

TESI DOCTORAL

**MERCAT, CLASSE I PERSONA EN
LES RELACIONS LABORALS.
ENTRE LA INDIVIDUALITAT I L'ACCIÓ
COL·LECTIVA**

Director: Dr. Faustino MIGUÉLEZ LOBO
Departament de Sociologia
Facultat de Ciències Polítiques i Sociologia
Universitat Autònoma de Barcelona

Autor: Ramon de ALÓS-MONER VILA

Any 2007

AGRAÏMENTS

La realització d'aquest treball ha estat per a mi una prova definitiva, si calia, de la importància que té la col·laboració en un procés de recerca. Col·laboracions que entenc en el sentit més ampli, des de les estrictament acadèmiques, a les de nombrosos companys i companyes amb els qui he compartit inacabables discussions, passant pels qui m'han prestat un inestimable ajut informatiu o tècnic, i evidentment, el suport d'amics i del meu entorn familiar. Sense cap mena de dubte, sense aquests molts recolzaments la realització d'aquest treball no hauria estat possible. He d'agrair, doncs, a totes les persones que d'una o altra forma m'ho han fet possible.

He de destacar la molt bona acollida que he tingut per part de les persones a les quals he entrevistat, sense cap excepció. Totes elles han mostrat una gran disponibilitat per facilitar la trobada i així mateix, una total predisposició per proporcionar-me informacions i valoracions, també materials que els hi he demanat.

Entre les moltes amigues i amics que he d'agrair, alguns col·legues de professió, altres de l'àmbit sindical i més en particular de Comissions Obreres, em limitaré a citar uns pocs. En primer lloc, en Pere, que ha tret entusiasme de l'impossible de cara a animar-me en el present treball, amb comentaris sobre els esborranys, suggeriments de lectures, i amb orientacions teòriques i pràctiques, que en tot moment m'han suposat una ajut inestimable; crec que ja no oblidaré la seva insistència sobre la importància d'identificar amb claredat la 'variable explicativa'. Antonio també ha tingut la paciència de llegir, en una lectura minuciosa, l'esborrany del text; si en alguna part he aconseguit claredat i ordre expositiu, ho dec a ell. José Luis López Bulla, mestre en l'àrea d'estudi d'aquest treball, m'ha estimulat des de la seva imaginació sociològica i amb intuïtives reflexions. Pedro López m'ha ofert un ajut inestimable en els aspectes metodològics del treball, particularment en aquells més complexos per a mi; sens dubte estic en deute amb ell en les parts metodològiques de la recerca. Sebastià Sarasa ha escoltat i m'ha ajudat en varis dubtes que li he plantejat, habitualment en els nostres viatges cap a les muntanyes. Teresa Torns, Pilar Carrasquer, Andreu Lope, Joel Martí,... en definitiva, companys i

companyes del Departament de Sociologia, i més especialment del Centre d'Estudis sobre la Vida Quotidiana i el Treball (QUIT), amb els quals, en reunions de treball o fora d'elles hem mantingut interessants discussions.

Deixo expressament per al final el meu agraïment al director de tesi, Fausto Miguélez. A ell he d'agrair no només pels mals de cap que li ha pogut ocasionar el meu enfarfegós treball i sobretot redacció; penso especialment en els primers llargs moments, en els quals el projecte era poc més que desordre i confusió d'idees. Per a mi han estat bàsics els seus comentaris a les lectures (en plural) dels meus esborranys, els suggeriments, les reflexions, que sens dubte han suposat un enorme ajut en obtenir rigor allà on aquest hagi estat aconseguit, des del plantejament teòric, a la formulació de les hipòtesis, la utilització de conceptes adequats i la construcció empírica.

