap responsabilitat	13,6%	86,4%	100%
Total	17,0%	83,0%	100%

Significació: 0,000.

Font: Enquesta CERES 2008.

Taula 4.37. Coneixement del síndic de l'afiliat segons la participació activa en les accions sindicals

Activisme	Coneix la figura del síndic de l'afiliat?		Total
	Sí	No	
Baix	13,0%	87,0%	100%
Mitjà	16,0%	84,0%	100%
Alt	28,2%	71,8%	100%
Total	17,4%	82,6%	100%

Significació: 0,000.

Font: Enquesta CERES 2008.

Recordem aquí la relació tan significativa entre càrrecs i antiguitat afiliativa. Tal com es pot observar a la taula 4.38 els responsables d'empresa i estructura són els més antics; en l'estructura i l'empresa s'observa, comparativament, una renovació més gran o una menor antiguitat afiliativa. I, lògicament, els membres que han arribat més recentment al sindicat tenen menor accés a la responsabilitat sindical.

Taula 4.38. Responsabilitats sindicals i antiguitat en l'afiliació

Percentatges	Fins a 2 anys	Més de 2 i fins a 4 anys	Més de 4 i fins a 10 anys	Més de 10 anys	Total
Només empresa	11,7%	7,6%	30,2%	50,5%	100%
Empresa i estructura	1,5%	1,5%	12,1%	84,8%	100%
Cap responsabilitat	15,8%	21,6%	36,2%	26,3%	100%
Total	13,6%	16,2%	32,9%	37,2%	100%

Significació: 0,000.

Font: Enquesta CERES 2008.

Valoració de la informació rebuda des del sindicat

En general els afiliats entrevistats opinen per sobre del 60% que reben bastant o molta informació sobre els convenis col·lectius, la política i les decisions del sindicat o els drets laborals (vegeu taula 4.39). No sobresurt cap apartat per acumular a la vegada menys opinions positives i més de negatives. En tot cas la informació sobre el conveni és la més ben valorada, seguida de la referida als drets laborals i la que menys és la relacionada amb el mateix sindicat, però com dèiem la distància entre la millor valorada i la pitjor és de 5 punts.

També hem volgut comparar aquí la valoració dels serveis d'informació en funció de tres característiques sindicals importants (vegeu taules 4.40 a 4.42) com són l'antiguitat, l'assumpció de responsabilitats de representació i el grau de participació en les accions sindicals a què els afiliats són convocats. D'aquesta manera s'observa que la valoració sobre la informació s'incrementa conforme augmenta el tram d'afiliació i això es fa més evident en la informació sobre les polítiques i les decisions del sindicat, en la qual la distància entre la valoració dels afiliats més recents i els més antics és màxima (més de 20 punts). Les relacions entre aquestes característiques són molt significatives estadísticament, excepte en el cas de la informació sobre els drets laborals dels afiliats.

Pel que fa als càrrecs sindicals, també s'aprecia una progressió similar, és a dir que s'observa una millor valoració de la informació sindical en la mesura que passem de no tenir cap responsabilitat a l'exercici passat o actual de càrrecs. Normalment els càrrecs d'empresa valoren millor la informació rebuda des del sindicat que els dobles responsables, excepte en el cas del conveni.

Taula 4.39. Valora la quantitat d'informació que reps del sindicat sobre diversos aspectes

Informació del sindicat sobre:	Gens	Poca	Alguna	Bastant	Molta	Total
Conveni	8,7%	11,2%	13,7%	38,8%	27,6%	100%
Política i decisions orgàniques	9,6%	10,6%	21,0%	40,0%	18,7%	100%
Drets laborals	8,7%	10,7%	18,0%	38,4%	24,2%	100%

Font: Enquesta CERES 2008.

Taula 4.40. Valoració de la informació i antiguitat al sindicat

Antiguitat al sindicat	Conveni	Política sindical	Drets
Fins a 2 anys	56,5%	41,8%	55,7%
Més de 2 i fins a 4 anys	64,5%	56,4%	56,6%
Més de 4 i fins a 10 anys	66,8%	60,8%	64,3%
Més de 10 anys	72,0%	64,7%	67,3%
Total	66,7%	59,0%	62,9%
Significació	0,008	0,000	0,148

Font: Enquesta CERES 2008.

Taula 4.41. Valoració de la informació i responsabilitat sindical

Càrrec sindical	Conveni	Política sindical	Drets
Només d'empresa	73,7%	64,2%	69,7%
D'empresa i estructura	79,6%	63,7%	65,3%
Cap responsabilitat	62,8%	56,2%	58,5%
Total	66,6%	58,7%	62,6%
Significació	0,002	0,000	0,000

Font: Enquesta CERES 2008.

En matèria de drets laborals i de conveni, i, així mateix, amb unes relacions molt significatives, el grau de participació més gran dels afiliats comporta una millor valoració dels serveis d'informació sindicals. En el cas de la informació sobre el mateix sindicat, els activistes mitjans i els altament participatius coincideixen.

Taula 4.42. Valoració de la informació i participació activa en les accions sindicals

Activisme	Conveni	Política sindical	Drets
Baix	56,3%	53,1%	53,8%
Mitjà	68,2%	62,5%	64,0%
Alt	77,0%	62,7%	76,4%
Total	66,4%	58,8%	62,5%
Significació	0,000	0,000	0,000

Font: Enquesta CERES 2008.

En relació amb la premsa sindical, un 47% hi dedica alguna estona, mentre que en el cas del *Lluita obrera* el percentatge augmenta fins al 83% i un 27% hi dedica molt temps. Si comparem amb les tres variables sindicals comentades més amunt, trobem que les relacions són molt significatives i més o menys segueixen el mateix comportament remarcat pels serveis informatius, tot i que amb petites variacions. De manera que per cada tram de permanència al sindicat que pugem augmenta la lectura d'un i altre tipus de premsa i revistes (generals i sindicals); pel que fa als càrrecs, la distància entre lectors i no lectors es produeix entre els doblement responsables enfront dels càrrecs d'empresa i els sense càrrec (ja que la distància entre els dos darrers és molt curta); un comportament que es correspon amb la baixa distància entre el menor nivell de lectura del baix i el mitjà activisme, respecte del relativament elevat nivell d'aquells que tenen una alta participació en la vida activa del sindicat.

Taula 4.43. Llegeix habitualment?

	Lluita obrera	Premsa i revistes generals
Sí, hi dedico molt o bastant de temps	26,6%	12,9%
Sí, hi dedico poc o molt poc temps	56,1%	34,9%
No	17,3%	52,2%
Total	100%	100%
N=	1062	1061

Font: Enquesta CERES 2008.

Resum

Com hem vist en aquest capítol, el compromís dels membres del sindicat amb l'organització l'hem calibrat des d'òptiques molt diferents, emprant-hi no només matèries varies, sinó també elements objectius i subjectius.

D'entrada hem observat que les federacions de serveis tenen més pes que les industrials, i això permet parlar de la immersió de CCOO en la societat postindustrial. Aquest canvi implica una posada al dia no només de la base afiliativa, sinó també de les demandes i línies d'acció, així com de les estructures d'organització i participació. Continuant amb les federacions, els afiliats industrials, tot i que s'han diversificat prou en col·lectius diferents, encara recorden en la seva composició l'etapa més homogènia de les relacions laborals tradicionals. En canvi, en els serveis la diversitat és més elevada, i es denota la distància entre aquells afiliats amb característiques de treballador primari o central, respecte d'aquells amb característiques secundàries o perifèriques.

La qüestió federativa es relaciona més del que sembla amb el pas del temps, mesurat en aquest cas per la permanència al sindicat. En les 3 enquestes realitzades fins al moment

sobre l'afiliació a CCOO de Catalunya, s'observa una forta renovació en l'entrada afiliativa; fins al punt que a l'enquesta actual hi ha una línia clara entre els membres d'abans i després de 1998 (més o menys de 10 anys d'afiliat) i són aquests darrers amb un 62,5% del total els que predominen (2/3 parts). Les implicacions d'aquest fenomen són importants, ja que marca una línia de frontera entre els afiliats industrials i els afiliats postindustrials, o entre els afiliats identitaris (participació en el final de la dictadura i en la consolidació democràtica) i l'afiliació actual motivada per incentius d'ordre divers. Això ens permet posar sobre el paper altres diferències com ara l'estabilitat, el nivell més baix d'estudis, el caràcter manual, l'activisme sindical dels afiliats abans de 1998, respecte dels afiliats de després; amb un nivell d'estudis més alt, que han experimentat més les incerteses dels mercats laborals, o que incorporen en el seu interior col·lectius més diversos (serveis, dones, joves, immigrants, no manuals...), i més dificultats a la permanència i a la participació en la vida sindical. En definitiva aquesta distància de 10 anys (1998-2008) permet observar una distinció bastant neta en les característiques demogràfiques, ocupacionals i sindicals dels afiliats que redunda en la distinció entre primaris i secundaris exposada en el cas federatiu i que té continuïtat en la distribució de les respostes a les qüestions subjectives sobre opinions, valors i actituds.

Un altre aspecte que s'ha de remarcar és que el 20% dels entrevistats va estar afiliat a un altre sindicat. En general, es pot dir que són afiliats que, per les seves característiques, tenen més oportunitats ocupacionals i aprofiten els avantatges organitzatius del sistema de relacions laborals català i espanyol.

També s'observa una elevada intensitat de xarxes socials i familiars acompanyant l'afiliat a CCOO. Així, el 70% dels entrevistats afirmen tenir companys, amics o veïns afiliats i una proporció encara més elevada afirma tenir algun familiar afiliat (un 45% tan proper com els pares o la parella). En aquest apartat una conclusió clara és que hi ha una relació significativa i important entre el fet d'estar afiliat i l'entorn social al qual es pertany (família, amics, veïns, companys de feina).

Els membres del sindicat es van afiliar sobretot pels valors socials i laborals que representa el sindicat (72%), però hi ha altres cinc motivacions importants que abracen entre el 61 i el 66% dels entrevistats. Així, trobem, en el sentit identitari de la primera, l'incentiu que tots els treballadors han d'estar afiliats; en el sentit funcional del sindicat, és a dir, d'oferir aixopluc i protecció, localitzem la protecció davant de l'empresa, el suport en els problemes de treball i l'assessorament legal; finalment, amb cert caràcter instrumental, però no exclusivament, l'incentiu de la millora de les condicions de treball. També aquí s'observa que els afiliats que tenen o han tingut relació amb la precarietat o inestabilitat troben més incentiu per a l'afiliació en les motivacions de defensa. D'altra banda, els membres de més edat i que acumulen més temps d'antiguitat a l'empresa i al sindicat s'identifiquen més amb incentius identitaris i de sociabilitat. Els incentius instrumentals semblen barrejar afiliats amb certa

capacitat negociadora (molt temps d'afiliació, càrrecs sindicals, conveni d'empresa), amb afiliats amb característiques secundàries o perifèriques, com ara estrangers, membres amb menors ingressos i jornada parcial; quelcom similar es detecta en parlar de l'incentiu de defensa vinculat amb l'assessorament legal.

En referència amb els mitjans d'afiliació, els més importants són, per aquest ordre, la iniciativa pròpia, seguida del company de l'empresa, després pel sindicalista de l'empresa i, en quart lloc, pel familiar o veí. El company d'empresa tendeix a ser utilitzat més pels afiliats centrals, de tipus tradicional i implicació amb el sindicat. L'ús dels sindicalistes de dins i fora de l'empresa com a mitjà d'entrada al sindicat és emprat tendencialment més pels afiliats centrals amb trets emergents (no manuals, nivell d'estudis mitjans o superiors) i també amb implicació amb el sindicat. La iniciativa pròpia, en canvi –més enllà que és el principal mitjà i per tant usat per tot tipus de col·lectiu–, és utilitzat comparativament en més proporció pels afiliats de característiques perifèriques, amb baixa antiguitat a l'empresa, baix salari, contracte temporal i baixa implicació amb el sindicat. Els amics de fora de l'empresa i els familiars o veïns constitueixen un mitjà usat comparativament més pels afiliats amb característiques perifèriques i baixa implicació amb el sindicat.

Les raons apuntades per explicar el perquè els companys de feina no s'afilien són, per aquest ordre, els treballadors no tenen interès (61%), seguida que s'obtenen els mateixos beneficis afiliat com no afiliat (53%), també que no es coneix la proposta dels sindicats (38%); i hi ha diverses respostes al voltant del 30% d'acord com ara, la por de la represàlia de l'empresa, la no-activitat sindical a l'empresa, que el sindicat no representa bé els interessos dels treballadors del centre de treball, o els treballadors són contraris als sindicats. La resta de raons, amb percentatges més baixos, són imputables quasi exclusivament al sindicat; però com podem observar els membres no culpen principalment l'organització, sinó els mateixos treballadors, el sistema de relacions laborals o l'empresa, tot i assenyalar factors clarament millorables. Els motius de la no-afiliació també permeten observar:

- Que, en general, els afiliats amb característiques laborals o sindicals secundàries o perifèriques, potser perquè han experimentat la precarietat o inestabilitat ocupacional, o hi són més a prop, estan més d'acord amb raons de no-afiliació vinculades a la por de la represàlia de l'empresa, a la falta d'activitat sindical a l'empresa (més els de petites empreses), a la falta de capacitat del sindicat per a fomentar l'afiliació, amb el fet que els sindicats només defensen els treballadors fixos i al desconeixement de les propostes sindicals per part dels treballadors. En canvi estan en desacord amb el fet que s'obtenen els mateixos beneficis estant afiliats que sense estar-ho (podem suposar que amb coneixement de causa).
- Per la seva banda, els afiliats amb característiques primàries o centrals estan més d'acord amb afirmacions com que obtenen els mateixos beneficis (més els dels serveis), i alguns amb què pot perjudicar la seva carrera; i, en canvi, es mostren en desacord amb la falta

d'activitat sindical a les empreses (llurs centres segurament són més actius), tampoc subscriuen l'opinió que els sindicats només defensen els fixos, que els treballadors desconeixen la proposta dels sindicats, ni en la falta d'interès o incapacitat dels sindicats per fomentar l'afiliació.

- Finalment, alguns sindicalistes més "militants" són els que apunten el desacord amb els sindicalistes de l'empresa com a causa de la no-afiliació; mentre que d'altra banda no hi ha tendències clares en opinions que posen l'accent en els propis treballadors o en el cost de la quota.

També es proposen algunes preguntes d'opinió sobre el paper del sindicat i dels sindicalistes; aquest conjunt de preguntes versen sobre la identificació, la participació i el factor o l'incentiu relacional. En general, s'observa una opinió bastant homogènia, és a dir que el grau d'acord més elevat coincideix bastant amb afiliats homes, més grans d'edat, qualificats de la indústria, que treballen sense autonomia, amb estructura de personal al centre, conveni de sector amb pacte de millora o bé conveni d'empresa, també salari de conveni i afiliat abans de 1998. I aquest afiliat amb una opinió més coincident amb beneficis o situacions derivades del fet d'estar sindicat s'enfronta a una opinió contrària que defineix també, i repetim a diferència d'altres preguntes, un perfil bastant homogeni d'afiliats madurs, dones, treballadors no manuals, amb autonomia, estructura de personal a l'empresa però no al centre, amb conveni de sector sense pacte (o altres regulacions), amb salari mínim i afiliat després de 1998. Per als primers, el sindicat els identifica amb el moviment obrer, els permet opinar sobre el funcionament de la mateixa organització i del seu lloc de treball; així mateix, els permet estar en contacte amb altra gent, sentir-se respectat i, fins i tot, influir; mentre que per als segons el grau d'adscripció a aquestes asseveracions és molt menor. Simplificant, els afiliats que estan més d'acord tenen unes característiques que es corresponen al treballador tradicional de l'etapa industrial; mentre que el desacord està sobretot en el relleu no només generacional, sinó també sectorial (serveis), etc.

Pel que fa als serveis, el més utilitzat és l'assessoria sindical (44%), seguit de l'assessoria jurídica i tècnica (39%); la utilització de la formació sindical és sensiblement menor (20%), tot i que no exhaureix els serveis formatius car el CEPROM assoleix un 13%. La resta de serveis implica sempre menys del 10% o, fins i tot, menys del 5%. Entre els usuaris dels serveis la major part utilitza entre 1 i 2 serveis (45%) i el 21% ha utilitzat 3 o més serveis. En general, respecte de les enquestes anteriors es mostra un increment en l'ús dels serveis, sobretot d'aquells més consolidats i amb més ús tradicionalment; els usuaris donen molt bona puntuació als serveis del sindicat. Resumint-ne els perfils dels usuaris dels serveis del sindicat podem dir el següent:

- En primer lloc, recorre la major part dels serveis el fet d'una certa implicació amb el sindicat, sigui per l'antiguitat o, sobretot, per cert grau d'activisme i l'exercici de càrrecs.

Aquest és un indicador clar i comú de l'ús dels serveis, també dels serveis amb menor clientela.

- L'assessoria jurídica o els serveis al consum són emprats pels diferents segments (primari i secundari) d'afiliats al sindicat, mentre que l'assessoria sindical sembla més utilitzada pels primaris (pel tipus d'ocupació i condicions de treball).
- Els afiliats amb posició ocupacional més estable (sigui per les mateixes condicions d'ocupació o de treball, o pel tipus d'empresa en la qual desenvolupen la seva feina), estan proporcionalment més presents en l'ús de serveis con la formació sindical i la formació professional (CEPROM), també en les assegurances.
- Tot i que amb característiques primàries o centrals, la clau d'identificació dels usuaris de serveis com les residències de temps lliure i l'agència de viatges és l'edat (més de 55 anys).
- Pel que fa a la cooperativa d'habitatge, a banda de certes característiques primàries d'ocupació i treball, la clau sembla ser l'edat (menys de 35 anys).
- Els afiliats amb posició ocupacional més feble (experiència d'atur, temporalitat, qualificació i nivell d'estudis baixos), es concentren relativament més en serveis com l'assessorament de desocupats (ASSOC), o la formació d'adults; aquí la clau és l'experiència d'atur, però també tenen en comú que hi ha més presència de dones.
- Pel que fa al centre d'informació als treballadors estrangers (CITE), la clau naturalment és l'origen geogràfic, però també les característiques ocupacionals i de treball secundàries dels usuaris estrangers.

Es valoren també positivament els serveis d'informació del sindicat; la informació sobre el conveni és la més ben valorada, seguida de la referida als drets laborals i la que menys és la relacionada amb el sindicat. No obstant això, s'observa que la valoració sobre la informació s'incrementa conforme augmenta l'antiguitat en l'afiliació al sindicat i això es fa més evident en la informació sobre les polítiques i les decisions del sindicat; la dinàmica és similar conforme augmenta l'activisme sindical o l'exercici de càrrecs (amb petites variacions). Una valoració similar es pot fer sobre la lectura de la premsa en general i de la sindical en particular. La figura del síndic de l'afiliat és poc coneguda i el seu coneixement augmenta amb la implicació amb el sindicat, en forma d'antiguitat afiliativa, participació en accions i assumptió de càrrecs.

Annex

Estadístics de l'associació entre els membres del sindicat per federacions segons característiques dels afiliats

	V de Cramer	Significació	N
Edat	0,174	0,000	1.009
Sexe	0,289	0,000	1.009
Estat civil	0,057	0,366	1.002
Estudis	0,230	0,000	999
Nacionalitat	0,042	0,422	1000
Ocupació	0,430	0,000	1009
Fix/temporal	0,180	0,000	839
Canvi activitat	0,076	0,075	890
Atur darrers 5 anys	0,017	0,876	934
Antiguitat empresa	0,030	0,956	841
Dimensió centre	0,061	0,403	818
Pública/privada	0,246	0,000	847
Grans sectors	0,609	0,000	854
Introducció nova tecnologia	0,026	0,886	842
Departament Recursos Humans	0,145	0,000	853
Direcció informa	0,126	0,001	842
Hores treballades	0,183	0,000	845
Jornada	0,210	0,000	1.006
Ingressos personals	0,146	0,006	922
Autonomia en el treball	0,122	0,002	856
Promoció	0,054	0,307	819
Formació empresa	0,064	0,136	845
Conveni col·lectiu	0,130	0,000	849
Situació de remuneració	0,132	0,000	839
Antiguitat afiliació	0,094	0,007	1.008
Activisme	0,084	0,006	1.009
Càrrec sindical	0,090	0,013	1.008
Òrgan preferit	0,042	0,510	932

Font: Enquesta Ceres 2008.

Significació de l'associació entre mitjans d'afiliació segons característiques dels afiliats

Característiques	Significació
Edat	0,000
Sexe	0,037
Estudis	0,063
Estat civil	0,004
Origen	0,007
Ocupació	0,000
Atur	0,000
Canvi activitat	0,005
Contracte	0,007
Temps empresa	0,000
Ingressos	0,000
Hores treballades	0,003
Autonomia	0,000
Promoció	0,019
Deixar la feina?	0,005
Busca feina?	0,086
Pública/privada	0,018
Dimensió empresa	0,000
Nova tecnologia	0,003
Recursos humans	0,000
Direcció informa	0,004
Conveni	0,000
Situació salari	0,010
Temps afiliació	0,000
Òrgan més adequat	0,003
Activisme	0,000
Càrrecs sindicals	0,003

Font: Enquesta Ceres 2008.

5. COM REPRESENTA EL SINDICAT?: L'ACCIÓ SINDICAL

En aquest capítol es tracta la forma de regulació de les condicions de treball dels afiliats, així com la seva situació de remuneració, distingint col·lectius segons les categories demogràfiques, ocupacionals i sindicals presentades en els capítols anteriors. També s'analitzen les prioritats de demanda i reivindicació individuals i es confronten amb l'opinió dels afiliats sobre les línies d'acció i les polítiques sindicals en aquestes matèries. Això es complementa amb una anàlisi sobre el paper de l'organització davant del Govern, els partits polítics i la patronal. Finalment, de manera puntual s'ofereix una breu descripció de possibles mesures destinades a fixar i atraure l'afiliació dels jubilats.

5.1. Tipus de conveni col·lectiu que regula les condicions de treball dels afiliats

El conveni de sector o general continua essent predominant, i quasi la meitat dels entrevistats ocupats revisen les seves condicions de treball a través d'aquest tipus d'acord. A diferència d'anterior edicions de l'enquesta als afiliats, hem distingit, entre els entrevistats amb conveni de sector o general, aquells que tenen acords amb pactes de millora en l'empresa o centre de treball, que són la majoria (34,8%), respecte d'aquells que no tenen pacte de millora i que són el 12,7%. El conveni d'empresa cobreix pràcticament el 40% dels afiliats. S'ha de dir, també, que tot i que ha disminuït la seva proporció, continua essent important el nombre d'afiliats que afirma desconèixer el tipus de conveni col·lectiu que existeix a la seva empresa (9,6%). Els afiliats sense conveni continuen mantenint-se en un percentatge baix. Les diferències entre els afiliats a CCOO de Catalunya i el conjunt d'assalariats catalans i espanyols a l'entorn de la regulació per conveni són molt importants (taula 5.3) i, per tant, d'aquí es desprèn la conveniència de proposar futures exploracions en les quals la informació sobre la regulació de les condicions de treball s'utilitzi per a cercar diferències entre afiliats i no afiliats, tant a Catalunya com a Espanya.

Taula 5.1. Tipus de conveni col·lectiu i d'acció sindical

	Freqüència	Percentatge	% sense NC/NP
D'empresa o centre de treball	358	33,5%	39,9%
De sector o general, amb pacte de millora a l'empresa o centre	312	29,3%	34,8%
De sector o general, sense pacte de millora a l'empresa o centre	114	10,6%	12,7%
No en tenen	27	2,5%	3,0%
Ho desconeix	86	8,1%	9,6%
Total	897	84,1%	100%
No contesta	12	1,1%	
NP	158	14,8%	
Total	170	15,9%	

Font: Enquesta CERES 2008.

Taula 5.2. Comparació de la distribució de l'afiliació segons tipus de conveni

	Enquesta afiliació 1998	Enquesta afiliació 2008
Centre de treball o empresa	25,9%	39,9%
De sector en general	42,1%	47,5%
Funcionari(1)	13,9%	--
Sense conveni	2,6%	3,0%
Ho desconeix	15,5%	9,6%
Total	100%	100%

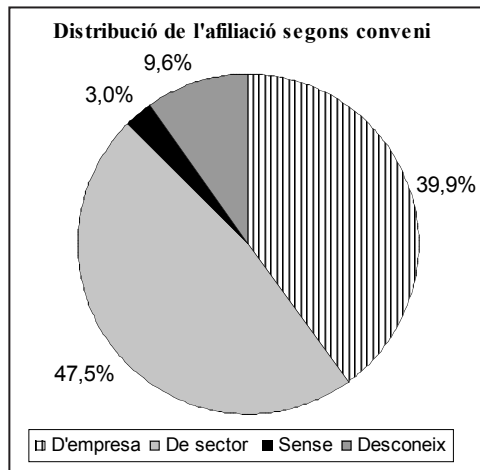
(1) als funcionaris en l'enquesta de 2008 se'ls pregunta sobre quin tipus d'acord té el seu centre de treball.

Font: Enquestes CERES 1998 i 2008.

Taula 5.3. Afectats per conveni o estatut de regulació

	Afiliats 2008	Assalariats 2007
Sí	87,4%	32,0%
No	3,0%	41,7%
No ho sap	9,6%	26,3%
Total	100%	100%

Font: Enquesta CERES 2008 i ECVT 2007.

Gràfic 5.1. Distribució dels afiliats segons el tipus de conveni que regeix les seves condicions de treball

Font: Enquesta CERES 2008.

Si comparem el nombre d'afectats per conveni en la mostra de CCOO amb la mostra del conjunt d'assalariats de Catalunya de l'ECVT (Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo), la diferència és molt elevada. Només un 32,0% del conjunt dels assalariats reconeix que està afectat per un conveni col·lectiu, xifra que s'eleva fins al 87,4% en el cas dels afiliats, mostrant que aquests darrers són bastant més conscients de la seva situació en aquest sentit. La disparitat és molt elevada, doncs, entre aquells que manifesten que les seves condicions de treball no es veuen afectades per conveni col·lectiu (un 3,0% en el cas dels afiliats a CCOO de Catalunya enfront del 41,7% en la mostra d'assalariats catalans de l'ECVT) o que ho desconeixen (el 9,6% i el 26,3%, respectivament). Malauradament, l'enquesta del Ministerio de Trabajo e Inmigración no inclou més referències comparables.

La distribució dels afiliats segons tipus de conveni permet una aproximació a la visualització de distincions interessants entre els afiliats que estan coberts per un o altre tipus de conveni. Si més no en el cas d'aquelles variables que mantenen una associació significativa amb l'acord de negociació que regula les condicions de treball dels afiliats. També s'ha de comentar que entre el conjunt de variables relacionades en les línies que segueixen no existeix una correlació elevada i, per tant, no hi ha problemes de covariació. D'aquesta manera les descripcions que segueixen aporten una base prou sòlida per a futures explicacions sobre la situació i el comportament de l'afiliació.

El conveni d'empresa és més habitual, proporcionalment parlant, entre aquells afiliats que no han sofert un període d'atur en els darrers 5 anys; amb contracte fix i sobretot més de 10 anys d'antiguitat en la seva empresa actual (és proporcional amb els grups d'antiguitat: a més antiguitat més cobertura), que treballen en empreses o centres de treball de 50-99 treballadors

o de 500 o més i que són de la indústria o els serveis i han introduït nova tecnologia; afecta per igual tots els grans grups d'ocupació i, naturalment, són espanyols, però en aquest cas la proporció és quasi absoluta; per nivell d'ingressos individuals predominen aquells que reben rendes inferiors als 1.800 € i treballen fins a 20 hores a la setmana i en jornades de temps parcial; tenen autonomia en la seva feina. També els afiliats amb conveni d'empresa treballen en empreses que informen sovint i, personalment, tenen autonomia en la feina, han experimentat alguna promoció, però no formació (o no ho sap) i no busca una altra feina.

El conveni de sector amb pacte de millora també és propi d'un tipus d'afiliat similar: fix (tot i que la diferència és reduïda amb els temporals), amb més de 3 anys d'antiguitat (en aquest cas, els que tenen menys de 3 anys estan clarament penalitzats), que treballen en empreses o centres de treball entre 100 i 499 treballadors, de la indústria o els serveis, que han introduït nova tecnologia i disposen de departament de personal i informen de tant en tant els treballadors; directius i tècnics es concentren més aquí, igual que els que treballen 36-40 hores i jornada completa, amb ingressos superiors als 1.800 € i són espanyols; no tenen autonomia en la seva feina, però sí que reben formació i han tingut més oportunitats de promoció; no busquen una altra feina.

En canvi, els afiliats amb conveni de sector sense pacte de millora tenen algunes característiques diferenciades: hi ha lleugerament més membres amb contracte temporal; la cobertura es reparteix de forma similar per anys d'antiguitat en l'empresa; els afiliats treballen en tot tipus d'empreses excepte les de dimensions majors als 500 treballadors, més de 41 hores (es reparteixen per igual segons tipus de jornada) i amb ingressos de com a màxim 600. També hi ha presència aclaparadora de catalans i espanyols que treballen en la indústria, però en empreses que no han renovat la tecnologia, ni tenen departament de recursos humans, que informen poc o mai els seus treballadors. Els afiliats han experimentat alguna promoció, però opinen que tenen possibilitats de deixar la feina i, de fet, aquí es concentra comparativament un nucli ampli dels que busquen una altra feina.

Les diferències per tipus de conveni s'extremen quan introduïm els que no tenen conveni. Aquí destaquen per sobre de la mitjana aquells que han estat aturats (en algun moment dels 5 anys anteriors), tenen contracte temporal, menys de 3 anys d'antiguitat; treballen en les empreses o centres de treball petits (menys de 99 treballadors) i més grans (més de 500), en l'agricultura i la construcció, i 41 hores o més (jornada completa). Afecta més, comparativament i proporcionalment, els immigrants que no pas els autòctons.

Així mateix, per a finalitzar aquesta descripció, entre aquells que desconeixen si tenen conveni predominen els que han estat aturats, els temporals, que tenen baixa antiguitat a l'empresa (menys de 3 anys), que treballen en l'agricultura i la construcció (també en els serveis en comparació a la indústria), amb jornades de més de 20 hores (sobretot entre 21 i 35 hores, i

jornada a temps parcial); aquí la presència d'immigrants és important, com la dels qualificats de la indústria i no qualificats en les empreses de menor dimensió de plantilla (menys de 50 treballadors) i, així mateix, hi ha més proporció d'afiliats que estan buscant una altra feina. Per regla general, es tracta, tant per als que no tenen conveni com per als que desconeixen si en tenen, d'afiliats que treballen en empreses que no han introduït nova tecnologia, sense departament de recursos humans (o no sap si n'hi ha), que no informen mai, i es tracta d'afiliats que no s'han promocionat mai.

És a dir que, en una primera descripció, veiem que el tipus de conveni segmenta els afiliats, de manera que tenir conveni d'empresa o conveni de sector o general amb pacte de millora, correspon als segments d'afiliats centrals o primaris. No tenir o desconèixer el tipus de conveni correspon clarament als segments d'afiliats més perifèrics o secundaris. En una posició intermèdia, però ja amb característiques secundàries o perifèriques, se situen els afiliats amb conveni de sector o general sense pacte de millora. En tot cas aquesta hipòtesi la contrastarem més endavant (capítol dedicat a la tipologia).

Des del punt de vista de les variables sindicals, volem destacar que l'antiguitat en l'afiliació té una relació significativa amb el conveni, i s'observa que el conveni d'empresa afecta menys els afiliats d'entre 4 i 10 anys d'antiguitat; el conveni de sector amb pacte, en canvi, és proporcional a l'antiguitat, de manera que a més antiguitat més afiliats coberts per aquest tipus de conveni; els afiliats amb convenis de sector sense pacte o sense conveni no estan en el grup de major antiguitat afiliativa; els que desconeixen quin tipus de conveni tenen, o bé són els més recents en l'afiliació o bé estan en el grup de 4-10 anys.

S'ha de subratllar, així mateix, la relació entre assumptió de responsabilitats sindicals i conveni. Com és natural, perquè són la majoria, els afiliats amb dedicació exclusiva en les empreses o centres de treball i els que no tenen, ni han tingut, cap responsabilitat segueixen una pauta similar; amb una petita diferència, ja que els càrrecs sindicals d'empresa adquireixen més presència en el conveni de sector amb pacte de millora o sense i, en canvi, els que tenen responsabilitats combinades (empresa i estructura) es veuen més afectats per convenis d'empresa o centre. Això està relacionat amb les dimensions dels centres i amb els problemes de centralització i descentralització de la negociació col·lectiva, dels quals parlarem seguidament en analitzar la situació de remuneració; d'altra banda, entre els que desconeixen el tipus de conveni trobem una majoria d'afiliats sense responsabilitats. Com es pot observar, així mateix, el tipus de conveni que regula les condicions de treball està molt vinculat a l'activisme. De manera que proporcionalment l'activisme alt està més arrelat entre els que tenen conveni d'empresa o de sector amb pacte de millora; l'activisme mitjà es distribueix sense grans variacions i, finalment, l'activisme baix és més comú entre els que desconeixen com es regulen les seves condicions de treball o no tenen conveni.

Taula 5.4. Conveni col·lectiu del seu centre de treball segons antiguitat afiliativa

Antiguitat afiliativa:	D'empresa o centre de treball	De sector amb pacte	De sector sense pacte	No en tenen	Ho desconeix	Total
Fins a 2 anys	44,6%	24,8%	14,9%	3,3%	12,4%	100%
Més de 2 i fins a 4 anys	43,0%	30,5%	13,9%	4,6%	7,9%	100%
Més de 4 i fins a 10 anys	34,9%	35,6%	13,1%	4,4%	12,1%	100%
Més de 10 anys	41,5%	40,0%	10,8%	0,9%	6,8%	100%
Total	40,0%	34,9%	12,6%	3,0%	9,5%	100%

Significació: 0,012.

Font: Enquesta CERES 2008.

Taula 5.5. Conveni col·lectiu del seu centre de treball segons responsabilitats sindicals assumides

Responsabilitats sindicals assumides:	D'empresa o centre de treball	De sector o general, amb pacte	De sector sense pacte	No en tenen	Ho desconeix	Total
Només d'empresa	41,4%	37,1%	17,9%	2,0%	1,6%	100%
D'empresa i estructura	61,5%	28,8%	5,8%	1,9%	1,9%	100%
Cap responsabilitat	36,9%	34,3%	11,2%	3,7%	13,9%	100%
Total	39,8%	34,8%	12,7%	3,1%	9,7%	100%

Significació: 0,000.

Font: Enquesta CERES 2008.

Taula 5.6. Conveni col·lectiu i activisme

Activisme	D'empresa o centre de treball	De sector o general, amb pacte	De sector sense pacte	No en tenen	Ho desconeix	Total
Baix	35,6%	29,9%	13,8%	6,4%	14,4%	100%
Mitjà	41,8%	35,3%	11,4%	2,1%	9,4%	100%
Alt	42,5%	40,7%	13,1%	0,5%	3,3%	100%
Total	39,9%	34,8%	12,6%	3,1%	9,6%	100%

Significació: 0,000.

Font: Enquesta CERES 2008.

Per òrgan de preferència per defensar els interessos dels treballadors, s'observa que aquells que tenen conveni d'empresa o de sector amb pacte prefereixen més (comparativament parlant) el comitè; els que tenen conveni de sector sense pacte, en canvi, prefereixen pràcticament per igual sindicat i comitè. Els que desconeixen quin tipus de conveni els cobreix o no en tenen, prefereixen el sindicat; ja n'hem parlat en anteriors edicions, de la relació entre situació de treball o laboral més incerta i major vinculació amb el sindicat per la seva funció de defensa i protecció; en canvi, els afiliats amb condicions més segures tendeixen a preferir òrgans que els aporten més capacitat o oportunitat negociadora (delegats, comitè).

Taula 5.7. Preferència dels afiliats per l'òrgan més adequat per defensar els interessos dels treballadors en relació al conveni col·lectiu del seu centre de treball

Òrgan més adequat per representar treballadors:	Conveni col·lectiu del seu centre de treball					Total
	D'empresa o centre de treball	De sector amb pacte	De sector sense pacte	No en tenen	Ho desconeix	
Sindicat	40,1%	32,4%	14,9%	2,6%	10,0%	100%
Comitè d'empresa	43,0%	37,7%	12,6%	0,3%	6,3%	100%
Assemblea	38,9%	42,3%	6,9%	4,6%	7,4%	100%
Total	40,9%	36,4%	12,3%	2,2%	8,1%	100%

Significació: 0,004.

Font: Enquesta CERES 2008.

5.2. Situació en relació amb la remuneració

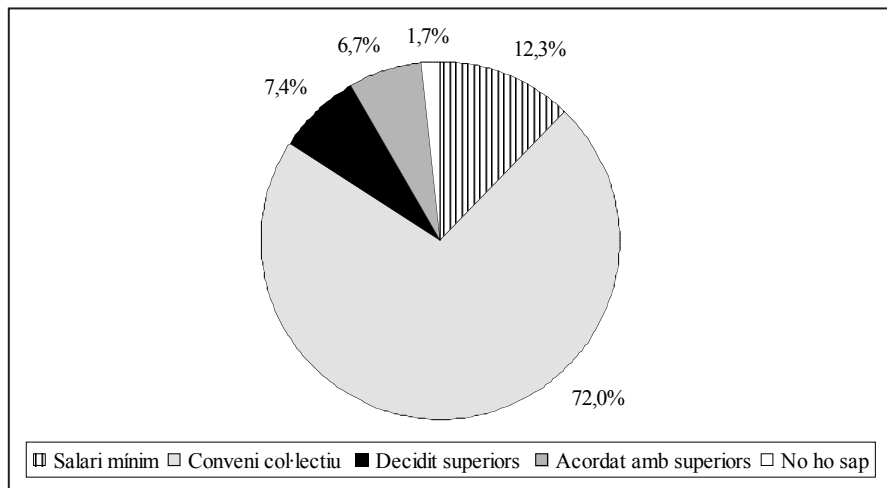
Es pot observar que entre els afiliats predomina clarament la situació de remuneració segons la qual el salari s'ajusta al conveni. La resta de situacions afecten relativament pocs afiliats; no obstant això, pot ser que els afectats pel salari mínim i pel salari decidit unilateralment poden tenir més relació amb el segment secundari dels assalariats; mentre l'acord personal del salari amb la direcció pot estar unit a una major capacitat negociadora de l'afiliat (més qualificació, ocupació més central, tot i que l'associació no és significativa). Aquesta conclusió queda molt matisada en el paràgraf de la pàgina següent dedicat a la relació entre situació de remuneració i tipus de contracte i de sector d'activitat. També s'observa una relació significativa entre la situació de remuneració i el tipus de conveni dels entrevistats.

Taula 5.8. En quina situació de remuneració es troba?

	Freqüència	Percentatge
Salari mínim interprofessional	109	12,3%
S'ajusta estrictament al conveni col·lectiu	638	72,0%
Ho decideixen els seus superiors	65	7,4%
Acordat personalment amb els seus superiors	59	6,7%
No ho sap	15	1,7%
Total	886	100%

Font: Enquesta CERES 2008.

Gràfic 5.2. Situació de remuneració en la qual se situen els afiliats



Font: Enquesta CERES 2008.

De la taula que compara la situació de remuneració i el conveni col·lectiu, es desprenen diferents conclusions; en primer lloc, les 4 situacions remarcades en gris (taula 5.9) acullen el 66,6% de la mostra, la resta són quasi bé circumstancials (sobretot si afegim el 12,7% de salari conveni producte de convenis de sector sense pacte de millora). Els que cobren salari mínim (12,3% de la mostra) tenen conveni d'empresa i, per tant, això ens acosta a la feblesa de la part treballadora conseqüència de la descentralització de la negociació col·lectiva –tal com sostenen els autors favorables a la regulació i la centralització. El salari ajustat estrictament al conveni (72% de la mostra) és més típic entre els que tenen conveni de sector amb pacte de millora –també els afiliats més nombrosos–, seguits dels que tenen conveni d'empresa, la qual cosa es mostra en clara contrastació amb la conclusió anterior, que hi ha assalariats que també es beneficien de la descentralització –aquesta tesi és més pròpia del neoliberalisme i segurament aquí estan reflectits una part dels assalariats als quals es dirigeix–; s'ha de dir aquí que una bona part són assalariats de la construcció en moments de cicle econòmic favorable. Les altres formes de regulació del salari són molt minoritàries. Remarquem també la relació directa amb aquells que no saben com es regula el salari ni quin tipus de conveni tenen.

5.9. La situació de remuneració i el conveni col·lectiu en el centre de treball

Remuneració, en quina situació es troba?	Tipus de conveni					Total
	D'empresa o centre de treball	De sector o general, amb pacte	De sector sense pacte	No en tenen	Ho desconeix	
És el salari mínim	85,2%	9,3%	1,9%	3,7%	0,0%	100%
S'ajusta al conveni	36,1%	40,2%	15,5%	1,6%	6,6%	100%
Ho decideix la direcció	32,3%	32,3%	10,8%	4,6%	20,0%	100%
Acordat amb superiors	19,0%	32,8%	12,1%	8,6%	27,6%	100%
No ho sap	20,0%	13,3%	--	--	66,7%	100%
Total	40,5%	34,9%	13,0%	2,5%	9,2%	100%

Significació: 0,000.

Font: Enquesta CERES 2008.

Amb relació a d'altres variables relacionades, en primer lloc, tot i que amb baixa significació, trobem que els més joves (menys de 35 anys) estan una mica més presents entre aquells que tenen salari mínim o salari decidit pels superiors, i també entre aquells salaris acordats amb els superiors; el salari conveni predomina comparativament entre els més grans (55 o més anys). Per sexe destaca que les dones tenen una lleugera tendència a estar en la situació (comparativa i proporcionalment) de salari ajustat a conveni o bé producte de la decisió unilateral de la direcció. El salari mínim assoleix proporcions similars entre homes i entre dones; mentre que els homes estan més presents en el salari acordat amb el superiors.

Els afiliats amb contracte fix predominen en el salari mínim i el salari de conveni. Els temporals, en la decisió unilateral i entre els que no saben quina és la seva situació de remuneració. Paradoxalment també en el salari acordat amb els superiors, però aquesta paradoxa s'explica pel fet que estem davant d'homes de la construcció, de baixa antiguitat a l'empresa, amb els salaris més elevats i jornades més llargues (en el moment de l'enquesta oficialment no havíem entrat en la recessió); aquest element és clau i important per remarcar.

Per antiguitat en l'empresa, els més antics estan menys exposats al salari mínim i més amb la situació decidida per la direcció i el salari de conveni; els de menor antiguitat (menys de 3 anys) estan menys presents en la situació de salari ajustat a conveni i més en la situació salarial acordada amb el superior. El salari mínim és més comú entre els afiliats que treballen en empreses de menys de 50 treballadors; el salari de conveni, entre aquells ocupats en empreses de 50 o més. Els afiliats del sector privat, més afectats pel salari mínim i el salari acordat conjuntament amb els superiors; els del sector públic, més afectats per l'ajust estricte a conveni. També els afiliats amb salari mínim es localitzen més en la indústria (comparativament parlant), mentre que el salari de conveni és més abundant proporcionalment entre els afiliats dels serveis. Una de les claus aquí és la forta presència d'afiliats de la construcció entre aquells que acorden el salari amb el seu superior (també entre aquells que no saben quina és la seva situació salarial).

Per ingressos, aquells que tenen salaris inferiors als 600 € se situen menys en el salari ajustat estrictament a conveni i més en situacions de remuneració decidides pels seus superiors. En canvi, entre aquells amb salaris per sobre dels 1.800 € hi ha més proporció d'afiliats que ajusten les seves rendes individuals acordant-les personalment amb els superiors. Segons els horaris, també es troben distincions interessants. El salari mínim afecta comparativament menys els afiliats que treballen 41 hores o més; el salari de conveni, aquells que treballen fins a 20 hores, també els de 36-40; el salari decidit pels superiors incorpora més afiliats amb horaris de 20 a 35 hores i de 41 o més; finalment, el salari acordat amb els superiors afecta proporcionalment més afiliats amb horaris de 41 hores o més. Els afiliats estrangers proporcionalment estan més afectats pel salari mínim i pel salari de conveni, mentre que els afiliats autòctons ho estan més per la situació de salari acordada directament amb els superiors; també hi ha una forta presència dels que no saben quina és la seva situació salarial.

Els afiliats amb salari mínim predominen comparativament en empreses que han introduït nova tecnologia, mentre que els que tenen salari decidit pel seu superior estan en centres sense renovació en aquest aspecte. En canvi, tenir salari mínim o salari decidit pels superiors o acordats amb ells no es propi d'afiliats en centres i empreses amb departament de recursos humans, tampoc d'aquells que no saben si hi ha alguna estructura de gestió de personal; el salari de conveni predomina comparativament més entre els que tenen responsable o departament de personal en el centre, o en l'empresa però no en el centre. Els afiliats de salari mínim abunden comparativament més en aquelles empreses amb una direcció que no informa els treballadors; els afiliats amb salari de conveni estan en centres en els quals l'empresa informa de tant en tant; d'altra banda, negociar amb els superiors acostava a empreses que sempre informen. Seguint amb aquest ordre particular de coses, tenir salari mínim implica més probabilitat de no haver-se promocionat mai; tenir conveni, també acostava a la falta de carrera professional, o bé a una sola promoció; salari decidit per, o acordat amb, els superiors, és més propi dels afiliats que s'han promocionat diverses vegades. La formació pagada per l'empresa afecta menys aquells afiliats amb salari mínim o amb salari de conveni i afecta proporcionalment més aquells amb salari decidit per, o acordat amb, els superiors.

Per tant, trobem, també, elements de segmentació, tot i que no tan marcada com en el cas del conveni. Aquests factors semblen apuntar que la centralització de la negociació col·lectiva beneficia a la vegada els treballadors amb major i amb menor capacitat negociadora, però s'haurà d'aprofundir en aquesta hipòtesi. Entre d'altres coses, perquè aquests mínims aportats per la negociació centralitzada poden donar una bona base de negociació a aquells que en tenen més capacitat per la seva ocupació, la seva qualificació, etc., mentre que a aquells afiliats que tenen menys capacitat negociadora els aporta els mínims, fruit de la funció solidària i protectora de la negociació col·lectiva.

En relació amb variables estrictament sindicals com antiguitat i càrrecs, la primera no té una associació significativa, tot i que els que tenen menys de 4 anys de permanència en el sindicat estan més afectats pel salari mínim i menys per l'ajustament derivat dels convenis col·lectius. En canvi, la relació sí que és significativa amb l'exercici de càrrec sindical o no, i s'observa que els càrrecs d'empresa estan menys afectats pel salari mínim i més per la decisió dels superiors o la direcció de l'empresa o centre de treball. La relació entre situació salarial i activisme és molt poc significativa i l'única vinculació es dona entre activisme alt i major probabilitat d'obtenir salari de conveni.

5.10. Càrrecs sindicals i situació de remuneració

Distinció responsabilitats:	Remuneració, en quina situació es troba					Total
	Salari mínim	S'ajusta estrictament al conveni	Ho decideix la direcció	Acordat amb els seus superiors	No ho sap	
Només d'empresa	10,5%	71,6%	11,4%	6,6%	--	100%
Cap responsabilitat	13,0%	72,7%	6,0%	6,7%	1,5%	100%
Total	12,3%	72,7%	7,1%	6,8%	1,1%	100%

Estadístics: χ^2 de Cramer 0,110; significació 0,001, N= 886.
Font: Enquesta CERES 2008.