MERCAT, CLASSE I PERSONA EN LES RELACIONS LABORALS ENTRE LA INDIVIDUALITAT I L'ACCIÓ COL·LECTIVA

SUMARI

1. JUSTIFICACIÓ I OBJECTIU DE L'ESTUDI	5
Introducció	5
El per què de l'estudi	6
Objectius i estructura de la tesi	22
2. MARC TEÒRIC INTERPRETATIU: AUGE I DECLIVI D'UNS MODELS DE RELACIONS LABORALS	29
Introducció	29
2.1. Una primera aproximació al significat convencional de relacions laborals	31
2.2. Els precedents: la construcció social de les relacions laborals	33
2.3. La consolidació de la negociació col·lectiva. Principals característiques de les relacions laborals tradicionals	44
2.4. Model o models de relacions laborals? Els fonaments comuns de les relacions laborals tradicionals	65
2.5. Mercat, classe i persona en les relacions laborals tradicionals. Una interpretació	78
- La regulació orientada al <i>mercat</i>	79
- La regulació orientada a la <i>classe</i>	83
- La regulació orientada a la <i>persona</i>	85
2.6. El declivi dels models tradicionals de relacions laborals. La visibilitat dels canvis	92
2.6.1. La visibilitat dels canvis en els models tradicionals de relacions laborals	95
a) Canvis en la naturalesa dels actors socials de les relacions laborals	95
- L'empresari actor social	96
- Els treballadors i els sindicats	102
- L'estat actor en relacions laborals	106

- Recapitulació: menor reconeixement i capacitat d'intervenció dels actors socials tradicionals en relacions laborals i crescut protagonisme de nous	113
b) Canvis en les formes d'interrelació entre els actors socials i en els procediments de regulació de les condicions d'ocupació	115
- Tendències a la descentralització de la negociació col·lectiva	116
- Expansió de formes d'individualització de les relacions laborals i de participació directa	127
- Variació en la composició dels continguts de la negociació col·lectiva	137
- Flexibilització de la negociació col·lectiva	146
- Pèrdua d'eficàcia de la negociació col·lectiva	151
- Menor conflictivitat laboral organitzada	154
c) Canvis observats en les relacions laborals: recapitulació final	157
2.7. Les explicacions convencionals sobre el declivi dels models de relacions laborals tradicionals	163
2.8. El declivi dels models de relacions laborals tradicionals: interpretació proposada	178
2.9. Persona, comunitat i classe: nous reptes de governabilitat de les relacions laborals. Una reflexió final	205
Breu recapitulació	217
 ANNEX A.2	 220
 3. HIPÒTESIS DE LA INVESTIGACIÓ	 229
Introducció	229
3.1. Primera hipòtesi de treball	229
3.2. Segona hipòtesi de treball	244
3.3. Tercera hipòtesi de treball	248
3.4. Quarta hipòtesi de treball	256
 4. DISSENY DE LA RECERCA	 265
Introducció	265
4.1. Consideracions prèvies	266

4.2. Punt de partida	268
4.2.1. L'estat de la qüestió a partir d'un repàs a la bibliografia	268
4.2.2. Experiència professional i observació directa	271
4.3. Abast de l'estudi i tècniques i fonts d'informació per a la recerca	273
4.3.1. Dades estadístiques	275
4.3.2. Materials generats per sindicats i per organitzacions empresarials	276
4.3.3. Enquestes	276
4.3.4. Entrevistes	279
4.4. Plantejament metodològic	282
4.4.1. Primera hipòtesi	282
4.4.2. Segona hipòtesi	301
4.4.3. Tercera hipòtesi	306
4.4.4. Quarta hipòtesi	308
4.5. Els tres sectors d'activitat: construcció, hostaleria i sanitat	309
4.5.1. La construcció	309
4.5.2. L'hostaleria	315
4.5.3. La sanitat	322
ANNEX A.4	331
5. RESULTATS DE L'ESTUDI	341
Introducció	341
5.1. Primera hipòtesi	342
5.1.1. Associació entre segments laborals i estratègies empresarials i/o demanda de treball	359
5.1.2. Associació entre segments laborals i oferta de treball	367
5.1.3. Associació entre segments laborals i aspectes institucionals	375
5.1.4. Estratègies empresarials i segmentació laboral	378
5.1.5. Externalització en les estratègies empresarials i segmentació laboral	382
Conclusions respecte a la primera hipòtesi	395
5.2. Segona hipòtesi	397
Conclusions respecte a la segona hipòtesi	426
5.3. Tercera hipòtesi	428