5.3. Prioritats en les demandes i reivindicacions dels afiliats

Com veurem en aquest apartat, hi ha diferències substantives entre les prioritats de demanda dels afiliats i la valoració que fan de l'acció del sindicat a l'entorn de demandes similars. Així mateix, per finalitzar, també abordem aquí una contrastació entre aquestes variables d'opinió sobre prioritats, reivindicacions, demandes i línies d'acció i els motius d'afiliació.

Prioritats de demanda i reivindicació dels afiliats

Els afiliats, pel que fa a les seves prioritats de demanda i reivindicació (taula 5.11), posen en general més èmfasi en accions destinades a la millora de la retribució i el sou, seguit de l'estabilitat en el lloc de treball i la salut en el treball. Mesures totes elles, excepte l'última, clarament instrumentals. Hi ha un grup significatiu que, així mateix, dona menor importància a l'ambient de treball i de relació amb els companys, a l'autonomia en la realització de la feina i al control de l'horari de treball i que, per tant, reafirmen aquest component instrumental. Al marge d'aquesta consideració general, veurem seguidament els diferents components i col·lectius que s'inclinen més per una o una altra demanda.

Taula 5.11. Grau de prioritat de les següents qüestions per desenvolupar una acció col·lectiva o sindical

	Cap	Poca	Alguna	Bastant	Molta	Total
Millores en la retribució i el sou	2,3%	5,1%	11,0%	39,4%	42,2%	100%
Millorar el sistema de promoció	8,9%	14,1%	21,0%	35,5%	20,5%	100%
Reducció de la jornada de treball	9,7%	10,5%	17,8%	34,2%	27,9%	100%
Control del treballador sobre el seu horari de treball	13,7%	14,5%	18,6%	34,6%	18,6%	100%
L'estabilitat en el lloc de treball	6,1%	6,3%	9,6%	34,2%	43,8%	100%
L'autonomia en l'organització del treball	13,2%	17,2%	21,5%	30,2%	17,9%	100%
Millor ambient de treball i relació amb els companys/es	15,2%	16,4%	17,9%	31,8%	18,6%	100%
Col·laboració entre direcció i treballadors	9,0%	12,3%	16,4%	37,9%	24,4%	100%
Seguretat i higiene per un entorn físic agradable i saludable	5,3%	6,6%	12,3%	38,9%	36,9%	100%
No discriminacions per sexe, ètnia o edat	9,7%	7,6%	13,0%	32,7%	36,9%	100%
Integració social dels desprotegits o desfavorits	8,5%	8,8%	15,6%	35,7%	31,5%	100%

Font: Enquesta CERES 2008.

La millora del sou té una associació significativa amb l'ocupació, concretament és més prioritària pels qualificats de la indústria i pels no qualificats. També és més prioritària pels que tenen menys de 9 anys d'antiguitat a l'empresa; de fet, a més antiguitat menys prioritat; així mateix la consideren més els treballadors de la indústria i la construcció i els afiliats que no tenen o desconeixen si tenen conveni. Tot i que l'associació és menys significativa, els que no tenen càrrec sindical i els que acumulen responsabilitats representatives combinades a l'empresa i l'estructura del sindicat sobresurten per aquesta demanda.

La millora de la promoció només es relaciona significativament amb els directius, tècnics i qualificats de la indústria i amb els afiliats de la indústria i els serveis, que li donen més importància que la resta d'ocupacions i sectors d'activitat; també la prefereixen comparativament més els afiliats amb conveni d'empresa o sector (amb pacte o sense) i amb situació de salari mínim. Hi ha, així mateix, relació entre els que acumulen càrrecs sindicals (d'empresa i estructura) o són activistes i la prioritat de l'objectiu promocional. Amb menor significació la subscriuen els entrevistats que treballen en empreses de més de 50 treballadors.

Taula 5.12. Grau de prioritat de les següents qüestions per desenvolupar una acció col·lectiva o sindical

	Bastant- molta	Cap - poca
Millores en la retribució i el sou	81,6%	7,4%
L'estabilitat en el lloc de treball	78,0%	12,4%
Seguretat i higiene per un entorn físic agradable i saludable	75,9%	11,9%
No discriminacions per sexe, ètnia o edat	69,7%	17,3%
Integració social dels desprotegits o desfavorits	67,2%	17,3%
Col·laboració entre direcció i treballadors	62,3%	21,3%
Reducció de la jornada de treball	62,0%	20,1%
Millorar el sistema de promoció	56,0%	23,0%
Control del treballador sobre el seu horari de treball	53,2%	28,2%
Millor ambient de treball i relació amb els companys/es	50,4%	31,6%
L'autonomia en l'organització del treball	48,1%	30,4%

Font: Enquesta CERES 2008.

La reducció de jornada és important (comparativament) per als tècnics, per als empleats de serveis i operadors de màquines i no qualificats; també per als afiliats de la construcció. Aquells que tenen conveni d'empresa i salari mínim o acordat amb els superiors també la consideren més preuada, respecte a d'altres tipus de cobertura negociadora o situacions de remuneració.

L'acció sindical que prioritza el control horari per part dels treballadors és important per als afiliats de l'empresa privada i per a aquells que tenen jornada a temps parcial, també per a aquells que treballen sense autonomia o no han experimentat promoció en la seva trajectòria professional a l'empresa; d'altra banda, la subscriuen comparativament més els que treballen en la construcció o en els serveis, tenen conveni d'empresa o no en tenen o ho desconeixen, i des del punt de vista remuneratiu se situen en el salari mínim. Així mateix és important per a aquells que tenen una pràctica d'activisme sindical mitjà o baix i prefereixen el comitè o l'assemblea. També és apreciada proporcionalment més pels que treballen en empreses sense departament de recursos humans i que informen els treballadors rarament o de tant en tant.

L'estabilitat de la feina és molt prioritària per als tècnics, empleats administratius, operadors de maquinària i per als no qualificats, que treballen en la indústria i els serveis. Tenen conveni d'empresa o no en tenen, salari mínim, salari de conveni o salari imposat per la direcció i jornada parcial. Treballen en empreses en les quals la direcció informa i no busquen altra feina. En la resta de variables no hi ha distincions entre els diferents col·lectius sobre la importància concedida a aquesta línia de demanda.

L'autonomia en la feina és prioritzada pels directius i tècnics, per als empleats de serveis i pels qualificats de la indústria, i és menys important per als administratius i per als no qualificats. També és comparativament més important per a aquells afiliats de més edat, que porten entre 3 i 19 anys en les seves empreses, sobretot dels serveis i del sector públic i sense departament de recursos humans. També és més preuada per a aquells que treballen a jornada parcial, no han experimentat promoció, i estan coberts per convenis d'empresa o de sector amb pacte (també els que no en tenen), així com pels afectats pel salari mínim, i pels que no busquen altra feina. El seu activisme sindical és mitjà-baix.

La relació amb els companys és molt valorada pels afiliats qualificats de la indústria i pels treballadors dels serveis de restauració i comerç; tot i que amb poca diferència, és més valorada en la mesura que pugem de tram d'antiguitat en l'empresa; també per a aquells que no han experimentat promoció, ni tenen autonomia en la feina. Es tracta, comparativament, més d'afiliats amb conveni d'empresa o que no en tenen, amb salari mínim i jornada parcial (respecte de la jornada a temps complet). També la prioritzen proporcionalment més els afiliats amb la més elevada permanència en el sindicat, amb preferència pel comitè o l'assemblea i que treballen en empreses en les quals la direcció informa de tant en tant.

La col·laboració entre la direcció i els treballadors adquireix més importància per als qualificats de la indústria, amb salari mínim o decidit pels seus superiors, no tenen autonomia i no han experimentat promocions. Treballen en empreses sense departament de recursos humans. Són els afiliats amb major antiguitat afiliativa i prefereixen el comitè d'empresa i l'assemblea de treballadors.

La seguretat i la higiene per un entorn físic saludable és una demanda més sostinguda pels afiliats joves i, des del punt de vista ocupacional, pels tècnics, els operadors de maquinària i els no qualificats, que treballen en la indústria i en els serveis; així mateix, té més importància relativa per als afiliats ocupats en empreses sense departament de recursos humans, en les quals la direcció informa. Tenen conveni d'empresa o no en tenen, estan subjectes al salari mínim o al salari decidit o acordat per/o amb els superiors. En general, també per aquells que treballen a jornada parcial i no han canviat d'activitat els darrers cinc anys i no busquen altra feina. Des del punt de vista dels aspectes sindicals, només és rellevant la prioritat atorgada per aquells que prefereixen el comitè d'empresa a les altres formes de representació.

La no-discriminació per sexe, ètnia o edat adquireix relativament més importància per als afiliats directius i tècnics, per a les dones respecte dels homes; per als afiliats de l'empresa pública, amb jornada parcial, estudis mitjans i superiors; així mateix és més preuada per aquells que no tenen o desconeixen si tenen conveni, amb una situació de remuneració que o bé és de salari mínim, o bé és de salari decidit pels superiors. Així mateix la prioritzen aquells que treballen en empreses sense departament de recursos humans i aquells en què la direcció informa (sempre).

La integració social dels més desfavorits és més subscripta pels directius o tècnics, amb estudis mitjans o superiors, així com pels afiliats del sector públic i amb jornada a temps parcial. També li donen major rellevància els que treballen en empreses de 500 treballadors o més i amb menor antiguitat en l'empresa. La seva situació de remuneració és el salari mínim o bé la desconeixen. Porten més de 10 anys de permanència en el sindicat i prefereixen el comitè.

Acord amb l'actuació i la política del sindicat

En referència a l'opinió dels afiliats sobre la política d'acció del sindicat, veiem que hi ha alguns canvis substancials respecte de les prioritats personals de demanda i reivindicació que hem vist més amunt. Com ja ha quedat mostrat en la literatura sobre construcció de qüestionaris d'enquesta, una cosa és interrogar sobre què hauria de fer el Govern, un partit, el sindicat (en aquest cas el grau d'acord o no amb allò que fa el sindicat) i una altra cosa és la pregunta que recau sobre els interessos més propers (la pregunta anterior demandava sobre les prioritats reivindicatives personals). En aquest sentit, si anteriorment s'ha reflectit una visió un xic instrumental, en canvi en parlar de la política del sindicat existeix més acord a prioritzar elements no instrumentals, o més solidaris, com ara la no-discriminació de sexe o d'origen, seguides de l'estabilitat de la feina i la millora de la salut. Les tres primeres, clarament solidàries, i la quarta també amb un contingut no estrictament instrumental; i són en aquest cas, i precisament, algunes de les línies d'acció instrumentals les que reben més desacord. Seguidament comentem les característiques d'aquells afiliats que mostren major acord amb les diferents línies d'acció del sindicat enumerades en la taula 5.13.

5.13. Acord amb l'acció del sindicat

	Molt en desacord	Més aviat en desacord	Ni d'acord nie n desacord	Més aviat d'acord	Molt d'acord	Total
Incrementos salarials	7,1%	15,1%	22,1%	43,0%	12,8%	100%
Millora dels salaris més baixos	6,0%	15,0%	24,3%	39,7%	15,0%	100%
Promoció professional dels treballadors	5,5%	12,2%	28,8%	39,9%	13,7%	100%
Reducció jornada i altres accions sobre el temps	5,1%	15,3%	29,7%	38,5%	11,5%	100%
Limitació i control de la contractació temporal	7,6%	13,3%	23,0%	42,0%	14,1%	100%
Defensa llocs de treball estables	3,8%	9,3%	18,9%	50,3%	17,8%	100%
Control innovació tecnològica i organització del treball	5,5%	11,4%	33,7%	37,7%	11,7%	100%
Formació i reciclatge dels treballadors	4,1%	9,7%	27,5%	42,2%	16,5%	100%
Participació dels treballadors en negociació conveni col·lectiu	7,7%	12,9%	24,4%	38,0%	17,0%	100%
Millora de la seguretat i la salut en el treball	3,3%	8,5%	22,8%	46,7%	18,6%	100%
No-discriminació o defensa dels immigrants	1,7%	6,5%	26,3%	43,5%	22,0%	100%
No-discriminació o segregació per raons de sexe	2,2%	5,7%	24,4%	45,5%	22,2%	100%
Participació dels afiliats en les decisions del sindicat	7,3%	12,7%	26,2%	39,5%	14,2%	100%
La unitat d'acció amb altres sindicats	8,3%	12,1%	32,1%	35,0%	12,5%	100%

Font: Enquesta CERES 2008.

Pel que fa als increments salarials, el major acord (comparativament) i amb elevada significació estadística està entre aquells que tenen conveni de centre i de sector amb pacte de millora (el major desacord se situa entre els que no tenen conveni), també entre els que tenen salari mínim i salari acordat directament amb els superiors (els dos extrems de la situació de remuneració). També hi ha més acord amb la política del sindicat en matèria salarial entre els estrangers, així com entre aquells que prefereixen el comitè com a òrgan de representació. Aquests afiliats s'integren relativament més en empreses en les quals s'ha introduït nova tecnologia els darrers anys i en les quals la direcció informa els treballadors.

Amb relació a l'acció del sindicat sobre la millora dels salaris més baixos trobem que hi ha més acord, tot i que amb una significació mitjana-baixa, entre els homes que tenen conveni de centre o de sector amb pacte (més desacord amb la pràctica sindical entre els que no tenen conveni o ho desconeixen); també més acord entre els afiliats que participen més. Amb

alta significació estadística, destaquen pel seu acord, aquells que cobren salari mínim o bé l'acorden directament amb els seus superiors; porten més de 10 anys al sindicat i prefereixen el comitè d'empresa com a òrgan de representació. Així mateix, l'acord és comparativament més elevat entre els que treballen en empreses que han introduït nova tecnologia, o en empreses amb departament de recursos humans només en el centre, en aquelles en què la direcció informa sempre els treballadors i són afiliats que opinen que serà pràcticament impossible deixar la feina actual.

En relació amb la política del sindicat sobre la promoció professional dels treballadors hi ha altres característiques amb associació significativa. Per exemple, hi estan més d'acord els homes que les dones. També els afiliats que tenen conveni de sector amb pacte de millora, cobren salari mínim o poden acordar personalment el seu salari amb la direcció; així com els que no han canviat d'activitat professional i treballen en empreses que han introduït nova tecnologia i tenen departament o responsable de personal en el centre, i en aquelles en què la direcció informa sempre. Es tracta d'afiliats en els extrems de l'antiguitat (els més recents i els més antics dels trams de permanència en el sindicat que hem distingit), amb preferència tant pel comitè com pel sindicat. No és probable que deixin llurs empreses.

Parlant de la política del sindicat sobre reducció de jornada i altres accions sobre el temps, estan més d'acord amb l'acció del sindicat aquells que tenen entre 10 i 19 anys d'antiguitat en empreses de més de 500 treballadors, amb departament de personal en els centres o en les empreses i amb direccions molt informatives. També comparativament hi estan més d'acord els afiliats amb conveni de sector amb pacte de millora, així com aquells amb situació remunerativa de salari mínim. Es tracta també dels afiliats amb més temps de permanència en el sindicat, alt activisme i preferència pel comitè com a òrgan de representació, així com càrrecs sindical d'empresa.

5.14. Grau d'acord amb l'acció del sindicat

	D'acord i molt	Desacord i molt
Defensa de llocs de treball estables	68,0%	13,1%
No-discriminació o segregació per raons de sexe	67,7%	7,9%
No-discriminació o defensa dels immigrants	65,5%	8,2%
Millora de la seguretat i la salut en el treball	65,3%	11,8%
Formació i el reciclatge dels treballadors	58,7%	13,8%
Limitació i control de la contractació temporal	56,1%	20,9%
Incrementos salarials	55,7%	22,2%
Participació dels treballadors en negociació conveni col·lectiu	54,9%	20,6%
Millora dels salaris més baixos	54,8%	20,9%
Participació dels afiliats en les decisions del sindicat	53,7%	20,1%
Promoció professional dels treballadors	53,5%	17,7%
Reducció jornada i altres accions sobre el temps	49,9%	20,4%
Control innovació tecnològica i organització del treball	49,4%	16,9%
La unitat d'acció amb altres sindicats	47,5%	20,4%

Font: Enquesta CERES 2008.

Observant l'acció del sindicat sobre limitació i control de la contractació temporal, hi ha molt més acord entre els afiliats dels serveis de restauració i entre els qualificats de la indústria (més desacord entre tècnics alts); també entre els homes que treballen en les empreses del sector privat de major dimensió (500 treballadors o més). Tenen conveni d'empresa o de sector amb pacte, salari mínim o acordat amb els seus superiors. Treballen en empreses amb departament de personal en el centre i direccions que informen sempre. Porten 4 anys o més afiliats i prefereixen el comitè d'empresa com a òrgan de representació. Entre ells hi ha comparativament més càrrecs sindicals d'empresa.

Respecte de la defensa dels llocs de treball estables, s'observa més acord entre els directius, els administratius, els qualificats de la indústria i els operadors de maquinària. També entre els homes que treballen a jornada completa en el sector privat; les direccions d'aquestes empreses informen. Comparativament els afiliats que estan més d'acord en la pràctica del sindicat a l'entorn de l'estabilitat, disposen de conveni d'empresa o de sector amb pacte (també entre aquells que desconeixen quin tipus de conveni tenen). Porten més de 10 anys en el sindicat, prefereixen el comitè i, així mateix, són càrrecs sindicals en l'empresa.

Amb relació al control de la innovació tecnològica i de l'organització del treball, estan tendencialment més d'acord amb la política sindical sobre la matèria els qualificats de la indústria; homes de més de 55 anys i amb estudis mitjans, conveni d'empresa o que desconeix quin conveni el cobreix, i salari mínim o acordat amb els superiors. També hi ha

més acord amb l'acció del sindicat en aquesta matèria entre els més antics en afiliació i, naturalment, entre els que prefereixen el comitè d'empresa.

L'acció del sindicat sobre la formació i el reciclatge dels treballadors rep, comparativament, més acord entre els afiliats amb comandament en les empreses, homes, que s'han promocionat 2 vegades o més i han rebut formació de l'empresa. També més acord proporcional entre els afiliats que treballen en empreses amb direcció informativa i estan subjectes a convenis d'empresa o de sector (amb pacte o sense). Són els més antics en el sindicat i prefereixen el comitè, tot i que a una distància curta respecte dels que prefereixen el sindicat. Finalment més acord entre els que mantenen un activisme alt i entre els que són càrrecs sindicals en les empreses.

La participació dels treballadors en la negociació del conveni col·lectiu, com a prioritat del sindicat, és més subscripta pels afiliats homes, qualificats de la indústria que s'han promocionat en alguna ocasió, però que no han rebut formació per part de l'empresa. Estan també comparativament més d'acord amb l'acció del sindicat sobre la matèria aquells que estan coberts per conveni d'empresa i aquells que tenen salari mínim. Treballen en empreses amb departament o responsable de personal a escala de centres i amb direccions que informen els treballadors de tant en tant. Així mateix hi estan més d'acord els més antics en el sindicat, amb preferència pel comitè, activisme alt i càrrec sindical en l'empresa.

També es demana l'opinió dels afiliats sobre l'acció sindical destinada a la millora de la seguretat i la salut en el treball. Aquí s'observa més acord proporcional entre els homes i els afiliats de l'empresa privada, directius i treballadors qualificats de la indústria, amb conveni d'empresa o de sector amb pacte; també estan comparativament més d'acord amb la pràctica sindical sobre salut aquells que desconeixen quin tipus de conveni cobreix les seves condicions de treball; així mateix els que tenen salari mínim i jornada completa, o tenen autonomia en la seva feina. Treballen en empreses amb departament de recursos humans en el centre i on la direcció informa. Elevada antiguitat afiliativa, preferència pel comitè d'empresa, tot i no descartar el sindicat, i càrrecs sindicals d'empresa o d'empresa i estructura.

Interrogats sobre les accions destinades a evitar la discriminació i per la defensa dels immigrants, hi ha més acord amb el sindicat entre els afiliats qualificats de la indústria i els empleats administratius; també entre els que treballen en les empreses privades de major dimensió, amb departament de recursos humans en el centre i l'empresa i direccions informatives; així mateix, entre els que tenen conveni d'empresa o de sector (amb pacte de millora o sense) i salari mínim o acordat directament amb la direcció, o jornada completa. També hi estan més d'acord els més antics en el sindicat, els que prefereixen el comitè, i els que desenvolupen responsabilitats sindicals. S'ha de destacar que a més edat hi ha més acord amb la pràctica del sindicat en aquesta matèria.

En relació amb la no-discriminació o segregació per raons de sexe, s'observa més acord entre els homes que entre les dones; també a més edat més acord amb l'acció del sindicat en aquesta qüestió, així com més acord entre els afiliats tècnics o els treballadors qualificats de la indústria, coincidint amb els afiliats que han assolit estudis mitjans i superiors, s'han promocionat i mantenen una antiguitat de 10-19 anys en empreses de més de 500 treballadors de la indústria o els serveis. De la mateixa manera s'observa més acord relatiu entre els afiliats que treballen en empreses amb departament de recursos humans a escala de centre o empresa en aquelles en què la direcció informa. Finalment també hi ha més acord entre els afiliats amb més de 4 anys de permanència en el sindicat i, sobretot, els més antics.

Pel que fa a la participació dels afiliats en les decisions del sindicat, trobem més acord entre els homes, qualificats de la indústria, i també entre aquells coberts per conveni d'empresa o de sector amb pacte i amb situació remunerativa de salari mínim. Així mateix, hem de situar aquí els més antics en l'afiliació, amb preferència pel comitè com a òrgan de representació i que exerceixen càrrecs de representació sindical en les seves empreses.

Finalment, en considerar la política sindical a l'entorn de la unitat d'acció amb altres sindicats, veiem més acord entre els afiliats homes d'estudis mitjans, que treballen en empreses de 500 treballadors o més, amb direcció informativa. També hi estan més d'acord aquells que estan coberts per conveni d'empresa o de sector (amb pacte o sense) i no han canviat d'activitat professional. Des del punt de vista sindical, hi estan més d'acord els més antics, amb preferència tant pel sindicat com pel comitè i els que exerceixen càrrecs sindicals d'empresa.

L'opinió dels afiliats contrastada

Un altre element que volem comentar aquí és la relació entre les diferents variables d'opinió que apareixen en l'esquema 5.1. Un esquema sobre el qual haurem de reflexionar no només en aquest capítol, sinó també en les conclusions i en futurs aprofundiments derivats de l'enquesta aquí presentada.

Del conjunt d'encreuaments de les 3 variables sobre salari (de les 3 dimensions presents en l'esquema 5.1: motius d'afiliació, prioritats personals de demanda, opinió sobre l'acció del sindicat), n'hi ha diversos que resulten significatius estadísticament, tot i que en la major part de les ocasions de dos en dos, i els hem relacionat en les taules que segueixen: salari, promoció, autonomia i control de la feina, estabilitat en l'ocupació, col·laboració amb la direcció, participació, relacions amb els companys. En tots els casos el sentit de la variació és el mateix. Els que estan d'acord en la reivindicació personal (salari, promoció, etc.) normalment continuen estant molt d'acord amb la línia del sindicat; mentre que els que no donen importància a la reivindicació personal, comparativament, estan menys d'acord

amb la política del sindicat. Això mateix es pot aplicar al motiu de l'afiliació i les prioritats personals, essent els que prioritzen menys una demanda o estan menys motivats per aquell motiu d'afiliació els que es mostren més variables en la seva opinió, respecte d'aquells que subscriuen molt o bastant una reivindicació.

Esquema 5.1. Variables de l'enquesta CERES 2008 dedicades a motivacions, opinions i actituds

		Prioritat en reivindicacions		Acord amb l'acció del sindicat		Motius afiliació
Instru-mentals	V51a1	Millores en retribució i sou	V52a1	Incrementos salarials	V45f1	Volia millorar salari i retribucions
					V45j1	Alguns dels serveis que oferien m'interessaven
	V51b1	Millorar el sistema de promoció	V52c1	Promoció professional dels treballadors	V45g1	Volia millorar condicions de treball
	V51c1	Reducció de la jornada de treball	V52d1	Reducció jornada i accions sobre el temps		
	V51d1	Control del treballador sobre horari de treball				
	V51f1	Autonomia en l'organització del treball	V52g1	Control innovació tecnològica i organització treball		
			V52h1	Formació i reciclatge dels treballadors	V45i1	Possibilitats de millorar la formació
	V51i1	Seguretat i higiene entorn saludable	V52j1	Millora de la seguretat i la salut en el treball		
Funcio-nals Defensa	V51e1	L'estabilitat en el lloc de treball	V52e1	Limitació i control de contractació temporal		
			V52f1	Defensa llocs de treball estables		
					V45d1	Necessitava protecció davant la política laboral empresa
					V45e1	Per suport en problemes del treball
					V45h1	Per assessorament legal
	V51h1	Col·laboració entre direcció i treballadors	V52i1	Participació en negociació del conveni		
Identitat Solidari-tat			V52b1	Millora salaris més baixos		
	V51j1	No-discriminacions per sexe, ètnia o edat	V52k1	No-discriminació o defensa immigrants		
	V51k1	Integració social desfavorits	V52l1	No discriminació per raons de sexe		
					V45b1	Creia que tots els treballadors havien d'estar afiliats
					V45c1	Pels valors socials i laborals que representava el sindicat
Relacio-nals	V51g1	Millor ambient i relació amb companys			V45a1	Perquè molts companys/es de la seva feina estaven afiliats
NS/NC			V52m1	Participació afiliats en decisions del sindicat	V45k1	Es va afiliar al sindicat per altres raons no mencionades
			V52n1	La unitat d'acció amb altres sindicats		

Font: Enquesta CERES 2008.

En la taula 5.15, per exemple, s'observa que entre aquells que donen poca prioritat actual al salari (només són el 8,4% de la mostra) el 69,6%, és a dir les 2/3 parts, no van afiliar-se per millorar el salari, mentre que entre aquells que prioritzen el salari en les seves demandes actuals (91,6% de la mostra), el 59,9% ja li donava importància en el moment de l'afiliació. Això mostra, a grans trets, la coherència interna de l'opinió dels afiliats i, de pas, de la construcció de la mostra. Aquí les distàncies entre les opinions oposades sobre la prioritat del salari són notòries. De fet els ingressos nets de l'entrevistat no mostren cap associació significativa amb les preguntes d'opinió i només és molt significativa amb la situació de remuneració, però tampoc hi ha una lògica interna que ens ajudi en l'actual descripció, excepte que aquells que poden acordar directament el salari amb els seus superiors estan en la part alta del ventall d'ingressos. Si introduïm els motius d'afiliació aquí sí que s'observa major coherència (taula 5.16), de manera que els afiliats amb ingressos baixos estan més motivats a afiliar-se per la qüestió salarial.

Taula 5.15. Acord en el fet que es va afiliar per millorar el sou i en la prioritat de la reivindicació salarial

El salari és prioritat personal (grau d'acord)	Es va afiliar per millorar el sou (grau d'acord)		Total motiu afiliació	Total prioritat personal
	Gens, poc	Bastant, molt		
Gens, molt poc	69,6%	30,4%	100%	8,4%
Bastant, molt, total	40,1%	59,9%	100%	91,6%
Total motiu afiliació	42,8%	57,2%	100%	100%

Significació: 0,000.

Font: Enquesta CERES 2008.

Taula 5.16. Acord en el fet que es va afiliar per millorar el sou i ingressos mensuals nets de l'afiliat

Ingressos mensuals nets	Es va afiliar per millorar el sou (grau d'acord)		Total
	Gens, molt poc	Bastant, total acord	
Sense ingressos	33,3%	66,7%	100,0%
Fins a 600 €	30,3%	69,7%	100,0%
601 a 900 €	33,3%	66,7%	100,0%
901 a 1.200 €	35,9%	64,1%	100,0%
1.201 a 1.500 €	43,3%	56,7%	100,0%
1.501 a 1.800 €	53,2%	46,8%	100,0%
1.801 a 2.100 €	62,7%	37,3%	100,0%
2.101 a 2.400 €	69,0%	31,0%	100,0%
2.401 a 2.700 €	63,6%	36,4%	100,0%
2.701 a 3.000 €	43,8%	56,3%	100,0%
Més de 3.000 €	80,0%	20,0%	100,0%
Total	44,9%	55,1%	100,0%

Significació: 0,000.

Font: Enquesta CERES 2008.

Pel que fa a la millora de la promoció o la carrera professional, el 29,1% no li dóna importància i el 66,9% dels que sostenen aquesta opinió està d'acord amb la línia d'acció que el sindicat desenvolupa sobre aquesta matèria.

Taula 5.17. Prioritat de la reivindicació de millora de la promoció i acord en l'acció del sindicat sobre promoció

La millora de la promoció és prioritat personal	Acció sobre promoció del sindicat (grau d'acord)		Total acció promoció sindicat	Total prioritat personal
	Desacord i molt	D'acord i molt		
Gens, poca	33,1%	66,9%	100%	29,1%
Bastant, molta	22,6%	77,4%	100%	70,9%
Total	25,2%	74,8%	100%	100%

Significació: 0,014.

Font: Enquesta CERES 2008.

Com podem observar, els que no donen importància a la promoció estan una mica més en desacord amb la línia del sindicat, mentre que entre els que sí que li donen importància personal hi ha una mica més d'acord amb la línia d'acció del sindicat per millorar les possibilitats de carrera dels afiliats. Aquí la distància entre els extrems d'opinió sobre la promoció com a prioritat personal és més reduïda, uns 10 punts percentuals, que actuen a favor del sindicat en el cas dels que pensen que és una demanda preuada, i en contra del sindicat per a aquells que no li donen importància. Distància que es manté aproximadament també en el moment de relacionar la millora de la promoció com a prioritat reivindicativa

respecte de la millora de les condicions de treball com a motiu d'afiliació (tot i no ser un motiu idèntic a la prioritat, pressuposem que ha d'haver-hi alguna associació i estadísticament així es reflecteix); en tot cas, a diferència del salari que hem vist en la taula 5.15, les proporcions aquí es mantenen molt properes; no és significativa la relació entre l'opinió sobre l'acció del sindicat a l'entorn de la promoció i el motiu d'afiliació.

Taula 5.18. Prioritat de la reivindicació de millora de la promoció i millora de les condicions de treball com a motiu d'afiliació

La millora de la promoció és prioritat personal	Acció sobre promoció del sindicat (grau d'acord)		Total acció promoció sindicat	Total prioritat personal
	Gens, molt poc	Bastant, total		
Gens, poca	31,5%	68,5%	100,0%	24,7%
Bastant, molta	23,2%	76,8%	100,0%	75,3%
Total	25,6%	74,4%	100,0%	100%

Significació: 0,023.

Font: Enquesta CERES 2008.

La relació entre la prioritat de demanda sobre autonomia en la feina i el paper del sindicat en l'acció per tal d'aconseguir més control sobre la innovació tecnològica i sobre l'organització del treball té menor significació (0,077), però els percentatges són bastant similars a la relació entre la demanda personal i l'acció sindical a l'entorn de la promoció; per tant continuem movent-nos en una línia coherent i sempre actuant en el mateix sentit: més desacord amb l'acció i la política del sindicat entre aquells que donen poca importància a la demanda i més acord amb la forma de fer del sindicat entre aquells afiliats que atorguen més prioritat a la demanda. La mateixa línia d'argumentació es pot aplicar a la relació entre l'estabilitat de la feina com a prioritat personal i la defensa de l'estabilitat practicada pel sindicat (significació de l'associació: 0,056); en canvi no resulta significativa (significació: 0,256) la relació entre estabilitat en la feina com a prioritat personal i el control de la temporalitat com a vessant d'acció del sindicat.

Una altra relació molt significativa la localitzem entre la prioritat personal d'aconseguir la col·laboració amb la direcció i la línia d'acció sindical destinada a millorar la participació dels treballadors en el conveni col·lectiu (vegeu taula 5.19) sense que es detectin variacions en les tendències ja ressenyades fins al moment.

Taula 5.19. Prioritat reivindicativa per aconseguir la col·laboració amb la direcció i grau d'acord en l'acció del sindicat de millorar la participació dels treballadors en el conveni

Prioritat personal en col·laboració amb direcció	Acció sindical millora participació en conveni (grau d'acord)		Total acció sindicat	Total prioritat personal
	Desacord i molt	D'acord i molt		
Gens, poca	38,5%	61,5%	100,0%	25,5%
Bastant, molta	23,5%	76,5%	100,0%	74,5%
Total	27,2%	72,8%	100,0%	100%

Significació: 0,000.

Font: Enquesta CERES 2008.

La taula 5.20 ens permet observar una major variabilitat entre el motiu d'afiliació i les prioritats personals. De manera que entre aquells que van estar influïts en la seva decisió d'acostar-se al sindicat pel fet de tenir altres companys que ja en formaven part hi ha una bona part que no sosté com a prioritari el reforçament de l'ambient social de treball. Així com abans trobàvem que la variació sobretot es donava entre els que sostenien poc la prioritat personal, ara canvia força entre els que sostenen que és molt prioritària.

Taula 5.20. Prioritat personal en la millora de l'ambient social de treball i acord amb el fet que es va afiliar perquè altres companys ho estaven

Prioritat personal en ambient de treball i relació companys	Es va afiliar perquè altres companys ho estaven (grau d'acord)		Total motiu afiliació	Total prioritat personal
	Gens, molt poc	Bastant, total		
Gens, poca	60,0%	40,0%	100%	38,6%
Bastant, molta	48,9%	51,1%	100%	61,4%
Total	53,3%	46,7%	100%	100%

Significació: 0,003.

Font: Enquesta CERES 2008.

Taula 5.21. Prioritat reivindicativa en reducció de jornada i acord amb política del sindicat sobre la reducció de jornada

Prioritat personal en reducció de jornada	Política reducció de jornada del sindicat (grau d'acord)		Total acció sindicat	Total prioritat personal
	Desacord i molt	D'acord i molt		
Gens, poca	42,7%	57,3%	100%	24,5%
Bastant, molta	25,3%	74,7%	100%	75,5%
Total	29,0%	71,0%	100%	100%

Significació: 0,000.

Font: Enquesta CERES 2008.

Un altre element d'interès és la comparació entre dues prioritats sobre el temps de treball que tenen una associació molt significativa amb la política del sindicat sobre reducció de jornada. Com podem observar en les taules 21 i 22, aquells que creuen que la reducció de jornada i el control de l'horari de treball són bastant o molt prioritàries tenen un comportament bastant similar a l'hora de valorar l'acció del sindicat sobre la matèria de reducció de jornada (3/4 parts es mostren d'acord i molt). En canvi, entre els que no tenen aquestes demandes com a prioritàries, hi ha més variació en la valoració de l'acció del sindicat.

Taula 5.22. Prioritat reivindicativa en control de l'horari de treball i acord o no amb la política del sindicat sobre la reducció de jornada

Prioritat personal en control de l'horari	Política de reducció de jornada del sindicat (grau d'acord)		Total acció sindicat	Total prioritat personal
	Desacord i molt	D'acord i molt		
Gens, poca	37,6%	62,4%	100%	34,6%
Bastant, molta	24,8%	75,2%	100%	65,4%
Total	29,1%	70,9%	100%	100%

Significació: 0,002.

Font: Enquesta CERES 2008.

5.4. Relacions del sindicat amb el Govern i la patronal

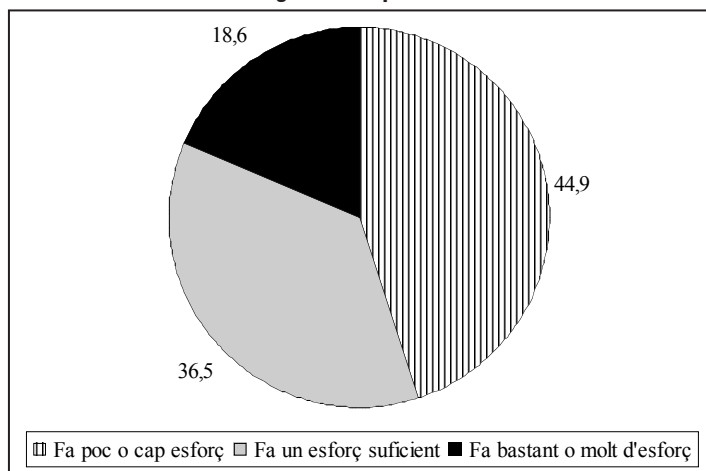
En general, com podem observar en la taula 5.23, l'opinió sobre les relacions entre sindicat i Govern és més aviat crítica ja que el 45% afirma que el sindicat fa poc o cap esforç per ser independent dels governs i partits polítics, enfront del 18,6% que afirma que fa bastant o molt esforç.

Taula 5.23. Opinió dels afiliats sobre el grau d'esforç realitzat pel sindicat per ser independent de governs i partits

	Freqüència	Percentatge
Fa poc o cap esforç	439	44,9%
Fa un esforç suficient	356	36,5%
Fa bastant o molt d'esforç	182	18,6%
Total	977	100%

Font: Enquesta CERES 2008.

Gràfic 5.3. Opinió dels afiliats sobre el grau d'esforç realitzat pel sindicat per ser independent de governs i partits



Font: Enquesta CERES 2008.

L'opinió favorable destacada en aquelles variables amb relació significativa amb la pregunta aquí analitzada es pot resumir dient que es localitza proporcionalment més entre els directius i operadors de maquinària, els que tenen salari mínim, els que sostenen un alt activisme sindical, els que acumulen càrrecs sindicals d'empresa i d'estructura a la vegada i els que s'han promocionat 3 vegades o més en l'empresa. És a dir que, exceptuant el salari mínim, es tracta o bé d'afiliats amb característiques primàries o bé d'afiliats més propers a l'organització (per l'acumulació de càrrecs o per la seva participació).

Els més crítics són, comparativament, els tècnics de suport, els administratius i els no qualificats aquells que han passat per l'experiència de l'atur recentment, els temporals, els que tenen menys de 3 anys d'antiguitat a l'empresa, els que tenen conveni de sector sense pacte de millora, o bé no en tenen o desconeixen si tenen conveni o no; els que han acordat personalment el salari amb els seus superiors, els de jornada parcial, els d'activisme baix, els càrrecs d'empresa o els que no han exercit cap responsabilitat, els que tenen autonomia en la feina, els que no s'han promocionat o ho han fet poc, els que estan buscant feina. És a dir que, en conjunt, es mostren més crítics en aquest aspecte els afiliats amb trets de treballadors més secundaris o perifèrics o també aquells que per les seves característiques estan més allunyats de la vida sindical.

Taula 5.24. Grau d'independència del sindicat respecte de governs i partits polítics, segons l'exercici o no de càrrecs sindicals

Càrrecs	Independència de governs i partits polítics			Total
	Fa poc o cap esforç	Fa un esforç suficient	Fa bastant o molt esforç	
Només d'empresa	47,3%	29,4%	23,3%	100%
D'empresa i estructura	38,8%	29,9%	31,3%	100%
Cap responsabilitat	44,5%	40,4%	15,1%	100%
Total	44,9%	36,4%	18,6%	100%

Significació: 0,002.

Font: Enquesta CERES 2008.

Taula 5.25. Objectiu de ser independent dels governs i partits polítics en funció de l'activisme dels afiliats

Activisme	Independència dels governs i partits polítics			Total
	Fa poc o cap esforç	Fa un esforç suficient	Fa bastant o molt esforç	
Baix	50,9%	34,0%	15,1%	100%
Mitjà	42,2%	42,5%	15,3%	100%
Alt	38,6%	29,7%	31,7%	100%
Total	44,9%	36,5%	18,6%	100%

Significació: 0,000.

Font: Enquesta CERES 2008.

El sindicat i la patronal

Respecte de la relació amb el Govern i els partits polítics, els afiliats sostenen una opinió més crítica en referència a l'actitud que el sindicat manté vers la patronal; així (taula 5.26 i gràfic 5.4) el 63,6% opina que el sindicat hauria de ser més exigent, mentre només el 19,9% opina que manté una actitud adequada i un 16,5% pensa que hauria de ser més negociador i més flexible amb la patronal.

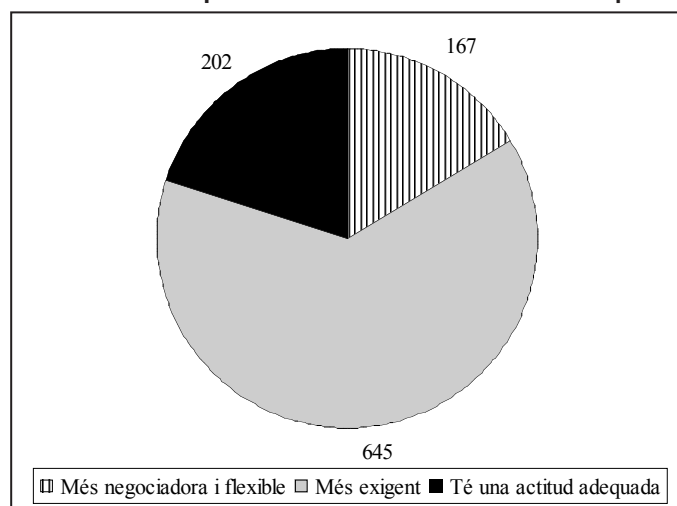
Taula 5.26. Actitud que el sindicat hauria de tenir en relació a la patronal

	Freqüència	Percentatge
Més negociadora i flexible	167	16,5%
Més exigent	645	63,6%
Té una actitud adequada	202	19,9%
Total	1014	100%

Font: Enquesta CERES 2008.

L'opinió que el sindicat hauria de tenir una actitud més negociadora i flexible amb la patronal la trobem comparativament més entre aquells que tenen conveni de sector amb pacte de millora, els afiliats amb un salari decidit unilateralment pels superiors, els afiliats d'aquí, els que tenen entre 4 i 10 anys d'antiguitat afiliativa, els que prefereixen l'assemblea, els que mantenen una participació mitjana o baixa en el sindicat, els que no tenen cap responsabilitat sindical, els que tenen departament o responsable de recursos humans en el centre o en l'empresa, els que no tenen autonomia en la feina, els que no han tingut cap oportunitat de promocionar-se.

Gràfic 5.4. Actitud que ha de mantenir el sindicat vers la patronal



Font: Enquesta CERES 2008.

Els afiliats que opinen que el sindicat hauria de ser més exigent amb la patronal estan proporcionalment més presents entre aquells que tenen conveni de sector sense pacte, des del punt de vista de la remuneració estan sota el salari mínim, són d'aquí, porten més de 4 anys en el sindicat, prefereixen el comitè d'empresa com a òrgan de representació, mantenen un baix nivell d'activisme, acumulen els càrrecs d'empresa i estructura, treballen en empreses que no han introduït nova tecnologia, no tenen departament de recursos humans (o només el tenen a l'empresa, però no al centre), disposen d'autonomia en la seva feina i han tingut una o dues promocions.

Que el sindicat té una actitud adequada davant de la patronal és una opinió sostinguda comparativament més pels afiliats immigrants, amb menys de 4 anys d'antiguitat al sindicat, que prefereixen el sindicat com a òrgan de representació, que mantenen un alt nivell d'activisme, també pels càrrecs sindicals a les empreses, així com pels afiliats que treballen en empreses amb departament de recursos humans en el centre, que tenen autonomia i s'han promocionat 3 vegades o més.

Taula 5.27. Antiguitat en l'afiliació i actitud del sindicat davant la patronal

Antiguitat afiliació	Actitud del sindicat davant la patronal			Total
	Més negociadora i flexible	Més exigent	Té una actitud adequada	
Fins a 2 anys	15,1%	61,1%	23,8%	100%
Més de 2 i fins 4 anys	15,7%	57,9%	26,4%	100%
Més de 4 i fins 10 anys	20,7%	64,0%	15,3%	100%
Més de 10 anys	14,2%	66,1%	19,7%	100%
Total	16,6%	63,5%	19,9%	100%

Significació: 0,035.

Font: Enquesta CERES 2008.

Taula 5.28. Òrgan de representació preferit i actitud del sindicat davant la patronal

Òrgan de representació més adequat per defensar els interessos dels treballadors/es	Actitud del sindicat davant la patronal			Total
	Més negociadora i flexible	Més exigent	Té una actitud adequada	
El sindicat	12,2%	61,2%	26,6%	100%
El comitè d'empresa/ delegats de personal	17,0%	65,4%	17,6%	100%
L'assemblea de treballadors/es	23,8%	63,3%	12,9%	100%
Total	16,6%	63,3%	20,2%	100%

Significació: 0,000.

Font: Enquesta CERES 2008.

5.5. Iniciatives per a l'afiliació dels jubilats

Dues tercers parts dels entrevistats estan d'acord a buscar camins i iniciatives que permetin als jubilats continuar afiliats; només el 27% afirmen que s'hauria de donar poca importància o gens a l'afiliació dels jubilats. De les quatre línies d'acció proposades en el qüestionari per fer possible aquesta continuïtat, tres reben un suport similar: la defensa dels interessos del col·lectiu jubilat, la posta en marxa de serveis d'assessorament sobre les pensions i sobre els serveis socials. El desenvolupament d'activitats culturals es defensa una mica menys. Els ocupats de major edat i a jornada completa són els que més s'identifiquen amb la iniciativa i mantenen una associació significativa amb la idea de posar en marxa mesures específiques per incentivar l'afiliació dels jubilats.

Taula 5.29. Grau d'importància concedida a l'afiliació dels jubilats i iniciatives de suport

	Gens	Poca	Alguna	Bastant	Molta	Total
Importància que els jubilats continuïn afiliats	15,1%	12,1%	19,0%	29,6%	24,3%	100%
El sindicat ha d'activar:						
Defensa interessos jubilats	7,4%	5,2%	12,3%	31,8%	43,3%	100%
Assessorament pensions	6,5%	5,0%	9,8%	34,0%	44,6%	100%
Assessorament serveis socials	6,8%	4,6%	11,2%	36,2%	41,1%	100%
Activitats culturals	8,2%	7,1%	14,7%	34,7%	35,2%	100%

Font: Enquesta CERES 2008.

Taula 5.30. Grau d'importància concedida a l'afiliació dels jubilats i iniciatives de suport

	Gens o poca	Bastant o molta
Importància que els jubilats continuïn afiliats	27,2%	53,9%
El sindicat ha d'activar:		
Defensa interessos jubilats	12,6%	75,1%
Assessorament pensions	11,5%	78,6%
Assessorament serveis socials	11,4%	77,3%
Activitats culturals	15,3%	69,9%

Font: Enquesta CERES 2008.

Hi ha una relació molt significativa de la resposta sobre la importància de l'afiliació dels jubilats amb algunes variables. Per exemple, amb l'ocupació, i aquí són els afiliats amb comandament en les empreses els que li concedeixen més prioritat; també els que treballen a jornada completa respecte dels que estan ocupats a temps parcial. L'edat, com podem observar en la taula 5.31, també segmenta de manera notòria l'opinió i, tot i que de forma matisada, resta clar que a més edat (sobretot en el darrer tram) més importància. També entre aquells que tenen departament de recursos humans en el centre s'observa que quasi un 73% li dóna rellevància a l'afiliació dels jubilats.

5.31. Relació entre l'edat i la importància de l'afiliació dels jubilats

Edat	Importància afiliació jubilats		Total
	Poca o gens	Bastant o molta	
Menys de 35	39,1%	60,9%	100%
De 35 a 54	36,4%	63,6%	100%
55 i més	19,3%	80,7%	100%
Total	33,5%	66,5%	100%

Significació: 0,000.