Conclusions respecte a la tercera hipòtesi	447
5.4. Quarta hipòtesi	448
Conclusions respecte a la quarta hipòtesi	463
ANNEX A.5	465
6. CONCLUSIONS DE L'ESTUDI	529
Estat de la qüestió: abast i límits de les relacions laborals tradicionals	529
Hipòtesis de treball i principals resultats obtinguts	534
Algunes reflexions crítiques sobre l'abast de la recerca	546
Interrogants finals i possibles línies de recerca	556
7. BIBLIOGRAFIA UTILITZADA	567
RELACIÓ D'ESQUEMES, GRÀFICS, TAULES, ANNEXOS I DIBUIXOS	617
Esquemes	617
Gràfics	618
Taules	620
Annex A.2: gràfics i taules	624
Annex A.4: esquemes i taules	625
Annex A.5: annexos	626
Dibuixos	627
SIGLES UTILITZADES	628

1. JUSTIFICACIÓ I OBJECTIU DE L'ESTUDI

‘Se le ideologie del lavoro hanno consentito ai lavoratori di accettare la realtà dell'industria in nome di una autonoma etica del lavoro, le utopie del lavoro hanno dunque consentito loro di guardare al di là della società industriale, in nome di una autonoma visione del lavoro’ (Accornero, 1988a: 232).

‘¿Por qué los ciudadanos de un país democrático avanzado deberían preocuparse por el gobierno interno de las empresas? Mejor sería formular la pregunta así: ¿Cómo es posible que no se preocupen de eso? [...] ¿Qué otro gobierno tiene tantas consecuencias para la vida diaria como el gobierno de los lugares en donde se trabaja? ¿En qué otro sitio podría el despotismo hacer sentir sus efectos más insidiosamente?’ (Dahl, 1992: 392-393).

Introducció

Amb aquest estudi em plantejo analitzar alguns canvis importants que tenen lloc en el sí de les relacions socials de treball, canvis que prenen cos en les darreres dècades o anys del segle XX, i que contrasten o es distancien en relació a les normes de referència de l'anomenada època d'or de les relacions laborals. La literatura al respecte és molt àmplia, com acostumen a merèixer situacions especials de canvis. En concret, em referiré a la segmentació dels mercats de treball, entenent que aquest és un aspecte central en la configuració de les relacions laborals, dels seus actors, de les relacions entre els mateixos i dels resultats de les interrelacions. Em referiré en particular al fet que la segmentació dels mercats de treball no es pot entendre com un resultat causal o d'evolucions històriques naturals; contràriament, la segmentació dels mercats de treball s'explica a partir de la confluència de forces socials, entre les quals destaco a sectors empresarials. És a dir, tractaré com determinades estratègies empresarials són part explicativa, no única però sí determinant, de les situacions de canvi al respecte, essent clau en aquestes estratègies empresarials la finalitat de guanyar control sobre els processos productius en la seva complexitat.

D'altra banda, la segmentació dels mercats de treball té transcendència en la conformació dels actors en les relacions laborals, en les seves interrelacions i en els

resultats d'aquestes interrelacions. Són aspectes que analitzaré en la vessant dels treballadors, en particular pel que fa a les implicacions en els nivells d'actuació individual i col·lectiva, també en l'acció dels sindicats, introduint una distinció, que entenc cabdal, entre acció inclusiva i acció exclusiva o corporativa. Aquest conjunt d'aspectes assenyalats em serviran per mostrar com certs paràmetres habituals en les anàlisis de les relacions laborals tradicionals perden valor interpretatiu en els contextos actuals del canvi de segle.

L'estudi s'estructura i presenta de la següent forma. En el present capítol, justifico l'objectiu de l'estudi. En el capítol 2 ofereixo el marc teòric, que em serveix per a l'exposició de les hipòtesis de treball, que ocupen el capítol següent. En el capítol 4 explico els aspectes metodològics, tècniques d'anàlisi i fonts d'informació que em serveixen per contrastar les hipòtesis plantejades. El capítol 5 el dedico a la contrastació de les hipòtesis, mentre en el capítol 6 situo les conclusions i reflexions finals que em són suggerides per l'estudi. Els capítols 2, 4 i 5 s'acompanyen d'annexos, que inclouen esquemes, taules i gràfics que complementen els continguts dels respectius capítols. Finalment, recullo també la bibliografia que m'ha servit per a la preparació d'aquest estudi. Al final d'aquest capítol explico amb més de detall cadascuna de les parts que componen el treball.

El per què de l'estudi

Les relacions socials a l'empresa, a l'entorn del treball i de l'ocupació, constitueixen un camp d'estudi que ofereix un atractiu especial. Són un espai quotidià important en la vida de les persones i són un espai estructurador de la societat, per la qual cosa no ha de sorprendre que els pares de la sociologia (Marx, Durkheim, Weber) li dediquessin la major atenció.

A l'entorn de les relacions socials a l'empresa han sorgit nombroses disciplines o especialitzacions en el camp de la sociologia, al llarg del segle XX. Així, la sociologia de l'empresa o industrial, la sociologia del treball, la sociologia de l'organització, la sociologia de les professions, la sociologia de les ocupacions o la sociologia de les relacions laborals, per assenyalar les més reconegudes. No sempre els camps d'estudi

d'aquestes disciplines són ben delimitats, derivant sovint els propis espais, més que de requeriments epistemològics, de posicionaments, valors i tradicions, aquestes darreres amb notoris arrelaments nacionals¹.

L'estudi de les relacions socials a l'empresa, d'altra banda, manté fortes connexions amb altres disciplines de les ciències socials, com són l'economia, la psicologia social, l'antropologia o la història, també el dret; tot i que en l'àmbit acadèmic i en la investigació la situació més habitual sigui la manca o molt dèbil connectivitat entre unes i altres disciplines².

I com no podia ser d'altra manera, els debats i enfocaments epistemològics presents en la sociologia, es donen també en el camp que ens ocupa. És així ja que en un i altre ens referim al coneixement de fets socials, com són actituds, comportament i relacions socials de persones socialment situades, funcionament de grups i d'organitzacions i les seves interrelacions. És fàcil també constatar que els conceptes bàsics emprats en l'estudi de les relacions socials a l'empresa són els habituals també en sociologia més en general: acció individual, acció col·lectiva, interacció, organització, jerarquia, valors, normes socials, actituds i preferències de les persones, gènere, ètnia, formació d'identitats, representacions socials, hàbits, tradicions i institucions, simbolisme, cultura i subcultura, recursos, poder, mobilització, negociació, conflicte, estatus, classe social, treball, divisió del treball, entre altres.

Hyman (1994a: 3) manté que no es disposa d'una sistematització teòrica prou desenvolupada que permeti parlar de les relacions laborals com una disciplina diferenciada, amb el seu propi aparell teòric i conceptual. Contràriament, apunta, les relacions laborals són un camp d'estudi en el que s'hi poden aplicar, integrar i sotmetre a prova una varietat de perspectives disciplinàries³. Possiblement, però, la qüestió recau

¹ Vegi's al respecte Castillo (2000).

² És àmpliament acceptat en el món acadèmic que l'especificitat del coneixement sociològic, com també de qualsevol ciència social, no ha de ser contradictori amb el caràcter pluridisciplinari del coneixement. No obstant, pocs equips d'investigació superen el dilema precedent. No només les tradicions, els valors i el llenguatge, també els sistemes organitzatius acadèmics en dificulten el contrast i l'aproximació pluridisciplinària (Mills, 1992: 171 i ss.). Per a les diferències pel que es refereix a conceptes utilitzats entre economistes i sociòlegs, que en alguns casos en dificulten la comunicació, vegi's, per exemple, Michon i Segrestin (1993).

³ Tilly i Tilly (1998: 70) fan extensiva la inexistència d'una teoria satisfactòria al conjunt dels estudis del treball, de les interaccions i de les relacions socials que en ell s'esdevenen. Més eclèctica encara és la posició de Baglioni (1998: 17-18), per a qui les diferències entre els sistemes nacionals de relacions

en què, com afirma Elster, en el camp de les relacions laborals, com en les ciències socials, en els moments actuals no es pot aspirar més que a generalitzacions inductives estretament aferrades als fenòmens socials, poc més enllà de l'estudi fenomenològic de mecanismes (1997: 107).

Com afirmen Bain i Clegg⁴, una part substancial dels estudis sobre relacions laborals és bàsicament descriptiva, amb escasses referències a hipòtesis a contrastar. D'aquí que es pugui dir, d'acord amb Hirsch *et al.* (1987), que la incapacitat d'abstraure i anar més enllà de les dades porti simplement a una narrativa.