Font: Enquesta CERES 2008.

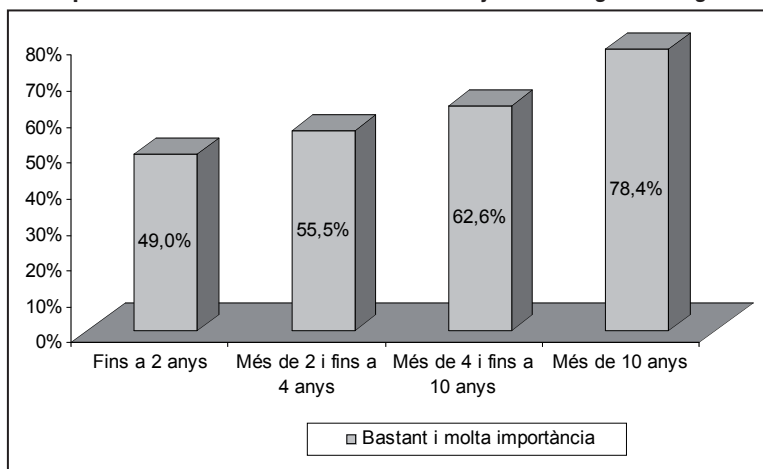
S'observa clarament, en la taula 5.32 i el gràfic que segueix, una progressió de l'acord amb l'afirmació de la importància que els jubilats continuïn afiliats en la mesura en què creix l'antiguitat afiliativa. També en l'activisme s'observa una progressió similar, tot i que menys significativa estadísticament, de manera que conforme hi ha més participació se li atorga més importància. Segons assumptió de responsabilitats sindicals, es detecta també una progressió en la importància concedida a l'afiliació dels jubilats, que va des dels que no tenen cap responsabilitat, passant pels càrrecs d'empresa i fins als que acumulen càrrecs, que són els que donen més rellevància a l'afiliació dels jubilats.

5.32. Relació entre antiguitat en l'afiliació i importància de l'afiliació dels jubilats

Antiguitat afiliació	Importància afiliació jubilats		Total
	Poca o gens	Bastant o molta	
Fins a 2 anys	51,0%	49,0%	100%
Més de 2 i fins a 4 anys	44,5%	55,5%	100%
Més de 4 i fins a 10 anys	37,4%	62,6%	100%
Més de 10 anys	21,6%	78,4%	100%
Total	33,5%	66,5%	100%

Significació: 0,000.

Font: Enquesta CERES 2008.

Gràfic 5.5. Importància concedida a l'afiliació dels jubilats segons antiguitat afiliativa

Font: Enquesta CERES 2008.

Resum

El conveni de sector o general continua essent predominant al llarg de les diferents iniciatives d'enquesta, i actualment quasi la meitat dels entrevistats ocupats revisen les seves condicions de treball a través d'aquest tipus d'acord. A diferència d'anteriors edicions de l'enquesta als afiliats, hem distingit, entre els entrevistats amb conveni de sector o general, aquells que tenen acords amb pactes de millora en l'empresa o centre de treball, que són la majoria (34,8%), respecte d'aquells que no tenen pacte de millora i que són el 12,7%. El conveni d'empresa cobreix pràcticament el 40% dels afiliats. S'ha de dir, també, que tot i que ha disminuït la seva proporció, continua essent important el nombre d'afiliats que afirma desconèixer el tipus de conveni col·lectiu que existeix a la seva empresa (9,6%). Els afiliats sense conveni continuen mantenint-se en un percentatge baix. Les diferències entre els afiliats a CCOO de Catalunya i el conjunt d'assalariats catalans i espanyols a l'entorn de la regulació per conveni són molt importants, car el 87% dels afiliats estan coberts enfront del 32% del conjunt d'assalariats.

El tipus de conveni segmenta els afiliats, de manera que tenir conveni d'empresa o conveni de sector i general amb pacte de millora correspon comparativament més als segments d'afiliats centrals o primaris. No tenir-ne o desconèixer el tipus de conveni correspon clarament als segments d'afiliats més perifèrics o secundaris. En una posició intermèdia, però ja amb característiques secundàries o perifèriques, se situen els afiliats amb conveni de sector o general sense pacte de millora. També el tipus de conveni està relacionat amb variables sindicals com els càrrecs, l'antiguitat i l'activisme, de manera que els càrrecs, els afiliats més antics i els més actius tendeixen a estar coberts per convenis d'empresa, o de

sector amb pacte (a la vegada això es relaciona amb la preferència pel comitè d'empresa com a òrgan de representació), i els que no tenen càrrec, o tenen menor antiguitat o són poc actius tendeixen a estar coberts per conveni de sector sense pacte, o no tenen conveni o desconeixen si en tenen (així mateix prefereixen el sindicat); sempre en termes comparatius i prenent aquestes característiques de manera separada.

Pel que fa a la situació de remuneració, entre els afiliats predomina clarament el salari ajustat al conveni. La resta de situacions afecten relativament pocs afiliats, no obstant això, potser els afectats pel salari mínim i pel salari decidit unilateralment tenen més relació amb el segment secundari dels assalariats; mentre que acordar personalment el salari amb la direcció pot estar unit a una major capacitat negociadora de l'afiliat (més qualificació, ocupació més central, tot i que l'associació no és significativa). Els que cobren salari mínim (12,3% de la mostra) tenen conveni d'empresa i, per tant, això ens acosta a la feblesa de la part treballadora, conseqüència de la descentralització de la negociació col·lectiva –tal com sostenen els autors favorables a la regulació i a la centralització. El salari ajustat estrictament al conveni (72% de la mostra) és més típic entre els que tenen conveni de sector amb pacte de millora –també els afiliats més nombrosos–, seguits dels que tenen conveni d'empresa, la qual cosa mostra una clara contrastació amb la conclusió anterior, que hi ha assalariats que també es beneficien de la descentralització –aquesta tesi és més pròpia del neoliberalisme i segurament aquí estan reflectits una part dels assalariats als quals es dirigeix–; s'ha de dir aquí que una bona part són assalariats de la construcció en moments de cicle econòmic favorable. Les altres formes de regulació del salari són molt minoritàries i s'observa una relació directa amb aquells que no saben com es regula el salari ni quin tipus de conveni tenen. Trobem també, en el cas de la remuneració, elements de segmentació, tot i que no tan marcada com en el cas del conveni; factors que semblen apuntar que la centralització de la negociació col·lectiva beneficia a la vegada els treballadors amb major i amb menor capacitat negociadora, però s'haurà d'aprofundir en aquesta idea. Entre d'altres coses perquè aquests mínims aportats per la negociació centralitzada poden donar una bona base de negociació a aquells que en tenen més capacitat per la seva ocupació, la seva qualificació, etc., mentre que a aquells afiliats que tenen menys capacitat negociadora els aporta els mínims, fruit de la funció solidària i protectora de la negociació col·lectiva.

Els afiliats, pel que fa a les seves prioritats individuals de demanda i reivindicació, posen en general més èmfasi en accions destinades a la millora de la retribució i el sou, seguit de l'estabilitat en el lloc de treball i la salut en el treball; mesures totes elles, excepte l'última, clarament instrumentals. Hi ha un grup significatiu que, així mateix, dóna menor importància a l'ambient de treball i de relació amb els companys, a l'autonomia en la realització de la feina i al control de l'horari de treball i que, per tant, reafirmen aquest component instrumental. En canvi, si posem en el paper l'opinió dels afiliats sobre la política d'acció del sindicat, veiem que hi ha alguns canvis substancials respecte de les prioritats personals de demanda

i reivindicació; en aquest sentit, si anteriorment s'ha reflectit una visió un xic instrumental, en parlar de la política del sindicat existeix més acord en prioritzar elements no instrumentals, o més solidaris, com ara la no-discriminació de sexe o d'origen, seguides de l'estabilitat en la feina i la millora de la salut. Les tres primeres clarament solidàries i la quarta també amb un contingut no estrictament instrumental; i són en aquest cas, i precisament, algunes de les línies d'acció instrumentals les que reben més desacord.

En general hem observat força coherència en les motivacions i opinions dels afiliats. Per exemple, els que estan d'acord en la reivindicació personal (salari, promoció, etc.) normalment continuen estant molt d'acord amb la línia d'acció del sindicat; mentre que els que no donen importància a la reivindicació personal, comparativament, estan menys d'acord amb la política del sindicat. Això mateix es pot aplicar al motiu de l'afiliació i les prioritats personals, essent els que prioritzen menys una demanda o estan menys motivats per aquell incentiu d'afiliació els que es mostren més variables en la seva opinió, respecte d'aquells que subscriuen molt o bastant una reivindicació o un incentiu.

L'opinió sobre les relacions entre sindicat i Govern es més aviat crítica; el 45% afirma que el sindicat fa poc o cap esforç per ser independent de governs i partits polítics, enfront del 18,6% que afirma que fa bastant o molt esforç. No obstant això, l'actitud que el sindicat manté vers la patronal és jutjada de manera una mica més severa; així el 63,6% opina que el sindicat hauria de ser més exigent, mentre que només el 19,9% opina que manté una actitud adequada i un 16,5% pensa que hauria de ser més negociador i més flexible amb la patronal.

Dues terceres parts dels entrevistats estan d'acord a buscar camins i iniciatives que permetin als jubilats continuar afiliats, mentre que només el 27% afirmen que s'hauria de donar poca importància o gens a l'afiliació dels jubilats. De les quatre línies d'acció proposades en el qüestionari per fer possible aquesta continuïtat, tres reben un suport similar: la defensa dels interessos del col·lectiu jubilat, la posada en marxa de serveis d'assessorament sobre les pensions i sobre els serveis socials; en canvi, el desenvolupament d'activitats culturals és defensa una mica menys. Els ocupats de major edat i a jornada completa són els que més s'identifiquen amb la iniciativa i mantenen una associació significativa amb la idea de posar en marxa mesures específiques per incentivar l'afiliació dels jubilats.

Annex

Estadística de l'associació entre el tipus de conveni dels afiliats i algunes de les seves característiques personals i ocupacionals

	V de Cramer	Significació aproximada	N
Atur darrers 5 anys	0,112	0,024	892
Ocupació	0,103	0,008	896
Fix / temporal	0,238	0,000	875
Antiguitat empresa	0,133	0,000	877
Dimensió centre	0,121	0,000	853
Grans sectors	0,155	0,000	890
Ingressos individuals	0,127	0,085	823
Situació de remuneració	0,250	0,000	880
Hores treballades	0,110	0,001	882
Tipus de jornada	0,114	0,020	896
Autonomia en la feina	0,124	0,008	889
Formació en l'empresa	0,102	0,017	885
Introducció nova tecnologia	0,170	0,000	877
Departament RRHH	0,175	0,000	891
Empresa informa	0,100	0,004	884
Promoció	0,106	0,013	889
Deixar la feina	0,097	0,006	892
Buscar una altra feina	0,112	0,027	882
Nacionalitat	0,276	0,000	890

Font: Enquesta CERES 2008.

Estadística de l'associació entre la situació de remuneració dels afiliats i algunes de les seves característiques personals i ocupacionals

	V de Cramer	Significació aproximada	N
Edat	0,091	0,064	885
Sexe	0,153	0,000	885
Fix/temporal	0,178	0,000	864
Antiguitat empresa	0,111	0,001	869
Plantilla	0,089	0,068	843
Públic/privat	0,128	0,000	869
Grans sectors	0,125	0,000	877
Ingressos entrevistat	0,167	0,000	812
Hores treballades	0,122	0,000	873
Introducció nova tecnologia	0,142	0,000	869
Departament RRHH	0,135	0,000	885
Empresa informa	0,101	0,003	874
Promoció	0,096	0,047	846
Formació	0,102	0,020	876
Nacionalitat	0,230	0,000	881

Font: Enquesta CERES 2008.

Estadística de l'associació entre l'opinió dels afiliats sobre la independència del sindicat respecte dels governs i partits i algunes de les seves característiques

	V de Cramer	Significació aproximada	N
Ocupació	0,160	0,001	819
Atur	0,072	0,098	906
Fix/temporal	0,079	0,039	811
Antiguitat empresa	0,091	0,037	817
Conveni	0,106	0,018	825
Situació salarial	0,102	0,030	815
Jornada	0,070	0,051	977
Activisme	0,136	0,000	979
Càrrec sindical	0,105	0,002	977
Nova tecnologia	0,092	0,002	814
Autonomia	0,188	0,000	827
Promoció	0,102	0,002	791
Buscar altra feina	0,089	0,040	820

Font: Enquesta CERES 2008.

Estadística de l'associació entre l'opinió dels afiliats sobre la relació del sindicat amb la patronal i algunes de les seves característiques

	V de Cramer	Significació aproximada	N
Ingressos mensuals nets	0,147	0,005	928
Conveni	0,123	0,005	824
Situació salarial	0,105	0,018	844
Origen geogràfic	0,081	0,035	1009
Antiguitat en el sindicat	0,083	0,030	1015
Òrgan preferit	0,117	0,000	947
Activisme	0,078	0,015	1013
Càrrec sindical	0,078	0,054	1015
Nova tecnologia	0,075	0,051	844
Departament RRHH	0,118	0,001	860
Autonomia	0,161	0,000	856
Promoció	0,086	0,017	819

Font: Enquesta CERES 2008.

Estadística de l'associació entre l'opinió dels afiliats sobre la necessitat d'afiliar els jubilats i algunes de les seves característiques

	V de Cramer	Significació aproximada	N
Edat 3 trams	0,154	0,000	810
Edat 5 trams	0,175	0,000	819
Edat 10 trams	0,189	0,001	818
Ocupació	0,176	0,000	818
Jornada	0,175	0,000	817
Antiguitat afiliativa	0,231	0,000	820
Activisme	0,085	0,051	818
Càrrecs sindicals	0,156	0,000	818
Departament RRHH	0,219	0,000	678

Font: Enquesta CERES 2008.

6. PARTICIPACIÓ EN EL SINDICAT I FACTORS DE PARTICIPACIÓ

En els apartats d'aquest capítol analitzem tres qüestions centrals. La primera és l'assumpció de responsabilitats (càrrecs sindicals) per part dels afiliats dins i fora de l'empresa; és a dir, les característiques dels càrrecs actuals, els seus factors de distinció respecte del gruix d'afiliats i la seva dinàmica. La segona és la contrastació entre les oportunitats de participació que ofereix el sindicat (convocatòria de reunions i mobilitzacions, presència de responsables) i la propensió a participar per part dels afiliats (assistència a reunions, manifestacions, etc.). La tercera tracta sobre l'opinió dels afiliats al voltant de l'organització, la seva estructura, model d'implicació, etc.

6.1. La responsabilitat sindical o l'exercici de càrrecs de representació

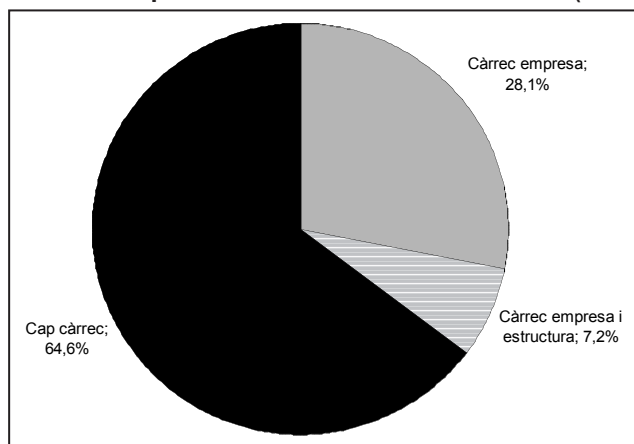
Un terç aproximadament dels afiliats tenen, o han tingut en el passat, algun càrrec en l'organització. El 1998 aquest percentatge era del 25%, i és lògic que s'incrementi atès que preguntem també per responsabilitats passades i, a més, perquè una bona part de l'increment es correspon a l'extensió de la figura dels delegats de prevenció, que han passat de ser l'1,5% al 6%. En total un 35,3% dels entrevistats de la mostra representativa de l'enquesta han tingut o tenen una responsabilitat a l'empresa, mentre que només un 7,2% l'ha exercida en l'estructura de decisió de l'organització. Com que d'entrada no hi ha incompatibilitat entre ambdós tipus de càrrecs, s'observa també un augment discret del nombre d'afiliats que tenen càrrec a l'empresa i a l'estructura.

Taula 6.1. Exercici de càrrecs sindicals (abans i ara) a l'empresa i en l'estructura del sindicat

	2008		1998
	Freqüència	%	
Només empresa	300	28,1%	21,5%
Empresa i estructura	69	6,4%	2,9%
Només estructura	9	0,8%	0,5%
Cap responsabilitat	689	64,6%	75,1%
Total	1067	100%	100%

Font: Enquestes CERES 1998 i 2008.

Gràfic 6.1. Afiliats que exerceixen càrrec sindical a CCOO (abans i ara)



Font: Enquesta CERES 2008.

Com es pot observar (taula 6.2.), ha augmentat el nombre d'afiliats amb responsabilitats representatives que acumulen càrrecs respecte de l'any 1998, i ha disminuït el percentatge d'afiliats sense cap responsabilitat, que, no obstant això, constitueixen els 2/3 de la mostra. D'aquesta manera els càrrecs són la tercera part de l'afiliació i d'aquí, de nou, un terç aproximadament dels que exerceixen càrrec tenen una sola responsabilitat, un altre terç tenen 2 càrrecs i el darrer terç exerceixen 3 o més càrrecs. El fet que 135 afiliats (el 12,6% de la mostra) tinguin de 3 a 6 càrrecs potser ha de convidar a la reflexió, o pot ser un fenomen comú i actualment característic d'altres organitzacions.

Taula 6.2. Afiliats amb càrrecs sindical a l'empresa i l'estructura i nombre de càrrecs que exerceixen simultàniament

	2008		1998
	Freqüència	%	
Cap	689	64,6%	75,1%
1	133	12,4%	17,8%
2	111	10,4%	4,9%
3	97	9,1%	1,6%
4	22	2,0%	0,3%
5	9	0,8%	0,2%
6	7	0,7%	--
Total	1.067	100%	100%

Font: Enquesta CERES 2008.

En general, tant entre els càrrecs interns a l'empresa (unitaris o sindicals), com entre els càrrecs externs (estrictament sindicals), s'observa una relació amb una elevada significació. Així, entre els que tenen càrrec actualment en el comitè d'empresa hi ha una elevada probabilitat d'intercanvi de responsabilitats amb la secció sindical. Aquesta dinàmica té una certa tradició ja que es detecta també entre els que havien tingut càrrec abans i ara no. També hi ha una acumulació de responsabilitats compartides entre els representants unitaris i els afiliats que assumeixen càrregues de prevenció, però no tant entre aquests últims i la representació estrictament sindical (tant en l'exercici actual de càrrecs, com en l'anterior). La figura de delegat de prevenció té relativament més associació amb el comitè d'empresa que amb la secció sindical. En canvi, l'exercici de càrrecs sindicals dins de l'empresa es relaciona una mica més amb tenir càrrecs sindicals externs a l'empresa que no pas amb el desenvolupament de responsabilitats unitàries en el mateix centre de treball. És com si una línia invisible separés l'exercici de càrrecs unitaris i sindicals i, de pas, la representació interna a l'empresa i l'assumpció de responsabilitats sindicals externes.

Els afiliats que combinen les responsabilitats d'empresa i les de l'estructura orgànica del sindicat són els d'antiguitat afiliativa més elevada, els segueixen la resta de figures de responsabilitat sindical, que tenen una mitjana d'antiguitat en el sindicat similar (gràfic 6.2.); naturalment la major proporció de membres recents està entre els afiliats sense responsabilitats. També l'acumulació de càrrecs està, en certa manera, vinculada als anys d'afiliació en el sindicat. Acompanyem els percentatges de la taula 6.3. (1) de la distribució de freqüències –nombre d'afiliats en cada posició de la taula 6.3. (2)–, que ens permet observar el caràcter anecdòtic dels càrrecs exclusius de l'estructura en el conjunt de la mostra o també dels càrrecs d'empresa i estructura en els trams d'afiliació més recent. Així mateix aquesta distribució de freqüències ens revela que els càrrecs d'empresa són l'instrument d'entrada a la responsabilització dels nous afiliats; és clar que hauríem d'esbrinar aquí sí l'accés a un càrrec unitari o de prevenció (que en moltes ocasions són exercits per no afiliats) no ha estat la via que, finalment, ha conduït a l'afiliació. També (taula 6.4.) es pot observar que l'acumulació de càrrecs està directament vinculada a l'augment de la permanència en l'interior de l'organització, de tal manera que comença a ser substancial a partir dels 4 anys d'antiguitat i és un fenomen més corrent entre els que acumulen 10 o més anys. El gràfic 6.2. ens mostra la diferència d'any d'entrada en l'afiliació segons el tipus de càrrec que considerem; les mitjanes d'any d'entrada ja ens expliciten la diferència entre els càrrecs d'estructura, els d'empresa i els afiliats sense responsabilitats.

Taula 6.3. (1) Exercici de càrrecs i antiguitat d'afiliació (%)

	Antiguitat afiliació				Total
	Fins a 2 anys	Més de 2 i fins a 4 anys	Més de 4 i fins a 10 anys	Més de 10 anys	
Només d'empresa	11,7%	7,6%	30,2%	50,5%	100%
Empresa i estructura	1,5%	1,5%	12,1%	84,8%	100%
Només estructura	,0%	11,1%	33,3%	55,6%	100%
Cap responsabilitat	15,8%	21,6%	36,2%	26,3%	100%
Total	13,6%	16,2%	32,9%	37,2%	100%

Font: Enquesta CERES 2008.

Taula 6.3. (2) Exercici de càrrecs i antiguitat d'afiliació (freqüències)

	Antiguitat afiliació				Total
	Fins a 2 anys	Més de 2 i fins a 4 anys	Més de 4 i fins a 10 anys	Més de 10 anys	
Només d'empresa	34	22	88	147	291
Empresa i estructura	1	1	8	56	66
Només estructura	0	1	3	5	9
Cap responsabilitat	104	142	238	173	657
Total	139	166	337	381	1023

Significació: 0,000.

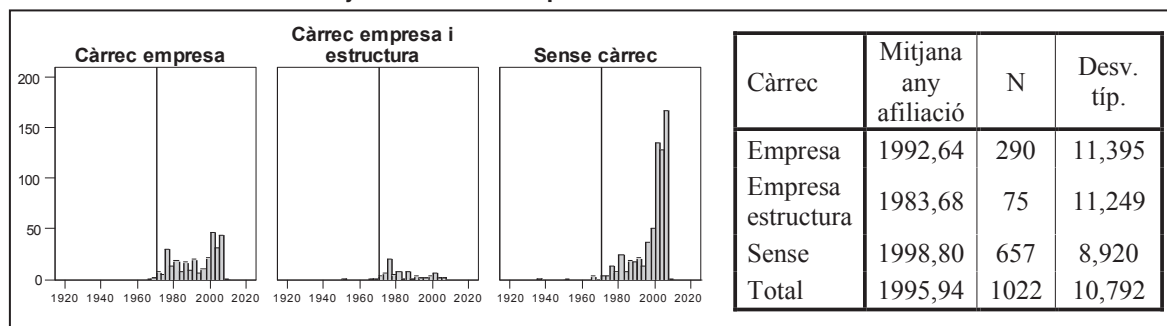
Font: Enquesta CERES 2008.

Taula 6.4. Exercici simultani de càrrecs i antiguitat d'afiliació

Nombre de càrrecs	Antiguitat d'afiliació per trams				Total
	Fins a 2 anys	Més de 2 i fins a 4 anys	Més de 4 i fins a 10 anys	Més de 10 anys	
0	15,8%	21,6%	36,2%	26,3%	100%
1	14,7%	13,2%	24,0%	48,1%	100%
2	6,5%	2,8%	30,8%	59,8%	100%
3	9,7%	4,3%	33,3%	52,7%	100%
4			9,5%	90,5%	100%
5			11,1%	88,9%	100%
6			0,0%	100,0%	100%
Total	13,6%	16,2%	32,8%	37,3%	100%

Significació 0,000; N=1.067.

Font: Enquesta CERES 2008.

Gràfic 6.2. Any d'afiliació a l'empresa i exercici o no de càrrecs sindicals

Font: Enquesta CERES 2008.

Els responsables sindicals a les empreses

Aproximadament, entre els responsables sindicals a les empreses (taula 6.5.), un 30% exerceix algun o altre càrrec actualment i un 35% l'havia exercit abans, tot i que ara no. Ara bé, si mirem la taula 6.6., el 30% es redueix al 20% actual dels que exerceixen o han exercit càrrecs, ja que alguns membres acumulen responsabilitats. D'altra banda, l'exercici de responsabilitats primer té a veure amb la representació unitària (Comitè d'Empresa o delegats de personal), després amb la sindical i, finalment, amb la prevenció dels riscos laborals. En el conjunt de la mostra d'afiliats, un 70-78% mai no ha tingut càrrec com a delegat de personal o sindical, i un 85% mai no ha estat delegat de prevenció.

Taula 6.5. Exercici de la representació sindical a l'empresa

Ha tingut o té responsabilitats?	Sí ara	Sí abans, ara no	Mai	Total
En el comitè o com a delegat de personal	14,8%	15,1%	70,0%	100%
En la secció sindical o com a delegat sindical	10,0%	12,1%	77,9%	100%
Delegat/da de prevenció	6,0%	9,0%	85,0%	100%

Font: Enquesta CERES 2008.

En la taula següent (6.6.) s'observa que entre els entrevistats amb càrrec (actual o abans) a l'empresa –comitè, secció, prevenció–, una mica més de la tercera part exerceix un sol càrrec, sigui com a delegat o membre del comitè d'empresa, en la secció sindical o com a delegat o membre del comitè de prevenció, mentre que la resta exerceix o ha exercit dos o més càrrecs simultàniament. La mitjana de temps d'exercici d'aquests càrrecs és de 7,87 anys (desviació típica de 7,22).

Taula 6.6. Exercici simultani de càrrecs sindicals

	Freqüència	Percentatge
Sense responsabilitats	854	80,1%
Només comitè o delegat	58	5,5%
Només secció sindical	27	2,5%
Només prevenció	7	0,6%
Comitè i secció sindical	37	3,4%
Comitè i prevenció	14	1,4%
Resta combinacions	70	6,5%
Total	1067	100%

Font: Enquesta CERES 2008.

També es pot observar com l'accés als càrrecs sindicals es produeix sobretot en la franja d'edat madura, i que els que assumeixen menys responsabilitats són els més joves. També hi ha més presència femenina entre els que no tenen responsabilitats. No obstant això, si contemplem la taula 6.7., observarem amb més precisió quines característiques demogràfiques i ocupacionals són més pròpies dels afiliats que assumeixen càrrecs (les característiques presents en la taula mantenen una relació bastant o molt significativa amb els càrrecs d'empresa) i que es corresponen clarament amb el segment primari dels mercats laborals i, més concretament (autonomia, promoció), en bastants casos amb el grup conegut com a primari independent.

Taula 6.7. Perfil tipus de l'afiliat amb responsabilitat sindical a l'empresa

	2008	1998
Home	68,6%	79,0%
35-54 anys	58,3%	(35-49 anys) 56,5%
Casat	82,6%	70,0%
Nascut a Espanya	97,0%	
Ocupacions	Tècnics i comandaments (32%), empleat serveis (25%), no qualificats (8%), qualificats indústria (34%)	
No atur darrers 5 anys	89,2%	
No ha canviat d'activitat	83,3%	
Fix	92,3%	
Més 10 anys antiguitat empresa	70,1%	
Ingressos > 1.200 €	67,0%	
Autonomia en el treball	66,7%	
3 o més promocions	28,2%	
No busca altra feina	92,7%	
Sector privat	80,4%	
Indústria	39,7%	
Plantilla centre (59-499)	50,8%	
Departament recursos humans centre treball	54,0%	
Conveni empresa i sector amb pacte	80,8%	
Més de 10 anys afiliació	57,2%	(més de 12) 46,3%
Prefereix comitè	44,0%	
Alt activisme	41,5%	
Federacions indústria	43,2%	

Font: Enquestes CERES 1998 i 2008.

Els col·lectius infrarepresentats són clarament: joves (menors de 35 anys), dones, solters, nascuts fora d'Espanya, que han experimentat l'atur en els darrers 5 anys, contractats temporals, membres amb menys de 3 anys d'antiguitat a l'empresa, que han canviat d'activitat professional en els darrers 5 anys, amb ingressos baixos i no qualificats, també afiliats assalariats d'empreses de menys de 50 treballadors; menys de 10 anys d'afiliació i, sobretot, menys de 4 anys de permanència en el sindicat. Respecte de l'enquesta d'afiliació de 1998, ha disminuït la sobrerrepresentació dels homes, però ha augmentat la proporció de casats en els càrrecs. També sembla que ha disminuït una mica la distància entre joves i madurs, o entre els més antics i els afiliats al sindicat més recentment. Els serveis estan lleugerament menys representats que la indústria. En tot cas, convé recordar sempre que aquí estem parlant sempre de presències proporcionalment més acusades, no absolutes, i que el perfil és també relatiu, ja que no es dona en un mateix individu tot el conjunt de característiques que aquí analitzem i esmentem.

Taula 6.8. Afiliats amb responsabilitat o sense a l'empresa, segons característiques personals

		No càrrec	Càrrec empresa	Total	Signif.
Edat	Menys de 35	80,3%	19,7%	100%	0,000
	De 35 a 54	65,1%	34,9%	100%	
	55 i més	48,0%	52,0%	100%	
Ocupació	Comandaments	68,4%	31,6%	100%	0,000
	Tècnics superiors	70,2%	29,8%	100%	
	Tècnics suport	55,3%	44,7%	100%	
	Empleats administratius	66,9%	33,1%	100%	
	Serveis restauració	65,6%	34,4%	100%	
	Qualificats indústria	66,1%	33,9%	100%	
	Operador instal·lacions	59,6%	40,4%	100%	
	No qualificats	81,0%	19,0%	100%	
Sexe	Home	62,7%	37,3%	100%	0,013
	Dona	70,2%	29,8%	100%	
Estat civil	Solter	78,2%	21,8%	100%	0,000
	Casat, parella	62,1%	37,9%	100%	
	Separat	66,7%	33,3%	100%	
	Vidu	60,0%	40,0%	100%	
Atur darrers 5 anys	Sí	82,9%	17,1%	100%	0,000
	No	61,7%	38,3%	100%	
Fix temporal	Fix	63,8%	36,2%	100%	0,000
	Temporal	84,0%	16,0%	100%	
Antiguitat empresa	Menys de 3 anys	86,6%	13,4%	100%	0,000
	De 3 a 9 anys	78,0%	22,0%	100%	
	De 10 a 19 anys	56,6%	43,4%	100%	
	De 20 anys o més	41,6%	58,4%	100%	
Plantilla centre	< 50 treballadors	75,9%	24,1%	100%	0,000
	De 50 a 99	52,0%	48,0%	100%	
	De 100 a 499	53,0%	47,0%	100%	
	500 i més	61,3%	38,7%	100%	
Conveni col·lectiu	Empresa	62,3%	37,7%	100%	0,000
	Sector i pacte millora	65,5%	34,5%	100%	
	Sector sense pacte	57,9%	42,1%	100%	
	No en tenen	78,6%	21,4%	100%	
	Ho desconeix	95,3%	4,7%	100%	
Canvi activitat	Sí	76,3%	23,7%	100%	0,001
	No	64,2%	35,8%	100%	

continua a la pàgina següent

Nacionalitat	Espanyols	63,1%	36,9%	100%	0,000
	Estrangers	87,6%	12,4%	100%	
Òrgan preferit	El sindicat	65,4%	34,6%	100%	0,001
	El comitè d'empresa	57,9%	42,1%	100%	
	L'assemblea	73,5%	26,5%	100%	
Antiguitat afiliació	Fins a 2 anys	75,4%	24,6%	100%	0,000
	Més de 2 i fins a 4 anys	86,1%	13,9%	100%	
	Més de 4 i fins a 10 anys	71,6%	28,4%	100%	
	Més de 10 anys	46,7%	53,3%	100%	
Activisme	Baix	77,0%	23,0%	100%	0,000
	Mitjà	72,2%	27,8%	100%	
	Alt	29,2%	70,8%	100%	
Autonomia	No	73,1%	26,9%	100%	0,000
	Sí	61,6%	38,4%	100%	
Promoció	No	72,8%	27,2%	100%	0,000
	1 o 2	63,0%	37,0%	100%	
	3 o més	45,3%	54,7%	100%	
Participa en associació no sindical	No	70,7%	29,3%	100%	0,000
	Sí	60,0%	40,0%	100%	
Total de la mostra		65,4%	34,6%	100%	--

Font: Enquesta CERES 2008.

Es pot observar, en la comparació entre afiliats amb càrrec i sense a l'empresa, que tenir responsabilitat en els centres és directament proporcional a l'edat. D'altra banda, en l'enquesta de l'any 1998, la proporció de madurs i més grans amb càrrec era pràcticament idèntica. El nombre d'homes amb càrrec és superior al de dones, però ha disminuït la distància respecte de 1998. Entre els responsables d'empresa hi ha més proporció d'afiliats que tenen o han tingut parella estable; també molta més proporció d'afiliats nacionals que estrangers. Així mateix, l'antiguitat en l'afiliació, a partir dels 4 anys de permanència està més vinculada a tenir càrrec; mentre que en l'enquesta de 1998 baixava notòriament la responsabilització entre els més antics. L'atur, el canvi d'activitat, la temporalitat i altres situacions laborals atípiques allunyen dels càrrecs. Els afiliats amb convenis d'empresa o de sector es caracteritzen per tenir més propensió a la responsabilització; que, en canvi, és molt menor entre els que no tenen conveni o ho desconeixen. L'associacionisme, com ja passava el 1998, té diferents modalitats però l'afiliat sindical amb càrrec tendeix a participar més en associacions d'altre caire. També els càrrecs es relacionen amb l'alt activisme o, com ja hem dit, amb unes condicions de treball (autonomia en el treball, possibilitats de promoció) que l'acosten al segment primari independent.

Responsabilitats sindicals fora de l'empresa

Les responsabilitats fora de l'empresa principalment es desenvolupen a la Federació, una mica menys a la Unió i, finalment, només un petit grup inferior a l'1% participa del govern, o va governar, la direcció de CCOO de Catalunya. Recordem, no obstant això, la densa vinculació que hi ha entre aquestes responsabilitats i les exercides a l'empresa. Així mateix també, respecte de 1998, ha augmentat la presència entre els entrevistats del nombre de responsables de l'estructura. La mitjana de temps d'exercici d'aquests càrrecs és una mica més elevada que en el cas de les responsabilitats d'empresa i és de 8,68 anys (amb una desviació típica de 7,10).

Taula 6.9. Responsabilitats fora de l'empresa

	Sí, ara	Sí, abans	Mai	Total
Federació	2,6%	3,2%	94,2%	100%
Unió comarcal o territorial	1,6%	2,1%	96,4%	100%
Direcció de CCOO de Catalunya	0,7%	1,0%	98,3%	100%

Font: Enquesta CERES 2008.

Tenint en compte els encreuaments significatius de la responsabilitat sindical amb les variables explicatives (demogràfiques, ocupacionals, empresarials, sindicals), s'observen alguns elements interessants que afecten el conjunt dels càrrecs de fora de l'empresa (taula 6.10.). Per exemple, el desplaçament dels madurs, sobrerrepresentats entre els càrrecs d'empresa, vers els de més de 55, que formen el gruix dels responsables de l'estructura; constatació que encara fa més palesa la infrarepresentació dels més joves en l'estructura del sindicat.

La dinàmica remarcada en el paràgraf anterior es repeteix respecte de l'antiguitat a l'empresa: més presència de càrrecs entre els més antics i entre els de permanència en l'afiliació més gran; bo i tenint en compte que en l'enquesta 2008 s'incrementa encara més la sobrerrepresentació dels afiliats amb més de 20 anys a l'empresa o més de 10 anys d'afiliació, que, en tot cas, només pot qualificar-se d'aclaparadora. També els nascuts a Catalunya o Espanya tenen una presència per sobre de la mitjana, mentre que els nascuts a l'estranger ocupen una posició marginal. Entre els càrrecs de l'estructura també predominen més els que no han experimentat l'atur, els que formen part de plantilles de més de 100 i, sobretot, més de 500 treballadors. Així mateix els afiliats amb conveni d'empresa. D'altra banda, els afiliats amb un altre tipus de jornada són molt visibles entre els càrrecs de l'estructura, però la tendència a la sobrerrepresentació és encara més acusada entre els càrrecs de l'estructura. Finalment, s'observa que estan més presents els afiliats que no han canviat d'activitat professional, però en aquest cas amb una proporció similar a la que adquireixen entre els responsables d'empresa.

Taula 6.10. Característiques dels afiliats amb responsabilitat en l'estructura del sindicat

		Sense càrrec	Càrrec estructura	Sign.
Edat	Menys de 35	98,0%	2,0%	0,000
	De 35 a 54	95,0%	5,0%	
	55 i més	79,1%	20,9%	
Sexe	Home	91,5%	8,5%	0,000
	Dona	94,1%	5,9%	
Ocupació	Directius i tècnics	90,9%	9,1%	0,012
	Empleat servei	93,2%	6,8%	
	Qualificats indústria	96,5%	3,5%	
	No qualificats	95,2%	4,8%	
Antiguitat afiliació	Fins a 2 anys	99,3%	0,7%	0,000
	Més de 2 i fins a 4	98,8%	1,2%	
	Més de 4 i fins a 10	96,7%	3,3%	
	Més de 10 anys	84,0%	16,0%	
Atur	Sí	97,6%	2,4%	0,005
	No	92,3%	7,7%	
Antiguitat empresa	Menys de 3 anys	97,9%	2,1%	0,000
	De 3 a 9 anys	97,3%	2,7%	
	De 10 a 19 anys	94,0%	6,0%	
	De 20 anys o més	85,0%	15,0%	
Dimensió empresa	< 50 treballadors	96,0%	4,0%	0,016
	De 50 a 99	95,4%	4,6%	
	De 100 a 499	92,7%	7,3%	
	500 i més	88,2%	11,8%	
Règim jurídic	Sector privat	95,0%	5,0%	0,000
	Sector públic	91,1%	8,9%	
Conveni col·lectiu	Empresa	89,9%	10,1%	0,003
	Sector i pacte de millora	94,9%	5,1%	
	Sector sense pacte	97,4%	2,6%	
	No en tenen	96,3%	3,7%	
	Ho desconeix	98,9%	1,1%	
Activisme	Baix	94,3%	5,7%	0,000
	Mitjà	95,4%	4,6%	
	Alt	84,3%	15,7%	
Associació no sindical	No pertany	97,2%	2,8%	0,000
	Pertany	88,2%	11,8%	
Total mostra		92,7%	7,3%	

Font: Enquesta CERES 2008.

En general, en la taula 6.11., els càrrecs d'estructura "exageren" una mica més la tendència que separa els càrrecs d'empresa dels afiliats sense responsabilitats, tot i que en ser menys no aconsegueixen tenir tantes relacions significatives amb les característiques dels membres

del sindicat. Així, l'acumulació de càrrecs d'estructura entre el grup de més edat o de més antiguitat, tant a l'empresa com en el sindicat, és aclaparadora i, en canvi, la distància per sexe, per nacionalitat, trajectòria d'atur o activisme no és tan àmplia; és clar que aquí la diferència entre els que mai no han exercit responsabilitats i els quadres d'empresa ja és molt àmplia. Però els càrrecs d'estructura procedeixen més de grans empreses, amb conveni col·lectiu propi, també hi ha més assalariats no manuals de les empreses públiques. S'observa que els càrrecs d'estructura prefereixen més el sindicat, mentre que els responsables d'empreses mostren més acostament cap al comitè d'empresa. La presència dels quadres més alts (responsables d'estructura) en associacions no sindicals és comparativament molt elevada.

Taula 6.11. Comparació dels afiliats amb responsabilitat sindical a l'empresa i a l'estructura del sindicat

		Empresa	Estructura
Edat	Menys de 35	13,3%	6,4%
	De 35 a 54	58,3%	39,7%
	Més de 55	28,5%	53,8%
Sexe	Home	68,6%	71,4%
	Dona	31,4%	28,6%
Nacionalitat	Espanyol	97,0%	96,2%
	Estranger	3,0%	3,8%
Ocupació	Comandaments i tècnics	25,7%	30,8%
	Empleats serveis	20,1%	19,2%
	Qualificats indústria	15,7%	7,7%
	No qualificats	18,2%	14,1%
Atur darrers 5 anys	Sí	10,8%	7,7%
	No	89,2%	92,3%
Antiguitat empresa	Menys de 3 anys	8,3%	7,0%
	De 3 a 9 anys	21,6%	14,0%
	De 10 a 19 anys	26,2%	19,3%
	De 20 anys o més	43,9%	59,6%
Règim jurídic empresa	Privada	80,4%	60,7%
	Pública	18,3%	32,1%
Plantilla centre de treball	< 50 treballadors	36,9%	37,5%
	De 50 a 99	24,7%	14,6%
	De 100 a 499	26,1%	25,0%
	500 i més	12,2%	22,9%
Conveni col·lectiu	D'empresa	44,9%	63,2%
	Sector i pacte de millora	35,9%	28,1%
	De sector sense pacte	15,9%	5,3%
	No en tenen	2,0%	1,8%
	Ho desconeix	1,3%	1,8%

continua a la pàgina següent

Antiguitat afiliació	Fins a 2 anys	9,7%	1,3%
	Més de 2 i fins a 4 anys	6,5%	2,7%
	Més de 4 i fins 10 anys	26,8%	14,7%
	Més de 10 anys	57,2%	81,3%
Activisme	Baix	27,1%	32,1%
	Mitjà	31,4%	24,4%
	Alt	41,5%	43,6%
Òrgan preferit	Sindicat	40,0%	50,7%
	Comitè d'Empresa	44,0%	34,7%
	Assemblea	16,0%	14,6%
Associació no Sindical	No pertany	43,1%	19,5%
	Pertany	56,9%	80,5%
Total càrrec sobre mostra		34,6%	7,3%

Font: Enquesta CERES 2008.

Si observem la taula 6.12. veurem que hi ha una correspondència bastant precisa en la distribució per gènere, de manera que la presència masculina entre els càrrecs és molt superior a l'existent en el total d'afiliats, o en el total d'entrevistats. No obstant això, respecte de 1998, les dones han avançat gairebé 10 punts entre el nucli dirigent i també en el conjunt de l'afiliació.

Per edats hi ha més diferències entre els càrrecs, de manera que, entre els quadres d'estructura o el nucli dirigent (restringit o ampliat), la proporció dels que tenen més de 55 anys és superior al 50%, en canvi aquesta proporció baixa al 29% entre els quadres d'empresa i al 14% entre el total d'afiliats. Aquestes proporcions dels més grans han augmentat des de 1998 pel cas dels quadres i nuclis dirigents, però ha disminuït pel total d'afiliats.

Taula 6.12. La composició de l'afiliació per nivells de responsabilitat i direcció de CCOO de Catalunya

	% sobre nucli quadres CONC registre *	% sobre total nucli ampliat quadres CONC registre **		Càrrecs estructura enquesta	Càrrecs empresa enquesta	Total afiliats registre	Total afiliats enquesta
Gènere							
Home	71,29%	69,89%		71,4%	68,6%	63,7%	61,0%
Dona	28,71%	30,11%		28,6%	31,4%	36,3%	39,0%
Edat							
Menys de 35	4,31%	5,61%	< 35	6,4%	13,3%	21,89%	28,9%
35-49 anys	42,11%	45,38%	35-54	39,7%	58,3%	56,74%	57,5%
50 o més	53,58%	48,39%	55 o més	53,8%	28,5%	17,53%	13,6%
Sense data	0,00%	0,62%		--	--	3,84%	--
Temps afiliació							
Abans 1985	49,76%	33,13%	fins 2 anys	1,3%	9,6%	23,9	15,8%
1986-1991	22,49%	26,48%	> 2 i fins 4 anys	2,7%	6,5%	23,0	21,6%
1992-1995	8,61%	13,29%	> 4 i fins 10 anys	14,7%	26,8%	27,3	36,2%
1996-1999	9,57%	14,43%	> 10 anys	81,3%	57,2%	25,8	26,3%
2000 i +	9,57%	12,67%					
N=	52	963		78	300	181.274	1.067

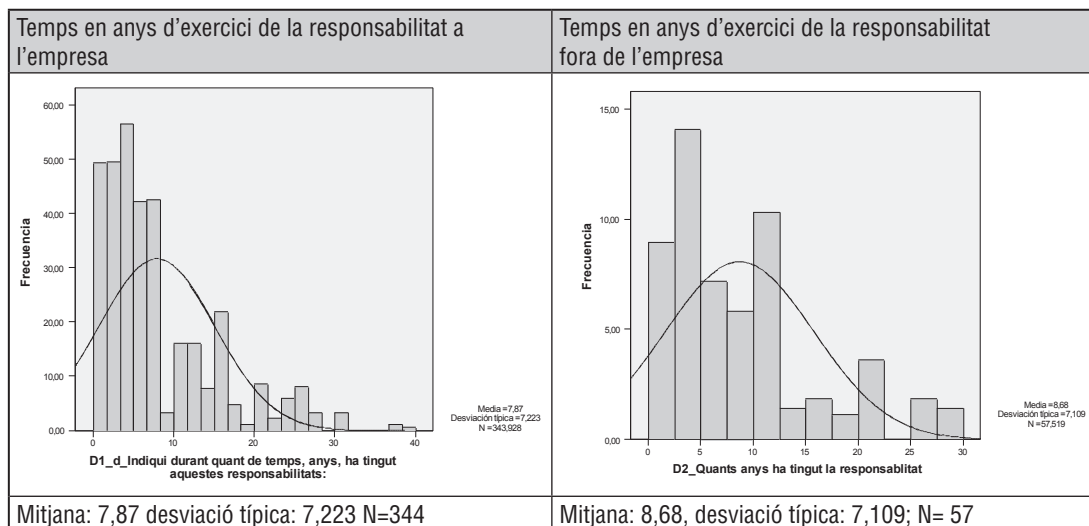
Notes: (*) Secretariat de CCOO de Catalunya i de les federacions i unions comarcals i intercomarcals. (**) També membres de consells, executives o secretariats de les federacions i de les unions comarcals i intercomarcals.
Font: Registre CONC, desembre 2007 i Enquesta Ceres 2008.

La mitjana d'exercici de càrrecs fora de l'empresa que és de 8,8 anys, és lleugerament superior a la mitjana d'exercici de càrrecs sindicals dintre de l'empresa, que és de 7,9 anys (vegeu taula 6.13. i gràfic 6.3.).

Taula 6.13. Temps d'exercici del càrrec a l'empresa i en l'estructura

	Empresa	Estructura
Menys 1 any	7,8%	--
1-3 anys	23,2%	26,7%
4-6 anys	26,3%	21,7%
7-9 anys	11,9%	15,0%
10 o més	12,3%	36,7%
Total	100%	100%

Font: Enquesta CERES 2008.

Gràfic 6.3 Durada de la responsabilitat en l'exercici de càrrecs sindicals

Font: Enquesta CERES 2008.

Una altra pregunta incorporada en l'actual enquesta versa sobre la disponibilitat dels afiliats a l'assumpció futura de càrrecs (taula 6.14.). En principi, entre un 30% i un 34% dels afiliats sense responsabilitats actuals o passades estan disposats a assumir responsabilitats futures si els ho proposen. Aquesta predisposició, com es pot observar, és superior entre l'afiliació més recent i és més reduïda entre els afiliats més antics. Això és un matís molt interessant, que afegeix una altra visió al fet que els joves o els afiliats de recent afiliació estan menys presents entre els càrrecs. També té interès que més o menys les proporcions de les distribucions de trams d'antiguitat i predisposició a assumir càrrecs futurs, sigui pràcticament idèntica per al cas de delegats i secció sindical i delegats i comitè de prevenció i, només una mica inferior als delegats i comitès d'empresa (taula 6.15.).

Taula 6.14. Si li ho proposessin, estaria disposat a adquirir alguna de les següents responsabilitats sindicals a l'empresa?

Assumiria responsabilitats?	Sí	No	Total
En el comitè o com a delegat de personal	34,0%	66,0%	100%
En la secció sindical o com a delegat sindical	30,8%	69,2%	100%
Delegat/da de prevenció	30,9%	69,1%	100%

Font: Enquesta CERES 2008.

Taula 6.15. Disposició a ocupar càrrecs sindicals en el futur i antiguitat afiliació

Disponibilitat a assumir càrrecs futurs	antiguitat afiliació				Total	
		fins a 2 anys	>2 a 4 anys	> 4 a 10 anys		més de 10 anys
En el comitè o com a delegat de personal	Sí	46,1%	29,3%	38,2%	25,5%	34,2%
	No	53,9%	70,7%	61,8%	74,5%	65,8%
En la secció sindical o com a delegat sindical	Sí	44,9%	27,0%	33,5%	22,6%	31,1%
	No	55,1%	73,0%	66,5%	77,4%	68,9%
Delegat/da de prevenció	Sí	44,9%	25,2%	34,7%	22,6%	31,1%
	No	55,1%	74,8%	65,3%	77,4%	68,9%

Nota: Les 3 variables tenen associació significativa: 0,005, 0,002 i 0,001 respectivament.

Font: Enquesta CERES 2008.

Esquema 6.1. Relació entre disponibilitat a adquirir responsabilitats sindicals en l'empresa i algunes característiques dels afiliats

	Delegat de personal	Delegat sindical	Delegat de prevenció
Edat	Els més joves		
Sexe	Home	NS (homes)	Homes
Ocupació	Qualificats indústria	Qualificats indústria Operadors instal·lacions	Qualificats indústria Operadors instal·lacions Empleats serveis
Canvi d'activitat	Han canviat d'activitat		
Antiguitat empresa	Menys de 3 anys		
Conveni	De sector amb pacte	NS (sector i pacte)	De sector i pacte
Sector	Indústria		
Recursos humans	Centre		
Autonomia	No		
Òrgan preferit	Comitè d'Empresa		

Nota: NS: no significatiu.

Font: Enquesta CERES 2008.

Però la predisposició a ocupar càrrecs es pot ampliar amb altres variables amb associació significativa. a l'esquema 6.1. podem observar les característiques d'aquells afiliats que manifesten proporcionalment més que no els importaria exercir de delegats si els ho proposen. Són petits matisos que cal aprofundir, però convé reflectir-los per tal de tenir-los en compte: joves, homes, qualificats de la indústria, també els afiliats que han canviat d'activitat i que, naturalment, fa poc temps que són a l'empresa; pertanyen al sector industrial, tenen conveni de sector amb pacte de millora i departament de recursos humans en el centre de treball, no disposen d'autonomia a la seva feina i el comitè d'empresa és l'òrgan de representació preferit. Aquestes característiques més perifèriques dels afiliats disposats a ocupar càrrecs en el futur ha de servir per cridar l'atenció sobre la necessitat de disposar de mecanismes d'organització i participació adequats a aquests afiliats que, en certa manera, han d'assegurar en el futur una

part important del gruix de l'afiliació, així com del funcionament orgànic del sindicat; també s'ha d'aprofundir en els forats o buits que el llistat revela: serveis, no manuals, etc.

6.2. La participació en reunions, votacions i conflictes: activisme

En aquest apartat analitzarem la convocatòria per part del sindicat a reunions internes i externes, així com les votacions a referèndums i en les eleccions sindical o, també, les crides a la mobilització a través dels conflictes. Per altra banda, tractarem la participació efectiva dels afiliats en cadascuna d'aquestes accions. Finalment construïm un índex sintètic de participació activa que distingeix tres nivells d'activisme i analitzem les característiques dels afiliats associades a cada nivell.

Convocatòries a l'acció

Els afiliats entrevistats, en el 51% dels casos han estat convocats a reunions del sindicat a l'empresa, mentre el 43% ho ha estat a participar en reunions unitàries dels treballadors a l'empresa en els darrers 12 mesos. D'aquesta meitat aproximadament que han estat convocats dins de les empreses, passem a la quarta part que han estat convocats a reunions externes al seu centre de treball (Unió o Federació: 25%). D'altra banda, un 26% ha experimentat una convocatòria de referèndum, per part del comitè d'empresa o del sindicat, en el seu centre de treball els darrers 3 anys. Com es podria esperar, la convocatòria d'eleccions sindicals, que és l'eix de la institucionalització de la representativitat del sistema sindical espanyol, assoleix un 76% de votants, per tant lògicament, en una enquesta als afiliats –tot i només comptar amb un percentatge aproximat–, aquest és el principal motiu de convocatòria.

Taula 6.16. Convocatòria de reunions per tipus de reunions en els darrers 12 mesos (i eleccions sindicals)

	Sí	No	Total
Sindicat empresa	51,4%	48,6%	100%
Treballadors empresa	42,8%	57,2%	100%
Unió	25,2%	74,8%	100%
Federació	25,3%	74,7%	100%
Convocatòria referèndum	26,3%	73,7%	100%
Convocatòria eleccions sindicals*	75,6%	24,4%	100%

Nota: La pregunta no és directa sinó que interroga sobre si ha votat o no. Podem deduir que una part dels no pertinents (38%) treballen en centres de treball o empreses en les quals no hi ha hagut convocatòria d'eleccions sindicals: autònoms, empreses de menys de 6 treballadors, pensionistes, aturats.

Font: Enquesta CERES 2008.

En general (taula 6.17.) els afiliats han estat convocats a reunions una o dues vegades, però tampoc és menyspreable el 18% que ha estat convocat de tres a quatre cops; en tot cas aquí podem comprovar que finalment ha estat el 42% dels entrevistats els que han estat cridats a participar en aquest tipus d'actes, ja que en el 51% anterior no sabíem els que repetien en diverses d'aquestes accions. També ens hem interessat puntualment per algunes característiques laborals, però sobretot pel tipus d'empresa d'aquests afiliats que gaudeixen de més convocatòries; així treballen proporcionalment més en empreses de 100 a 499 treballadors, públiques, amb departament de recursos humans en el centre de treball i direcció molt informativa; també es tracta comparativament més de tècnics i professionals, o bé d'ocupats qualificats de la indústria, que treballen amb autonomia, amb possibilitats de promoció i amb formació afavorida per l'empresa; amb estudis mitjans i superiors i afiliats abans de 1998. Si mirem l'extrem contrari, és a dir, els afiliats amb cap convocatòria, tenim al davant empleats dels serveis que treballen relativament més en empreses privades de menys de 50 treballadors, sense departament de recursos humans i direccions poc informatives; tenen conveni d'empresa o ho desconeixen, amb nivell d'estudis elementals, es van afiliar després de 1998 i treballen amb poca possibilitat de promoció i sense formació facilitada per l'empresa.

Taula 6.17. Nombre de convocatòries de reunions per entrevistat en els darrers 12 mesos

	Freqüències	Percentatge
0	448	42,0%
1	206	19,3%
2	221	20,7%
3	91	8,6%
4	100	9,4%
Total	1067	100%

Font: Enquesta CERES 2008.

Com es pot contemplar en la taula 6.18., els referèndums en els darrers 3 anys han estat convocats principalment per a l'elecció i la renovació de representants, tot i que també, en conjunt, la temàtica de les millores de les condicions de treball agrupa moltes respostes. Segurament, actualment, els expedients de regulació i derivats ocuparien una bona part de les freqüències de les convocatòries de referèndum. En tot cas, recordem que 170 entrevistats van ser convidats a una consulta mitjançant referèndum, dels quals 136 van votar i, finalment, 100 donen el motiu pel qual es va convocar la votació.

Taula 6.18. Motius de convocatòries de referèndum en els darrers 3 anys

	Freqüència	%
Negociació del conveni	16	16,1
Millores salarials	5	5,3
Millores en els horaris o vacances	8	8,4
Expedients de regulació	4	3,5
Elecció i renovació de representants	45	45,5
Conflictes laborals o vagues	5	5,2
Altres millores laborals	6	6,1
Altres	10	9,8
Total	100	100,0

Font: Enquesta CERES 2008.

Però la convocatòria als afiliats no s'exhaureix amb reunions i votacions, sinó que en les relacions laborals espanyoles també té un bon paper el conflicte (taula 6.19.). En aquest sentit, la convocatòria amb motiu de conflictes en els darrers 3 anys ronda el 16-20%, en els casos de vaga d'empresa i sector, plantades o concentracions i manifestacions; qüestions totes elles que poden ser complementàries. Amb el 10% dels entrevistats convocats a mobilitzar-se, s'observa la no-realització d'hores extres i el compliment estricte de normes; dues formes de protesta amb una certa relació. La resta de formes d'acció industrial se situa per sota del 4% d'afiliats cridats a l'acció.

Taula 6.19. Convocatòria amb motiu de conflictes per tipus de conflicte en els darrers 3 anys

	Sí	No	Total
Vagues d'empresa o sector	19,5%	80,5%	100%
No realització d'hores extres	9,7%	90,3%	100%
Treball lent	3,9%	96,1%	100%
Plantades o concentracions	16,5%	83,5%	100%
Compliment estricte de normes	9,8%	90,2%	100%
Manifestacions	17,5%	82,5%	100%
Ocupació de fàbrica i empresa	2,4%	97,6%	100%
Altres	4,2%	95,8%	100%

Font: Enquesta CERES 2008.

Ara bé, com podem observar seguidament (taula 6.20.), el 71% dels entrevistats no ha estat convocat a cap tipus de conflicte en els darrers 3 anys, el 17% ha experimentat la convocatòria d'un o dos conflictes i l'11,7% ha estat convocat a tres o més conflictes; és a dir, que hi un nucli molt ampli de baixa acció industrial, un nucli reduït d'acció industrial moderada i un nucli encara més reduït d'alta mobilització. També aquí hem volgut plasmar la distància en termes laborals i sobretot de tipus d'empresa entre els afiliats que han tingut més convocatòries de conflicte, respecte dels que no n'han experimentat cap. D'aquesta manera entre els més mobilitzats vers l'acció industrial hi trobem, tècnics i qualificats de la indústria, amb estudis superiors i aclaparadorament espanyols; treballen en empreses públiques i de

la indústria, amb més de 100 treballadors i departament de recursos humans en el centre de treball i a l'empresa, i direccions molt informatives; disposen de conveni de sector amb pacte de millora, possibilitats de promoció i de formació promoguda per l'empresa. Pel que fa als no mobilitzats hi trobem principalment treballadors no qualificats, proporcionalment més afiliats amb estudis elementals, i estrangers; treballen en empreses privades, en la construcció, amb una dimensió inferior als 50 treballadors, no tenen departament de recursos humans i les direccions són poc informatives; no tenen conveni col·lectiu (sempre parlem comparativament), ni tampoc promoció, ni formació a l'empresa.

Taula 6.20. Quantitat de protestes a les quals han estat convocats els afiliats en els darrers 3 anys

	Freqüència	Percentatge
0	759	71,1%
1	110	10,3%
2	74	7,0%
3	66	6,2%
4	28	2,7%
5	20	1,8%
6	6	0,6%
7	3	0,3%
8	1	0,1%
Total	1067	100%

Font: Enquesta CERES 2008.

Participació dels afiliats en les accions convocades

Els afiliats convocats a participar en reunions a l'empresa assoleixen una xifra important de participació, 73,6% (sovint o sempre), quan es tracta de reunions dels treballadors de l'empresa (unitàries), i de les $\frac{3}{4}$ parts disminueix a menys de les $\frac{2}{3}$ parts en el cas de participació en reunions sindicals a l'empresa. El percentatge es redueix encara més quan es tracta de reunions externes a l'empresa (39-45%, sovint o sempre). No obstant això, la no-assistència absoluta és molt reduïda en el cas de l'empresa i més important en el cas de les reunions en unions i federacions.

Taula 6.21. Participació dels afiliats en les reunions convocades, per tipus de reunió

	Mai	Quasi mai	Algun cop	Sovint	Sempre	Total
Sindicat empresa	21,0%	4,5%	15,5%	10,2%	48,8%	100%
Treballadors empresa	12,7%	2,9%	10,8%	11,4%	62,2%	100%
Unió	38,6%	6,0%	10,8%	12,5%	32,1%	100%
Federació	42,1%	6,4%	12,4%	10,5%	28,6%	100%

Font: Enquesta CERES 2008.

Taula 6.22. Participació dels afiliats en reunions convocades, per tipus de reunió

Tipus de reunions	Participació en reunions		
	Gairebé, mai	Sovint, sempre	Algun cop
Sindicat empresa	25,4%	59,0%	15,5%
Treballadors empresa	15,6%	73,6%	10,8%
Unió	44,6%	44,6%	10,8%
Federació	48,5%	39,1%	12,4%
Vot referèndum*	9,5%	90,5%	--
Vot eleccions*	24,4%	75,6%	--

(*): la resposta a referèndum i eleccions sindicals és sí i no.

Font: Enquesta CERES 2008.

La participació en votacions és més unànime tant en el cas de les eleccions sindicals, que s'acosta als percentatges de participació en reunions, com en el cas de referèndum, que, quan es convoca, és altament participat. Tot i que la pregunta s'ha formulat de manera lleugerament diferent des de la primera enquesta d'afiliació de l'any 1992, passant per la de 1998, els percentatges de participació en reunions de treballadors o sindicals es mouen en unes xifres similars; en canvi sembla augmentar la participació en les reunions externes.

Taula 6.23. Participació dels afiliats en conflictes convocats, per tipus de conflicte

	Sí	No	Total
Vagues d'empresa o sector	68,0%	32,0%	100%
No-realització d'hores extres	73,9%	26,1%	100%
Treball lent	73,6%	26,4%	100%
Plantades o concentracions	74,7%	25,3%	100%
Compliment estricte de normes	74,9%	25,1%	100%
Manifestacions	66,4%	33,6%	100%
Ocupació de fàbrica i empresa	62,1%	37,9%	100%
Altres	65,7%	34,3%	100%

Font: Enquesta CERES 2008.

Els conflictes (taula 6.23.), en general, quan es convoquen són altament participats i amb uns nivells molt similars; així quatre tipus de conflicte se situen per sobre del 73% i altres quatre categories entre els 62 i el 68% de participació. Entre els afiliats que han estat convocats a accions, el 89% participen en totes aquelles convocades en la seva empresa o centre de treball, un 3,8% en algunes i només el 7,3% en cap. Ara bé, això implica només al 28,9% dels entrevistats, dels quals el 17,3% només ha participat en un o dos conflictes, i l'11,7% en tres o més conflictes durant el període considerat.

Taula 6.24. Grau de participació en protestes

	Freqüència	Percentatge
En totes les protestes	949	88,9%
En algunes protestes	40	3,8%
En cap	78	7,3%
Total	1067	100%

Font: Enquesta CERES 2008.

Taula 6.25. En quantes protestes han participat en els darrers 3 anys

	Freqüència	Percentatge
0	759	71,1%
1	110	10,3%
2	74	7,0%
3	66	6,2%
4	28	2,7%
5	20	1,8%
6	6	0,6%
7	3	0,3%
8	1	0,1%
Total	1.067	100%

Font: Enquesta CERES 2008.

L'activisme o la participació activa dels afiliats en les accions promogudes pel sindicat

A partir de les variables de participació anterior (reunions, referèndums i conflictes), s'ha elaborat una nova variable que divideix la mostra d'afiliats en tres segments segons el seu grau de participació en aquestes accions; aquesta nova variable l'hem anomenat activisme sindical. Distingim tres modalitats de participació activa: alt, mitjà i baix (vegeu taula 6.26.). Això respon a un intent d'aprofundir en el grau de participació o activisme dels afiliats, per la qual cosa hem confeccionat un indicador que reuneix totes les variables de participació, derivades en la major part dels casos (excepte en el vot en eleccions sindicals) de convocatòries prèvies. De manera que existeix un activisme elevat (alt) quan s'ha participat en tres, quatre o cinc de les accions convocades i es respon negativament com a màxim en una d'elles; al mateix temps, definim l'activisme mitjà quan s'ha participat en una o dues de les activitats convocades i es respon que no s'ha intervingut en una d'elles –com a màxim–, o bé s'ha intervingut en tres de les accions i no s'ha col·laborat en altres dues. Finalment, considerem que l'afiliat

practica un nivell baix d'activisme quan s'inclou en la resta de combinacions possibles o, simplement, si en el seu cas comptem més no participacions que assistències.³

Una bona part dels afiliats se situa en l'activisme baix (41%), però un 59% en un grau mitjà-alt d'activisme, dels quals el 20% corresponen a afiliats molt altament participatius en tot tipus d'accions (reunions, referèndums i conflictes) convocades pel sindicat.

Taula 6.26. Activisme: grau de participació baix, mitjà i alt en tot tipus de convocatòria (reunions, conflictes).

	Freqüència	Percentatge
Baix	434	40,7%
Mitjà	418	39,1%
Alt	216	20,2%
Total	1067	100%

Font: Enquesta CERES 2008.

³ Amb la variable d'activisme, que mesura la participació dels afiliats en distintes accions, hem volgut construir un indicador de participació "acumulatiu", en el sentit que es valora i comptabilitza indistintament cada una de les diferents *intervencions o col·laboracions* (o el reconeixement de la no-participació) sense establir diferències qualitatives entre l'assistència a reunions a l'empresa o fora de l'empresa, o la intervenció activa en diferents accions de protesta convocades per CCOO en el mateix centre de treball. El motiu d'adoptar un criteri quantitatiu i no qualitatiu, en l'elaboració d'aquest indicador prové del fet que no coneixem amb exactitud el grau de compromís o motivació final que porta l'afiliat a participar (o no) en una o altra 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, implicació o motivació; però també és possible que un afiliat acudeixi a reunions externes i no a reunions internes, perquè el clima de l'empresa és clarament poc favorable als representants dels treballadors, o fins i tot contrari als sindicats i, en aquest cas, l'afiliat que intervé en el centre de treball ho farà des d'un punt de vista molt compromès, potser no tant amb el sindicat, però sí respecte dels seus companys o la seva convicció. També es pot donar el cas d'afiliats que no col·laboren en conflictes més o menys generals (sectorials, territorials) des del punt de vista que la seva situació ocupacional no està consolidada i, en canvi, són molt actius quan es tracta de protestes de defensa i protecció. Per aquestes qüestions, ens ha semblat 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 assistències en les diferents activitats sindicals. En tot cas, la informació aportada per aquest indicador en l'anàlisi d'altres variables, és a dir, la seva utilitat (o capacitat d'assignació i discriminació) és, però, el millor referent de la bondat del criteri emprat en la seva construcció.

Per analitzar aquesta variable, establirem la seva distribució segons característiques demogràfiques, ocupacionals, sindicals. Així, d'entrada, s'observa que la variable activisme té una relació altament significativa amb la major part de les característiques emprades, excepte amb l'estat civil, que no en té, i amb les hores treballades, que té una associació clarament molt baixa. Així mateix, es pot observar en la taula 6.27. que són els madurs els que destaquen, tot i que només una mica (si la mitjana de madurs és del 58%, trobem 62% entre els components participatius), en activisme mitjà i alt; mentre que els més joves i els més grans tenen proporcionalment més components en l'activisme baix; sobretot els més grans.

Taula 6.27 Activisme per trams d'edat

	Baix	Mitjà	Alt	Total
Menys de 35	26,0%	21,6%	21,9%	23,5%
De 35 a 54	51,6%	61,9%	61,9%	57,7%
55 i més	22,4%	16,5%	16,3%	18,9%
Total	100%	100%	100%	100%

Font: Enquesta CERES 2008.

L'esquema 6.2. mostra clarament les característiques més perifèriques d'aquells afiliats amb un perfil de baixa activitat sindical. Entre els perfils d'activisme mitjà i alt, veiem que pels seus trets d'identificació els podem qualificar ambdós de centrals o primaris; tot i que s'observen petites diferències com el sector, la dimensió d'empresa, també en l'antiguitat a l'empresa i en l'afiliació, que són més perllongades entre els més activistes. Arriscant una mica, els més activistes podrien situar-se dins del primari independent, no només per la seva ocupació, sinó sobretot per la seva posició ocupacional i les possibilitats efectives de treballar amb autonomia, ser promociat o gaudir de formació facilitada per l'empresa.

Esquema 6.2. Característiques dels afiliats segons el grau d'activisme

Activisme baix	Activisme mitjà	Activisme alt	Signif.
Grans i joves	Madurs	Madurs	0,021
Solters	Casats	--	0,019
Estrangers	Espanyols		0,000
No qualificats, serveis restauració, qualificats indústria	Tècnics	Operadors maquinària, tècnics	0,000
Atur i canvi d'activitat 5 anys	Sense atur ni canvi d'activitat		0,000
Temporal	Fix		0,000
Menys de 3 anys empresa	10-19 anys empresa	20 o més anys	0,000
<50 treballadors	--	100 o més treballadors	0,000
Privada	Pública		0,000
Construcció	Serveis	Indústria	0,000
No recursos humans, no ho sap	Recursos humans empresa	Recursos humans centre	0,000
No nova tecnologia	Sí nova tecnologia		0,000
Ingressos <1.200 €	1.200-1.800 €		0,000
--		Autonomia treball	0,037
No promoció	--	3 o més promocions	0,000
No formació empresa		Formació empresa	0,001
Alguna possibilitat de deixar la feina actual	Gairebé impossible deixar la feina actual		0,002
Busca altra feina	No busca altra feina		0,000
Desconeixen conveni	--	Sector amb pacte	0,000
		Salari de conveni	0,028
Jornada parcial i altres	Jornada completa		0,000
--		Més de 10 anys	0,000
Sense càrrecs		Càrrecs empresa	0,000
	Federacions serveis	Federacions indústria	0,006

Font: Enquesta CERES 2008.

També hem volgut aquí realitzar un altre exercici per tal d'analitzar descriptivament la relació entre les formes d'empresa i la forma de gestió de personal realitzada i la participació dels afiliats en la vida activa del sindicat i en la representació dels treballadors en general (vegeu esquema 6.3.). a l'esquema es pot apreciar que les variables d'empresa i les de gestió empresarial mantenen una relació evident i significativa amb l'activisme dels afiliats, excepte en el cas de les direccions informant a través dels superiors. El tipus d'empresa, la variació dels seus principals components, els canvis tècnics, la forma d'organitzar el treball, l'actitud amistosa o hostil amb els treballadors o els seus representants, són elements clarament relacionats amb l'activisme. Aquí només oferim una descripció d'aquesta relació, però en el futur haurem d'aprofundir en elements certament complexos; per exemple, l'alt activisme es dona, en bona lògica, tant en empreses que augmenten la plantilla (d'entrada ja estem parlant

de centres de treball amb una certa dimensió i, per tant, de representants dels treballadors amb capacitat d'acció proactiva), com en aquells en què disminueix el personal generant una dinàmica reactiva. En tot cas els perfils que es dibuixen són els següents, per a cada nivell d'activisme que hem distingit.

Esquema 6.3. La participació dels afiliats en la vida sindical en relació als canvis a l'empresa i la seva gestió de personal

Característiques empresa	Significació	Activisme alt	Activisme mitjà	Activisme baix
Sector d'activitat	0,000	Indústria	Serveis	Agricultura, construcció, serveis
Titularitat pública/privada	0,007	Pública		Privada
Dimensió centre de treball	0,000	100-499; 500 i més	50-99	<50
Variació activitat	0,005	Augment de l'activitat		Disminució o manteniment
Variació plantilla	0,000	Augment o disminució plantilla		Manteniment
Variació subcontractació	0,000	Augment o reducció subcontractació	Manteniment o augment	Manteniment
Canvis tecnològics	0,000	Sí		No
Canvis organització del treball	0,001	Sí		No
Canvis producte o servei	0,003	Sí		No
Departament o responsable recursos humans	0,000	Sí en el centre de treball	Sí en el centre de treball Sí a l'empresa, no centre	No, ni en el centre ni a l'empresa
La direcció informa?	0,002	Sovint i sempre	Sovint	Mai
De paraula	0,000	No		Sí
Per escrit	0,000	Sí		No
A través superior	0,314	Sí	No	
A través representants	0,000	Sí		No
Actitud de la direcció davant representants	0,000	Busca col·laboració	Accepta presència però no col·labora	Contrària absolutament Col·labora amb uns i no amb altres
Canvis en la relació entre empresa i representants	0,000	Les relacions són estables	Les relacions han empitjorat	No ho sap
Autonomia en el treball	0,037	Certa o molta autonomia	Baixa o cap autonomia	
Promoció a l'empresa	0,000	1 promoció, 2 o més promocions	--	Cap promoció
Activitats de formació	0,001	L'empresa ha realitzat formació		No n'ha realitzat

Font: Enquesta CERES 2008.

Activisme baix: Afiliats del sector agrari, però sobretot de la construcció i els serveis i de l'empresa privada que treballen en centres de menor dimensió (menys de 50 treballadors). Es tracta d'empreses que han experimentat canvis o transformacions negatius: disminució (també manteniment) de l'activitat i de la subcontractació, que no han introduït en els darrers temps nova tecnologia o noves tècniques d'organització del treball, ni canvis en el producte o el servei. Ni l'empresa ni el centre de treball disposen de responsable de personal o de recursos humans; i l'empresa limita molt l'autonomia en el treball; la possibilitat que els treballadors rebin formació des de l'empresa o que aquesta ofereixi oportunitats de promoció és molt baixa. La direcció no informa mai i, quan ho fa, és de paraula. És un tipus d'empresa que manté una gestió de personal contrària absolutament a la representació dels treballadors. Una bona part del baix activisme es relaciona amb la feble posició relativa dels afiliats en els seus centres de treball; és a dir, que es tracta de treballadors amb condicions menys estables, de baixa qualificació, amb contracte temporal, amb baixa autonomia, promoció i formació, i que estan a la recerca d'una altra feina.

Activisme mitjà: Afiliats del sector serveis, en centres de treball de 50 a 99 treballadors en els quals s'ha mantingut o, fins i tot, reduït la subcontractació. Hi ha responsable o departament de recursos humans en el centre de treball o a l'empresa; la direcció informa sovint, per escrit o a través dels representants dels treballadors. La gestió de personal aplicada busca la col·laboració dels representants i l'evolució de les relacions entre les parts ha estat positiva, però no afavoreix la creació de llocs de treball en els quals els treballadors adquireixin autonomia i qualificació (formació).

Activisme alt: Afiliats de la indústria i del sector públic, treballant en centres de treball de més dimensió. Les empreses en les quals treballen estan en transformació o són més dinàmiques, bé perquè augmenten d'activitat o de plantilla (o ambdues), o perquè redueixen la subcontractació; també perquè a la vegada realitzen canvis tecnològics, en l'organització del treball o, així mateix, en el producte o el servei; en un altre sentit, l'activisme alt es dona perquè les empreses disminueixen la plantilla o augmenten la subcontractació. Les empreses en les quals treballen aquests afiliats disposen de responsable o departament de recursos humans en el centre de treball, la seva gestió de personal afavoreix l'autonomia en el treball i la formació, així com també la promoció (per tant, parlem de centres i empreses amb mercat intern de treball); també informen sovint o sempre els treballadors, i no de paraula, sinó de manera més formal, bé per escrit o bé a través dels representants. Busquen la col·laboració amb els representants dels treballadors i, en aquest sentit, les relacions entre les parts són estables o fins i tot han millorat. Els afiliats d'aquest grup gaudeixen relativament del conjunt de característiques que defineixen un mercat intern de treball: estabilitat, formació, promoció, autonomia en el treball.

6.3. L'opinió dels afiliats a l'entorn de l'organització i les formes de representació

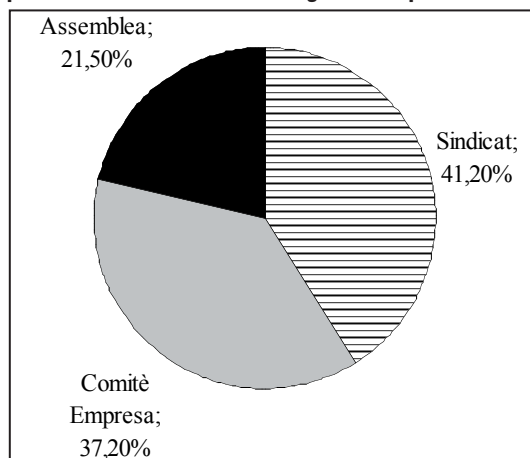
Amb independència de la presència d'un o un altre òrgan de representació dels treballadors a l'empresa dels afiliats, la gradació sobre quins es prefereixen (taula 6.28. i gràfic 6.4.) és tota una declaració en si mateixa. Primer el sindicat, després l'òrgan formal unitari i, finalment, ja molt distanciat dels anteriors, l'assemblea. La relació d'aquesta variable és significativa amb l'antiguitat a l'empresa, la dimensió de la plantilla, la distinció entre indústria i serveis, el tipus de conveni, l'origen i la responsabilitat sindical; l'associació no és significativa, però sí que hi ha canvis a remarcar en el cas de l'edat, el sexe i l'antiguitat sindical.

Dit això, no obstant, s'ha de remarcar que en el 79% dels centres de treball dels afiliats existeix una forma de representació unitària i que la representació en forma de prevenció de riscos o de delegació sindical són totes dues presents en quasi el 68% dels casos. També que la presència de secció sindical del sindicat UGT coexisteix en el 50% dels centres, i que tampoc és menyspreable el funcionament simultani d'altres sindicats en el 34% dels centres.

Taula 6.28. Quines de les següents formes de representació dels treballadors/es existeixen a l'empresa on treballes?

	% Sí
Comitè d'Empresa, delegats o junta de personal	78,8%
Delegats de prevenció, comitè de seguretat i higiene	68,3%
Secció sindical de CCOO	64,9%
Secció sindical d'UGT	50,1%
Altres sindicats	34,3%

Font: Enquesta CERES 2008.

Gràfic 6.4. Opinió dels afiliats sobre l'òrgan de representació més adequat

Font: Enquesta CERES 2008.

Taula 6.29. Òrgan de representació més adequat per defensar els interessos dels treballadors/es

	Freqüència	%
El sindicat	405	41,2%
El comitè d'empresa/delegats de personal	366	37,2%
L'assemblea de treballadors/es	211	21,5%
Total	982	100%

Font: Enquesta CERES 2008.

En comparació amb les enquestes d'afiliació anteriors (taules 6.29. i 6.30.), hem de destacar la preferència actual pel sindicat en lloc del comitè d'empresa, però també el fet que ara, el 2008, l'assemblea queda bastant distanciada dels altres dos òrgans. Potser la raó està en l'increment d'aquells col·lectius més febles que tradicionalment han preferit el sindicat al comitè d'empresa: joves, dones, immigrants, a causa del fet que el sindicat garanteix més la protecció, o pot ser perquè hi ha un canvi diríem generacional, que ja hem remarcat en distingir entre afiliats abans i després de 1998. En general, aquests col·lectius més febles han augmentat la seva presència en la composició general de l'afiliació, ja que, tal com vàrem mostrar a Jódar et al. (2006), són els més dinàmics i els que aporten més consolidació d'efectius o membres a l'organització. En tot cas convé apuntar aquesta qüestió per explorar-la ulteriorment.

Taula 6.30. Òrgan més adequat de defensa dels treballadors a l'empresa

	1992	1998	2008
Comitè d'Empresa	41,2%	46,4%	37,2%
Sindicat	28,2%	27,6%	41,2%
Assemblea	30,6%	26,0%	21,5%
Total	100%	100%	100%

Font: Enquestes CERES 1992, 1998 i 2008.

Si observem com es distribueix la preferència de l'òrgan de representació segons les característiques dels afiliats (esquema 6.4), en general es confirmen algunes de les conclusions que vàrem realitzar en l'enquesta de 2003, de manera que entre els col·lectius més febles la preferència és el sindicat; no obstant això, també hi ha treballadors centrals d'afiliació identitària que prefereixen el sindicat:

- El sindicat és preferit d'entrada per aquells en situació de més necessitat de protecció, tot i que un grup d'aquests afiliats en el moment de l'enquesta assolien un nivell d'ingressos alt (potser vinculat al sector de la construcció).
- El comitè d'empresa o el delegat de personal són preferits pels segments primaris tradicionals, amb un grup també amb majors possibilitats de promoció i per tant més vinculat al segment primari independent. Comparativament també estan més implicats amb el sindicat.
- L'assemblea és preferida per afiliats que estan en una situació intermèdia respecte dels dos col·lectius anteriors; en tot cas tenen menor implicació amb el sindicat que aquells que prefereixen el comitè, i la seva situació laboral i ocupacional està més consolidada que la d'aquells que prefereixen el sindicat.

Esquema 6.4. Característiques dels afiliats segons òrgan de representació preferit

Sindicat	Comitè empresa	Assemblea	Significació
<3 anys empresa	10-19 anys	3-9 anys	0,000
<50 treballadors	100-499	50-99	0,001
Construcció i serveis	Indústria	Serveis	0,005
>1.800 €	1.200-1.800 €		0,031
Conveni sector no pacte, desconeixen conveni	Conveni empresa	Conveni sector i pacte	0,004
Salari mínim	Salari conveni		0,006
Estrangers	Espanyols		0,000
2-4 anys sindicat	>10 anys	4-10 anys	0,025
Després de 1998	Abans de 1998	Després de 1998	0,022
--	Càrrec empresa	Cap responsabilitat	0,000
No estructura recursos humans, no ho sap	Recursos humans en el centre		0,000
--	3 o més promocions	Cap promoció	0,023

Font: Enquesta CERES 2008.

També hem volgut aprofundir una mica en la relació entre variables, de manera de trobar les influències de tenir un o un altre tipus d'òrgan en el centre de treball sobre l'opinió mantinguda sobre aquest (taula 6.31.). D'aquesta manera trobem que la significació de l'associació entre l'opinió sobre l'òrgan més adequat de representació i els òrgans de representació efectivament presents a l'empresa és molt alta per al cas del comitè d'empresa (delegats de personal inclosos), també per als delegats o comitè de prevenció i per la secció de CCOO, és relativament baixa en el cas de la secció sindical d'UGT i és gairebé inexistent per a la resta de sindicats. En general, i amb independència del tipus d'òrgan operatiu a l'empresa o el centre de treball, si hi ha algun òrgan representatiu en funcionament, el comitè d'empresa és preferit per aquest tipus d'afiliat, en canvi, si no hi ha òrgan representant els afiliats en els seus centres de treball, és el sindicat el que obté les preferències. Amb certa lògica, la màxima valoració del comitè s'obté allà on precisament hi ha comitè, també l'assemblea rep una valoració similar (també en el cas del comitè o delegat de prevenció).

Taula 6.31. Relació entre òrgans de representació del centre i el que els afiliats consideren més adequat

Òrgans de representació al centre		Òrgan més adequat de representació:			Total
		Sindicat	Comitè	Assemblea	
Comitè	Sí	70,9%	91,8%	79,3%	80,5%
	No	29,1%	8,2%	20,7%	19,5%
Preveñció	Sí	63,0%	72,5%	77,8%	69,8%
	No	37,0%	27,5%	22,2%	30,2%
Secció CCOO	Sí	60,6%	68,7%	73,7%	66,5%
	No	39,4%	31,3%	26,3%	33,5%
Secció UGT	Sí	45,6%	53,8%	56,3%	51,0%
	No	54,4%	46,2%	43,7%	49,0%
Total		100%	100%	100%	100%

Significació de la relació: Comitè (0,000); Preveñció (0,002); Secció CCOO (0,008), Secció UGT (0,043), altres sindicat (0,531).

Font: Enquesta CERES 2008.

Opinió sobre els representants sindicals a l'empresa

Els afiliats coneixen a bastament els delegats de personal i/o representants del comitè d'empresa o la junta de personal de la seva empresa o administració pública. També opinen que tenen facilitats per comunicar-se amb ells. L'opinió, en general, sobre els seus representants és bona, els consulta i, a la vegada, són consultats per ells. És només en aquest dos darrers indicadors on trobem entre un 13% i un 16 % de desacord elevat. No és un element preocupant, però paga la pena de fer una petita anàlisi aprofundint sobre les relacions entre les característiques dels afiliats i l'acord o el desacord amb els representants sindicals a l'empresa; així, després d'observar les relacions amb les variables habituals, hi ha diferents factors altament associats al desacord i que apareixen a l'esquema 6.5.

Taula 6.32. Opinió sobre la relació amb els representants sindicals a l'empresa

	Molt en desacord	Més aviat en desacord	Ni acord ni desacord	Més aviat d'acord	Molt d'acord	Total
Coneix els delegats de personal o representants del comitè d'empresa o junta de personal	5,0%	2,7%	10,1%	34,0%	48,2%	100%
Facilitat per comunicar-se amb delegats de personal, membres del comitè d'empresa, junta de personal	6,1%	2,6%	15,0%	29,4%	46,8%	100%
Té bona opinió dels seus delegats de personal o membres del comitè d'empresa o junta de personal	7,0%	6,6%	18,6%	31,6%	36,2%	100%
Es dirigeix i consulta sovint als representants sindicals a l'empresa	8,7%	6,2%	16,9%	34,5%	33,7%	100%
Els delegats o representants sindicals es dirigeixen a vostè i l'informen i el consulten	9,6%	6,8%	18,0%	31,9%	33,7%	100%

Font: Enquesta CERES 2008.

Taula 6.33. Opinió sobre la relació amb els representants sindicals a l'empresa

	Desacord i molt	D'acord i molt	Ni acord ni desacord
Coneix els delegats de personal o representants del comitè d'empresa o junta de personal	7,8%	82,2%	10,1%
Facilitat per comunicar-se amb delegats de personal, membres del comitè d'empresa, junta de personal	8,8%	76,2%	15,0%
Té bona opinió dels seus delegats de personal o membres del comitè d'empresa o junta de personal	13,6%	67,8%	18,6%
Es dirigeix i consulta sovint als representants sindicals a l'empresa	14,9%	68,2%	16,9%
Els delegats o representants sindicals l'informen i el consulten	16,4%	65,7%	18,0%

Font: Enquesta CERES 2008.

Efectivament, a l'esquema 6.5 s'observen unes pautes comunes entre els afiliats que mostren més desacord amb l'actuació dels representants sindicals a l'empresa. D'entrada cal destacar el caràcter més dependent dels afiliats que comparteixen uns trets comuns; per exemple, tot i que alguns acumulen una certa antiguitat a l'empresa, o tenen conveni d'empresa o un nivell d'estudis alts, o participen en altres associacions, segurament la seva situació laboral és de dependència o insatisfactòria, bé pel sou, o per les condicions de treball. Però al costat d'aquests, la majoria tenen unes característiques clarament perifèriques o secundàries (dones i estrangers, cobren salari mínim, amb ocupació no qualificada), reflectides en el desconeixement del conveni, o en el fet que l'empresa no sigui innovadora, o mantingui una

actitud distant amb els treballadors (estructura de personal a l'empresa, però no en el centre de treball). En general, consideren el sindicat com l'òrgan de representació més adequat (una altra mostra de necessitat de protecció) i no estan implicats en l'exercici de responsabilitats o de representació.

Esquema 6.5. Característiques dels afiliats que expressen desacord amb els representants sindicals a l'empresa

	Desacord i molt
Coneixen els delegats de personal o representants del comitè d'empresa o junta de personal	Mostren més desconeixement sobre els seus representants unitaris: els que tenen una antiguitat de 10-19 anys a l'empresa; que tenen conveni d'empresa o ho desconeixen, que tenen salari mínim o no sap la situació de remuneració, treballen a jornada parcial i consideren el sindicat com a òrgan de representació més adequat.
Facilitat per comunicar-se amb delegats de personal, membres del comitè d'empresa, junta de personal	Consideren, comparativament, que tenen més dificultat de comunicar-se amb els representants unitaris: els treballadors no qualificats, que han tingut atur, que fa menys de 3 anys que són a l'empresa o també 10-19 anys; amb conveni d'empresa o ho desconeixen, amb salari mínim o decidit pels superiors. Amb jornada parcial, amb estructura de recursos humans a l'empresa o no ho saben; també empresa no innovadora; no ha experimentat cap promoció, no ha exercit cap càrrec sindical.
Tenen bona opinió dels seus delegats de personal o membres del comitè d'empresa o junta de personal	L'opinió sobre els seus representants és més distant en el cas que, proporcionalment, es tingui alguna d'aquestes característiques: pertany a associació no sindical, conveni de sector sense pacte o ho desconeix, salari mínim o decidit per superior, jornada parcial (també 41 o més hores), empresa no innovadora, la direcció no informa. Busca una altra feina
Es dirigeixen i consulten sovint als representants sindicals a l'empresa	El grau de consulta és molt baix quan comparativament s'està dins d'aquestes característiques: estudis superiors, menys de 3 anys a l'empresa o 10-19 anys; ingressos inferiors a 1.200 €, desconeixen quin conveni el cobreix, salari decidit pels superiors; estrangers; empresa no innovadora i recursos humans a l'empresa però no en el centre; preferència pel sindicat com a òrgan de representació.
Els delegats o representants sindicals els informen i consulten	Aquesta opció és contemplada negativament pels afiliats amb alguna d'aquestes característiques: dones, amb experiència d'atur, estrangers; empresa no innovadora, conveni de sector sense pacte o bé ho desconeixen; sense càrrec sindical; preferència pel sindicat o l'assemblea.

Font: Enquesta CERES 2008.

Així com les preguntes anteriors feien referència tant a la representació unitària com a la sindical, també n'hi ha algunes d'específiques referides a aquestes últimes. Concretament, s'interroga sobre les visites dels responsables del sindicat a l'empresa o centre de treball (taula 6.34). D'aquesta manera el 58% ens informa que els responsables del sindicat no han passat per l'empresa en els darrers 12 mesos i l'altre 42% ens diu que sí i, fins i tot, el 21% afirma que dos o més cops. Només en aquesta darrera resposta hi ha un cert paral·lelisme amb l'enquesta d'afiliació de 1998, la resta canvia substancialment. També haurem d'aprofundir en aquesta matèria perquè la distància entre 1998 i 2008 potser està indicant un cert tancament del sindicat en les seves pròpies estructures i, per tant, una especialització o divisió del treball molt més acusada entre càrrecs o responsables d'empresa i quadres de l'estructura.

Qüestió que, com hem vist, és matisada per les respostes a la mateixa enquesta, pel fet que en molts casos els afiliats amb responsabilitats comparteixen càrrecs en els dos àmbits. En qualsevol cas també és una qüestió que cal aprofundir perquè, tal com concloïem a Jódar et al. (2006), una fórmula amb garanties per tal de retenir afiliats (matèria que actualment té una importància com a mínim similar a la funció de reclutament i afiliació) és la de reforçar la presència i l'atenció vers els membres allà on s'originen els seus problemes i vivències: les empreses, els centres i els llocs de treball.

Taula 6.34. Els darrers 12 mesos han vingut responsables del sindicat, de fora de l'empresa, a la teva empresa (per informar/consultar sobre problemes, negociació col·lectiva, etc.)?

	1998		2008	
	%	Freqüència	%	
Sí, dos cops o més *	22,1%	172	21,1	
Sí, un cop**	58,7%	172	21,1	
Mai	19,2%	472	57,9	
Total	100%	817	100%	

Nota: En 1998* Sí, amb freqüència; ** Sí, algun cop.
Font: Enquestes CERES 1998 i 2008.

Hem volgut aprofundir aquí sobre les característiques que envolten les persones que afirmen que no reben mai visites i que, per tant, expressen un cert malestar amb les estructures de representació del sindicat. Com veurem, hi ha algunes coincidències amb les característiques dels que expressen més desacord a l'esquema 6.5. Així, aquí, les persones que proporcionalment sobresurten per dir que en el darrer any no ha vingut cap representant del sindicat tenen entre 35 i 45 anys, són no qualificades i també hi ha més estrangers; han experimentat l'atur, també el contracte temporal, fa menys de 3 anys que són a l'empresa, fent feines que no els permeten la promoció, ni la formació pagada i, per això, hi ha entre ells més afiliats que busquen una altra feina. Treballen en empreses privades de menys de 50 treballadors, de la construcció o dels serveis, que no han innovat, no tenen estructura o responsable de personal i la direcció no informa. No han tingut cap responsabilitat sindical, es van afiliar després de 1998 i la majoria dels que opinen així acumulen menys de 4 anys de permanència a l'organització; també prefereixen el sindicat com a òrgan de representació. Totes aquestes característiques han de relacionar-se una a una, no totes en conjunt; però totes elles, excepte el règim jurídic, tenen una associació estadística molt elevada amb la pregunta que aquí analitzem. I la conclusió, en certa manera, és que els afiliats secundaris o amb característiques laborals i ocupacionals febles estan menys atesos pel sindicat; o així sembla que ells ho perceben.

Una altra forma de comprovar la relació que mantenen els afiliats amb els seus representants, però també amb l'empresa, és preguntant sobre qui li mereix més confiança per resoldre problemes; una qüestió que, en la literatura anglosaxona, serveix entre d'altres per esbrinar

el grau de compromís o de desencontre entre els treballadors i els sindicats i les direccions de les empreses. En el nostre cas, quan els afiliats tenen un conflicte o un problema en forma de queixa o de demanda, la major part recorre sovint o sempre al sindicat (52%), seguit del comitè d'empresa o delegats (40%), però també és important el recurs al superior immediat (37%), mentre que el director o responsable de recursos humans només és emprat pel 12%. Per tant, és clar que, des del punt de vista de la solució de problemes, hi ha més confiança en el sindicat; també que després del sindicat són el comitè i el superior immediat els que retenen una confiança similar, mentre que la direcció de l'empresa queda molt lluny per als afiliats. Recordem també que aquest 52% que recorre al sindicat quan té problemes és un percentatge lleugerament més baix que el 62% que en el capítol 4 ens deia que confiava molt en els sindicalistes de l'empresa, i similar al 54% que expressava que els sindicalistes de fora de l'empresa també li mereixien confiança.

Taula 6.35. Quan ha tingut un conflicte o problema a l'empresa (una queixa, una demanda) recorre a:

	Mai	Gairebé mai	Algun cop	Sovint	Sempre	Total
Al sindicat	19,1%	10,0%	18,4%	14,6%	37,8%	100%
Al comitè d'empresa o delegats/ades	37,8%	9,2%	13,0%	10,8%	29,3%	100%
Al seu superior immediat	31,6%	13,8%	17,5%	12,3%	24,8%	100%
Al director o responsable recursos humans	64,4%	12,2%	11,0%	4,6%	7,9%	100%

Font: Enquesta CERES 2008.

El recurs al comitè d'empresa o als delegats quan es tenen demandes, queixes o problemes a la feina és la resposta més relacionada amb altres variables, per tant començarem per aquí:

- Recorren comparativament més al comitè (sovint o sempre) aquells afiliats que tenen algunes de les característiques següents: operadors d'instal·lacions, contracte fix, més de 20 anys a l'empresa, amb 3 o més promocions, formació pagada per l'empresa; conveni d'empresa. De l'àmbit industrial, empreses de 50-499 treballadors, empresa innovadora, recursos humans en el centre i direcció informativa. També els que prefereixen el comitè, fa més de 10 anys que són al sindicat i comparativament hi ha més càrrecs sindicals d'empresa. Característiques totes elles més relacionades amb els segments primaris o centrals de l'afiliació i que confirmen la preferència d'aquests afiliats per aquest òrgan de representació.
- Recorren comparativament menys al comitè (mai o gairebé mai), els no qualificats, que han experimentat l'atur, però no la promoció, ni la formació; fa menys de 3 anys que són en empreses de menys de 50 treballadors; en empreses dels serveis, sense estructura de recursos humans, poc informatives i no innovadores; la seva permanència en el sindicat és de 4-10 anys i no han exercit cap responsabilitat representativa. Tendeixen a tenir unes característiques més relacionades amb els segments perifèrics o secundaris de l'afiliació.

- El recurs al sindicat és més típic d'aquells afiliats que compleixen alguna o algunes d'aquestes característiques: no qualificats, temporals, amb autonomia en el treball, conveni d'empresa i salari mínim; prefereixen el sindicat i són càrrecs d'empresa. És a dir, es tracta de treballadors amb característiques perifèriques que, segurament, valoren la funció de protecció del sindicat i per això hi ha una coherència elevada a l'hora de qualificar l'òrgan preferit: aquell al qual acudeixen quan volen solucionar els seus problemes reals i quotidians. En canvi, no acudeixen gairebé bé mai al sindicat: els tècnics de suport, els empleats administratius, els afiliats amb conveni de sector amb pacte de millora i salari de conveni; que prefereixen el comitè o l'assemblea i que mai no han exercit càrrecs.

Esquema 6.6. Característiques dels afiliats segons molta preferència pel tràmit de problemes o queixes amb algun dels òrgans següents

Sindicat	Comitè d'Empresa	Superior immediat	Directiu empresa
		Menys 35 anys	
		Estudis mitjans- superiors	Estudis mitjans (superiors)
No qualificat	Operadors instal·lacions	Comandament, tècnic, empleat serveis	Comandament, tècnic, empleat administratiu
		Atur i canvi activitat	
Temporal	Fix	Temporal	
	>20 anys empresa	<3 anys empresa	
Autonomia treball			
	3 o més promocions		
	Formació pagada	Formació pagada	Formació pagada
Conveni empresa	Conveni empresa		
Salari mínim		Salari mínim, acordat amb superiors	
	Indústria	Serveis	
	50-499 treballadors		100-499 treballadors
	Empresa innovadora		
	Recursos humans centre		Recursos humans centre
	La direcció informa	La direcció informa	La direcció informa
Preferència pel sindicat	Preferència comitè		
	Més 10 anys antiguitat sindicat		
Càrrec empresa	Càrrec empresa		Càrrec empresa
		Pertany associació	Pertany associació

Font: Enquesta CERES 2008.

- El recurs al superior és més típic entre els més joves, amb estudis mitjans o superiors, comandaments o tècnics, també empleats dels serveis; amb menys de 3 anys a l'empresa, dels serveis i que han experimentat l'atur i el canvi d'activitat professional, els que han rebut formació pagada o reben salari mínim o bé l'han acordat amb el seu superior; treballen en empreses en les quals la direcció informa; pertany a alguna associació no sindical. Paradoxalment, en aquest cas no tenim característiques sindicals d'aquests afiliats, però d'entrada ja s'observa que una part o bé per la seva ocupació i nivell d'estudis (tècnics, superiors), o bé perquè negocien directament amb els superiors, tenen capacitat negociadora i, per tant, una posició central que els acostava als superiors immediats; mentre que n'hi ha altres que, per la seva posició més precària o amb poca capacitat de negociació (empleat de servei, temporal, amb salari mínim), depenen molt dels superiors i, per tant, necessiten de la seva col·laboració per solucionar problemes. Proporcionalment i comparativament el recurs als superiors és menor entre els afiliats madurs de 35-54 anys, no qualificats o qualificats manuals, amb estudis elementals, que no han experimentat l'atur, ni el canvi d'activitat, amb contracte fix i amb 10 o més anys d'antiguitat a l'empresa; també els que treballen en la indústria, reben salari de conveni (això és, fixat per normes col·lectives) i no reben formació pagada per l'empresa. Per tant, es tracta de grups laborals relativament estables, que no tenen capacitat negociadora individual (ni per la seva ocupació, ni pel seu nivell d'estudis), però que segurament sí la tenen en col·lectiu i per tant prefereixen el comitè o el sindicat, com a instruments de resolució de problemes abans que els superiors. En principi, el "compromís" amb els superiors és més elevat entre col·lectius "febles" i menor entre col·lectius "forts".
- El recurs al director de recursos humans és més sovintejat per afiliats amb estudis mitjans (també superiors), ocupats no manuals (comandaments, tècnics, empleats administratius), que reben formació pagada per l'empresa; els que treballen en empreses de 100-499 treballadors, amb responsable de recursos humans en el centre de treball i direcció informativa. Són càrrecs d'empresa i pertanyen a alguna associació no sindical. En negatiu, aquells que no hi acudeixen mai tenen algunes d'aquestes característiques: operadors d'instal·lacions, amb estudis elementals, treballen en empreses de menys de 50 treballadors, sense estructura de recursos humans o bé a l'empresa però no en el centre de treball, amb direccions poc informatives; no han exercit responsabilitats sindicals i no pertanyen a associacions no sindicals. Algunes característiques de treballadors centrals, però segurament més les seves ocupacions no manuals, els acosten a les direccions. A l'inrevés, les ocupacions administratives i el baix nivell d'estudis els allunya. Segurament, d'altra banda, els càrrecs d'empresa s'estan referint a la seva tasca quotidiana, que els acostava a la negociació, la consulta o el contacte amb les direccions de les empreses en les quals exerceixen.

En general, i això és coherent amb totes les preguntes, els càrrecs d'empresa marquen una relació intensa amb el sindicat, el comitè i la direcció i no tant amb el superior immediat.

També hem volgut tenir en compte aquí la relació entre els òrgans presents a l'empresa, la preferència sobre els òrgans de representació i la confiança o el compromís amb el sindicat o l'empresa. Començarem per l'associació entre preferència i confiança. Així s'observa que entre aquestes dues variables hi ha una relació molt significativa en el cas d'acudir al sindicat i al comitè, però no n'hi ha cap en el cas de recurs al superior o al directiu.

Taula 6.36. Relació entre l'òrgan més adequat i l'organisme al qual acut quan té problemes

Quan té problemes acut:		Òrgan més adequat:			Total
		Sindicat	Comitè	Assemblea	
Al sindicat	Gairebé mai, mai	27,2%	39,5%	45,4%	35,7%
	Sovint, sempre	72,8%	60,5%	54,6%	64,3%
Al comitè	Gairebé mai, mai	65,7%	35,8%	56,9%	52,1%
	Sovint, sempre	34,3%	64,2%	43,1%	47,9%
Total		100%	100%	100%	100%

Nota: Significació de les associacions entre variables: Sindicat (0,000), Comitè (0,000), Superior (0,221); Directiu (0,535).
Font: Enquesta CERES 2008.

Es pot observar que hi ha una bona lògica en la resposta, ja que la preferència pel sindicat és clara entre aquells que li tenen més estima com a òrgan de representació; els que prefereixen l'assemblea tenen un comportament similar. De la mateixa manera toquen més les portes del comitè d'empresa o del delegat de personal aquells que li tenen més estima com a òrgan de representació. La baixa significació del recurs al superior immediat i al directiu s'observa en la baixa variabilitat.

La presència d'un o un altre tipus d'òrgan i l'ús que finalment se'n fa quan tenen problemes també resulta interessant. Així, allà on hi ha comitè d'empresa, el recurs més sovintejat quan hi ha problemes és el mateix comitè, en canvi disminueix comparativament el recurs al sindicat i al superior immediat. Allà on hi ha òrgans de representació a l'entorn de la prevenció i la salut, també es recorre força al comitè, però també comparativament es recorre més al directiu o al responsable de recursos humans i, a més distància, al superior. Allà on hi ha secció sindical de CCOO es fa, comparativament, més ús del comitè i, proporcionalment, menys del superior. L'exemple de la secció sindical d'UGT, amb una significació més baixa, mostra que es recorre comparativament més al superior allà on hi ha altres organitzacions representatives.

Taula 6.37. Òrgans de representació a l'empresa i òrgans als quals recórrer quan hi ha problemes

Òrgan present a l'empresa		En cas de problemes acut:		
		Gairebé mai, mai	Sovint, sempre	Total
		Al sindicat		
Comitè (0,046)*	Sí	84,1%	77,6%	79,9%
	No	15,9%	22,4%	20,1%
		Al comitè		
Comitè (0,000)	Sí	77,0%	94,6%	85,4%
	No	23,0%	5,4%	14,6%
		Al superior		
Comitè (0,000)	Sí	84,5%	72,8%	79,3%
	No	15,5%	27,2%	20,7%
		Al comitè		
Prevençió (0,000)	Sí	68,3%	78,8%	73,4%
	No	31,7%	21,2%	26,6%
		Al superior		
Prevençió (0,001)	Sí	74,1%	61,4%	68,5%
	No	25,9%	38,6%	31,5%
		Al director		
Prevençió (0,009)	Sí	68,1%	81,8%	70,0%
	No	31,9%	18,2%	30,0%
		Al comitè		
Secció CCOO (0,003)	Sí	63,8%	74,9%	69,1%
	No	36,3%	25,1%	30,9%
		Al superior		
Secció CCOO (0,000)	Sí	71,0%	56,1%	64,6%
	No	29,0%	43,9%	35,4%
		Al superior		
Secció UGT (0,020)	Sí	55,2%	45,8%	51,0%
	No	44,8%	54,2%	49,0%
Total		100%	100%	100%

Nota: (*) Significació de l'associació entre variables entre parèntesis.

Font: Enquesta CERES 2008.

Respecte de les qüestions que els afiliats i afiliades consideren que dificulten la seva participació en les activitats del sindicat, i en assumir responsabilitats sindicals, també hem plantejat un conjunt d'afirmacions entre les quals els entrevistats han de prendre posició en l'interior d'una escala. És una pregunta molt vinculada també a les qüestions de valors, actituds i opinions analitzades en els capítols 4 i 5.

Taula 6.38. Aspectes que dificulten la participació dels afiliats en la vida sindical

	N=	Molt en desacord	Més aviat desacord	Ni acord ni desacord	Més aviat d'acord	Molt d'acord	Total
Els càrrecs sindicals són un grup tancat i és difícil entrar-hi.	780	27,8%	29,9%	18,0%	17,3%	6,9%	100%
La càrrega familiar impedeix la participació	823	16,0%	18,4%	18,6%	36,8%	10,2%	100%
Participar i adquirir responsabilitats comporta una dedicació intensa	889	5,6%	9,4%	12,4%	47,0%	25,5%	100%
L'horari de les reunions és un impediment per participar	760	5,6%	9,4%	12,4%	47,0%	25,5%	100%
Els dirigents del sindicat no informen sobre com participar	749	21,5%	24,4%	21,6%	22,3%	10,2%	100%
Falta de confiança en els dirigents del sindicat	742	23,2%	24,2%	24,2%	20,5%	8,0%	100%
Per insuficient preparació	744	19,2%	22,1%	24,1%	26,5%	8,0%	100%
Els dirigents del sindicat a l'empresa no informen sobre com participar.	604	27,0%	24,6%	20,7%	18,5%	9,2%	100%
No es participa més per falta de confiança en els líders del sindicat a l'empresa	568	25,2%	21,4%	25,8%	21,0%	6,6%	100%

Font: Enquesta CERES 2008.

Taula 6.39. Dificultats de representació

	Desacord i molt	D'acord i molt	Ni acord ni desacord
Participar i adquirir responsabilitats comporta una dedicació intensa	15,0%	72,5%	12,4%
L'horari de les reunions és un impediment per participar	15,0%	72,5%	12,4%
La càrrega familiar impedeix la participació	34,4%	47,0%	18,6%
Per insuficient preparació	41,4%	34,5%	24,1%
Els dirigents del sindicat no informen sobre com participar	45,9%	32,5%	21,6%
Falta de confiança en els dirigents del sindicat	47,4%	28,4%	24,2%
Els dirigents del sindicat a l'empresa no informen sobre com participar	51,6%	27,7%	20,7%
No es participa més per falta de confiança en els líders sindicals a l'empresa	46,6%	27,6%	25,8%
Els càrrecs sindicals són un grup tancat i és difícil entrar-hi	57,7%	24,2%	18,0%

Font: Enquesta CERES 2008.

Per al conjunt d'afiliats, sens dubte, les dificultats més grans per a la seva participació en les activitats del sindicat estan en el fet que implica una intensa dedicació i que els horaris no són adequats. Tot i la distància, també té importància la càrrega familiar. De fet, aquests tres primers tipus de causes o de barreres a la participació tenen una lògica interna

compartida i aquestes variables estan significativament associades; la significació també és elevada per a tota la resta d'opcions: sindicals, familiars i de caire personal, com la insuficient preparació. Així, l'opinió sobre els càrrecs com a grup tancat o la insuficient preparació es relacionen significativament amb totes les variables sindicals (falta de confiança, problemes d'informació) i també amb l'horari, la càrrega familiar, la dedicació. Tot i que la pregunta no és exactament comparable amb la de l'enquesta de 1998, també allà la dedicació intensa ocupava la primera posició entre les dificultats per a la participació, seguida dels horaris i la preparació insuficient; després se situava la falta d'informació sobre com participar i, finalment, l'opinió sobre els càrrecs sindicals com a grup tancat, tal com succeeix en el 2008, significava, ja a molta distància, l'últim problema a la participació.

A l'esquema 6.7. hem incorporat les característiques que estan molt associades (significativament) amb l'exposició de factors que dificulten la participació en la vida sindical. Les característiques, com sempre, s'enumeren en funció de comparacions proporcionals, i no necessàriament es donen totes, o algunes, a la vegada en un sol afiliat.

Esquema 6.7. Característiques afiliats segons dificultats a la participació en el sindicat

		Desacord	Acord
Temps i família	Participar i adquirir responsabilitats comporta una dedicació intensa	Qualificats indústria, operadors d'instal·lacions, homes; <3 anys empresa, ingressos <1.200 €, baixa autonomia i no formació empresa; conveni empresa i salari mínim; direcció poc informativa; prefereix el sindicat, 2-4 anys en el sindicat o més de 10 anys, càrrecs empresa	Dones, salari conveni i 4-10 anys de permanència en el sindicat
	L'horari de les reunions és un impediment per participar	Homes, espanyols, temps complet, prefereix comitè, càrrec empresa	Dones, estrangers, assemblea, mai càrrec sindical
	La càrrega familiar impedeix la participació	Homes, >20 anys en empresa, prefereix comitè (i sindicat)	Dones, 10-19 anys empresa, mai càrrec sindical, prefereix assemblea.
Sindicat	Els dirigents del sindicat no informen sobre com participar	55 i més anys, no atur, >10 anys empresa, >50 treballadors, innovació amb direcció no informativa; jornada completa, 3 o més promocions; >10 anys sindicat, càrrec d'empresa, prefereix el sindicat i el comitè	Menys de 35 anys, dones, atur, < 9 anys (sobretot de 3) a l'empresa, de <50 treballadors, no innovació; jornada parcial i sense promoció; prefereix l'assemblea, <2 anys en el sindicat i no càrrec sindical
	Falta de confiança en els dirigents del sindicat	Més de 1.200 €, jornada completa, promoció; prefereix el sindicat i el comitè i càrrec d'empresa	Qualificats de la indústria i administratius; ingressos entre 1.200 i 1.800 €; jornada parcial i sense promoció; prefereix l'assemblea i no ha exercit càrrec
	Els dirigents del sindicat a l'empresa no informen sobre com participar	Més de 55 anys, operadors, homes, separats, sense atur, 10 o més anys a l'empresa de 50-99 treballadors, innovadora; jornada completa i sou superior als 1.200 €, autonomia en el treball i promocions i conveni d'empresa; prefereix el sindicat i el comitè, més de 10 anys al sindicat, càrrec d'empresa	Menys de 35 anys, no qualificats, dones, solters, experiència d'atur; menys de 9 anys a l'empresa, de menys de 50 treballadors; jornada parcial, sou inferior als 1.200 €, no autonomia, ni promoció i conveni de sector amb pacte de millora; prefereix l'assemblea, menys de 2 anys al sindicat, no càrrec sindical
	No es participa més per falta de confiança en els líders sindicals a l'empresa	Més de 55, no atur, >10 anys empresa, recursos humans al centre; jornada completa, no canvi activitat, treball amb autonomia, 3 o més promocions, no busca feina; conveni d'empresa i salari acordat amb superiors; prefereix el sindicat i el comitè, fa més de 10 anys que és al sindicat, exerceix càrrecs.	35-54 anys, experiència d'atur i canvi d'activitat; menys de 9 anys a l'empresa; conveni de sector amb pacte de millora, salari mínim, jornada parcial; prefereix assemblea, 4-10 anys en el sindicat, no càrrec sindical
	Els càrrecs sindicals són un grup tancat i és difícil entrar-hi.	Dones, atur, empresa privada, amb autonomia; conveni empresa i salari mínim; prefereix el sindicat, menys de 2 anys en el sindicat i més de 10, càrrec empresa	No atur, sector públic, sense autonomia en el treball; conveni de sector amb pacte o ho desconeix, salari de conveni; prefereix l'assemblea, 4-10 anys en el sindicat, sense càrrec.
Personal	Per insuficient preparació	Tècnics alts, administratius, estudis mitjans, conveni d'empresa; prefereix el comitè, més de 10 anys en el sindicat, càrrec d'empresa	Qualificats indústria, no qualificats; estudis elementals; conveni de sector amb pacte o ho desconeix; prefereix l'assemblea, fa entre 10 i 14 anys que és al sindicat, no càrrec

Font: Enquesta CERES 2008.

Tot mirant l'esquema 6.7., veiem alguns elements comuns, així, entre els que opinen que aquests factors realment no dificulten la participació en la vida sindical, normalment hi trobem afiliats implicats en la vida sindical, o bé per la seva antiguitat, o bé per l'exercici de càrrec, que només no apareix quan parlem de la càrrega familiar. En canvi, quan parlem de factors que dificulten el no-exercici de càrrec, o l'antiguitat en el sindicat de 4-10 anys o menor de 2 anys és un denominador comú, excepte en el cas de la dedicació, que no hi ha variació en la mitjana d'aquells que no han exercit responsabilitats. També és un denominador comú la preferència pel sindicat o pel comitè d'empresa (o ambdós) entre aquells que no troben que cap d'aquests factors siguin un problema, en canvi la preferència per l'assemblea és una característica comuna de tots els afiliats que remarquen aquests factors com a problema (excepte en el cas de la dedicació).

Si parlem dels factors de temps i família, veurem que els homes se situen entre els que no troben problemàtica ni la dedicació, ni l'horari, ni la càrrega familiar. En canvi i amb tota lògica, donada l'actual, vigent i desigual divisió sexual del treball, sí que és un problema per a les dones. Fixem-nos que la dedicació no és problema per a afiliats amb característiques secundàries (baixa antiguitat a l'empresa, ingressos baixos i salari mínim, manuals) i per als càrrecs d'empresa, però també per als afiliats recents i, per tant, menor vida sindical, així com per als que prefereixen el sindicat. En canvi, les poques característiques significatives dels que no troben problemes en els horaris de les reunions corresponen més a afiliats amb ocupacions centrals i preferència pel comitè, igual que en el cas de la càrrega familiar.

Si parlem de la insuficient preparació, veiem que entre els que subscriuen aquest factor com un impediment a la participació hi ha treballadors manuals, amb baix nivell d'estudis; alguns amb característiques centrals (antiguitat en el sindicat i conveni de sector amb pacte de millora), altres amb característiques més perifèriques (desconeixen si tenen conveni col·lectiu). En canvi, entre aquells que no troben que això sigui un impediment, trobem ocupacions no manuals i amb estudis mitjans i característiques centrals, tan ocupacionals (conveni d'empresa), com sindicals (antiguitat, càrrec, preferència pel comitè d'empresa).

Entre els que troben un difícil accés al sindicat per causa del tancament dels seus dirigents, hi trobem treballadors centrals dependents: treballen en el sector públic, no han experimentat l'atur, disposen de conveni de sector i salari de conveni, però sense autonomia en el treball, ni càrrec sindical. En canvi, entre els que no troben que això sigui un problema, trobem afiliats amb característiques més atípiques o secundàries: dones, en atur, salari mínim, preferència pel sindicat i poc temps d'antiguitat; i, com sempre, els càrrecs d'empresa amb elevada permanència en l'organització.

La falta de confiança en els dirigents del sindicat és un problema per als primaris dependents i no ho és tant per a aquells més implicats amb el sindicat i amb possibilitats de promoció i sou mitjà. La falta de confiança en els líders sindicals a l'empresa és sostinguda per afiliats amb característiques secundàries, o que han tingut experiències laborals més precàries; així, tot i que alguns poden estar consolidats (antiguitat a l'empresa o en el sindicat), altres tenen jornades a temps parcial o salari mínim. En canvi, això no és un problema per als més grans d'edat, amb trajectòries clarament centrals i situacions d'afiliat tradicional, tant des del punt de vista ocupacional, com del sindical (àmplies antiguitats i assumptió de càrrecs).

Els dirigents del sindicat no informen sobre com participar. Això clarament és un problema per als més joves, els no qualificats, les dones, amb experiències precàries, petita empresa, amb sou baix, escassa implicació amb el sindicat; aquestes són característiques clarament secundàries, que contrasten amb aquells membres que no troben que aquest factor sigui un problema per a la participació i que es troben en l'altre extrem: és a dir, situacions ocupacionals primàries, i fins i tot independents (amb possibilitat de promoció), també en l'àmbit sindical. Traslladat el problema a l'empresa, és a dir, la frase que afirma que els dirigents sindicals a l'empresa no informen, el resultat és pràcticament idèntic.

Aquest conjunt de preguntes i respostes donen lloc a una matèria a aprofundir, sobretot de cara a intentar establir hipòtesis al voltant dels elements que fomentin la participació.

Una darrera qüestió en aquest capítol és en la taula 6.40, que permet fer una línia divisòria en les oportunitats institucionals i les predisposicions individuals a participar entre els afiliats, abans i després de 1998. En la taula, s'observa que els afiliats abans de 1998 tenen en els seus centres de treball més convocatòries d'acció sindical, també que hi participen més i, per tant, són més activistes; la distància entre uns i altres és molt gran en el cas de les reunions sindicals fora de l'empresa. L'únic aspecte en el qual no hi ha gaire distància entre els afiliats d'abans i de després de 1998 és en el referèndum, en el qual les oportunitats són similars. Així mateix en els dos aspectes participatius que hem remarcat, càrrecs i activisme, veiem que la distància entre la major participació dels afiliats d'abans de 1998 respecte als de després disminueix quan parlem d'activisme mitjà i alt respecte dels càrrecs; així mateix la distància entre càrrecs d'estructura i càrrecs d'empresa no és tan elevada en el darrer cas i, novament, es mostra un element de sentit comú per al sindicalisme: l'empresa és un punt de contacte bàsic amb els treballadors i la base afiliativa. D'altra banda, en la taula s'observa que els afiliats d'abans de 1998 tenen una opinió ferma sobre per què es van afiliar i continuen en el sindicat (primer valors, segon identitat, tercer condicions de treball i quart suport). Els afiliats de després de 1998, com hem dit, tenen menys oportunitats de participació (el sindicat els ofereix menys convocatòries); són, també, menys actius i els seus incentius d'afiliació són primer els valors, segon el suport i tercer les condicions de treball; no obstant això, en altres variables sense relació significativa amb el període d'afiliació, com ara

l'afiliació per necessitat de protecció, d'assessorament legal o de formació, en les quals els "novinguts" mostren més acord que no pas els afiliats d'abans de 1998; en canvi pel que fa als serveis, també poc significatiu i per tant amb un grau de variació molt baix, són els més antics els que els reclamen més. Una última qüestió a remarcar és que els afiliats d'abans de 1998 prefereixen el comitè d'empresa i els de després, la secció sindical; també que els afiliats de després de 1998 estan molt més disposats a assumir càrrecs en el futur, encara que preferirien una mica més exercir en el comitè que en el sindicat o en prevenció.

Taula 6.40. Diferències sindicals entre els afiliats d'abans i de després de 1998

	Afiliat abans 1998	Després 1998	Signif.
Convocatòries- oportunitats			
Vot eleccions	86,4%	69,7%	0,000
Referèndum	26,8%	24,7%	0,000
Comitè empresa	52,1%	37,6%	0,000
Secció sindical CCOO	60,6%	45,9%	0,000
Unió territorial	33,7%	18,5%	0,000
Federació	34,1%	18,7%	0,000
Participació			
Càrrecs empresa	36,8%	22,4%	0,000
Càrrecs empresa-estructura	15,0%	2,0%	0,000
Activisme mitjà- alt	65,1%	55,9%	0,000
Opinió			
S'afilia molt o bastant per companys	53,8%	41,2%	0,000
Tots afiliats (identitat)	86,0%	65,2%	0,000
Valors del sindicat	90,1%	77,2%	0,000
Defensa, formació, assessorament legal, serveis		No varia	NS
Suport	69,5%	76,4%	0,025
Salari	59,6%	52,0%	0,033
Condicions de treball	78,2%	72,5%	0,062
Òrgan més adequat			
Secció sindical	38,8%	43,7%	
Comitè d'Empresa	42,1%	33,4%	0,022
Assumiria càrrec:			
Comitè empresa	27,6%	37,3%	0,028
Secció sindical	24,7%	33,8%	0,034

Nota: NS: totes les variables tenen relacions no significatives amb el període afiliatiu.

Font: Enquesta CERES 2008.

Resum

Aquest capítol l'hem dividit en tres parts: exercici de càrrecs, participació activa i opinió sobre la forma d'exercir la representació el sindicat.

En primer lloc, pel que fa a la responsabilització, observem un augment del pes dels càrrecs sobre el total de la mostra, l'augment de responsables de prevenció seria una explicació del perquè de l'increment, l'altra és que també es pregunta per responsabilitats en el passat. El 12% dels càrrecs acumulen 3 o més responsabilitats. Els càrrecs d'empresa són l'instrument d'entrada de l'afiliació més recent en l'estructura organitzativa del sindicat. La responsabilització està directament relacionada amb l'antiguitat en el sindicat. El temps mitjà d'exercici de càrrecs és d'aproximadament 8 anys. Els afiliats amb càrrecs es relacionen amb una elevada participació en la vida orgànica, i també en associacions no sindicals.

El perfil tipus del càrrec sindical d'empresa és home, 35-54 anys, casat, espanyol, qualificat de la indústria o tècnic, sense experiència d'atur ni de canvi d'activitat en els cinc darrers anys, fix, amb més de 10 anys d'antiguitat a l'empresa, amb ingressos superiors als 1.200 €; té autonomia en el treball. Treballa en el sector privat, cobert per convenis d'empresa o de sector amb pacte de millora i acumula més de 10 anys com a afiliat. Per tant falten joves, dones, estrangers, treballadors amb trajectòries laborals més precàries o incertes; tot i que respecte a l'enquesta de 1998 s'ha avançat en la incorporació d'alguns d'aquests col·lectius a l'estructura de funcionament del sindicat.

Si pugem un graó en la responsabilitat sindical, els càrrecs d'estructura "exageren" una mica més la tendència que separa els càrrecs d'empresa dels afiliats sense responsabilitats, Així, l'acumulació de càrrecs d'estructura entre el grup de més edat o de més antiguitat és aclaparadora; els càrrecs d'estructura procedeixen més de grans empreses, amb conveni col·lectiu propi, també hi ha més assalariats no manuals de les empreses públiques. S'observa que els càrrecs d'estructura prefereixen més el sindicat com a òrgan de representació a l'empresa, mentre que els responsables d'empreses mostren més acostament per al comitè. La presència dels quadres més alts (responsables d'estructura) en associacions no sindicals és comparativament molt elevada.

Entre un 30% i un 34% dels afiliats sense responsabilitats actuals o passades estan disposats a assumir responsabilitats futures si els ho proposen. I, atenció, aquesta predisposició és superior entre l'afiliació més recent i és més reduïda entre els afiliats més antics. És un matís molt interessant que afegeix una altra visió al fet que els joves o els afiliats de recent afiliació, o amb trajectòries precàries, tinguin menor presència entre els càrrecs. Així mateix, les característiques més perifèriques dels afiliats disposats a ocupar càrrecs en el futur criden l'atenció sobre la necessitat de disposar de mecanismes d'organització i participació adequats

a aquests afiliats, que, en certa manera, han d'assegurar en el futur una part important del gruix de l'afiliació, així com del funcionament orgànic del sindicat. Sense oblidar que també s'ha d'aprofundir en altres buits, com els existents en la incorporació dels afiliats dels serveis i no manuals a l'exercici de càrrecs.

En segon lloc, en referència a la participació activa, hi ha diferents conclusions rellevants. Així, els afiliats entrevistats, en el 51% dels casos han estat convocats a reunions del sindicat a l'empresa, mentre que el 43% ha estat convocat a participar en reunions unitàries dels treballadors en els seus centres. D'altra banda, un 26% ha experimentat una convocatòria de referèndum i un 76% dels afiliats ha votat en les darreres eleccions sindicals. Els afiliats han estat convocats a reunions una mitjana d'una o dues vegades, però tampoc és menyspreable el 18% que ha estat convocat de tres a quatre cops. La diferència entre els que han estat més convocats i els que no ho han estat tant, en el període considerat, és que els primers se situen dins del segment central de l'ocupació i també del sindicat, mentre que els darrers se situen proporcionalment més en la perifèria d'ambdues vessants.

El 71% dels entrevistats no ha estat convocat a cap tipus de conflicte, el 17% ha viscut la convocatòria d'un o dos conflictes i l'11,7% ha estat cridat a mobilitzar-se en tres o més conflictes; és a dir, que hi ha un nucli molt ampli de nul·la o baixa acció industrial, un nucli reduït d'acció industrial moderada i un nucli encara més reduït d'alta mobilització. Aquí la distància entre els segments més mobilitzats i els menys també demana atenció, perquè els primers pertanyen clarament als segments primaris independents (pel tipus d'ocupació, nivell d'estudis, possibilitats d'autonomia i promoció en el treball), mentre que els segons estan en les antípodes d'aquestes categories.

Cal remarcar que, quan són convocats, els afiliats participen. Així ho fa un 90% en el cas de referèndums, un 76% en les eleccions sindicals, un 74% en les reunions unitàries a l'empresa, un 60% en les reunions del sindicat a l'empresa. S'observa més distància quan parlem de reunions fora de l'empresa ja que l'assistència baixa al 40% aproximadament. En conflictes, la mitjana d'assistència és del 70% i, per tant, és bastant elevada.

Amb el conjunt de variables de participació analitzat, hem elaborat un indicador conjunt d'activisme, a partir del qual dividim la mostra en activistes de baix perfil (41%), activistes mitjans (39%) i activistes de perfil elevat (20%). En conjunt, la participació activa mitjana i alta sobresurten amb el 59% del total d'afiliats. Novament, el perfil baix s'assimila a grups amb característiques més precàries o perifèriques, i el perfil mitjà i alt a característiques centrals o primàries; els més activistes, com els càrrecs d'estructura, s'acosten als denominats primaris independents. L'esforç de consolidar l'afiliació més recent i amb característiques diferenciades al nucli de membres tradicional i més central és possible que passi també per l'activació de la crida a la mobilització, en un sentit molt ampli, dels membres del sindicat.

La tercera qüestió analitzada en aquest capítol tracta sobre l'opinió dels afiliats a l'entorn de la forma d'exercir la representació i engloba diferents aspectes. Per exemple, la preferència dels afiliats sobre l'òrgan de representació dels treballadors col·loca en primer lloc el sindicat, després l'òrgan formal unitari i, finalment, ja molt distanciat dels anteriors, l'assemblea. S'ha de remarcar que, en el 79% dels centres de treball en els quals estan ocupats els afiliats, hi ha una forma de representació unitària i que els òrgans de prevenció de riscos o de secció del mateix sindicat, estan tots dos presents en gairebé el 68% dels casos; també és notori que la presència de secció sindical del sindicat UGT coexisteixi en el 50% dels centres de treball, i tampoc és menyspreable el funcionament simultani d'altres sindicats en el 34% de les empreses en les quals treballen els afiliats.

En comparació amb les enquestes d'afiliació anteriors, hem de destacar la preferència actual pel sindicat en lloc del comitè d'empresa, però també el fet que ara l'assemblea queda bastant distanciada dels altres dos òrgans. Potser la raó està en l'increment d'aquells col·lectius més febles que tradicionalment han preferit el sindicat al comitè d'empresa (joves, dones, immigrants), a causa que el sindicat garanteix més la protecció, o potser perquè hi ha un canvi –podríem dir-ne– generacional, que ja hem remarcat en distingir entre afiliats d'abans i de després de 1998. En general, aquests col·lectius més febles han augmentat la seva presència en la composició general de l'afiliació, ja que, tal com vàrem mostrar a Jódar et al. (2006), són els més dinàmics i els que aporten més consolidació d'efectius o membres a l'organització; en tot cas convé apuntar aquesta qüestió per explorar-la en el temps. Els afiliats amb més capacitat negociadora i bona posició ocupacional prefereixen el comitè d'empresa, i els que prefereixen l'assemblea se situen entremig; amb menys implicació amb el sindicat que els que prefereixen el comitè, i amb una posició laboral més consolidada que aquells que prefereixen el sindicat.

D'altra banda, amb independència del tipus d'òrgan operatiu a l'empresa, només que hi hagi algun òrgan representatiu en funcionament, el comitè d'empresa és preferit per l'afiliat d'aquests centres; en canvi, si no hi ha òrgan representant els afiliats en els seus centres de treball, és el sindicat el que obté les preferències. Els afiliats coneixen a bastament els delegats de personal i/o representants del comitè d'empresa o junta de personal de la seva empresa o administració pública. També opinen que tenen facilitats per comunicar-se amb ells. L'opinió en general sobre els seus representants és bona, se'ls consulta i, a la vegada són consultats per ells. Així mateix el 58% ens informa que els responsables del sindicat no han passat per l'empresa en els darrers 12 mesos i l'altre 42% ens diu que sí i, fins i tot, el 21% afirma que dos o més cops; el percentatge de visites de responsables externs ha baixat substancialment respecte de 1998.

Entre els que opinen que tenen més problemes de comunicació o reben menys visites, trobem de nou aquests elements més febles o perifèrics que hem anat esmentant. Pel que

fa a les visites, una bona estratègia, tant d'afiliació com de consolidació de la permanència en l'organització, pot ser l'organització i la posada en marxa d'instruments que millorin la proximitat personal entre l'estructura i els membres, en lloc de l'ús de procediments vàlids però més impersonals.

Quan els afiliats tenen un conflicte o un problema en forma de queixa o demanda, la major part recorre sovint o sempre al sindicat (52%), seguit del comitè d'empresa o delegats (40%), però també és important el recurs al superior immediat (37%), mentre que el director o el responsable de recursos humans només són emprats pel 12%. Per tant, és clar que, des del punt de vista de la solució de problemes, hi ha força confiança en el sindicat.

Per al conjunt d'afiliats, les majors dificultats per a la seva participació en les activitats del sindicat és que implica una intensa dedicació i que els horaris no són adequats, també té importància la càrrega familiar. De fet aquests tres primers tipus de causes o de barreres a la participació tenen una lògica interna compartida i distanciada de la resta de dificultats. Els problemes d'ordre sindical (falta de confiança o d'informació des dels sindicalistes de l'empresa o de l'estructura) a la participació assoleixen uns percentatges molt més baixos i l'opinió sobre els càrrecs sindicals com a grup tancat és, a molta distància, l'últim problema a la participació.

Una darrera distinció permet observar una de les línies divisòries entre les oportunitats institucionals que obre el sindicat vers la participació i la implicació dels seus membres i les predisposicions individuals d'aquests darrers a participar; precisament la que es localitza en la distribució de les característiques dels afiliats abans i després de 1998. Així, els afiliats d'abans de 1998 han tingut en els seus centres de treball més convocatòries d'acció sindical, també hi participen més i, per tant, són més activistes (però ja hem anat mostrant que l'activisme individual depèn també del nivell de convocatòria, mobilització o institucionalització); fins i tot la distància entre afiliats d'abans i de després de 1998 és molt gran en el cas de les reunions sindicals fora de l'empresa. L'únic aspecte en el qual no hi ha gaire distància entre tots dos tipus de membres és en el referèndum, en el qual les oportunitats són similars. Així mateix, en dos aspectes participatius remarcables, com ara l'exercici de càrrecs i l'activisme, veiem que la distància entre la major participació dels afiliats d'abans de 1998 respecte als de després és més reduïda quan parlem d'activisme mitjà i alt i més àmplia quan considerem els càrrecs. D'altra banda, la distància entre càrrecs d'estructura i càrrecs d'empresa no és tan elevada quan parlem de responsables de centre de treball i, novament, es mostra un element de sentit comú per al sindicalisme: l'empresa és un punt de contacte bàsic amb els treballadors i la base afiliativa. També s'observa que els afiliats d'abans de 1998 tenen una opinió ferma sobre per què es van afiliar i continuen en el sindicat (primer valors, segon identitat, tercer condicions de treball i quart suport). El afiliats

de després de 1998 tenen menys oportunitats de participació (el sindicat els ofereix menys convocatòries); són, també, menys actius i els seus incentius d'afiliació són primer els valors, segon el suport i tercer les condicions de treball. Una darrera qüestió a remarcar és que els afiliats d'abans de 1998 prefereixen el comitè d'empresa i els de després, la secció sindical; també que els afiliats de després de 1998 estan molt més disposats a assumir càrrecs en el futur, encara que preferirien una mica més exercir en el comitè d'empresa que en el sindicat o com a delegat de prevenció.

Per tant, en conjunt, tres idees clau:

1. No exercir càrrecs està molt vinculat a característiques no centrals –és a dir, diferents de les del gruix tradicional de l'afiliació– dels afiliats. És, no obstant això, entre els nous col·lectius on localitzem millor predisposició a ocupar futures responsabilitats sindicals. D'aquí sorgeix la necessitat d'una reflexió sobre la posada en marxa de instruments d'organització i participació adequats o adaptats als nous col·lectius i les seves circumstàncies personals, ocupacionals i sindicals.
2. La presència institucional d'òrgans representatius, la crida i la convocatòria de reunions, mobilitzacions i votacions, es relacionen positivament amb més activisme i més participació dels afiliats; per tant, l'activació de la mobilització i la participació pot ser una forma de consolidar l'afiliació més recent, amb les seves característiques més diferenciades i heterogènies.
3. Hi ha confiança en el sindicat per part d'aquests membres més febles o menys centrals, i els problemes a la participació els centren en factors personals i familiars relacionats amb el temps i menys amb el sindicat. Potser caldran estratègies de més proximitat personal entre l'estructura i la base d'afiliació, per tal de consolidar la permanència dels membres i assegurar la seva participació.

7. ELS JOVES I EL SINDICAT

Per a l'edició de l'enquesta d'afiliació de Comissions Obreres de Catalunya de 2008, s'ha realitzat una ampliació de la mostra d'afiliats en edats compreses entre els 16 i els 34 anys. Tal com es descriu en la part metodològica del present estudi, un total de 431 afiliats menors de 35 anys van ser entrevistats en l'actual edició. Això permet realitzar un estudi novedós per a aquest col·lectiu, que qualificarem de "joves", dins del marc de les enquestes d'afiliació fins ara realitzades; el total de persones enquestades i el fet de comptar amb una nombrosa submostra específica ens permet disposar de dades suficients per tal de fer front a la representativitat estadística.

La raó que ens va conduir a dur a terme l'estudi dels joves és l'àmplia precarietat que ha acapat aquest col·lectiu des dels anys 80. Aquest efecte de les polítiques públiques (desregulació de la contractació i disminució de la protecció) sobre els mercats laborals ha tingut com a conseqüència la polarització dels mercats laborals a Espanya i a Catalunya, amb efectes particularment negatius sobre els col·lectius que s'han incorporat a l'ocupació a partir de 1985. En aquest sentit, si les empreses viuen els canvis i responen als canvis en els mercats, les associacions sindicals tenen la seva base d'afiliació i mobilització en l'ocupació. Per aquesta qüestió és important observar com el sindicat s'adapta als nous temps en la seva política de reclutament, d'organització i de representació de les demandes dels assalariats. Per aquestes raons considerem crític entendre com el sindicat representa el col·lectiu de menys de 35 anys, quines són les seves condicions d'ocupació i quines són les seves preocupacions respecte del treball i de l'acció col·lectiva. Qüestions totes elles que mereixen una anàlisi específica i més aprofundida que faciliti la posterior reflexió.

El capítol se centra, per tant, en la descripció i l'anàlisi de la situació dels joves en el sindicat, amb una aproximació transversal a tots els aspectes que s'han analitzat al llarg d'aquest estudi per al conjunt de l'afiliació. A més, s'ha comparat simultàniament, i en els aspectes que ha estat possible, amb una mostra representativa d'individus entre 16 y 34 anys residents a Catalunya del primer trimestre de 2008 de la "Encuesta de Población Activa" (EPA d'ara en endavant), i de 2007 de la "Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo" (ECVT d'ara en endavant), la primera facilitada pel Instituto Nacional d'estadística (INE), la segona pel Ministerio de Trabajo e Inmigración, amb la finalitat de comparar, allà on existeixin dades similars, amb els resultats dels joves afiliats a Comissions Obreres de Catalunya. Això permetrà al sindicat conèixer la situació dels joves en el mercat de treball i decidir les estratègies futures d'acció sindical a tenir en compte per fer front a les necessitats d'aquest col·lectiu.

Taula 7.1 Distribució de l'afiliació i dels individus ocupats a Catalunya segons edat

	Enquestes CERES			EPA
	1992	1998	2008	2008
Fins a 24 anys	5,5%	4,0%	1,3%	8,6%
De 25 a 29 anys	11,8%	8,3%	6,9%	13,4%
De 30 a 34 anys	14,6%	13,0%	15,2%	16,2%
De 16 a 34 anys	31,9%	25,3%	23,4%	38,2%

Font: Enquestes CERES 1992, 1998 i 2008; i EPA I trim. 2008.

Les dades de l'enquesta CERES de 2008 (vegeu taula 7.1) mostren que el sindicat ha mantingut la proporció de joves existent l'any 1998; data en la qual el sindicat tenia un 25% d'afiliats de menys de 35 anys. Comparant la proporció de joves en el 1998 i el 1992, s'observa una reducció dels menors de 29 anys, però aquesta disminució ha estat compensada pel creixement del percentatge d'afiliats en el tram d'edat entre 30-34 anys. En total, l'afiliació fins a 34 anys en el sindicat és, per tant, del 23,4% l'any 2008. Comparant amb el mercat de treball, el sindicat mostra una estructura d'edats més envellida, ja que la població jove ocupada representa el 38% del total del mercat laboral català. Les diferències amb el mercat de treball es concentren en els més joves –fins a 29 anys–, mentre que entre els 30 i els 34 anys la diferència és molt escassa o inapreciable.

Quin incentiu tenen els joves per afiliar-se al sindicat? Un breu marc teòric

Estudis recents sobre l'afiliació a Espanya i, en particular, sobre CCOO de Catalunya mostren com la rotació en l'afiliació dels joves és notable, implicant un gran volum de nova afiliació i, al mateix temps, una major dinàmica de desafiliació d'aquest col·lectiu en els últims anys (vegeu Jódar et al., 2006 i 2009). El resultat d'aquesta doble acció determina l'estancament de la proporció de joves en el sindicat i la seva reducció en comparació amb la presència de joves en el mercat laboral. Aquesta disminució pot respondre a factors múltiples relacionats amb aspectes sindicals, com l'estratègia, els serveis o l'activitat sindical, o a aspectes no sindicals, com les dinàmiques del mercat de treball que incideixen en l'ocupació juvenil. L'efecte d'ambdós tipus de factors és interactiu; de fet, la lògica per la qual els canvis en la composició del mercat de treball influeixen en les orientacions i en els incentius dels joves en matèria d'afiliació sindical pot ser fruit d'un desajustament de les estratègies sindicals respecte del nou context laboral. És a dir, les orientacions individuals vers l'afiliació poden veure's afectades per les oportunitats que el mercat i el sindicat ofereixen als joves i això, a la vegada, pot influir en la seva propensió a l'afiliació i a la participació en la vida sindical.

Els incentius que propicien l'afiliació sindical poden ser instrumentals o funcionals, perquè busquen mantenir o millorar les condicions d'ocupació, o perquè els sindicats ofereixen

serveis amb un cost baix. Menys tangibles són altres incentius, com la sociabilitat derivada de la interacció amb altres afiliats, o com la identificació amb el sindicat, amb els seus fins i les seves estratègies. És interessant, doncs, entendre les circumstàncies que motiven els joves a acostar-se al sindicat, i com aquests incentius estan influenciats per les orientacions dels joves i per les característiques de la seva participació en el mercat de treball, especialment pels nivells d'educació o per factors contingents com ara els sectors d'activitat econòmica en els quals estan ocupats. Al mateix temps, els incentius poden produir-se des de la demanda vers l'oferta de treball; és a dir, en relació amb les condicions d'ocupació amb les quals les empreses acullen aquests col·lectius. Així mateix, els incentius també depenen del context institucional, en forma de regulacions legislatives i/o de pactes i convenis negociats que estableixen directament aquestes condicions o normes substantives o sota la forma de procediments individuals o col·lectius que generen les normes que regulen el treball; des d'aquest punt de vista, les condicions de treball i d'ocupació configurades constitueixen importants incentius en funció de si es perceben o no com a fruit de l'acció sindical.

Més concretament, i en relació amb la participació global dels joves en el mercat de treball, s'ha observat que hi ha un increment del nivell d'educació. Un factor que acostuma a ser utilitzat com a indicador de més capacitat individual de negociació del contracte de treball, i que moltes vegades també s'assimila a una menor propensió a participar en l'acció col·lectiva. No obstant això, la capacitat de negociació individual no sembla tan important quan les diferències de salari segons nivell educatiu, en el cas català i sobretot entre aquells que han assolit nivells superiors d'estudis, tendeix a ser de les més baixes d'Europa. Es pot considerar, així mateix, que l'accés a certs sectors d'activitat hauria de disminuir la capacitat de negociació individual, sobretot allà on és més difícil de mesurar la productivitat del treball (sectors de serveis, ocupacions de coll blanc). També sembla que els joves troben ocupació d'una manera més polaritzada; és a dir, tant en sectors d'alta com de baixa qualificació i, malgrat això, les diferències salarials són poc significatives en els primers anys d'ocupació, tot i tenint en compte les variacions per sector d'activitat.

Precisament en aquesta matèria s'observa una segregació dels joves en aquells segments dels diferents sectors d'activitat econòmica en els quals els ocupadors ofereixen condicions més precàries. L'emergència de segments secundaris en el mercat (segons la literatura institucionalista de Piore, Doeringer, Sabel, etc.), per la via de la contractació conjuntural o de l'externalització de les activitats no centrals de les empreses, sobretot dels serveis privats de suport, o de les produccions industrials al marge de les economies d'escala de l'empresa, ha absorbit les noves entrades en el mercat de treball dels darrers 20 anys. Això ha estat facilitat per la flexibilització de les regulacions legals en matèria laboral i de les activitats econòmiques que va tenir lloc a Espanya durant la dècada dels 80, però sobretot en els 90, implicant un increment de la precarietat ocupacional dels joves. Aquest augment de la incertesa ocupacional podria ser un incentiu per a l'afiliació d'aquells joves motivats

per la possibilitat d'augmentar la seva capacitat de negociació. No obstant això, sembla que aquest no ha estat el cas i es planteja que certes estratègies sindicals han pogut tenir menor incidència de l'esperada en l'atracció de joves. Tot i que moltes vegades, com ja hem observat en Jódar et al. (2006), el problema final no és només el de l'atracció o no dels joves per part del sindicat, sinó que també és un problema d'estabilització i permanència en el si de l'afiliació.

De quines hipòtesis podem partir per tal d'explicar l'absència d'incentius per a l'afiliació dels joves? És possible que el problema de l'acció col·lectiva es derivi del fet que el producte d'aquesta última (sigui a través de la negociació o del conflicte), en el sistema de relacions laborals espanyol i català, és un bé quasi públic. És a dir, que els acords i convenis fixats mitjançant les organitzacions sindicals limiten l'afiliació i la participació, ja que el benefici de l'acció no en depèn. Aquestes argumentacions només explicarien parcialment la menor incidència de l'incentiu instrumental-funcional (millora del salari o de les condicions d'ocupació) de cara a la participació en l'acció col·lectiva. També s'observa que hi ha una absència de tradició sindical en aquells sectors de nova creació, o en segments emergents (fruit de l'externalització d'activitats econòmiques), que parcialment ha determinat que els empresaris ofereixin condicions d'ocupació menys estables o precàries. Ambdós factors, precarietat i absència d'òrgans de representació sindical, poden promoure una menor propensió a l'acció col·lectiva: pel temor a no ser renovat per l'empresa o per la falta de confiança en el paper del sindicat en la defensa i la millora de les seves condicions d'ocupació.

Altres mecanismes desincentivadors, com la falta d'identificació amb el sindicat o l'absència de col·lectius sindicalitzats en l'àmbit de treball que facilitin la sociabilitat o que limitin la pressió social, podrien guanyar poder explicatiu sobre el fenomen de la menor afiliació, però no explicarien per si mateixos més desafiliació. No obstant això, Vidal et al. (2008) demostren que la participació en el sindicat depèn de la presència i la convocatòria sindical en la planta o el centre de treball, i que la disminució de la participació sindical generalment s'associa amb una alta probabilitat de marxar del sindicat; comportament que és més pronunciat entre el col·lectiu de joves. En canvi no queda clar si la falta de participació dels joves és resultat de l'absència d'un incentiu específic en el moment de l'afiliació; potser perquè la finalitat d'acostar-se al sindicat només ha estat per l'ús dels serveis que ofereix (assessorament principalment), o perquè el sindicat no canalitza suficientment les convocatòries d'integració i participació en la vida sindical, sobretot en els sectors amb menor presència sindical, que són, al seu torn, aquells als quals pot haver-hi més presència del col·lectiu de joves.

En aquest capítol oferirem una descripció detallada de l'afiliació i de la participació dels joves a CCOO de Catalunya; al mateix temps amb aquestes dades i una comparació amb la situació dels joves en el mercat de treball, intentarem explicar en quina mesura s'acompleixen les hipòtesis argumentades en aquesta secció.

7.1. Característiques sociodemogràfiques i ocupacionals

Les recerques sobre l'afiliació que hem realitzat en anteriors ocasions permeten observar certes característiques diferencials en els perfils dels afiliats respecte del conjunt dels assalariats presents en els mercats de treball. L'envelliment relatiu (en comparació amb el mercat de treball), com hem comentat, és un patró clar i en augment, però altres característiques que vinculen la posició de l'individu a la societat a través, per exemple, de la seva ocupació en el transcurs del seu cicle de vida han canviat de manera desigual al llarg del temps; aquests canvis normalment han anat compassats als canvis del mercat de treball. Segurament influeix el fet que, des de meitat dels 90 i fins a 2008, hem tingut un cicle econòmic a l'alça, que ha repercutit favorablement en l'expansió del mercat de treball, l'activitat, l'ocupació i l'assalariament; el cicle recessiu iniciat a finals del 2008 pot capgirar la tendència, sobretot entre els joves, que s'han mostrat històricament molt més sensibles a les fluctuacions de l'economia. En aquest apartat, profunditzarem en el perfil sociodemogràfic i ocupacional dels joves en el sindicat. En les conclusions del present informe i a través de la tipologia de l'afiliació (Alós et al., 2000) i de l'evolució d'aquesta última a través del temps, podem estudiar les transformacions en la composició de l'afiliació.

D'entrada, entre els joves s'observa més equiparació dels sexes, ja que el 42% dels joves són dones, mentre que només hi ha un 35% de dones entre la resta d'afiliats. Aquest resultat respon a la menor diferència en la participació de les cohorts més joves de dones en el mercat de treball. Segons dades de la EPA, la diferència percentual entre homes i dones de 16 a 34 anys és d'11,4 punts, i augmenta als 16,6 punts entre els afiliats joves i als 31,4 entre els compresos entre els 35 i els 65 anys d'edat.

Taula 7.2. Distribució de l'afiliació i dels ocupats a Catalunya segons sexe

	Enquesta 2008		EPA-2008
	Joves	Grans	Joves
Homes	58,3%	65,2%	55,7%
Dones	41,7%	34,8%	44,3%
Total	100%	100%	100%

Font: Enquestes CERES 2008 i EPA I trim. 2008.

Segons la procedència geogràfica, s'observa proporció més gran dels afiliats nascuts fora d'Espanya entre els joves (12%) en comparació a la resta dels afiliats (7%). No obstant això, s'ha de tenir present que la immigració estrangera és un fet novell a Espanya i que els immigrants tenen una estructura d'edats més rejoyenida que els nadius de les societats d'acollida. La taula 7.3 mostra que el sindicat no reflecteix la situació de procedència geogràfica que es dona en el mercat de treball, ja que els joves que no van néixer a Espanya ja sumen prop del 17% de la població assalariada a Catalunya, mentre que els joves representen poc més del

12% de l'afiliació del sindicat. De fet, al darrere de l'origen geogràfic podem trobar situacions diverses de desigualtat en el mercat de treball (i social) que no afavoreixen l'afiliació.

Taula 7.3. Distribució de l'afiliació i dels assalariats de Catalunya segons lloc de naixement

	Enquesta 2008		ECVT 2007
	Joves	Grans	Joves
Catalunya	79,0%	56,2%	78,6%
Resta d'Espanya	8,9%	35,6%	4,6%
Altres països	12,2%	7,0%	16,8%
Total	100%	100%	100%

Font: Enquestes CERES 2008 i ECVT 2007.

Entre els afiliats que han nascut a Espanya, observem que hi ha un percentatge més gran d'individus nascuts fora de Catalunya entre els afiliats de més edat (36%); una proporció que és gairebé quatre vegades més elevada que en el cas dels joves. De nou, aquest patró reflecteix el balanç positiu del flux migratori a Catalunya entre els anys 50 i 60, estabilitzat posteriorment; és a dir, que la proporció d'immigrants laborals des de la resta d'Espanya es va reduir a partir dels 70. S'ha de dir, però, que les dades no són suficientment precises per desvelar quina part dels afiliats joves nascuts a Catalunya són immigrants de segona generació.

D'altra banda, les dades sobre formació de la família indiquen que la major part dels individus que s'afilien ja es troben en situació de cohabitació o matrimoni; una situació que normalment s'utilitza com a indicador d'una certa estabilitat econòmica, necessària per realitzar aquesta transició a la vida adulta. Les dades de la ECVT de 2007 per a joves revelen un menor nombre d'individus que ha realitzat aquesta transició familiar, ja que són el 47,6% els treballadors assalariats de Catalunya menors de 35 anys que viuen en parella. En tot cas, les dades no són sempre comparables entre una i altra enquesta, per la qual cosa es planteja com una qüestió a aprofundir en posteriors estudis, a fi de saber fins a quin punt les diferències que s'aprecien responen a una filosofia vital entre joves afiliats i no afiliats. També ens hem interessat en la pregunta sobre dificultats per combinar les feines familiars amb l'ocupació actual, però el resultat és que no hi ha variació ni associació estadística significativa.

Taula 7.4. Distribució de l'afiliació segons situació familiar

	Joves	Grans
Solter/a	38,8%	11,9%
Casat/ada o cohabitant	57,5%	80,5%
Amb fills	40,3%	71,4%
Parella econòmicament activa	93,6%	72,7%
Separat/ada o divorciat/ada	3,5%	6,0%
Vidu/a	0,2%	1,3%
Total	100%	100%

Font: Enquesta CERES 2008.

En relació amb els fills, s'observa que un 40% de les parelles de joves afiliats ja han tingut almenys un fill. Aquest és un altre indicador, segons els especialistes en transicions dels joves a la vida adulta, de certa estabilitat ocupacional, atès que diferents estudis sobre la decisió de tenir un primer fill a Espanya demostren que l'estabilitat econòmica és un factor clau per prendre i sostenir aquesta decisió. L'estabilitat dels afiliats joves en parella s'observa de nou en l'altíssima taxa d'activitat de les seves parelles que resulta ser superior al 90% (un 77% entre els joves assalariats de Catalunya, atenent a l'ECVT de 2007).

Una qüestió col·lateral respecte de l'àmbit familiar és la influència de l'afiliació de parents pròxims en la decisió dels joves d'afiliar-se a un sindicat. Com es pot veure en la taula 7.5, referida en exclusiva als afiliats de CCOO, la influència de l'afiliació del pare i de la mare sobre l'afiliació dels joves (26,8%) és molt superior a la mitjana de la resta de grups d'edat i, a més, l'efecte de la resta de xarxes és menor en els cas dels afiliats de menys de 35 anys. No obstant això, els joves influïts per l'afiliació dels pares no arriben a una tercera part del total de joves afiliats, per tant la influència dels progenitors en l'afiliació dels fills és important però no aclaparadora.

Taula 7.5. Xarxes socials d'afiliació i influència en els joves afiliats

Estan afiliats al sindicat?	Joves	Grans	Total	Significació
Company/a, espòs/a	24,3%	30,6%	29,0%	0,063
Pare o mare	26,8%	12,1%	15,9%	0,000
Algun dels seus avis	4,3%	3,1%	3,4%	0,340
Altres familiars	36,1%	46,6%	43,9%	0,003
Amics o veïns	63,7%	72,2%	70,0%	0,011

Nota: cada fila correspon a una pregunta diferent; així, per exemple, els grans responen en un 30,6% que sí que tenen afiliat el company i un 69,4% que no; no apareixen a la taula els No.

Font: Enquesta CERES 2008.

El nivell d'estudis assolit és clarament i significativament superior entre els afiliats joves, ja que més del 32% ha realitzat estudis universitaris i un 16% ha obtingut títol de formació professional de grau superior. Un 41% dels afiliats grans, en contrast, van realitzar, com a màxim, estudis de secundària (fins als 15 anys d'edat). No obstant això, les dades que criden més l'atenció estan en la comparació amb el mercat de treball. Així, segons la ECVT, referida als assalariats joves de Catalunya i per al 2007, el 27,4% d'aquests disposa d'estudis universitaris, molt per sota dels afiliats joves; un 23,8% dels assalariats té estudis secundaris, quan només els té l'11,1% dels afiliats; mentre que, en sentit contrari, la formació professional de primer grau és molt més habitual entre els joves treballadors que entre els afiliats joves. Si tornem a les hipòtesis plantejades amb anterioritat, no resulta tan evident que els individus amb més nivell educatiu tendeixin a una menor propensió a afiliar-se perquè ja es conformarien amb el seu poder de negociació individual. En tot cas, les dades obren altres possibilitats, com que aquells individus amb menys estudis tenen poc a guanyar, en termes econòmics o de seguretat, afiliant-se al sindicat; o que aquells individus amb menys estudis probablement es troben en entorns en els quals sigui més difícil canalitzar la identificació sindical.

Taula 7.6. Distribució de l'afiliació i dels individus en edat de treballar a Catalunya segons nivell d'estudis

	Enquesta 2008		ECVT-2007
	Joves	Grans	Joves
No llegeix ni escriu	0,5%	0,2%	0,0%
Fins a primària	11,6%	23,5%	10,4%
Secundària	11,1%	17,9%	23,8%
FP primer grau	14,9%	14,4%	9,2%
FP segon grau	16,0%	12,2%	15,4%
Batxillerat	13,9%	10,9%	13,2%
Universitat (1r grau)	16,5%	8,3%	15,4%
Universitat (2n o 3r grau)	15,1%	11,8%	12,0%
Total	100%	100%	100%

Font: Enquestes CERES 2008 i ECVT 2007.

Pel que fa a la situació ocupacional dels joves afiliats, les dades indiquen que tenen una certa estabilitat ocupacional, ja que el 78% dels joves afiliats tenen un contracte indefinit, mentre que només el 19% té un contracte de duració determinada, molt per sota de la situació que ofereix el mercat de treball català per als joves; i prop del 7,0% es troba en situació de desocupació. En tot cas, les modalitats de contractació temporal afecten més els joves afiliats que els grans, com així mateix succeeix en el mercat de treball, si bé en el cas de l'afiliació la dificultat d'organitzar els joves amb contracte temporal és evident.

Taula 7.7. Distribució de l'afiliació segons situació ocupacional

	Joves	Grans
Ocupat indefinit	78,2%	89,3%
Ocupat temporal	19,1%	7,9%
Autònom	1,8%	2,4%
Desocupat	6,8%	5,2%

Font: Enquesta CERES 2008.

Una de les qüestions interessants d'observar amb relació a l'edat, l'ocupació i l'afiliació és la relació entre finalització d'estudis, accés a una feina rellevant (a temps complet, amb certa estabilitat) i el moment d'afiliar-se. Per estudiar aquestes relacions descompondrem la situació ocupacional per nivell d'estudis, i també per sexe (taula 7.8.). Realitzades aquestes operacions, ens adonem que les diferències segons el nivell d'estudis assolit pels afiliats, no són elevades entre aquells afiliats que tenen contractació temporal, però sí que ho són per als desocupats i els que treballen a temps parcial. Així l'atur és més alt entre els que tenen un nivell d'estudis més baix i la proporció de treball a temps parcial augmenta amb el nivell d'estudis. Per sexe les diferències es localitzen sobretot en el treball a temps parcial amb un 20% de dones.

Taula 7.8. Distribució de l'afiliació per situació ocupacional, estudis i sexe

	Estudis			Sexe	
	Bàsic	Mitjà	Superior	Home	Dona
Empleat temporal	16,9%	12,9%	16,9%	15,9%	18,3%
Temps parcial (empleats)	4,0%	14,5%	14,0%	5,7%	20,1%
Desocupats	11,0%	5,7%	7,6%	6,1%	9,2%

Font: Enquesta CERES 2008.

Prenent com a referència l'enquesta als afiliats de 2008, podem observar (taula 7.9.) que els més joves han experimentat més situacions d'atur, més canvis d'empresa i més canvis d'activitat professional (en els darrers cinc anys), tot i tenir menys anys acumulats de presència en els mercats laborals. Les diferències no només són notòries, sinó que a més són molt significatives estadísticament. Per exemple, el 68% dels afiliats més joves fa 5 anys, com a màxim, que treballa a l'empresa actual (un 51%, com a màxim 3 anys), mentre que el 59% dels grans en fa 10 o més (un 44%, 16 anys o més).

Taula 7.9. Variables de trajectòria ocupacional

		Joves	Grans	Significació
Atur en els darrers 5 anys	Sí	35,6%	16,2%	0,000
Canvi d'empresa darrers 5 anys	Sí, un cop	24,9%	10,6%	0,000
	Sí més d'un cop	36,9%	11,0%	
Canvi d'activitat professional darrers 5 anys	Sí un cop	9,4%	8,6%	0,000
	Sí més d'un cop	25,2%	8,3%	
Anys de treball a l'empresa actual	Fins a 3 anys	51,4%	17,0%	0,000
	De 4 a 5	16,5%	7,9%	
	De 6 a 9	21,4%	16,2%	
	De 10 a 15	9,9%	14,5%	
	De 16 o més	0,8%	44,4%	
Total		100%	100%	

Font: Enquesta CERES 2008.

Per tipus d'ocupació, s'observa que, en general i comparat amb el mercat de treball, els afiliats joves predominen en els segments més qualificats de la indústria i dels serveis. Per exemple, el 16,6% dels joves afiliats són tècnics i professionals, enfront del 12,4% del conjunt d'ocupats de Catalunya (EPA); també trobem més proporció d'afiliats joves entre els qualificats de la indústria i els operadors d'instal·lacions que no pas entre els components de la mateixa edat en el mercat de treball català. En canvi, en el conjunt del mercat de treball català hi ha més treballadors dels serveis de restauració, personals i comerç, àmbits en els quals l'afiliació té menor presència. Pel que fa a directius, personal administratiu o treballadors no qualificats, no hi ha diferències significatives entre joves afiliats i joves ocupats (EPA). Així, des d'un punt de vista ocupacional, es confirmen algunes de les diferències anteriors; en tot cas la millor situació ocupacional dels afiliats, també dels joves afiliats, troben justificació en els majors nivells d'estudis i en els tipus d'ocupació més qualificada, no tant en suposats avantatges de la seva posició *insider* o de treballador protegit per la seva afiliació a un sindicat⁴. No obstant això, no tot són avantatges i en la comparació entre els joves i la resta de grups d'edat de l'enquesta CERES 2008, sobresurt que el 35,5% dels joves afiliats a CCOO opinen que tenen entre alguna i moltes possibilitats de deixar l'empresa, mentre que aquest percentatge baixa al 23,7% per a la resta de grups d'edat; també el 17% dels joves afiliats de CCOO està buscant una altra feina (ho fa exactament la mateixa proporció d'assalariats joves de Catalunya, atenent a la ECVT), enfront del 10% dels membres amb 35 o més anys.

⁴ Una de les idees sostingudes per la teoria dels *insiders-outsiders*, és que els *insiders* estan privilegiats per estar protegits pel sindicat (en estabilitat, sou, etc.) i això fa que els treballadors que acumulen mèrits acadèmics i professionals però no estan afiliats es vegin condemnats a ser *outsiders* (temporalitat, baix sou).

Taula 7.10. Distribució de l'afiliació i dels individus ocupats a Catalunya segons tipus d'ocupació (CNO)

	Enquesta 2008		EPA-2008
	Joves	Grans	Joves
Forces armades	0,0%	0,3%	0,1%
Directius d'empreses i administracions públiques	4,1%	4,3%	4,0%
Tècnics i professionals científics i intel·lectuals	16,6%	12,0%	12,4%
Tècnics i professionals de suport	10,9%	11,2%	13,1%
Empleats administratius	15,0%	13,0%	15,5%
Treballadors serveis restauració, personals i comerç	9,7%	10,5%	17,4%
Treballadors qualificats en activitats agràries i pesca	0,0%	0,6%	0,8%
Treballadors qualificats indústria, construcció i mineria	20,2%	17,9%	16,9%
Operadors d'instal·lacions i maquinària	13,4%	11,2%	10,0%
Treballadors no qualificats	8,5%	14,8%	9,8%
Total	100%	100%	100%

Font: Enquestes CERES 2008 i EPA II trim. 2008.

En referència al sector d'activitat econòmica de l'empresa en què l'afiliat està empleat, no s'observen diferències significatives entre joves i grans. Es pot subratllar, no obstant això, que el percentatge de joves en el sector industrial és més elevat, com a contrapunt de la seva menor presència en els serveis respecte dels grans. Si observem les dades del mercat de treball, els joves afiliats de la indústria representen 17 punts percentuals més que la distribució sectorial dels joves catalans en el mercat de treball (EPA). Això indica que realment hi ha una tendència que el sindicat sigui més atractiu a l'hora d'afiliar joves de la indústria, probablement per les condicions ocupacionals més estables, o per més presència sindical, o per tractar-se d'entorns en els quals poden ser més perceptibles els beneficis de l'acció col·lectiva; tal com esmentàvem abans, sempre des del punt de partida d'una millor posició negociadora personal, que en principi es pot associar al nivell d'estudis o a la qualificació de la seva ocupació.

Si ens detenim en la titularitat de l'empresa en referència específica al sector serveis, s'observa que els afiliats de més edat tenen més probabilitat de treballar en el sector públic que els joves. No obstant això, si comparem els joves afiliats al sindicat en relació amb els joves presents en el mercat de treball (EPA), els primers adquireixen un percentatge significativament més gran en els serveis públics (26%); molt per sobre de les dades assolides pels segons en el conjunt del mercat de treball (14%).

Taula 7.11. Distribució dels joves per sectors econòmics

	Enquesta 2008		EPA-2008
	Joves	Grans	Joves
Agricultura	0,3%	1,2%	1,4%
Indústria	37,3%	30,7%	20,5%
Construcció	3,4%	2,9%	13,1%
Serveis	59,1%	65,1%	65,0%
Serveis públics	26,3%	31,1%	14,1%
Serveis privats	73,7%	78,9%	85,9%

Font: Enquestes CERES 2008 i EPA II trim. 2008.

La taula 7.12. ens permet fer una aproximació una mica més afinada a la comparació entre els joves afiliats i els joves en el mercat laboral. Així, la proporció de joves amb estudis bàsics en la indústria és aclaparadorament alta entre els afiliats, en comparació amb els joves del conjunt del mercat laboral espanyol (51% enfront del 21%); en canvi, en els serveis, la proporció de joves afiliats amb estudis bàsics és sensiblement inferior a la del conjunt de joves en el mercat laboral espanyol. Tal com ja hem comentat, la presència de joves afiliats en la indústria és comparativament molt alta amb relació a la resta de joves i això és manté per a ambdós sexes; així, tot i que la proporció dels homes dobla la de les dones, els afiliats doblen els joves del mercat laboral espanyol tant entre els homes com entre les dones. Pel que fa als serveis, s'observa el desajust entre la proporció de joves afiliades i la proporció de dones joves en el conjunt de l'ocupació catalana. Tal com s'ha comentat per al conjunt de l'afiliació, equiparar els índexs d'afiliació femenina a la presència de les dones en l'ocupació és un objectiu pendent i important. Amb relació a la població masculina jove, destaca també que un 22% estigui ocupat en la construcció, quan entre els joves afiliats només està en aquest sector un 5%.

**Taula 7.12. Distribució de l'afiliació jove per grans sectors d'activitat, estudis i sexe.
Comparació amb la població ocupada catalana.**

	Estudis			Sexe	
	Bàsic	Mitjà	Superior	Home	Dona
Afiliats (Enquesta 2008)					
Agricultura	1,2%	0,0%	0,0%	0,4%	0,0%
Indústria	51,2%	47,4%	14,4%	46,9%	23,8%
Construcció	9,5%	2,3%	0,8%	4,9%	1,3%
Serveis	38,1%	50,3%	84,8%	47,8%	75,0%
Ocupats (EPA)					
Agricultura	2,3%	1,2%	0,3%	1,6%	1,2%
Indústria	21,5%	22,7%	15,1%	27,5%	12,3%
Construcció	22,9%	9,6%	4,3%	21,9%	2,8%
Serveis	53,3%	66,5%	80,3%	49,0%	83,6%

Font: Enquestes CERES 2008 i EPA II trim. 2008.

En referència a la dimensió del centre de treball (taula 7.13.) on desenvolupen les seves ocupacions els joves, també s'observen diferències i aproximacions significatives entre afiliats al sindicat i el conjunt del mercat de treball (ECVT). Els joves afiliats al sindicat treballen en centres que tenen una mitjana de 18 empleats i en empreses amb 29 empleats en total; la resta d'afiliats treballa en centres i empreses amb una diferència significativa en més de 9 treballadors. No obstant això, com mostren les dades de la ECVT, només el 17,4% dels joves de Catalunya treballa en centres de treball de fins a 10 treballadors, quan aquests centres concentren al 45,8% dels joves assalariats; vist d'una altra manera, el 52,5% dels joves afiliats treballa en centres amb més de 50 treballadors, enfront del 24,8% dels joves no afiliats que treballen en centres d'aquesta dimensió. Ara bé, si comparem en l'Enquesta d'afiliació CERES 2008 la distribució de joves i grans segons dimensió de l'empresa o del centre de treball, les diferències no són significatives, ni suposen variacions sensibles.

Taula 7.13. Afiliats i assalariats joves de Catalunya segons plantilla del centre de treball

Enquesta Afiliació CERES (1)			ECVT: Assalariats Catalunya (2)		
	Joves	Grans		Joves no afiliats	Joves afiliats
Treballa sol	1,3%	1,4%	Treballa sol	0,2%	0,0%
D'1 a 9	15,7%	18,7%	D'1 a 10	45,6%	17,4%
De 10 a 49	37,9%	31,6%	D'11 a 50	29,3%	30,1%
De 50 a 249	27,7%	32,0%	De 51 a 250	16,2%	27,7%
250 o més	17,5%	16,2%	Més de 250	8,6%	24,8%
Total	100%	100%	Total	100%	100%

(1) V de Cramer 0,074 Significació: 0,857; N=860.

(2) V de Cramer 0,075; Significació: 0,000; N=2924477.

Font: Enquestes CERES 2008 i ECVT 2007.

També, en aquest apartat, volem remarcar la situació de joves i grans respecte a la cobertura de la negociació col·lectiva, que es dedueix de les dades de l'enquesta d'afiliació. Si observem la taula 7.14., veiem que entre els joves hi ha un grup notori d'afiliats que desconeix quin tipus de conveni té; en la resta de modalitats no hi ha diferències i en general l'associació entre aquestes variables no resulta significativa.

Taula 7.14. Conveni col·lectiu del centre de treball segons grans grups d'edat

	Joves	Grans	Total
D'empresa o centre de treball	39,8%	39,8%	39,8%
De sector o general, amb pacte de millora a l'empresa	32,0%	35,9%	34,8%
De sector o general, sense pacte de millora a l'empresa	13,1%	12,5%	12,7%
No en tenen	2,5%	3,2%	3,0%
Ho desconeix	12,7%	8,5%	9,7%
Total	100%	100%	100%

Significació: 0,363.

Font: Enquesta CERES 2008.

L'Enquesta CERES 2008 també permet observar alguns elements específics, com és la situació dels joves en els seus llocs de treball. Comentem aquí alguns dels elements que emmarquen aquesta situació i que es relacionen significativament amb l'edat. Per exemple, el 17,7% dels joves treballa sovint o sempre de nit, enfront del 12,3% dels afiliats de la resta de grups d'edat; els joves se situen menys en el salari de conveni i en canvi estan més en els extrems de les situacions salarials, això és salari mínim i salari acordat directament amb la direcció; la direcció de les empreses acostuma a informar més habitualment els joves a través del correu electrònic o a través del superior immediat. Pel que fa a la satisfacció en el treball, els joves afiliats en general estan més satisfets amb la promoció i les perspectives de carrera, també amb els ritmes de treball i les relacions amb els companys de feina; en canvi,

la resta d'afiliats estan satisfets, per sobre de tot, amb l'estabilitat de la feina. També els joves afiliats tendeixen a respondre, més que els grans, que les feines els permeten aprendre contínuament i que si poguessin s'establirien pel seu compte.

Altres aspectes socials de diversitat entre joves i grans a ressenyar

Un altre factor d'interès que s'ha de tractar, tot i que amb prudència, és la diferència entre joves i grans respecte de la ubicació del lloc de domicili i de residència. Així, tot i que la relació és significativa, les diferències de percentatges entren directament en els marges d'error estadístic en els quals es mou la mostra d'afiliats, base de l'enquesta aquí analitzada. En general, s'observen menys joves en les comarques més tradicionals, com el Baix Llobregat, alhora que tenen més presència en altres comarques menys industrials.

Taula 7.15. Comarques de residència i d'ubicació del centre de treball dels afiliats

	Domicili particular (1)		Domicili centre de treball (1)	
	Joves	Grans	Joves	Grans
Baix Llobregat	8,0%	12,7%	10,1%	16,4%
Barcelonès	48,9%	48,2%	41,2%	40,2%
Maresme	4,5%	2,7%	5,1%	3,0%
Vallès Occidental	7,2%	6,3%	9,3%	8,4%
Vallès Oriental	1,1%	1,3%	2,3%	1,9%
Regió I	69,7%	71,2%	68,0%	69,9%
Resta Catalunya	30,3%	28,8%	32,0%	30,1%
Total	100%	100%	100%	100%

(1) Significació: 0,000.

Font: Enquesta CERES 2008.

La relació entre l'edat i algunes de les activitats associatives, al marge de l'afiliació sindical, que apareixen en la taula 7.16. (només s'hi recullen les que tenen una relació significativa), és més estreta. Així, tal com es pot observar, els afiliats de 35 o més anys tenen una tendència més acusada a pertànyer a altres associacions, sobretot a les associacions de mares i pares d'alumnes, també les de veïns. En la taula 7.17. podem observar el menor interès dels joves per la política, així com la importància que adquireix el grup d'indefinició política que hem anomenat "altres"; com que la preferència per grups de centre i dreta és molt reduïda entre joves i grans, la importància dels "altres" entre els joves va en detriment de la seva identificació amb grups d'esquerra, en comparació amb la dinàmica de la resta d'afiliats.

Taula 7.16. Pertany a d'altres associacions

% de Sí hi pertany i hi dedica temps	Joves	Grans	Significació
Associació de veïns	8,4%	13,3%	0,101
Associació cultural	10,1%	13,1%	0,089
Club esportiu	22,6%	25,5%	0,068
Associació de mares i pares alumnes	4,8%	11,8%	0,007
Partit polític	3,8%	7,2%	0,134

Font: Enquesta CERES 2008.

Taula 7.17. Interès en la política i opció política d'identificació

	Joves	Grans	Significació
Bastant o molt interessat en política	37,3%	47,0%	0,094
Opció política amb la qual s'identifica:			
Dreta	8,4%	8,4%	
Esquerra	58,6%	69,7%	0,019
Altres	33,1%	21,9%	

Font: Enquesta CERES 2008.

7.2. Relació dels joves amb el sindicat i participació en la seva activitat

Tal com Jódar et al. (2009) mostren, és més que probable que els joves s'afiliïn als sindicats i participin més en les accions sindicals, en funció de l'existència de representació sindical a l'empresa o centre de treball. De tal manera que, en la mesura en què existeixin òrgans de representació a l'empresa i que aquests ofereixin oportunitats de vida sindical, augmentarà la propensió dels joves (però no només d'ells) a l'afiliació i a la participació. D'aquesta manera s'incideix en la socialització amb altres afiliats, en la identificació amb el sindicat i les seves estratègies, així com en la canalització d'informació sobre les possibilitats de benefici (instrumental o de defensa) que el sindicat ofereix a l'individu mitjançant serveis o a través de la negociació col·lectiva i de la millora de les seves condicions laborals.

Segons les dades de l'ECVT, les diferències entre joves i grans en afiliació no són substancials però sí significatives, pel fet que un 10% dels joves amb ocupació està afiliat a algun sindicat, mentre que la xifra augmenta gairebé fins el 17% per als de 35 o més anys ocupats. Entre els individus empleats, hi ha diferències petites però significatives segons l'edat pel que fa al grau de coneixement de l'activitat sindical en el seu centre de treball: en una escala de 0 (cap coneixement) a 10 (molt), els joves es posicionen en el 3-4, mentre els adults assoleixen el 3-8.

Si prenem com a referència l'enquesta d'afiliació 2008 i el registre d'afiliats a CCOO de Catalunya, veiem que el percentatge d'afiliats entre 16 i 34 anys oscil·la entre el 24 i el 25%, mentre que la població ocupada d'aquest tram d'edat, segons la EPA (taula 7.1.), assoleix el 38,2% a Catalunya. És a dir, que aquest és un tram d'edat que està subrepresentat en l'afiliació de CCOO de Catalunya, però no només, com confirmen les dades abans referides de l'ECVT per al conjunt de Catalunya.

Procés d'afiliació i trajectòria

El 24% dels afiliats grans havien estat membres d'algun altre sindicat abans de l'afiliació actual a CCOO, mentre que en el cas dels joves el percentatge es redueix al 10%. L'afiliació anterior a CCOO no és significativa estadísticament, tot i que els grans serien més propensos que els joves a aquesta dinàmica. En canvi, sí que és significativa l'afiliació anterior a UGT, i aquí els joves han experimentat molt més aquesta trajectòria que no pas la resta de grups d'edat (també han estat més en altres sindicats, però la relació no és significativa).

Taula 7.18. Ha estat afiliat amb anterioritat a algun altre sindicat

	Joves	Grans	Total
Sí	9,6%	24,1%	20,4%
No	90,4%	75,9%	79,6%
Total	100%	100%	100%

Significació: 0,000.

Font: Enquesta CERES 2008.

Pel que fa als mitjans d'afiliació (taula 7.19.), els grans es van afiliar més per mitjà d'un company/a de l'empresa, mentre que els joves ho han fet més a través d'un familiar o veí/na; amb prudència, es pot avançar que les xarxes socials reemplaçarien en el cas dels joves les xarxes de relacions laborals. Atenció, també, al relatiu major ús de la pàgina web per part dels joves.

Taula 7.19. Quins mitjans va utilitzar per afiliar-se

	Joves	Grans	Total
Per mitjà d'un company/a de l'empresa	17,0%	23,4%	21,7%
Per mitjà d'un amic/amiga de fora de l'empresa	6,4%	6,5%	6,5%
Per mitjà d'un familiar o veí/veïna	13,6%	7,4%	8,9%
Per un representant del sindicat a l'empresa	20,4%	20,2%	20,2%
Per un representant sindical fora de l'empresa	5,3%	3,9%	4,3%
En fer ús de l'assessoria jurídica del sindicat	1,1%	1,1%	1,1%
En fer ús dels serveis de formació del sindicat	--	0,8%	0,6%
En fer ús d'altres serveis del sindicat	0,4%	0,6%	0,6%
A través de la pàgina web del sindicat	3,0%	1,0%	1,5%
Per iniciativa pròpia en la seu del sindicat	32,1%	33,5%	33,1%
Altres mitjans	0,8%	1,6%	1,4%
Total	100,0%	100,0%	100,0%

Significació: 0,016.

Font: Enquesta CERES 2008.

Presència del sindicat i relació amb la representació sindical

Segons l'Enquesta d'Afiliació 2008, hi ha una diferència significativa quant a la presència del comitè d'empresa o del delegat de personal entre joves i grans, essent menor entre els joves que entre la resta de grups d'edat. No obstant això, no hi ha diferències significatives pel que fa a la presència de secció sindical de CCOO o d'altres sindicats, ni tan sols d'altres òrgans de representació dels treballadors en llurs respectives empreses i centres de treball. Tampoc les diferències entre joves i grans es manifesten significativament en la preferència pels òrgans de representació a l'empresa (comitè o secció sindical).

També, en aquest apartat, ens hem interessat per conèixer si hi havia diferències destacables en la resposta a preguntes sobre els delegats de personal i representants de comitès o juntes de personal (sobre grau de coneixença, facilitat de comunicació, opinió, consulta, informació), però les variacions per grups d'edat són inapreciables i no hi ha associació significativa.

Taula 7.20. En la seva empresa o centre de treball hi ha comitè d'empresa o delegats?

	Joves	Grans	Total
Sí	74,0%	80,5%	78,8%
No	26,0%	19,5%	21,2%
Total	100%	100%	100%

Significació: 0,040.

Font: Enquesta CERES 2008.

En canvi, sí que hi ha una relació significativa entre aquests dos grans grups d'edat i la preferència per un o altre tipus d'institució per resoldre els problemes quotidians a la feina. D'aquesta manera el afiliats grans prefereixen una mica més que els joves que el comitè resolgui els entrebancs. En canvi, els joves acudeixen més, comparativament parlant, al superior immediat (ho fa un 45% de la mostra) quan ha tingut un conflicte o un problema, en relació amb els grans, entre els quals ho ha fet un 34%. En les altres opcions de resposta (sindicat o responsable de recursos humans), l'associació no és significativa. No obstant això, a la pregunta de si el sindicat serveix per resoldre problemes, els joves mostren un acord més gran (83,6%) que els grans (76,9%) i la diferència resulta en aquest cas significativa.

Pel que fa a la política informativa del sindicat, la informació sobre els convenis o sobre els drets laborals no registra variacions significatives, i tampoc ho fa la informació sobre política i decisions del sindicat; tot i que els joves s'inclinen una mica més per opinar que reben poca o cap informació, en relació amb l'opinió manifestada pels grans. El 84% dels grans llegeix habitualment la revista *Lluita Obrera*, enfront del 78,5% dels joves; de la mateixa manera, i amb una significació igualment alta, el 49,5% dels grans llegeix premsa i revistes sindicals generals, enfront del 43% dels joves. Hi ha un canvi (significatiu) de signe quan la pregunta es refereix a la pàgina web del sindicat: aquí els joves en un 42,7% la consulten, enfront del 35,4% dels grans.

Entre joves i grans no hi ha variació significativa pel que fa a les prioritats (demandes, reivindicacions...) de l'acció sindical; ni tampoc en l'opinió sobre les línies d'acció sindical desplegadas pel sindicat. L'única qüestió amb diferència significativa és que els joves estan més motivats en l'acció per aconseguir més autonomia a la feina (el 67% enfront del 59% dels grans).

La confiança amb els sindicalistes de dins i de fora de l'empresa suposa també percentatges de valoració similar entre els grups considerats; no obstant això, mentre que no hi ha diferències (ni significació estadística) en la confiança vers els sindicalistes de dins l'empresa (un 77% d'acord en tots els grups d'edat), hi ha una lleugera major confiança (una mica significativa estadísticament parlant) entre els joves vers els sindicalistes de fora.

Hi ha alguns elements de vida sindical que sí que es diferencien (de forma estadísticament significativa) entre els joves afiliats i la resta, segons les dades de l'enquesta d'afiliació. Així, els més grans utilitzen més l'assessoria jurídica i tècnica (ho ha fet un 41,3% en els darrers 3 anys) que els més joves (un 33,7%). També és significativa la diferència en altres serveis que, no obstant això, són d'ús molt minoritari i, per tant, la distància entre joves i grans només és de 3-5 punts; així, els més grans usen més les residències de temps lliure, l'agència de viatges i el servei d'assegurances, mentre que els més joves han recorregut més a la cooperativa d'habitatges.

També els més grans afirmen en major grau (un 34%) que el sindicat permet estar en contacte amb altra gent, mentre que aquesta afirmació només convenç el 25,7% dels joves. Un 65,7% dels afiliats madurs i grans afirmen que els treballadors no s'afilien (taula 7.21.) perquè obtenen els mateixos beneficis sense necessitat de ser-ne membre, en canvi només el 55% dels joves subscriuen aquesta afirmació. D'altra banda, s'ha de subratllar que el 57% dels joves opina que els companys de treball no s'afilien perquè no coneixen la proposta dels sindicats, mentre que només el 45% de madurs i grans apunten aquesta raó per a la no-afiliació. La baixa o nul·la activitat sindical a l'empresa també diferencia joves i grans i mostra el major risc dels joves a estar ocupats en centres de treball allunyats de la regulació i la presència sindical. Tot i que no són significatives estadísticament també s'han d'esmentar altres raons, com el fet que els joves remarquen bastant més que els grans que els treballadors són contraris a afiliar-se, mentre que per la resta de grups d'edat se subscriu més que la quota d'afiliació és massa cara. No hi ha diferències (ni significació estadística) en la resta d'opcions de la pregunta: el sindicat no fomenta l'afiliació, el sindicat només defensa els treballadors fixos, estar afiliat perjudica la carrera professional, no s'afilien per por a represàlies empresarials, el sindicat no representa bé, els treballadors no es preocupen dels seus interessos, o els treballadors no s'afilien per desacord amb els sindicalistes de l'empresa.

Taula 7.21. Motius que fan que els treballadors no s'afiliïn

% de bastant o total acord amb:	Joves	Grans	Significació
No hi ha activitat sindical a l'empresa	39,2%	31,8%	0,059
Obtenen els mateixos beneficis que els afiliats	55,2%	65,7%	0,012
No coneixen la proposta dels sindicats	57,2%	44,6%	0,004
Molta gent està en contra d'afiliar-se	37,6%	42,5%	0,270
La quota d'afiliació és massa cara	22,4%	26,9%	0,229

Font: Enquesta CERES 2008.

Pel que fa a motius que en el seu dia varen incidir en la decisió d'afiliar-se (taula 7.22.), hi ha també diferències a comentar; així els més grans, en un 80%, es van afiliar al sindicat pel motiu solidari que tothom ha d'estar afiliat, mentre que aquesta opinió és considerada només pel 60% dels joves; els valors del sindicat o la millora del salari (aquest darrer amb poca significació estadística) com a motius d'afiliació també separen els grans dels joves, amb una distància de 8-9 punts percentuals a favor dels primers; les distàncies s'escurcen a 6 punts en l'afiliació motivada per la millora de les condicions de treball i en aquella atreta pel fet de tenir companys ja afiliats. Si tenim en compte els motius de la taula, veurem que joves i grans coincideixen en els valors del sindicat com a principal motiu d'afiliació; a partir d'aquí hi ha, no obstant això, lleugeres divergències. Així el segon motiu per als grans és el de tots afiliats i pels joves ho són les condicions de treball.

Taula 7.22. Motius que han incidit en la decisió d'afiliar-se

% de bastant o totalment d'acord amb	Joves	Grans	Significació
Molts companys de la feina estaven afiliats	41,0%	48,4%	0,051
Perquè tots els treballadors haurien d'estar afiliats	59,9%	79,1%	0,000
Pels valors que representava el sindicat	77,1%	85,1%	0,006
Per millorar el salari	51,1%	57,6%	0,097
Per millorar les condicions de treball	69,8%	77,1%	0,028
Total	100%	100%	--

Font: Enquesta CERES 2008.

En referència al conjunt de treballadors del mercat laboral de Catalunya, és interessant remarcar que les diferències pel que fa a la valoració de l'activitat sindical a l'empresa varien segons l'edat i entre afiliats i no afiliats. Així l'ECVT 2007 (taula 7.23.) permet observar que, entre els afiliats a un sindicat, els grans valoren pitjor el coneixement de l'activitat sindical, la representació dels seus interessos, el volum d'activitat sindical i els beneficis laborals obtinguts per la representació sindical a l'empresa. Pel que fa als no afiliats, els grans reporten més coneixement de l'activitat sindical i escassa però significativa millor valoració de la representació sindical. Aquests resultats semblen indicar que els joves no s'afilien quan perceben que el nivell d'acció sindical a l'empresa és baix; tot i que això pot ser resultat de tenir ocupacions en sectors menys sindicalitzats. En canvi, quan els joves es troben en un entorn sindicalitzat, aquest els incentiva més positivament de cara a l'afiliació; una explicació alternativa seria, però, que només els joves més motivats per l'afiliació i més identificats amb el sindicat s'afilien i, per aquests motius, valoren més positivament el paper del sindicat un cop estan afiliats.

Taula 7.23. Opinions dels assalariats de Catalunya (afiliats i no afiliats) sobre el sindicat (puntuació de 0 = gens a 10 = molt)

	Afiliats		No afiliats	
	Joves	Grans	Joves	Grans
Grau de coneixement de l'activitat sindical	6,2	6,2	3,1	3,7
Valoració: "El sindicat a la seva empresa representa i defensa els seus interessos"	6,7	6,5	3,8	3,8
Valoració: "Volum d'activitat sindical a la seva empresa"	6,5	6,2	3,6	3,6
Valoració: "Beneficis que s'obtenen pel fet d'estar afiliat"	4,8	5,5	3,1	2,7
Valoració: "Beneficis obtinguts pel sindicat a la seva empresa"	5,3	5,5	3,0	3,0

Font: ECVT 2007.

Diferències en la participació dels joves afiliats a CCOO

La participació en activitats sindicals és lleugerament menor entre els joves afiliats, respecte de la resta de grups d'edat, si bé les diferències no sempre són estadísticament significatives. La menor participació dels joves pot estar motivada pel context sindical en el qual treballen els joves afiliats, que possiblement els proporciona menors oportunitats de convocatòria i d'acció industrial; vegem seguidament algunes de les semblances i diferències. El 79,9% dels grans va votar en les darreres eleccions sindicals, enfront del 62,8% dels joves, essent la diferència molt significativa estadísticament. En el cas de referèndum (votació en cas de convocatòria en els darrers tres anys), les distàncies es redueixen ostensiblement i no hi ha una relació significativa.

En general els joves expressen que han tingut menys oportunitats de convocatòria en l'acció sindical, amb diferències significatives pel que fa a reunions de l'organització territorial o de la federació, però no en les reunions internes a l'empresa, en les quals hi ha una menor variació i a més aquesta no és significativa. També l'assistència de responsables sindicals a les empreses o en centres de treball on estan els joves es percebuda com a menor, però tampoc la diferència en relació amb els grans és significativa.

Taula 7.24. Convocatòria de reunions sindicals fora de l'empresa segons edat

	Joves	Grans	Total
De la Unió territorial o local del sindicat (1)	17,2%	27,9%	25,1%
De la Federació del sindicat (2)	19,8%	27,2%	25,3%

(1) Significació: 0,001; (2) Significació: 0,019.

Font: Enquesta CERES 2008.

Pel que fa a la participació pròpiament, la distància entre joves i grans és molt significativa estadísticament en l'assistència a reunions sindicals fora de l'empresa, i poc significativa en la participació en conflictes, però les diferències són menors i no significatives en el cas de reunions internes (sindicals o unitàries). No obstant això, mentre la participació en reunions sindicals fora de l'empresa per part dels joves és sensiblement inferior a la de la resta de grups d'edat, en el cas del conflicte la participació és una mica més elevada.

Taula 7.25. Participació en reunions sindicals i en conflictes segons edat

	Joves	Grans	Total
Participa en reunions sindicals fora de l'empresa (1)	13,7%	20,8%	19,0%
Participa en conflictes (2)	25,5%	20,4%	21,6%

(1) Significació: 0,009; (2) Significació: 0,078.

Font: Enquesta CERES 2008.

En la variable activisme (en què distingim entre baix, mitjà i alt), tot i que les diferències tenen una menor significació estadística, la tendència neta és d'una menor implicació entre els més joves en relació amb els grans; tot i que la distància és menor en l'alt activisme. També en l'assumpció de càrrecs els joves són molt més cauts; no obstant això s'observa que la distància entre els càrrecs elevats i els joves en la responsabilitat compartida d'estructura i empresa és de 5 a 1, mentre que en el cas dels càrrecs d'empresa és de menys de la meitat.

Taula 7.26. Nivell de participació en la vida sindical en funció dels grups d'edat

	Joves	Grans	Total
Baix	46,7%	38,7%	40,7%
Mitjà	35,6%	40,3%	39,1%
Alt	17,8%	21,0%	20,2%
Total	100%	100%	100%

Significació: 0,069.

Font: Enquesta CERES 2008.

Taula 7.27. Assumpció de càrrecs sindicals segons grups d'edat

	Joves	Grans	Total
Només empresa	17,7%	31,7%	28,1%
Empresa i estructura	1,5%	8,2%	6,5%
Només estructura	0,4%	1,0%	,8%
Cap responsabilitat	80,4%	59,2%	64,6%
Total	100%	100%	100%

Significació: 0,000.

Font: Enquesta CERES 2008.

L'empresa és el planter fonamental dels futurs càrrecs i responsables, de manera que tal com podem deduir de la taula 7.28, els joves mantenen una clara i major predisposició a ocupar futurs càrrecs.

Taula 7.28. Disposició a fer-se càrrec de futures responsabilitats sindicals per grups d'edat

	Joves	Grans	Significació
En el comitè o com a delegat de personal	45,3%	28,8%	0,000
En la secció sindical o com a delegat sindical	43,3%	25,3%	0,000
Com a delegat/da de prevenció	43,3%	25,3%	0,000
Total	100%	100%	

Font: Enquesta CERES 2008.

Una última qüestió a comentar és la de les dificultats en la participació en la vida sindical. Així observem que hi ha una variació significativa en la resposta a si els càrrecs sindicals són un grup tancat i per això és difícil participar-hi, de manera que el 23% dels grans es mostren d'acord enfront del 27,7% dels joves. Amb menys significació, el 51,7% dels joves es mostra d'acord amb l'afirmació que la càrrega familiar impedeix la participació en la vida sindical, enfront del 45,3% de la resta d'afiliats. Que els dirigents del sindicat no informen sobre com participar, i això suposi una dificultat en la participació en la vida sindical, és una opinió apuntada pel 39,5% dels joves, enfront del 30,1% dels grans. La resta d'opcions de la mateixa pregunta sobre dificultats de participar en activitats sindicals (participar i adquirir responsabilitats comporta una dedicació intensa, i no tothom hi està disposat o la pot assumir; l'horari de les reunions és un impediment per participar; falta de confiança en els dirigents del sindicat; per insuficient preparació com per parlar en públic o pocs coneixements; no es participa més per falta de confiança en els líders del sindicat a l'empresa) no registra variacions en les respostes ni mostra una associació significativa entre joves i grans.

Resum

Com dèiem a l'inici, ens interessava desenvolupar aquest estudi específic dels joves afiliats per tal de tractar les seves condicions d'ocupació i les seves preocupacions sobre el treball i l'acció col·lectiva, perquè pensem que és una tasca necessària per fer front als actuals reptes sindicals.

Pel que fa a l'àmbit de les seves condicions laborals i respecte del conjunt del mercat de treball entre els afiliats, hi ha una menor proporció de joves; però entre els joves afiliats hi ha més proporció de dones, de persones nascudes a Catalunya i d'estrangers en relació amb els afiliats grans. També entre els joves afiliats trobem un major nivell d'estudis, ocupacions més qualificades, més consolidació familiar (parella, fills) en relació amb els joves no afiliats del mercat de treball. De la mateixa manera, els joves afiliats tenen taxes d'ocupació i estabilitat més altes que els joves no afiliats i, així mateix, treballen més en la indústria i en els serveis públics.

En general, els afiliats joves predominen en els segments més qualificats de la indústria i dels serveis. Així, per nivell d'estudis i per professió o ocupació, els joves afiliats disposen d'entrada d'una certa capacitat de negociació individual i, no obstant això, s'afilien (sobretot els de la indústria); mentre que els joves amb menor nivell d'estudis i ocupacions més perifèriques s'acosten menys al sindicat. No obstant això, els joves afiliats, comparats amb els afiliats més grans, han experimentat trajectòries laborals més incertes (més episodis d'atur, de treball temporal, de canvi d'activitat, més canvi d'empresa, menor antiguitat acumulada) i tenen més risc d'ocupar llocs de treball amb pitjors condicions d'ocupació i treball.

No tenim una base per sostenir una visió més instrumental (millora de salaris, o ús de serveis) entre els joves afiliats, malgrat la seva major qualificació i nivell d'estudis. És a dir que aquests mèrits personals no els allunya del sindicat. En canvi sí que sembla plausible que les pitjors condicions d'ocupació i de treball dels joves amb menor qualificació i nivell d'estudis els pot allunyar de l'acció col·lectiva. No obstant això, els joves comparativament són una mica menys actius i participatius que els afiliats grans, i això es correspon amb una menor vida associativa o un menor interès i més indefinició en l'àmbit polític. S'ha de tenir en compte que els afiliats joves no només han tingut una trajectòria laboral més curta i més incerta que els afiliats més grans, sinó que també han tingut menys oportunitats de desenvolupar una trajectòria sindical. No només en termes de permanència, sinó també d'experiència afiliativa anterior.

Sembla que els joves confien més en el sindicat que en els òrgans unitaris, també acudeixen comparativament més als superiors immediats. Però en línies generals no hi ha diferències pel que fa a prioritats en les demandes i línies d'acció sindical. Els joves es van afiliar, en primer lloc, pels valors del sindicat; en segon lloc, per la millora de les condicions de treball; i, en tercer lloc, perquè tothom ha d'estar afiliat. Sí que hi ha diferències en l'ús dels serveis, per exemple l'assessoria jurídica i tècnica és més usada pel més grans.

La participació dels joves en la vida sindical és menor; tant en votacions com en assistència a reunions, mentre que en conflictes la distància s'escurça. Els joves tenen un nivell d'activisme més baix que els grans. I això es comprova a través de l'índex d'activisme construït, com també en la menor presència en l'estructura de càrrecs. No obstant això, queda clar que la responsabilització a l'empresa és la via d'entrada. També és interessant remarcar la bona disposició dels joves afiliats a responsabilitzar-se de càrrecs en el futur, que és molt més elevada que la de la resta de grups d'edat. La càrrega familiar i que els dirigents sindicals no informin sobre com participar serien qüestions que dificulten la participació dels joves.

Vista aquesta dinàmica hi ha altres factors que dificulten l'entrada i la permanència dels joves en el sindicat:

- Aspectes sindicals, com seria la falta de mecanismes d'atenció, presència i explicació dels sindicats vers els joves.
- Aspectes contingents:
 - o Institucionals: per als joves l'àmplia cobertura de la negociació col·lectiva no és una dificultat vers l'afiliació.
 - o Empresarials: les empreses no sindicalitzades i de petita dimensió, sí que poden ser un obstacle en l'afiliació.
 - o Laborals: els més precaris i perifèrics troben més dificultats per visualitzar els avantatges de l'acció col·lectiva.

8. ELS PERFILS DE L'AFILIACIÓ

Com en estudis precedents, en l'actual hem procedit a analitzar l'afiliació amb la finalitat de perfilar grups d'afiliats amb unes característiques sobretot d'ordre personal i ocupacional relativament homogènies, de manera que siguin significatives per distingir col·lectius amb programes de demanda i d'acció sindical diferenciats. Per a aquesta operació ens servim de l'anàlisi factorial de correspondències múltiples, una eina estadística que, com més endavant expliquem, discrimina els afiliats per proximitat o distància en relació amb alguns atributs rellevants, i com a resultat s'obtenen unes quantes dimensions que sintetitzen aquestes distàncies. D'altra banda, a partir d'aquestes diferències observades, una anàlisi de clúster permet classificar els afiliats de la mostra en diferents grups, en què afiliats d'un mateix grup tenen característiques molt similars, mentre que afiliats de grups diferents divergeixen molt entre ells.

Per a l'estudi actual hem procedit a realitzar una anàlisi no plenament coincident amb l'efectuada en versions anteriors, per la qual cosa els resultats d'ara no són directament comparables amb els obtinguts en altres ocasions. D'entrada, en l'estudi d'ara hem separat els afiliats i les afiliades ocupats dels que no ho estan en el moment de realització de l'enquesta. Aquests darrers ja els hem considerat un grup, que constitueix el 14,9% de l'afiliació al sindicat. Per a la resta, que són la majoria i que estan econòmicament ocupats, hem introduït, amb l'objectiu de construir la tipologia, un total de 13 atributs o variables, 8 de les quals es remeten a condicions de treball i de l'empresa on treballa l'afiliat, 4 fan referència a aspectes personals i hi ha 1 indicador que ens assenyala la presència d'activitat sindical a l'empresa. Les variables escollides són les següents, i estan acompanyades amb la indicació dels valors que hem distingit per a cada una d'elles:

Variables laborals:

1. Àmbit d'activitat: indústria i construcció, serveis privats, serveis públics.
2. Antiguitat a l'empresa: fins a 2 anys, de 3 a 5 anys o de 6 anys o més.
3. Plantilla de l'empresa: petita empresa (fins a 50 treballadors), petit centre de treball fins a 50 treballadors al centre de treball però formant part d'una empresa més gran, centre de treball mitjà (de 50 a 250 treballadors), gran centre de treball (de més de 250 treballadors).
4. Categoria laboral: cap o tècnic amb comandament, tècnic o professional sense comandament, treballador qualificat, treballador no qualificat.
5. Contracte de treball: fix, altre (bàsicament temporal).
6. Possibilitat de promoció a l'empresa: cap (nul·la satisfacció quant a possibilitats de promoció), alguna (alguna satisfacció), molta (molta satisfacció pel que fa això).
7. Salari: baix (fins a 900 € mensuals), mitjà-baix (de 901 a 1.200), mitjà (de 1.201 a

1.500), mitjà-alt (de 1.501 a 1.800), alt (més de 1.800), ns/nc (que en aquest cas suposa un 8,8% de respostes).

8. Hores treballades: fins a 35 hores, de 36 a 40, més de 40 hores.

Variables personals o demogràfiques:

90. Edat: joves (fins a 34 anys), adults (35 a 54 anys), d'edats més avançades (55 o més anys).

10. Sexe: homes, dones.

11. Estudis: fins primària, secundaris, superiors.

12. Lloc de naixement: Catalunya, resta d'Espanya, resta del món.

Variable sindical:

13. Presència de sindicat o comitè a l'empresa: sí, no, no ho sap. Aquesta darrera resposta és molt rellevant de cara als resultats.

La raó de ser de l'elecció d'aquest conjunt de variables o atributs és que, en l'estudi portat a terme, uns i altres apareixen determinants en la configuració de situacions diferenciades entre l'afiliació i, d'alguna manera, hem comprovat que repercuteixen en la visió sobre l'activitat sindical, tan pel que fa a la participació en les activitats de l'organització, com en l'assumpció de responsabilitats. Al mateix temps, es tracta de variables emprades per la literatura especialitzada. Pel que fa a les que es remeten a condicions d'ocupació i de l'empresa, algunes variables tenen una llarga tradició en els estudis de la segmentació dels mercats de treball. Així succeeix amb l'antiguitat a l'empresa, sector o àmbit d'activitat, dimensió o plantilla de l'empresa, categoria laboral i salari; a més, totes elles són variables que ja han estat utilitzades en estudis precedents de l'afiliació. En aquesta ocasió, hi afegim el contracte de treball que, en estudis precedents, va ser descartat en ser molts pocs els afiliats amb contracte temporal; també les possibilitats de promoció, que introdueix la important distinció entre qui té perspectives de desenvolupament professional a l'empresa on treballa i qui no; i hores treballades, que distingeix entre els que tenen una participació reduïda, en alguns casos fins i tot dèbil, en el treball remunerat, els que tenen una dedicació plena en termes estàndards i els que fan llargues jornades de treball. Altres variables sobre política empresarial com beneficis oferts per l'empresa, disciplina i control en el treball, flexibilitat horària, condicions respecte a la salut laboral, temps de treball i conciliació, formació rebuda de l'empresa... han estat descartades en alguns casos per no disposar d'una informació adequada; en altres, per no està previstes en el qüestionari.

Pel que fa als atributs demogràfics o personals, hem inclòs els més habituals en aquest tipus d'anàlisi, que ressalta que homes i dones no actuem igual; tampoc joves, adults i vells, amb menys o més estudis, nadius o immigrants. El lloc de naixement és una variable que no havíem previst en estudis precedents pel baix nombre d'afiliats immigrants; ara ja ha

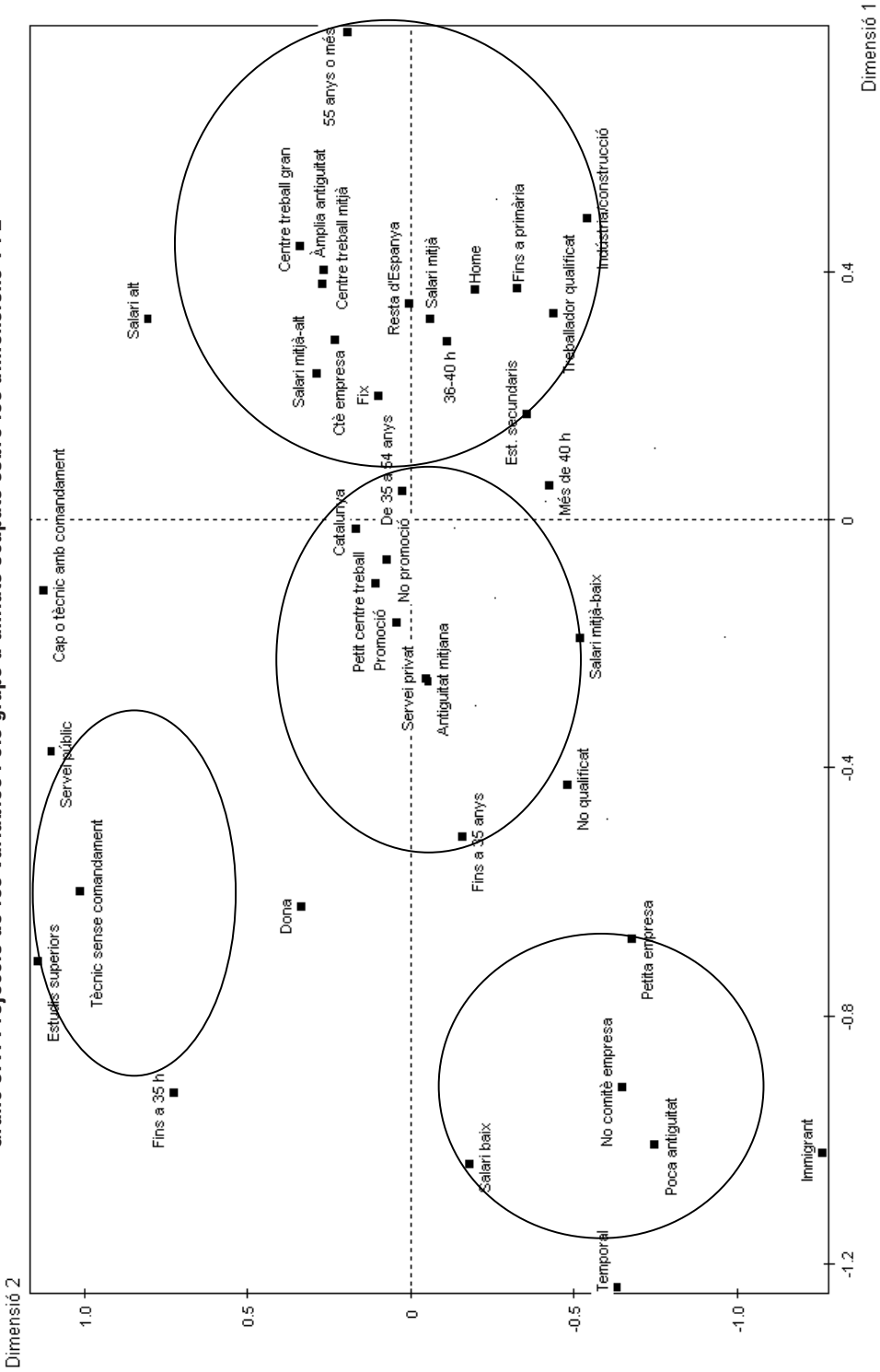
estat possible, i necessari, incloure-ho. Finalment, la presència o l'absència de representació dels treballadors a l'empresa hem considerat que és una variable clau com a indicador del grau d'oportunitat i proximitat d'accés a l'organització sindical i a les seves activitats; es pot dir que la representació de treballadors a l'empresa constitueix un pont entre l'afiliat i l'organització i les activitats que aquesta porta a terme.

La tipologia és una classificació dels afiliats en diferents grups confeccionats a partir de les similituds i les diferències que s'observen entre ells en les 13 variables escollides. L'anàlisi multivariant de classificació o clúster permet fer les agrupacions a partir de la homogeneïtat dels individus de la mostra en què s'ha fet l'estudi, però al mateix temps cercant la màxima heterogeneïtat entre els grups. Amb anterioritat, però, transformem les 13 variables en alguns factors ortogonals o incorrelacionats entre sí. D'aquesta manera reduïm la informació continguda en les variables en dimensions que exclouen la informació redundant, i aquest és un requisit previ per fer l'anàlisi de classificació o clúster. L'anàlisi utilitzat per reduir a poques dimensions la informació o la variació que és continguda en les diferents variables és, com ja hem dit, l'anàlisi factorial de correspondències múltiples. Les dimensions obtingudes assenyalen en l'anàlisi de clúster les distàncies existents entre els individus per poder formar els diferents grups, i cada individu és classificat d'acord amb la proximitat respecte als grups (per similitud de la variació en les dimensions entre l'individu i el grup). El resultat és la creació de diferents grups internament molt homogenis i, en sentit contrari, molt heterogenis entre ells.

En el nostre cas, l'anàlisi de correspondències múltiples redueix les 13 variables seleccionades a poques dimensions de manera efectiva. Hem escollit les 3 primeres dimensions, que són les que recullen la major part de la informació continguda en les variables inicials. La primera explica el 39,1% de la variació conjunta, la segona, el 35,4%, mentre que la tercera, un 15,3%; és a dir, en conjunt, les tres contenen el 89,8% de la variància. En cadascuna de les dimensions predomina l'efecte d'algunes variables sobre d'altres, la qual cosa permet desvetllar quines característiques dels afiliats discriminen el conjunt de l'afiliació en diferents tipus o col·lectius. Així trobem que la primera dimensió, que és la més important en explicar diferències entre afiliats, perquè conté més variació total, situa en un extrem els afiliats amb àmplia antiguitat a l'empresa, estabilitat contractual, ambdós aspectes associats a ser home i a la presència de representació dels treballadors; en l'altre extrem ens situa els que tenen menor antiguitat a l'empresa, els afiliats amb contracte temporal, les dones i aquells amb jornada reduïda. La segona dimensió recull informació sobre nivell d'estudis, categoria i àmbit d'activitat, i situa en un extrem els caps i els tècnics amb comandament, amb estudis superiors i que treballen en els serveis públics i, a l'altre extrem, els treballadors qualificats de la indústria o construcció amb estudis secundaris. Finalment, la tercera dimensió ressalta, d'una banda, els baixos ingressos, els treballadors no qualificats, els afiliats amb estudis fins a primària i, d'altra banda, els homes, joves i persones amb estudis superiors.

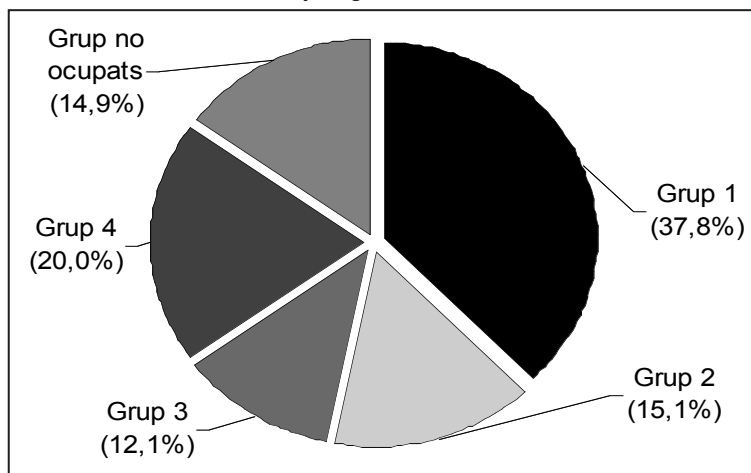
Segons les 13 variables, l'aplicació de l'anàlisi factorial de correspondències múltiples ens ha permès distingir 4 grups d'afiliats amb ocupació, a més del col·lectiu de no ocupats. També seria possible construir una tipologia més àmplia, però ho descartem perquè no facilita l'anàlisi; només ho tindrem present en determinades qüestions molt concretes. El gràfic següent ofereix una representació gràfica dels 4 grups d'afiliats ocupats atenent les dues primeres i més importants dimensions i assenyalant, també, el lloc on se situen els valors de les 13 variables que han servit per a la construcció de la tipologia.

Gràfic 8.1. Projecció de les variables i els grups d'afiliats ocupats sobre les dimensions 1 i 2



En el gràfic 8.2. recollim com es distribueix en percentatge el conjunt de l'afiliació atenent a la tipologia construïda, tenint present també el grup de no ocupats.

Gràfic 8.2 Tipologia d'afiliats i afiliades



Font: enquesta CERES 2008

La taula 8.1. mostra com les 13 variables introduïdes afecten l'anàlisi de construcció de la tipologia. En negretes hem ressaltat els valors sobrerrepresentats, els quals donen una imatge dels principals atributs que caracteritzen cada un dels cinc grups definits d'afiliats. Evidentment, les variables d'ocupació no afecten el grup de no ocupats.

Com es pot veure en la taula 8.1, el grup 1 està format bàsicament per afiliats amb contracte fix (un 97,5%), àmplia antiguitat a l'empresa (un 88,3% fa 6 anys o més que hi és), en la qual hi ha representació dels treballadors (en un 88,8% dels casos), són homes (un 84,6%), treballadors qualificats (un 81,8%), amb estudis secundaris (un 73,9%), que treballa de 36 a 40 hores (un 74,7%), a la indústria o a la construcció (un 59,8%) i amb ingressos mitjans (un 34,0%). En sentit contrari, en aquest grup hi ha una reduïda presència de dones, d'estudis superiors, dels que tenen poca antiguitat a l'empresa, treballen 35 hores o menys, amb ingressos baixos i contracte temporal. Per les seves característiques, aquest grup es pot associar al treballador que tradicionalment ha constituït la base més important del sindicat, per la qual cosa d'ara en endavant els anomenarem afiliats tradicionals. Encara ara representa el grup més nombrós, ja que suposa un 37,8% de l'afiliació.

**Taula 8.1. Caracterització de la tipologia segons variables utilitzades
(% sobre total de cada grup)**

	Grup 1	Grup 2	Grup 3	Grup 4	No ocupats	Total
Antiguitat empresa:						
Fins a 2 anys	3,3	78,1	17,3	13,0	--	21,0
De 3 a 5	13,4	11,3	26,8	15,9	--	15,5
De 6 anys o més	88,3	10,6	55,9	71,2	--	63,5
Tipus contracte:						
Fix	97,5	54,8	92,1	85,6	--	86,4
Altres	2,5	45,2	7,9	14,4	--	13,6
Hores treballades:						
Fins a 35 h	6,3	8,8	50,8	39,0	--	20,8
De 36 a 40 h	74,7	59,4	39,8	46,7	--	60,4
Més de 40 h	18,9	31,9	9,4	14,3	--	18,8
Àmbit activitat:						
Primari o secundari	59,8	48,4	13,3	7,5	--	38,9
Servei privat	28,5	43,1	75,8	36,8	--	39,5
Servei públic	11,6	8,5	10,8	55,7	--	21,6
Plantilla empresa:						
Petita empresa	14,6	59,0	16,9	14,1	--	22,7
Petit centre treball	23,8	21,1	35,4	33,3	--	27,2
Centre treball mitjà	37,1	9,9	27,7	30,0	--	29,3
Centre treball gran	20,5	3,7	9,2	19,2	--	15,6
Ns/nc	4,0	6,2	10,8	3,3	--	5,2
Categoria:						
Cap/tècnic amb comandament	3,5	3,2	0	34,1	--	10,2
Tècnic i no comandament	8,3	10,2	9,0	54,0	--	19,6
Treballador qualificat	81,8	74,5	29,5	11,4	--	56,6
No qualificat	6,5	12,1	61,5	0,5	--	13,6
Satisfacció promoció:						
Gens	34,4	30,9	46,1	39,4	--	36,6
Alguna	35,4	24,7	30,5	21,1	--	29,4
Molta	27,2	39,5	21,9	38,5	--	31,3
Comitè empresa o delegat:						
Sí	88,8	31,7	62,3	81,8	--	73,2
No	7,4	52,2	26,2	15,0	--	19,8
Ns/nc	3,7	16,1	11,5	3,3	--	6,9
Sexe:						
Home	84,6	64,0	17,8	46,7	69,2	63,5
Dona	15,4	36,0	82,2	53,5	30,8	36,5
Lloc naixement:						
Catalunya	63,1	56,7	57,1	81,3	45,6	62,5
Resta Espanya	33,9	14,0	34,1	16,8	44,3	29,1
Resta món	3,0	29,3	8,7	1,9	10,1	8,4

continua a la pàgina següent

	Grup 1	Grup 2	Grup 3	Grup 4	No ocupats	Total
Estudis:						
Primaris	23,6	9,3	46,1	0,9	28,8	20,4
Secundaris	73,9	70,2	50,0	17,3	51,9	55,8
Superiors	1,7	18,6	2,3	81,8	16,9	22,7
Ingressos:						
Baixos	1,0	6,3	65,9	2,3	--	11,5
Mitjans-baixos	21,6	41,3	16,3	12,1	--	22,1
Mitjans	34,0	21,9	7,8	19,2	--	24,6
Mitjans-altos	23,3	11,3	1,6	22,4	--	17,9
Alts	13,4	3,1	0,8	36,0	--	15,1
Ns/nc	6,7	16,3	7,8	7,9	--	8,8
Edat:						
Fins a 34 anys	17,9	48,4	13,2	28,6	13,2	23,4
De 35 a 54	63,3	48,4	76,7	62,4	31,4	57,7
55 anys o més	18,9	3,1	10,1	8,9	55,3	18,9

Font: Enquesta CERES 2008.

Una anàlisi més acurada permetria distingir dins d'aquest grup entre uns que majoritàriament són originaris d'altres parts d'Espanya, d'edats més avançades, amb ingressos mitjans o mitjans-altos, amb estudis que no sobrepassen primària, ocupats en centres de treball de plantilles mitjanes, que han nascut majoritàriament a Catalunya, amb estudis secundaris, més joves en el seu conjunt, incloent-hi un nucli inferior als 35 anys, amb ingressos mitjans-baixos o mitjans, amb antiguitat limitada a l'empresa, més presents en petits centres de treball d'empreses amb més d'un centre i concentrats en jornades de 36 a 40 hores. No obstant això, aquesta distinció no la mantindrem a l'efecte de simplificar els comentaris que segueixen més endavant; ara bé, en aspectes puntuals sí que hi farem una breu referència.

El segon grup, que inclou el 15,1% del total dels afiliats, està format, sobretot, per treballadors qualificats (un 74,5%), del sector industrial o construcció (un 48,4%), de petites empreses (un 59,0%), en la qual fa poc temps que hi són (per un 78,1% l'antiguitat no sobrepassa els 2 anys), una gran part amb contracte no fix (un 45,2%), realitzen llargues jornades de treball (un 31,9% fa més de 40 hores), amb estudis secundaris (un 70,2%), amb ingressos mitjans-baixos (un 41,3%), no disposen de representació dels treballadors allà on treballen (un 52,2%) o ho desconeixen (un 16,1%), satisfets pel que fa a possibilitats de promoció (un 39,5%), amb presència important de joves (un 48,4% no arriba als 35 anys) i d'immigrants (un 29,3%). Precisament, aquestes dues darreres característiques porten a anomenar aquest grup de joves i immigrants, si bé aquests dos col·lectius no formen la totalitat del grup. En aquest grup pocs fa 6 anys o més que són a l'empresa, en pocs casos estan en centres amb representació dels treballadors i també són relativament pocs els que disposen de contracte fix.

El tercer grup, que són el 12,1% del total de membres del sindicat, el formen bàsicament dones (un 82,2%), no qualificades (61,5%), amb estudis primaris (un 46,1%), dels serveis privats (75,8%), en petits centres de treball d'empreses amb més d'un centre (un 35,4%), on destaquen les que fa de 3 a 5 anys que hi són (un 26,8), amb horaris de 35 hores o inferiors (un 50,8%), sense expectatives de promoció (un 46,1%), ingressos baixos (un 65,9%) i edat mitjana (un 76,7% entre 35 i 54 anys). La presència d'homes en el grup és molt limitada, així com dels que tenen estudis superiors. Aquest conjunt de característiques ha portat a definir aquest grup de dones perifèriques per la seva posició dèbil o secundària en relació amb el mercat de treball.

El quart i el darrer grup d'afiliats ocupats (el 20% del total afiliatiu) està format per una part considerable de dones (un 53,5%), amb estudis superiors (un 81,8%), nascuts a Catalunya (un 81,3%), caps, tècnics o professionals (un 88,1%), dels serveis públics (un 55,7%), amb horaris fins a les 35 hores (un 39,0%) i ingressos comparativament alts (un 36,0%). Contràriament, en aquest grup destaca l'absència de treballadors manuals, tant de qualificats com de no qualificats, així com tampoc hi són presents els afiliats amb nivell d'estudis per sota de la secundària, ni dels rams de la indústria o la construcció. Són característiques que, en el seu conjunt, permeten anomenar aquest grup com a afiliats tècnics. Aquest grup també es podria dividir en dos subgrups, un format per treballadors amb responsabilitat de comandament i l'altre sense. En el primer hi trobaríem més homes, adults, amb llarga antiguitat en centres de treball petits d'empreses amb més d'un centre o en centres de treball de grans dimensions, dels serveis privats o públics. En el segon subgrup hi ha més presència de dones, més joves, amb un nivell comparatiu d'ingressos inferior, amb jornades més reduïdes, dels serveis públics, en centres de treball de dimensions mitjanes. No obstant això, com en el cas del primer grup, obviarem les diferències entre aquests dos col·lectius, tret del cas d'alguns breus comentaris.

Finalment, el grup de no ocupats (14,9% del total de membres) només es pot caracteritzar en relació amb variables no ocupacionals. En aquest sentit, una gran part del grup són afiliats adults de 55 anys o més (un 55,3%) i immigrants d'altres parts d'Espanya (en un 44,3% dels casos).

A continuació comentarem els trets més rellevants que es poden associar a un o altre grup i ho farem en referència a aspectes relatius a l'ocupació en primer terme; a continuació a un conjunt d'aspectes relacionats amb la decisió d'estar afiliat i d'utilització de serveis del sindicat; en tercer terme, ens referirem a la valoració respecte a l'acció del sindicat per, posteriorment, centrar-nos en la participació en activitats sindicals i assumpció de responsabilitats en l'organització. En tots els casos només incloem en les taules les relacions que donen resultats clarament diferenciats entre grups i sempre estadísticament significatius.

Taula 8.2. Trets dominants de cada grup en relació amb l'ocupació

	Tradicionals	Joves/ immigrants	Dones perif.	Tècnics	V Cramer
Ha estat en atur	No	Sí			0,321**
Ha canviat d'empresa	No	Sí, 1 cop o més			0,379**
Ha canviat activitat professional	No	Sí, més 1 cop	Sí, més 1 cop		0,181**
Possibilitat de deixar la feina		Possible		Gairebé impossible	0,166**
Busca una altra feina	No	Sí			0,253**
Té flexibilitat horària			Mai	Sempre	0,118**
Departament de Personal/ Recursos Humans	Sí	No	Sí	Sí	0,203**
La direcció informa		Mai	Mai	Sovint, sempre	0,187**
Té conveni col·lectiu		No ho sap			0,159**
Com es regula el seu salari		Acord personal			0,144**
Posició direcció vers sindicats		No ho sap	Menys favorable	Més favorable	0,180**
Evolució relacions empresa / sindicat		No ho sap	No ho sap		0,146**
Satisfacció treball				Molt	0,092*
Satisfacció en: Contingut treball				Molt	0,123**
Salari			Insatisfet	Bastant	0,169**
Formació empresa		Molt			0,110**
Horari		Indiferent		Molt	0,153**
Autonomia				En part	0,100**
Estabilitat		Indiferent	Satisfet	Molt	0,219**

Nota: Els asteriscs indiquen el grau de significació. Dos asteriscs indiquen una associació forta ($p < 0,01$), un asterisc una associació dèbil ($p < 0,05$). L'absència d'asterisc indica absència de significació.

Font: Enquesta CERES 2008.

Pel que fa a l'ocupació, el grup d'afiliats tradicionals és el que manté una relació de més llarga permanència en una empresa i en l'activitat professional, i no busquen una altra feina. En contrast, tan el grup d'afiliats joves i immigrants com el de dones perifèriques han canviat més d'activitat professional, però el primer d'aquests dos grups es caracteritza per una situació laboral més incerta, que es manifesta en haver passat en els darrers 5 anys per situacions d'atur, haver canviat d'empresa i el fet de buscar una altra feina. En canvi, els que es mostren més confiats que no deixaran la feina actual són els que formen el grup d'afiliats que hem anomenat tècnics. El grup de joves i immigrants és el que més està en empreses en què no hi ha estructura de responsabilitat de personal i, a més, en empreses que no solen donar informació als treballadors, situació, aquesta darrera, compartida amb el grup de dones perifèriques, que destaquen, a més, per estar en empreses més contràries a la presència del sindicat, situació en la qual contrasten amb el grup de tècnics. Aquest darrer grup és el que mostra, en termes comparatius, més elevats nivells de satisfacció, sobretot

en horaris (són els que més disposen de flexibilitat d'entrada i de sortida), en contingut de la feina que realitzen i en estabilitat contractual. El grup de dones perifèriques és el més insatisfet en relació amb el salari, mentre que joves i immigrants mostren elevada satisfacció quant a formació rebuda de l'empresa i menor en horari i estabilitat.

Recollim en la taula 8.3. la participació en altres entitats o associacions dels afiliats, i observem dues posicions extremes, la dels tècnics, més participatius, i la de les dones perifèriques, menys.

Taula 8.3. Trets dominants de cada grup en relació amb altres aspectes

	Tradicionals	Joves/ immigrants	Dones perif.	Tècnics	No ocupats	V Cramer
Participa en alguna associació			No	Sí		0,213**

Nota: Els asteriscs indiquen el grau de significació. Dos asteriscs indiquen una associació forta ($p < 0,01$), un asterisc una associació dèbil ($p < 0,05$). L'absència d'asterisc indica absència de significació.

Font: Enquesta CERES 2008.

Els més antics en l'afiliació al sindicat es troben en el grup d'afiliats tradicionals, mentre els afiliats més recentment se situen proporcionalment més en el grup de joves i immigrants, entre els quals una part considerable s'ha afiliat a un sindicat, ja sigui CCOO o un altre, més d'un cop. Aquest mateix grup es caracteritza, en relació amb els altres, per estar formats per afiliats que no tenen altres familiars afiliats, i destaquen, també, per haver-se afiliat per motius més instrumentals, ja sigui per millorar el salari o per tenir suport legal, rebutjant que els valors que representa el sindicat hagin influït en la decisió. El grup d'afiliats tècnics sobresurt per rebutjar els motius instrumentals com a explicació a la seva decisió d'afiliar-se al sindicat, i les dones perifèriques estan en una situació intermèdia entre el col·lectiu de joves i immigrants i el grup dels tècnics, possiblement més pròximes als primers que als segons.

Taula 8.4. Trets dominants de cada grup en relació amb l'afiliació al sindicat

	Tradicionals	Joves/ immigrants	Dones perif.	Tècnics	No ocupats	V Cramer
Antiguitat afiliació	> 10 anys	< 2 anys			> 10 anys	0,221**
Afiliat més d'un cop		Sí				0,125**
Té familiars afiliats		No				0,122**
Factors que van incidir en l'afiliació: Molts companys afiliats				Gens		0,113**
Tots els treballadors havien d'estar afiliats		Gens			Totalment	0,134**
Pels valors del sindicat		Gens	Poc		Totalment	0,131**
Per protecció davant política empresa				Gens	Totalment	0,106**
Per suport a la feina				Gens		0,087
Per millorar el salari		Bastant	Bastant	Gens	Totalment	0,123
Per millorar les condicions laborals				Gens	Totalment	0,122**
Per assessorament legal		Bastant		Gens	Totalment	0,122**

Nota: Els asteriscs indiquen el grau de significació. Dos asteriscs indiquen una associació forta ($p < 0,01$), un asterisc una associació dèbil ($p < 0,05$). L'absència d'asterisc indica absència de significació.

Font: Enquesta CERES 2008.

Pel que fa tant a l'opinió sobre les prioritats que el sindicat hauria de tenir present en la seva actuació com al grau d'acord amb la política del sindicat, no apareixen excessives diferències entre els diferents grups d'afiliats ocupats, motiu pel qual no ho hem inclòs en la taula següent. Pel que fa a les prioritats, joves i immigrants i dones donen una menor prioritat, comparativament, a l'autonomia a la feina, mentre els tècnics en donen més a la no-discriminació per motius ètnics, de gènere o altres. I pel que fa a l'actuació del sindicat, les dones perifèriques són un xic més crítiques en relació amb la possibilitat que s'ofereix de participació dels treballadors en la negociació col·lectiva. Curiosament els no ocupats són el grup que més importància dóna i més valora positivament la intervenció del sindicat en qüestions com la lluita contra la discriminació, el control de l'organització del treball i l'acció en salut laboral. Totes aquestes reivindicacions que, al marge de la seva importància, es consideren de menys centralitat en la història del sindicalisme que les més tradicionals d'augment salarial o de reducció de jornada de treball.

Altres aspectes interessants són que els joves i els immigrants opten més pel sindicat com a òrgan preferit de representació dels treballadors a l'empresa que, rarament, quan tenen un problema acudeixen al comitè d'empresa –molts d'ells no en tenen allà on treballen–, i acudeixen més al seu superior immediat, o es poc probable que facin ús dels serveis de formació sindical del sindicat. Aquests serveis són utilitzats pels components dels grups d'afiliats tradicionals i dels tècnics. En canvi, l'assessoria jurídica, poc utilitzada pels tècnics,

ho és més per les dones. Aquestes darreres, com els joves i els immigrants, també manifesten que quan tenen un problema laboral rarament es dirigeixen al comitè d'empresa, i ho fan més al seu superior immediat.

Taula 8.5. Trets dominants de cada grup en relació amb l'actuació del sindicat

	Tradicionals	Joves/ immigrants	Dones perif.	Tècnics	No ocupats	V Cramer
Òrgan representació més adequat	Més el comitè	Sindicat				0,128**
Quan té un conflicte es dirigeix a:		Mai a comitè empresa, més al superior immediat	Poc a comitè empresa, algun cop a superior immediat			
Utilització serveis: Assessoria jurídica			Sí	No		0,116**
Formació sindical	En part	No		En part	No	0,206**

Nota: Els asteriscs indiquen el grau de significació. Dos asteriscs indiquen una associació forta ($p < 0,01$), un asterisc una associació dèbil ($p < 0,05$). L'absència d'asterisc indica absència de significació.

Font: Enquesta CERES 2008.

La participació en el sindicat queda recollida a la taula 8.6. En aquest aspecte, les diferències entre grups són més sòlides que en les qüestions fins ara comentades. Es pot constatar que els tradicionals són els afiliats en general més participatius, tant en assistència a reunions com assumint responsabilitats sindicals en l'àmbit de l'empresa i mobilitzant-se en conflictes, per la qual cosa destaquen pel seu elevat activisme (en general, dins d'aquest grup són més actius els més adults amb relació als més joves, en referència als dos subgrups que abans hem esmentat). Els tècnics mostren uns nivells d'activisme menors que els precedents i participen poc en reunions i en conflictes, tot i ser el grup que té més relació o contactes amb dirigents del sindicat (en aquest cas, el subgrup que hem anomenat de tècnics sense funcions de comandament són significativament més participatius en conflictes que els que assumeixen responsabilitats de comandament). En tot cas, el grup de tècnics no sobresurt de manera significativa per assumir responsabilitats sindicals a l'empresa o a l'organització, i són el grup que més contrari es manifesta a acceptar-ne en el futur, i no destaquen, com els tradicionals, motius particulars que dificultin la participació.

Diferent en bastants d'aquests aspectes és l'opinió manifestada per joves i immigrants i dones perifèriques. Uns i altres, significativament, són de l'opinió que els dirigents del sindicat no han passat pel seu centre de treball en els darrers 12 mesos, unes visites que semblen ser bastant més habituals allà on treballen afiliats del grup de tècnics. Els joves i immigrants ressalten per ser els menys convocats, ja sigui en reunions a l'empresa com fora de la mateixa o en conflictes, per la qual cosa quan se'ls demana si han participat en aquests tipus d'actes són els que més responen que no n'han tingut l'ocasió, i en canvi

entre els components d'aquest grup és on trobem més respostes positives a la qüestió de si acceptarien l'assumpció futura d'alguna responsabilitat sindical.

Finalment, destaquem que les dones perifèriques són les que més expressen inconvenients per participar en activitats sindicals, ja sigui pels horaris de les reunions o perquè comporta dedicació intensa, ja sigui, en menor proporció, perquè els sindicalistes no informen per poca confiança en aquests o per les càrregues familiars; recordem que en parlar d'aquest grup ens estem referint molt majoritàriament a dones. Els joves immigrants comparteixen amb el grup precedent la poca confiança amb els sindicalistes de l'empresa i també diuen que aquests informen poc.

Taula 8.6. Trets dominants de cada grup en relació amb la participació en el sindicat

	Tradicionals	Joves/im- migrants	Dones perf.	Tècnics	No ocupats	V Cramer
Coneix els delegats a l'empresa			En part	Bastant d'acord	--	0,193**
Facilitat comunicació amb delegats		Alguna		Poca	--	0,147**
Dirigents sindicat han passat per empresa darrers 12 mesos		Mai	Mai	2 cops o més	--	0,223**
Darrers 12 mesos, ha estat convocat per:						
Sindicat a l'empresa	Sí	No	No		--	0,189**
Comitè empresa	Sí	No	No		--	0,190**
Unió territorial		No			Ns/nc	0,171**
Federació		No	No			0,142**
Participa en:						
Reunions empresa	Sí	No ocasió	No ocasió		--	0,198**
Reunions fora empresa		No ocasió	Poca ocasió		--	0,103**
Reunions unió territorial	Sí	Més no i no ocasió	Sí	no	Sí	0,152*
Reunions federació	Més sí	No ocasió		Més no	Sí	0,131**
Conflictes	Sí	No ocasió	No ocasió		--	0,189**
Activisme	Alt	Molt baix	Baix	Mig	Baix	0,373**
Responsabilitat a:						
Comitè empresa	Té o ha tingut	Mai	Tendeix a mai		Abans ara no	0,224**
Secció sindical		Mai	Tendeix a mai		Abans ara no	0,203**
Delegat prevenció		Mai	Mai			0,140**
Federació					Abans	0,138**
Acceptaria responsabilitat:						
Comitè empresa		Sí		No		0,165**
Secció sindical		Sí		No		0,152**
Delegat prevenció		En part		No		0,134**
Va votar en darreres eleccions sindicals	En part	No	Pocs	Sí	--	0,298**
Creu que dificulta participar:						
Càrrega familiar			Sí i no			0,094**
Comporta dedicació intensa			Sí			0,088*
Horari reunions			Molt		Més aviat no	0,106**
Els dirigents no informen com fer-ho			Més aviat no			0,116**
Sindicalistes a l'empresa no informen		Bastant acord	D'acord		--	0,127**
No confiança en sindicalistes empresa		D'acord	D'acord		--	0,108**

Nota: Els asteriscs indiquen el grau de significació. Dos asteriscs indiquen una associació forta ($p < 0,01$), un asterisc una associació dèbil ($p < 0,05$). L'absència d'asterisc indica absència de significació.

Font: Enquesta CERES 2008.

El conjunt de respostes associades als diferents grups porta a concloure unes característiques força diferenciades entre uns i altres. El grup de tradicionals adquireix moltes similituds amb les respostes que habitualment s'atribueixen als treballadors que històricament han constituït la base principal dels sindicats, això és, treballadors homes, mà d'obra manual en gran part, de la indústria, que treballen en grans empreses, coberts, en gran mesura, en les seves condicions del treball per la negociació col·lectiva i la intervenció del sindicat. Els treballadors tècnics es podrien assimilar als que en altres estudis hem anomenat emergents per la seva importància creixent en el conjunt de l'afiliació, un col·lectiu que adquireix una presència cada cop més gran i que configura un nou nucli central en l'activitat de molts sindicats. Com els tradicionals, es remeten sense dificultats a la situació dels treballadors primaris o centrals que considera la literatura de la segmentació dels mercats de treball per la seva estabilitat laboral, si bé es distingeix bàsicament per tenir estudis més elevats, realitzar feines més qualificades, amb presència de dones, i treballar en gran part en els serveis i en el sector públic. Dones perifèriques, joves i immigrants s'acosten més a les característiques que defineixen els treballadors perifèrics o secundaris, per una posició més dèbil en el mercat de treball i, així mateix, menor cobertura sindical. Recordem, però, que estem parlant d'afiliats al sindicat, la qual cosa ens porta a matisar o moderar l'impacte real de les afirmacions precedents. Com hem vist, molts d'ells tenen dificultats de participació per manca d'oportunitats, ja sigui per la inexistència o per la menor presència de regulació i representació sindical allà on treballen, però també, i aquesta sí que és una qüestió que directament recau en els sindicats, per la menor atenció, sempre en termes comparatius, que aquest grup rep de l'organització. Certament, aquesta és una via en la qual els sindicats mostren una preocupació que recullen les seves orientacions programàtiques, però que segurament mereix molta més atenció en les pràctiques quotidianes de l'organització.

9. CONCLUSIONS FINALS DE L'ESTUDI DE CCOO DE CATALUNYA 2008

9.1. Canvis en el volum d'afiliats i la seva composició

- Al llarg dels tres estudis realitzats sobre l'afiliació –1992, 1998 i l'actual–, el nombre d'afiliats i afiliades a CCOO de Catalunya ha evolucionat molt positivament: dels 135.863 de l'any 1992 ha passat als 180.370 de finals del 2007. Cal estar atents a la seva evolució en el període recessiu en què estem.
- L'augment quantitatiu del nombre d'afiliats incorpora els canvis experimentats en la composició social dels col·lectius presents en els mercats laborals; així, s'observa:
 - o Un augment del nombre de dones afiliades, que és important, encara que no assoleixen la mateixa proporció existent en el mercat de treball; així, en els darrers deu anys, dues de cada cinc altes al sindicat són dones.
 - o El retard en l'edat d'entrada al mercat de treball per part dels joves, tant per l'ampliació d'estudis com per estar més afectats per la precarització de les condicions laborals, incideix en unes dificultats particulars d'afiliació. Això té, com a conseqüència, un envelliment moderat del conjunt de l'afiliació del sindicat que, d'alguna manera, es compensa per la desafiliació de treballadors adults que es jubilen o es prejubilen.
 - o L'entrada d'immigrants estrangers. Si el nombre d'immigrants era molt reduït fa tot just una dècada, actualment representa ja un 13% de l'afiliació.
- Els canvis qualitatius en l'afiliació a CCOO de Catalunya també reflecteixen els canvis en la composició ocupacional en els mercats laborals catalans:
 - o Ja no es pot afirmar que la base afiliativa del sindicat estigui formada essencialment per treballadors manuals, industrials, de qualificació mitjana o baixa. Actualment, una àmplia majoria de gairebé uns dos terços treballa en activitats de serveis, mentre en la indústria ho fa un de cada tres (en aquest darrer cas, bastants més homes que dones). També el treballador manual de baix nivell educatiu ha deixat ara un espai als afiliats no manuals (tècnics, comandaments...) de nivell educatiu mitjà i alt.
 - o Continuen les dificultats per afiliar treballadors de petites empreses i, també, els resultats afiliatius són deficitaris pel que fa a treballadors en situacions laborals precàries o menys estables (amb contracte temporal, a temps parcial o en horaris reduïts, amb canvis de feina i alternança entre atur i ocupació). No obstant això, els treballadors, en aquestes circumstàncies (també amb baixa antiguitat en l'empresa actual o que han passat per diverses empreses), augmenten la seva presència entre els membres de CCOO de Catalunya.
 - o L'estudi posa en evidència que per terme mitjà un afiliat o afiliada ha pres la decisió de donar-se d'alta al sindicat a l'entorn dels 33 anys i quan han transcorregut prop de 15 anys de mitjana des que va obtenir la seva primera feina; i es constata que tant

l'edat com els anys transcorreguts des de la primera feina s'allarguen per a l'afiliació que es dona d'alta al sindicat en anys recents.

- o Un cert grau d'estabilitat i seguretat ocupacional i de projecte vital apareix, doncs, com un element clau en la decisió d'afiliar-se; això concorda amb el fet que la gran majoria de l'afiliació visqui en parella, com s'ha vist en el capítol precedent.

9.2. Alguns elements de les condicions de treball dels afiliats

- Pel que fa a les polítiques de personal de les empreses, el 47% dels afiliats està en empreses que acostumen a donar informació als treballadors davant un 31% que expressa que rarament ho fa; prop d'un 40% de les empreses on estan els afiliats es limita a acceptar la presència del sindicat, mentre un 29% busca la col·laboració o, fins i tot, un 14% és contrària a la seva presència. Una bona part dels afiliats i de les afiliades treballen en empreses que proporcionen formació, serveis o ajuda social, probablement per tractar-se, sobretot, d'empreses de dimensions mitjanes o grans i amb departament de personal o de recursos humans.
- En un altre ordre de coses, afiliats i afiliades ressalten les bones relacions amb els companys de feina i no tant amb els directius. Per poc més de la meitat, les relacions a la feina tenen continuïtat a fora, i situen l'afiliació sindical com un espai de socialització i de formació de xarxes socials i de vincles d'amistat. La relativa estabilitat dels projectes ocupacionals explica que un nucli significatiu de l'afiliació mostri una elevada identificació amb la professió, però també amb l'empresa, la qual cosa no impedeix que també s'expressi una forta identificació amb el sindicat (en conjunt tenen molta confiança al sindicat). En tot cas, els membres del sindicat més inestables des del punt de vista ocupacional són els que menys s'identifiquen amb la professió i amb l'empresa i, en alguns casos, també amb el sindicat.
- El nivell més alt de satisfacció respecte al treball es dona entre aquells que tenen més segura, relativament, l'estabilitat del contracte de treball. En general, el grau de satisfacció acostuma a ser bastant elevat en relació amb aspectes intrínsecs del treball, com la responsabilitat que s'hi té, el contingut de les feines realitzades o l'autonomia en la seva realització, i és més baixa quant a les possibilitats de promoció i ascens professional, en els aspectes retributius i en la formació o la preparació rebuda de l'empresa.

9.3. Canvis en la vida social i política

- Afiliats i afiliades formen part d'unitats familiars de 2 a 4 membres. Es redueix la presència entre l'afiliació de famílies més nombroses, al mateix temps que comencen a adquirir una certa rellevància les llars unipersonals. Canvis que s'ajusten als esdevinguts en el conjunt de la societat. En les famílies dels afiliats, augmenta el repartiment de càrregues domèstiques, si bé aquestes encara segueixen recaient majoritàriament en les dones. Predominen els afiliats amb parella i, entre aquests, les parelles que també treballen.
- No arriba al 10% la proporció d'afiliats i afiliades que tenen persones en situació de dependència al seu càrrec, i és la família la que se'n fa càrrec en gairebé un 40% dels casos. El conjunt de l'afiliació opina que han de ser sobretot les administracions públiques les que han d'assumir aquest tipus d'atenció.
- L'escola pública és l'opció escollida pels afiliats i les afiliades per a l'educació dels seus fills. En general, els afiliats opten abans pels serveis públics que no pas pels privats.
- En un altre ordre de coses, destaca l'augment de l'activitat participativa en altres associacions (al marge del sindicat) dels afiliats i les afiliades: si fa una dècada un de cada tres manifestava participar en alguna associació, actualment ho fa la meitat. Pel que fa a l'opinió política, actualment es manifesta un augment del ventall d'opcions d'esquerres, majoritàries en el sindicat, tot i que amb una composició lleugerament diferent en relació amb l'any 1998.
- Destaquem, també, la consolidació del coneixement del català, tot i que el castellà i el bilingüisme tenen una importància rellevant en l'àmbit domèstic i en el treball.

9.4. El compromís dels afiliats amb l'organització

- Les federacions de serveis dins del sindicat ja tenen més pes que les industrials. Aquest canvi implica una posada al dia no només de la base afiliativa, sinó també de les demandes i de les línies d'acció, així com de les estructures d'organització i de participació. Els afiliats de la indústria, tot i que s'han diversificat prou en col·lectius diferents, encara recorden, en la seva composició, l'etapa més homogènia de les relacions laborals tradicionals. En canvi, en els serveis, la diversitat és més elevada, i destaca en el seu interior la distància entre aquells afiliats amb característiques de treballador primari o central respecte d'aquells amb trets secundaris o perifèrics.
- En les tres enquestes realitzades fins al moment sobre l'afiliació a CCOO de Catalunya s'observa una forta renovació en l'entrada afiliativa, fins al punt que en l'enquesta actual hi ha una clara línia de separació entre els membres d'abans i els de després de 1998 (més de 10 anys afiliat o menys de 10 anys) i són aquests darrers el que predominen, formant les 2/3 parts del gruix dels membres. Les implicacions d'aquest fenomen són importants, atès que marca una frontera entre els afiliats industrials i els afiliats postindustrials, o entre

els afiliats identitaris (que varen participar en el final de la dictadura i en la consolidació democràtica) i l'afiliació actual, motivada per incentius d'ordre més divers. Això ens permet posar sobre el paper altres diferències, com ara l'estabilitat, el nivell més baix d'estudis, el caràcter manual, el major activisme sindical dels afiliats abans de 1998, respecte dels afiliats de després que, no obstant això, compten amb un nivell d'estudis més alt, o que han experimentat més les incerteses dels mercats laborals, o que incorporen en el seu interior col·lectius més diversos (dels serveis, dones, joves, immigrants, no manuals...), i més dificultats pel que fa a la permanència i la participació en la vida sindical.

- Un altre aspecte que cal remarcar és que el 20% dels entrevistats va estar afiliat a un altre sindicat. En general, es pot dir que són afiliats que, per les seves característiques, tenen més oportunitats ocupacionals i aprofiten els avantatges de representació individual i col·lectiva del sistema de relacions laborals català i espanyol.
- També s'observa una elevada intensitat de xarxes socials i familiars acompanyant l'afiliat a CCOO. Així, el 70% dels entrevistats afirma tenir companys, amics o veïns afiliats i una proporció encara més elevada afirma tenir algun familiar afiliat (per un 45% un parent tan proper com els pares o la parella). En aquest apartat una conclusió clara és que hi ha una relació significativa i important entre el fet d'estar afiliat i l'entorn social al qual es pertany (família, amics, veïns, companys de feina).
- Els membres del sindicat es van afiliar, sobretot, pels valors socials i laborals que representa el sindicat (72%), però hi ha altres cinc motivacions importants que abracen entre el 61% i el 66% dels entrevistats; aquestes són de caire identitari, com "tots els treballadors han d'estar afiliats", de caire funcional, com ara "necessitat de protecció davant de l'empresa", o "suport en els problemes de feina" i "per tenir assessorament legal", o de caràcter més instrumental, com "millora de les condicions de treball". La resta de motivacions són molt menys importants pel conjunt de l'afiliació. Aquí també s'observa que:
 - o Els afiliats que tenen o han tingut relació amb la precarietat o la inestabilitat troben més incentiu per a l'afiliació en les motivacions de defensa.
 - o Els membres de més edat i que acumulen més temps d'antiguitat a l'empresa i al sindicat s'identifiquen més amb incentius identitaris i de sociabilitat.
 - o Els incentius instrumentals semblen barrejar afiliats amb certa capacitat negociadora (molt temps d'afiliació, càrrecs sindicals, conveni d'empresa), amb afiliats amb característiques secundàries o perifèriques, com ara estrangers, membres amb menors ingressos i jornada parcial; quelcom similar es detecta en parlar de l'incentiu de defensa vinculat a l'assessorament legal.
- En referència als mitjans d'afiliació, els més importants són, per aquest ordre, la iniciativa pròpia, seguida del company de l'empresa, després pel sindicalista de l'empresa i, en quart lloc, pel familiar o veí. El company d'empresa tendeix a ser utilitzat més pels afiliats centrals, de tipus tradicional i implicació amb el sindicat. L'ús dels sindicalistes de dins i fora de l'empresa com a mitjà d'entrada al sindicat és emprat tendencialment més pels

afiliats centrals amb trets emergents (no manuals, nivell d'estudis mitjans o superiors) i, també, amb implicació amb el sindicat. La iniciativa pròpia, en canvi –més enllà que és el principal mitjà i, per tant, és usat per tot tipus de col·lectiu– és utilitzat comparativament en major proporció pels afiliats de característiques perifèriques, amb baixa antiguitat a l'empresa, baix salari, contracte temporal i baixa implicació amb el sindicat. Els amics de fora de l'empresa i els familiars o veïns constitueixen un mitjà usat comparativament més pels afiliats amb característiques perifèriques i baixa implicació amb el sindicat.

Les raons apuntades pels entrevistats per explicar el perquè els companys de feina no s'afilien són, per aquest ordre: els treballadors no tenen interès (61%), seguida del fet que s'obtenen els mateixos beneficis afiliat com no afiliat (53%), també que no es coneix la proposta dels sindicats (38%); així mateix, hi ha diverses respostes que acumulen aproximadament un 30% d'acord com ara: la por de la represàlia de l'empresa, la no-activitat sindical en l'empresa, que el sindicat no representa bé els interessos dels treballadors del centre de treball, o els treballadors són contraris als sindicats. La resta de raons, amb percentatges més baixos, són imputables quasi exclusivament al sindicat, però com podem observar els membres no culpen principalment a l'organització, sinó als mateixos treballadors, al sistema de relacions laborals o a l'empresa, tot i assenyalar factors clarament millorables. Els motius de la no-afiliació també permet observar:

- o Que, en general, els afiliats amb característiques laborals o sindicals secundàries o perifèriques, potser perquè han experimentat la precarietat o la inestabilitat ocupacional, o hi són més a prop, estan més d'acord amb raons de no-afiliació vinculades a la por de la represàlia de l'empresa, a la falta d'activitat sindical a l'empresa (més els de petites empreses), a la falta de capacitat del sindicat per fomentar l'afiliació, amb el fet que els sindicats només defensen els treballadors fixos i al desconeixement de les propostes sindicals per part dels treballadors. En canvi, estan en desacord amb el fet que s'obtenen els mateixos beneficis estant afiliat que sense estar-ho (podem suposar que amb coneixement de causa).
- o Per la seva banda, els afiliats amb característiques primàries o centrals estan més d'acord amb afirmacions com que obtenen els mateixos beneficis (més els dels serveis), i alguns amb el fet que pot perjudicar la seva carrera; i, en canvi, es mostren en desacord amb la falta d'activitat sindical a les empreses (els seus centres segurament són més actius), tampoc subscriuen l'opinió que el sindicat només defensa els treballadors fixos, ni que els treballadors desconeixen la proposta dels sindicats, ni en la falta d'interès o la incapacitat dels sindicats per fomentar l'afiliació.
- o Finalment, alguns sindicalistes més "militants" són els que apunten el desacord amb els sindicalistes de l'empresa com a causa de la no-afiliació, mentre que, d'altra banda, no hi ha tendències clares en opinions que posen l'accent en els mateixos treballadors o en el cost de la quota.

- També es proposen algunes preguntes d'opinió sobre el paper del sindicat i dels sindicalistes. En general, s'observa una opinió bastant homogènia a l'entorn dels beneficis d'estar sindicat, que agrupa proporcionalment més els afiliats homes, més grans d'edat, qualificats de la indústria, que treballen sense autonomia, amb estructura de personal en el centre de treball, amb conveni de sector amb pacte de millora o bé conveni d'empresa, també amb salari de conveni i afiliats abans de 1998. I aquests afiliats s'enfronten a una opinió que qüestiona els beneficis d'estar sindicat que es correspon, també, amb un perfil bastant homogeni d'afiliats madurs, dones, treballadors no manuals, amb autonomia en el treball, amb estructura de personal a l'empresa però no al centre de treball, amb conveni de sector sense pacte de millora (o altres regulacions), percebent el salari mínim i afiliats després de 1998. Per als primers, el sindicat els identifica amb el moviment obrer, els permet opinar sobre el funcionament de la mateixa organització i del seu lloc de treball; així mateix, els permet estar en contacte amb altra gent, sentir-se respectat i, fins i tot influir; mentre que per als segons, el grau d'adscripció a aquestes asseveracions és molt menor. Simplificant, els afiliats que estan més d'acord tenen unes característiques que es corresponen al treballador tradicional de l'etapa industrial; mentre el desacord està sobretot en el relleu no només generacional, sinó també sectorial (serveis), etc.
- Pel que fa als serveis, el més utilitzat és l'assessoria sindical (44%), seguit de l'assessoria jurídica i tècnica (39%); la formació sindical té un ús sensiblement menor (20%), tot i que no exhaureix els serveis formatius ja que el CEPROM assoleix un 13%. La resta de serveis implica sempre menys del 10% o, fins i tot, menys del 5%. Entre els usuaris dels serveis, la major part utilitza entre 1 i 2 serveis (45%) i el 21% ha utilitzat 3 serveis o més. En general, respecte de les enquestes anteriors, es mostra un increment en l'ús dels serveis, sobretot d'aquells més consolidats i amb més ús tradicionalment; els usuaris donen molt bona puntuació als serveis del sindicat. Resumint-ne els perfils dels usuaris dels serveis del sindicat podem dir el següent:
 - o En primer lloc, usa la major part dels serveis l'afiliat implicat amb el sindicat, sigui per l'antiguitat o, sobretot, per un cert grau d'activisme i l'exercici de càrrecs. Aquest és un indicador clar i comú de l'ús dels serveis, també dels serveis amb menor clientela.
 - o L'assessoria jurídica o els serveis al consum són emprats pels diferents segments (primari i secundari) d'afiliats al sindicat, mentre l'assessoria sindical sembla més utilitzada pels primaris (pel tipus d'ocupació i condicions de treball).
 - o Els afiliats més estables (sigui per les mateixes condicions d'ocupació o de treball, o pel tipus d'empresa en què desenvolupen la seva feina), usen proporcionalment més la formació sindical i la professional (CEPROM) i també les assegurances.
 - o Tot i que amb característiques primàries o centrals, la clau d'identificació dels usuaris de serveis, com les residències de temps lliure i l'agència de viatges, és l'edat (més de 55 anys).

- o Pel que fa a la cooperativa d'habitatge, a banda de certes característiques primàries d'ocupació i treball, la clau sembla ser l'edat (menys de 35 anys).
 - o Els afiliats amb posició ocupacional més feble (amb experiència d'atur, temporalitat, qualificació i nivell d'estudis baixos), es concentren relativament més en serveis com l'assessorament de desocupats (ASSOC), o la formació d'adults; aquí la clau és l'experiència d'atur, però també tenen en comú la major presència de dones.
 - o Pel que fa al centre d'informació als treballadors estrangers (CITE), la clau, naturalment, és l'origen geogràfic, però també les característiques ocupacionals i de treball secundàries dels usuaris estrangers.
- Es valoren, també, positivament els serveis d'informació del sindicat; la informació sobre el conveni és la més ben valorada, seguida de la referida als drets laborals; la que menys és la relacionada amb el mateix sindicat. S'observa que la informació es valora millor conforme augmenta l'antiguitat en el sindicat i això es fa més evident en la informació de les seves polítiques i de les seves decisions; la dinàmica és similar conforme augmenta l'activisme sindical o l'exercici de càrrecs (amb petites variacions). Una valoració similar es pot fer sobre la lectura de la premsa en general i de la sindical en particular. La figura del síndic de l'afiliat és poc coneguda i el seu coneixement augmenta amb la implicació amb el sindicat, en forma d'antiguitat afiliativa, participació en accions i assumptió de càrrecs.

9.5. L'acció sindical i l'opinió dels afiliats sobre les demandes prioritàries

- El conveni de sector o general continua essent predominant al llarg de les diferents iniciatives d'enquesta i, actualment, quasi la meitat dels entrevistats ocupats reconeix que les seves condicions de treball són revisades a través d'aquest tipus d'acord. Hem distingit, entre els afiliats amb conveni de sector o general, aquells que tenen acords amb pactes de millora en l'empresa o centre de treball, que són la majoria (34,8%), respecte d'aquells que no tenen pacte de millora i que són el 12,7%. El conveni d'empresa cobreix pràcticament el 40% dels membres del sindicat. S'ha de dir, també, que tot i que ha disminuït la seva proporció, continua essent important el nombre d'afiliats que afirma desconèixer el tipus de conveni col·lectiu que existeix en la seva empresa (9,6%).
 - o El tipus de conveni segmenta els afiliats, de manera que tenir conveni d'empresa o conveni de sector amb pacte de millora correspon comparativament més als segments d'afiliats centrals o primaris. No tenir o desconèixer el tipus de conveni correspon clarament als segments d'afiliats més perifèrics o secundaris. En una posició intermèdia, però ja amb característiques secundàries o perifèriques, se situen els afiliats amb conveni de sector o general sense pacte de millora. També el tipus de conveni està relacionat amb variables sindicals, de manera que els càrrecs, els

afiliats més antics i els més actius tendeixen a estar coberts per convenis d'empresa o de sector amb pacte de millora (i això es relaciona amb la preferència pel comitè d'empresa com a òrgan de representació); en canvi, els que no tenen càrrec, tenen menor antiguitat o són poc actius tendeixen a estar coberts per conveni de sector sense pacte, o no tenen conveni o ho desconeixen (així mateix, prefereixen el sindicat com a òrgan de representació a l'empresa); sempre en termes comparatius i prenent aquestes característiques de manera separada.

- Pel que fa a la situació de remuneració, entre els afiliats predomina clarament el salari ajustat al conveni. La resta de situacions afecten relativament pocs afiliats; no obstant això, potser els que disposen de salari mínim i de salari decidit unilateralment tenen més relació amb el segment secundari dels assalariats; mentre que acordar personalment el salari amb la direcció pot estar unit a una major capacitat negociadora de l'afiliat (més qualificació, ocupació més central, tot i que l'associació no és significativa), però una part d'aquests són afiliats de la construcció.
- Els afiliats, pel que fa a les seves prioritats individuals de demanda i reivindicació, posen, en general, més èmfasi en accions destinades a la millora de la retribució i el sou, seguit de l'estabilitat en el lloc de treball i la salut en el treball; mesures totes elles, excepte l'última, clarament instrumentals. Hi ha un grup significatiu que, així mateix, dóna menys importància a l'ambient de treball i de relació amb els companys, a l'autonomia en la realització del treball i al control de l'horari de treball i que, per tant, reafirma aquest component instrumental. En canvi, si posem en el paper l'opinió dels afiliats sobre la política d'acció del sindicat, veiem que hi ha alguns canvis substancials respecte de les prioritats personals de demanda i reivindicació; en aquest sentit, si anteriorment s'ha reflectit una visió un xic instrumental, en parlar de la política del sindicat hi ha més acord en prioritzar elements no instrumentals, o més solidaris, com ara la no-discriminació per motius de sexe o d'origen, seguides de l'estabilitat de la feina i la millora de la salut. Les tres primeres clarament solidàries i la quarta també amb un contingut no estrictament instrumental; i són, en aquest cas, i precisament, algunes de les línies d'acció instrumentals les que reben més desacord.
- L'opinió dels afiliats sobre les relacions entre sindicat i govern és més aviat crítica; el 45% afirma que el sindicat fa poc esforç o cap per ser independent de governs i partits polítics, enfront del 18,6% que afirma que fa bastant o molt esforç. No obstant això, l'actitud que el sindicat manté vers la patronal és jutjada de manera una mica més severa; així, el 63,6% opina que el sindicat hauria de ser més exigent, mentre que només el 19,9% opina que manté una actitud adequada, i un 16,5% pensa que hauria de ser més negociador i més flexible amb la patronal.
- Dues terceres parts dels entrevistats estan d'acord a incentivar l'afiliació dels jubilats o dels afiliats que es jubilen. De les quatre línies d'acció proposades en el qüestionari per fer possible aquesta continuïtat, tres reben un suport similar: la defensa dels

interessos del col·lectiu jubilat i la posada en marxa tant de serveis d'assessorament sobre les pensions com sobre els serveis socials; en canvi, el desenvolupament d'activitats culturals té una mica menys de suport. Els ocupats de més edat i a jornada completa són els que més s'identifiquen amb la iniciativa i amb la idea de posar en marxa mesures específiques per incentivar l'afiliació dels jubilats.

9.6. La participació dels afiliats

- Pel que fa a l'assumpció de càrrecs observem, en relació amb estudis precedents, un augment del seu pes sobre el total de la mostra; l'augment de responsables de prevenció seria una explicació; l'altra és que també es pregunta per responsabilitats en el passat. El 12% dels càrrecs acumulen 3 responsabilitats o més. Els responsables d'empresa són l'instrument d'entrada de l'afiliació més recent a l'estructura organitzativa del sindicat, tot i que la responsabilització està directament relacionada amb l'antiguitat en el sindicat. El temps mitjà d'exercici de càrrecs és de 8 anys. Els afiliats amb càrrecs es relacionen amb una elevada participació en la vida orgànica i també en associacions no sindicals.
 - o El perfil tipus del càrrec sindical d'empresa és home, 35-54 anys, casat, espanyol, qualificat de la indústria o tècnic, sense experiència d'atur ni de canvi d'activitat en els cinc darrers anys, fix, té més de deu anys d'antiguitat a l'empresa, amb ingressos superiors als 1.200 €, amb autonomia en el treball. Treballa en el sector privat, està cobert per convenis d'empresa o de sector amb pacte de millora i acumula més de deu anys com afiliat. Per tant, falten joves, dones, estrangers, treballadors amb trajectòries laborals més precàries o incertes, tot i que respecte a l'enquesta de 1998 s'ha avançat en la incorporació d'alguns d'aquests col·lectius a l'estructura de funcionament del sindicat.
 - o Si pugem un graó en la responsabilitat sindical, els càrrecs d'estructura "exageren" una mica més la tendència que separa els càrrecs d'empresa dels afiliats sense responsabilitats. Així, l'acumulació de càrrecs d'estructura entre el grup de més edat o de més antiguitat és aclaparadora; els càrrecs d'estructura procedeixen més de grans empreses, amb conveni col·lectiu propi, també hi ha més assalariats no manuals de les empreses públiques. S'observa que els càrrecs d'estructura prefereixen més el sindicat, mentre que els responsables d'empreses mostren més acostament per al comitè com a òrgan de representació dels treballadors. La presència dels quadres més alts (responsables d'estructura) en associacions no sindicals és comparativament molt elevada.
 - o Entre un 30-34% dels afiliats sense responsabilitats actuals o passades estan disposats a assumir responsabilitats futures si li proposen. I, atenció, aquesta predisposició és superior entre l'afiliació més recent i és més reduïda entre els afiliats

més antics. És un matís molt interessant que afegeix una altra visió al fet que els joves o els afiliats de recent afiliació, o amb trajectòries precàries, tinguin menor presència entre els càrrecs. Així mateix, les característiques més perifèriques dels afiliats disposats a ocupar càrrecs en el futur criden l'atenció sobre la necessitat de disposar de mecanismes d'organització i participació adequats a aquests afiliats que, en certa manera, han d'assegurar en el futur una part important del gruix de l'afiliació, així com del funcionament orgànic del sindicat. Sense oblidar que també s'ha d'aprofundir en altres buits com ara els existents en la incorporació dels afiliats dels serveis i d'ocupacions no manuals a l'exercici de càrrecs.

- En referència a la participació activa en el sindicat hi ha diferents conclusions rellevants. Així:

- o Els afiliats entrevistats en el 51% dels casos han estat convocats a reunions del sindicat a l'empresa, mentre el 43% ho ha estat a participar en reunions unitàries dels treballadors en els seus centres. D'altra banda, un 26% ha experimentat una convocatòria de referèndum i un 76% dels afiliats ha votat en les darreres eleccions sindicals. Els afiliats han estat convocats a reunions una mitjana d'una o dues vegades, però tampoc és menyspreable el 18% que ha estat convocat de tres a quatre cops. La diferència entre els que han estat més convocats i els que no ho han estat, en el període considerat, és que els primers se situen dins del segment central de l'ocupació i també del sindicat, mentre que els darrers se situen en la perifèria d'ambdues vessants.
- o El 71% dels entrevistats no ha estat convocat a cap tipus de conflicte, el 17% ha experimentat la convocatòria d'un o dos conflictes i l'11,7% ha estat cridat a mobilitzar-se en tres o més conflictes; és a dir, que hi ha un nucli molt ampli de nul·la o baixa acció industrial, un nucli reduït d'acció industrial moderada i un nucli encara més reduït d'alta mobilització. Aquí la distància entre els segments més mobilitzats i els que menys també demana atenció, perquè els primers pertanyen clarament als segments primaris independents (pel tipus d'ocupació, nivell d'estudis, possibilitats d'autonomia i promoció en el treball), mentre els segons estan a les antípodes d'aquestes categories.
- o Cal remarcar que quan els afiliats són convocats hi participen. Així ho fa un 90% en el cas de referèndums, un 76% en les eleccions sindicals, un 74% en les reunions unitàries en l'empresa, un 60% en les reunions del sindicat a l'empresa. S'observa més distància quan parlem de reunions fora de l'empresa, ja que l'assistència baixa al 40% aproximadament. En conflictes la mitjana d'assistència és del 70% i, per tant, bastant elevada. La capacitat de convocatòria es relaciona amb la participació efectiva, o a l'inrevés.
- o Amb les variables de participació analitzades hem elaborat un indicador conjunt d'activisme, a partir del qual dividim la mostra en activistes de baix perfil (41%), activistes mitjans (39%) i activistes de perfil elevat (20%). En conjunt, la participació

activa mitjana i alta sobresurt amb el 59% del total d'afiliats. Novament, el perfil baix s'assimila a grups amb característiques més precàries o perifèriques i el perfil mitjà i alt a característiques centrals o primàries; els més activistes, com els càrrecs d'estructura s'acosten als denominats primaris independents. L'esforç de consolidar l'afiliació més recent i amb característiques diferenciades al nucli de membres tradicional i més central, és possible que passi també per l'activació de la crida a la mobilització, en un sentit molt ampli, del conjunt dels membres del sindicat.

- La tercera qüestió analitzada en aquest capítol tracta sobre l'opinió dels afiliats a l'entorn de la forma d'exercir la representació i engloba diferents aspectes. Per exemple, la preferència dels afiliats sobre l'òrgan de representació dels treballadors col·loca en primer lloc el sindicat, després l'òrgan formal unitari i, finalment, ja molt distanciat dels anteriors, l'assemblea. S'ha de remarcar que en el 79% dels centres de treball en els quals estan ocupats els afiliats hi ha una forma de representació unitària i que els òrgans de prevenció de riscos o la secció del mateix sindicat són tots dos presents en gairebé el 68% dels casos; també és notori que la presència de secció sindical del sindicat UGT coexisteixi en el 50% dels centres de treball i, tampoc no és menyspreable el funcionament simultani d'altres sindicats en el 34% de les empreses en què treballen els afiliats. De nou, la dimensió de l'empresa, possibilitats d'institucionalització i, per tant, capacitat i mitjans de convocatòria es relacionen per donar compte de la participació.
 - o En comparació amb les enquestes d'afiliació anteriors hem de destacar la preferència actual pel sindicat enlloc del comitè d'empresa, però també el fet que ara l'assemblea queda bastant distanciat dels altres dos òrgans. Potser la raó està en l'increment dels col·lectius més febles que prefereixen el sindicat al comitè d'empresa (joves, dones, immigrants), ja que el sindicat garanteix més la protecció o, potser perquè hi ha un canvi, diríem generacional, que ja hem remarcat al distingir entre afiliats d'abans i de després de 1998. En general, aquests col·lectius més febles han augmentat la seva presència en la composició general de l'afiliació. Els afiliats amb més capacitat negociadora i bona posició ocupacional prefereixen el comitè.
 - o Els afiliats coneixen a bastament els delegats de personal i/o representants del comitè d'empresa o junta de personal de la seva empresa o administració pública. També opinen que tenen facilitats per comunicar-se amb ells. L'opinió en general sobre els seus representants és bona, els consulta i, alhora, són consultats per ells. Així mateix, el 58% ens informa que els responsables del sindicat no han passat per l'empresa en els darrers 12 mesos i l'altre 42% ens diu que sí i, fins i tot, el 21% afirma que dos o més cops; el percentatge de visites de responsables externs ha baixat substancialment respecte al 1998.
 - o Entre els que opinen que tenen més problemes de comunicació o reben menys visites, trobem de nou aquests elements més febles o perifèrics que hem anat esmentant. Tal vegada les visites –i altres mecanismes de relació personal– siguin una bona estratègia tant d'afiliació com de consolidació de la permanència en l'organització,

constituïnt-ne una estratègia de l'organització per millorar la proximitat personal entre l'estructura i els membres, enlloc de l'ús de procediments vàlids però més impersonals.

- o Quan els afiliats tenen un conflicte o un problema en forma de queixa o demanda, la majoria recorre sovint o sempre al sindicat (52%), seguit del comitè d'empresa o delegats (40%), però també és important el recurs al superior immediat (37%), mentre que el director o el responsable de recursos humans només és emprat pel 12%. Per tant, està clar que, des del punt de vista de la solució de problemes, hi ha força confiança en el sindicat.
- o Per al conjunt d'afiliats, les dificultats més grans per a la seva participació en les activitats del sindicat estan en el fet que impliquen una intensa dedicació i que els horaris no són adequats; també té importància la càrrega familiar. De fet aquests tres primers tipus de causes o de barreres a la participació tenen una lògica interna compartida i distanciada de la resta de dificultats. Els problemes d'ordre sindical (falta de confiança o d'informació des dels sindicalistes de l'empresa o de l'estructura) a la participació assoleixen uns percentatges molt més baixos i l'opinió sobre els càrrecs sindicals com a grup tancat és, a molta distància, l'últim problema a la participació.
- o Una darrera distinció permet observar una de les línies divisòries entre les oportunitats institucionals que obre el sindicat vers la participació i la implicació dels seus membres i les predisposicions individuals d'aquests darrers a participar; precisament la que es localitza en la distribució de les característiques dels afiliats abans i després de 1998. Així, els afiliats abans de 1998 tenen en els seus centres de treball més convocatòries d'acció sindical, també hi participen més i, per tant, són més activistes; fins i tot la distància entre afiliats abans i després de 1998 és molt gran en el cas de les reunions sindicals fora de l'empresa. L'únic aspecte en el qual no hi ha molta distància entre tots dos tipus de membres és en el referèndum, en el qual les oportunitats són similars. Així mateix, en dos aspectes participatius remarcables com ara l'exercici de càrrecs i l'activisme, veiem que la distància entre la major participació dels afiliats abans de 1998 respecte als de després és més reduïda quan parlem d'activisme mitjà i alt i més àmplia quan considerem els càrrecs. D'altra banda, la distància entre càrrecs d'estructura i càrrecs d'empresa no és tan elevada quan parlem de responsables de centre de treball i, novament, es mostra un element de sentit comú per al sindicalisme: l'empresa és un punt de contacte bàsic amb els treballadors i la base afiliativa. També s'observa que els afiliats, abans de 1998, tenen una opinió ferma sobre el perquè es van afiliar i continuen en el sindicat (primer valors, segon identitat, tercer condicions de treball i quart suport). Els afiliats, després de 1998, tenen menys oportunitats de participació (el sindicat els ofereix menys convocatòries), són també menys actius i els seus incentius d'afiliació són primer els valors, segon el suport i tercer les condicions de treball. Una darrera qüestió que cal remarcar és que els afiliats abans de 1998 prefereixen el comitè d'empresa i els

de després la secció sindical com a òrgan de representació dels treballadors; també que els afiliats, després de 1998, estan molt més disposats a assumir càrrecs en el futur, encara que preferirien una mica més exercir en el comitè d'empresa que en el sindicat o en tasques de prevenció.

- Per tant, en conjunt, sobre aquest capítol, tres conclusions claus:
 - o No exercir càrrecs està molt vinculat a característiques no centrals dels afiliats, és a dir, diferents de les del gruix tradicional de l'afiliació. És, no obstant això, entre els nous col·lectius on localitzem millor predisposició a ocupar futures responsabilitats sindicals. D'aquí sorgeix la necessitat d'una reflexió sobre la posada en marxa d'instruments d'organització i participació adequats o adaptats als nous col·lectius i a les seves circumstàncies personals, ocupacionals i sindicals.
 - o La presència institucional d'òrgans representatius, la crida i la convocatòria de reunions, mobilitzacions i votacions es relaciona positivament amb més activisme i major participació dels afiliats; per tant l'activació de la mobilització i de la participació pot ser una forma de consolidar l'afiliació més recent, amb les seves característiques més diferenciades i heterogènies.
 - o Hi ha confiança en el sindicat per part d'aquests membres més febles o menys centrals i els problemes a la seva participació es centren en factors personals i familiars relacionats més amb la distribució dels temps i menys amb el sindicat. Potser caldran estratègies de major proximitat personal entre l'estructura i la base d'afiliació per tal de consolidar la permanència dels membres i assegurar-ne la participació.

9.7. Els joves i el sindicat

- Entre els afiliats hi ha una menor proporció de joves en relació amb la seva proporció entre els assalariats; però entre els joves afiliats hi ha més proporció de dones, de persones nascudes a Catalunya i d'estrangers en relació amb els afiliats grans. També entre els joves afiliats respecte dels joves no afiliats trobem un major nivell d'estudis, ocupacions més qualificades, més consolidació familiar (parella, fills). De la mateixa manera, els joves afiliats tenen taxes d'ocupació i estabilitat més altes que els no afiliats i, així mateix, treballen més en la indústria i en els serveis públics.
- En general, els afiliats joves predominen en els segments més qualificats de la indústria i dels serveis. Així, per nivell d'estudis i per professió o ocupació, els joves afiliats disposen de certa capacitat de negociació individual i, no obstant això, s'afilien (sobretot els de la indústria), mentre que els joves amb menor nivell d'estudis i ocupacions més perifèriques s'acosten menys al sindicat.
- No obstant això, els joves afiliats, comparats amb els afiliats més grans, han experimentat trajectòries laborals més incertes (més episodis d'atur, de treball temporal, de canvi

d'activitat, més canvi d'empresa, menor antiguitat acumulada) i tenen més risc d'ocupar llocs de treball amb pitjors condicions d'ocupació i treball.

- No tenim una base per sostenir una visió més instrumental (millora de salaris o ús de serveis) entre els joves afiliats, a pesar de la seva major qualificació i nivell d'estudis. És a dir, que aquests mèrits personals no els allunya del sindicat. En canvi sí sembla plausible que les pitjors condicions d'ocupació i de treball dels joves amb menor qualificació i nivell d'estudis els pugui allunyar de l'acció col·lectiva.
- No obstant això, els joves, comparativament, són una mica menys actius i participatius que els afiliats grans i això es correspon amb una menor vida associativa o menys interès i més indefinició en l'àmbit polític. S'ha de tenir en compte que els afiliats joves no només han tingut una trajectòria laboral més curta i més incerta que els afiliats més grans, sinó que també han tingut menys oportunitats de desenvolupar una trajectòria sindical. No només en termes de permanència, sinó també d'experiència afiliativa anterior.
- Sembla que els joves confien més en el sindicat que en els òrgans unitaris, també acudeixen comparativament més als superiors immediats. Però en línies generals no hi ha diferències pel que fa a prioritats en les demandes i línies d'acció sindical. Els joves es van afiliar, en primer lloc, pels valors del sindicat; en segon lloc, per la millora de les condicions de treball; i, en tercer lloc, perquè tothom ha d'estar afiliat. Sí que hi ha diferències en l'ús dels serveis, per exemple, l'assessoria jurídica i tècnica és més usada pel més grans.
- La participació dels joves en la vida sindical és menor; tant en votacions com en assistència a reunions, mentre que en conflictes la distància s'escurça. Els joves tenen un nivell d'activisme més baix que els grans. I això és comprova tant a través de l'índex d'activisme sindical com també en la menor presència en l'estructura de càrrecs. No obstant això, també queda clar que la responsabilització en l'empresa és la via d'entrada.
- També és remarcable la bona disposició dels joves afiliats a responsabilitzar-se de càrrecs en el futur, que és molt més elevada que la de la resta de grups d'edat. La càrrega familiar i que els dirigents sindicals no informin sobre com participar serien dificultats per a la participació dels joves.
- Vista aquesta dinàmica hi ha altres factors que dificulten l'entrada i la permanència dels joves en el sindicat i que hem distingit en dues vessants:
 - o La sindical, amb factors com la falta de mecanismes d'atenció, presència i explicació dels sindicats vers els joves.
 - o La contingent, amb aspectes com ara:
 - Institucionals: per als joves, l'àmplia cobertura de la negociació col·lectiva no és una dificultat vers l'afiliació.
 - Empresarials: les empreses no sindicalitzades i de petita dimensió sí que poden ser un obstacle en l'afiliació.
 - Laborals: els més precaris i perifèrics troben més dificultats per visualitzar els avantatges de l'acció col·lectiva.

9.8. Tipologia i perfils de l'afiliació

- Com ja havíem realitzat en anteriors ocasions, hem aplicat diferents tècniques estadístiques per tal de distingir grups d'afiliats amb característiques demogràfiques i ocupacionals bastant homogènies dins del grup i que, a la vegada, permetin diferenciar-los amb certa claredat entre ells. Aquesta és una de les claus que permeten parlar de la gestió de la diversitat dins del sindicat.
- Finalment hem distingit cinc perfils d'afiliats. Quatre d'aquests perfils corresponen a afiliats ocupats:
 - o El primer grup està format bàsicament per homes, amb estudis secundaris, ocupats qualificats de la indústria, amb contracte fix, àmplia antiguitat a l'empresa, i amb representació dels treballadors en els seus centres; l'hem anomenat tradicionals i constitueixen el 37,8% del conjunt dels membres del sindicat.
 - o El segon grup està format bàsicament per treballadors qualificats de la indústria, que treballen en petites empreses, amb poca antiguitat en aquestes i una gran part sense estabilitat contractual o amb trajectòries laborals més incertes, i sense representació dels treballadors en les seves empreses, una part important són joves i immigrants i així els hem anomenat; són el 15,1% del total afiliatiu.
 - o El tercer grup el formen, sobretot, dones no qualificades, amb estudis primaris, treballen en petits centres de treball, dels serveis privats, les seves expectatives de promoció i els seus salaris són baixos; són el 12,1% de l'afiliació i les hem anomenat dones perifèriques.
 - o En el quart grup hi ha una certa presència de dones, amb estudis superiors, nascuts a Catalunya, caps, tècnics o professionals dels serveis públics i ingressos alts, són el 20% dels membres i els hem anomenat tècnics.
 - o L'últim perfil inclou tots els afiliats no ocupats i representa el 14,9% del total.
- El conjunt de respostes associades als diferents grups porta a concloure unes característiques força diferenciades entre uns i altres:
 - o El grup de tradicionals adquireix moltes similituds amb les respostes que habitualment s'atribueixen als treballadors que històricament han constituït la base principal dels sindicats, això és, treballadors homes, mà d'obra manual en gran part, de la indústria, que treballen en grans empreses, coberts, en gran mesura, en les seves condicions del treball per la negociació col·lectiva i la intervenció del sindicat.
 - o Els treballadors tècnics es podrien assimilar als que en altres estudis hem anomenat emergents per la seva importància creixent en el conjunt de l'afiliació, un col·lectiu que adquireix una presència cada cop més gran i que configura un nou nucli central en l'activitat de molts sindicats. Com els tradicionals, es remeten sense dificultats a la situació dels treballadors primaris o centrals que considera la literatura de la segmentació dels mercats de treball per la seva estabilitat laboral, si bé es distingeix bàsicament per tenir estudis més elevats, realitzar feines més qualificades, amb

presència de dones i treballar en gran part en els serveis i en el sector públic.

- o Dones perifèriques i joves i immigrants s'acosten més a les característiques que defineixen els treballadors perifèrics o secundaris per una posició més dèbil en el mercat de treball i, així mateix, menor cobertura sindical. Recordem, però, que parlem d'afiliats al sindicat, la qual cosa ens porta a matisar o a moderar l'impacte real de les afirmacions precedents. Com hem vist, molts d'ells tenen dificultats de participació per manca d'oportunitats, ja sigui per la inexistència o per la menor presència de regulació i representació sindical allà on treballen, però també, i aquesta sí que és una qüestió que directament recau en els sindicats, per la menor atenció, sempre en termes comparatius, que aquest grup rep de l'organització. Certament, aquesta és una via en què els sindicats mostren una preocupació que recullen les seves orientacions programàtiques, però que segurament mereix molta més atenció en les pràctiques quotidianes de l'organització.

10. BIBLIOGRAFIA

- Albrechtsen, H. (2004). "The broken link – do trade unions represent the interest of the unemployed? Evidence from the UK, Germany and Denmark within the framework of the European Employment Strategy". *Transfer. European Review of Labour and Research*. Vol. 10, núm. 4, p. 569-587.
- 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.
- 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.
- Alós, R.; Jódar, P.; Martí, J.; Martín Artiles, A.; Bonet, X.; Ortiz, L. (2005). *Relacions laborals i condicions d'ocupació en els centres de treball. Un estudi des de la perspectiva dels afiliats a CCOO de Catalunya*. Barcelona: CERES.
- Antón, A. (2006). *El devenir del sindicalismo y la cuestión juvenil*. Madrid: Talasa.
- Auer, P. (2005). "Protected mobility for employment and decent work: Labour market security in a globalised work", International Labour Office (ILO). *Employment Strategy Papers*, 2005/1.
- Beneyto, P.J. (2008a). "El sindicalismo español en perspectiva europea: de la anomalía a la convergencia". *Cuadernos de Relaciones Laborales*. Vol. 26, núm. 1.
- Beneyto, P.J. (2008b). "Reflexiones sobre la afiliación sindical española en el contexto europeo". *Gaceta Sindical. Reflexión y debate*, núm. 11, p. 287-310.
- Carrasco, C.; Alabart, A.; Coco, A.; Domínguez, M.; Martínez, A.; Mayordomo, M.; Recio, A.; Serrano, M. (2003). *Tiempos, trabajos y flexibilidad: una cuestión de género*. Madrid: Instituto de la Mujer.
- Dolvik, J.E.; Waddington, J. (2002). "Private sector service: challenges to European trade unions". *Transfer. European Review of Labour and Research*. Vol. 8, núm. 3.
- Ebbinghaus, B. (2002). "Trade unions' changing role: membership erosion, organisational reform, and social partnership in Europe". *Industrial Relations Journal*. Vol. 33, núm. 5, p. 465-483.
- Escudero, R. (2004, coord.). *La negociación colectiva en España: una visión cualitativa*. València: Tirant lo Blanch.
- Fernández Macías, E. (2002). "Tipo de contrato y actitudes hacia los sindicatos". *Sindicatos y cambios económicos y sociales*. Editat per A. García Laso i W. Sanguinetti Raymond. Salamanca: Universidad de Salamanca.
- Harrison, B. (1997). *La empresa que viene. La evolución del poder empresarial en la era de la flexibilidad*. Barcelona: Paidós.
- Heery, E.; Conley, H.; Delbridge, R.; Simms, M.; Stewart, P. (2004). "Trade Union Responses to Non-standard Work". *The Future of Worker Representation*. Editat per G. Healy, E. Heery, P. Taylor i W. Brown. Nova York: Palgrave Macmillan.

- Hobsbawm, E.J. (1979). *Trabajadores. Estudios de historia de la clase obrera*. Barcelona: Crítica.
- Hobsbawm, E.J. (1987). *El mundo del Trabajo. Estudios históricos sobre la formación y evolución de la clase obrera*. Barcelona: Crítica
- Hyman, R. (1997). "Trade Unions and Interest Representation in the Context of Globalization". *Transfer*. Vol. 3, núm. 3, p. 3515-3533.
- Jódar, P.; Garrell, D.; Humbert, A.; Labrador, A. (2006). *Afiliació i desafiliació sindicals. Estudi dels processos i factors que determinen el comportament afiliatiu a CCOO de Catalunya*, núm. 16. Barcelona: CERES-CONC.
- Jódar, P.; Alós, R.; Vidal, S. (2009). "Por qué los afiliados al sindicato se dan de baja. Un estudio de la desafiliación a partir de CCOO de Cataluña". *Sociología del Trabajo*, núm. 65, p. 31-52.
- Kalleberg, A.L.; Wallace, M.; Althaus, R.P. (1981). "Economic Segmentation, Worker Power, and Income Inequality". *American Journal of Sociology*. Vol. 87, núm. 3, p. 651-683.
- Miguélez, F.; Recio, A.; Lope, A.; Rebollo, O.; Alós, R. (1991). *1ª encuesta de relaciones laborales en Catalunya. Análisis de las empresas de las industrias de la alimentación, metal, químicas y textil*. Barcelona: CERES.
- Piore, M. (1983). "Notas para una teoría de la estratificación del mercado de trabajo". *El mercado de trabajo: teorías y aplicaciones*, comp. per Toharia, L. Madrid: Alianza.
- Piore, M.J.; Sabel, C.F. (1990). *La Segunda Ruptura Industrial*. Madrid: Alianza.
- Rebollo, O.; Martín, A.; Miguélez, F. (1993). *El sindicalismo a través de sus protagonistas. Estudio sobre la afiliación de Comisiones Obreras de Catalunya*. Barcelona: CERES.
- Recio, A. (2004). "Aspectos económicos de la flexibilidad temporal". *Trabajo. Revista de la Asociación Estatal de Centros Universitarios de RR.LL. y CC.TT.*, núm. 13, p. 59-80.
- Richards, A.; García, J. (1997). "Trade Unions, Unemployment and Working Class Fragmentation in Spain". *Estudios/Working Papers*, 112. Madrid: Instituto Juan March de Estudios e Investigaciones.
- Rodríguez Gutiérrez, C. (1996). "Determinantes de la afiliación sindical en España". *Moneda y Crédito*, núm. 201, p. 149-174.
- Simón, H.J. (2003). "¿Qué determina la afiliación a los sindicatos en España?". *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, núm. 41, p. 69-88.
- Vidal, S.; Jódar, P.; Alós, R. (2008). "La relación entre afiliados y sindicato. Un análisis de la participación". *Arxius de Sociologia*, núm. 18, p. 39-54.
- Visser, J. (2002). "Why Fewer Workers Join Unions in Europe: A Social Custom Explanation of Membership Trends". *British Journal of Industrial Relations*. Vol. 40, núm. 3, p. 403-430.