Entre els estudiosos de les relacions laborals hi ha ampli consens que no és fins l'any 1958⁵, amb la publicació del *Industrial Relations Systems*, de John T. Dunlop, quan es disposa d'una primera i sòlida sistematització teòrica, que consisteix, bàsicament, en una aplicació de les teories funcionalistes parsonianes a l'estudi de les relacions de treball⁶. L'anàlisi de Dunlop és reprès per Flanders, essent en aquests aspectes ambdós autors de cabdal importància pels seus intents, pioners, de donar unitat teòrica i precisió a l'estudi de les relacions laborals (Hyman, 1981: 21). Sobretot Dunlop, però també Flanders, parteixen d'una perspectiva holística i, com apunta Hyman, conservadora. Pel que respecta a la primera qüestió, la perspectiva holística, aquesta s'imposa a través del paper central adjudicat en el sistema de relacions laborals a la ideologia per part de Dunlop⁷, o a les normes socials i a les 'necessitats institucionals' i valors per part de

laborals i sobretot les profundes i recurrents transformacions en la regulació de les relacions d'ocupació i en els processos de treball, fan que no sigui possible disposar d'una teoria amb elevada capacitat explicativa per a un conjunt de situacions tan extremadament variades, que parteixen des dels inicis del capitalisme i que arriben fins els complexos problemes de les societats més avançades. Contràriament, per a Kelly (1998: 18) el camp de les relacions laborals no està tan desproveït de teoria com s'acostuma a afirmar, ja que es disposa d'un cos teòric que inclou des de la teoria de sistemes de Dunlop, la teoria de l'elecció estratègica de Kochan, Katz i McKersie, les anàlisis marxistes i diverses teories de rang intermedi en el sentit de Merton (1980).

⁴ Recollit de Kelly (1998: 15).

⁵ Ackers i Wilkinson (2005: 446) situen quatre anys abans, el 1954, amb la publicació del text *The System of Industrial Relations in Great Britain: Its History, Law and Institutions* de Flanders i Clegg, el naixement de les relacions laborals com una disciplina que dona peu a l'Escola d'Oxford.

⁶ Poole analitza els profunds vincles de les tesis de Dunlop amb les de Parsons, pel que fa a la interpretació de sistema social, l'ordre que es resol per la via de la formulació de normes, la concepció del poder aliè a les relacions entre individus o grups, etc. (1991: 43-82). I també analitza la relació de Flanders amb Durkheim, que es manifesta en quatre grans aspectes: a) la importància de l'ètica, els valors i la justícia social; b) la divisió del treball com força cardinal que modela els processos d'evolució social; c) els problemes que ocasiona l'anomia i la divisió forçosa del treball en les actituds i en la conducta sindical; i d) la relació entre l'individu, les corporacions i l'estat (1991: 83-117).

⁷ Dunlop defineix de forma contundent allò què entén per ideologia i quina és la seva funció en el sistema de relacions laborals, que expressa en els següents termes:

Flanders⁸. Pel que fa al conservadorisme, aquest queda reflectit en l'interès posat tant per Dunlop com per Flanders en la qüestió de com es controla el conflicte, més que en les causes i en els processos a través dels quals es generen els desacords i els conflictes (Hyman 1981: 21). Això porta a ambdós autors a no contemplar en les seves anàlisis aspectes com l'estructura de la propietat, el control, el poder, l'estructura social, que consideren tots ells com elements externs en l'estudi de les relacions laborals.

Una perspectiva funcionalista, holística, ha atret també l'atenció d'aquells estudiosos i disciplines més ancorades en la perspectiva *managerial*, hereues de la tradició unitarista de Dunlop. Així, els estudis que es defineixen genèricament de gestió de recursos humans⁹ adopten una perspectiva essencialment funcionalista, que es sol representar amb la repetida imatge de l'empresa com un vaixell en el que cada individu assumeix o ha d'assumir unes funcions, de cara a una bona navegació o èxit del projecte¹⁰. Les compensacions pels esforços de cadascú, en forma de salaris, ascensos, reconeixement o altres, vindran determinades per l'aportació de cada individu a l'empresa, segons la

'La ideología del sistema de relaciones industriales es un cuerpo de ideas comunes que define el papel y el lugar de cada actor y que define las ideas de cada actor con respecto al cargo y función de los demás actores del sistema. La ideología o filosofía de un sistema estable comporta una congruencia o compatibilidad entre estas perspectivas y el resto del sistema' (1978: 38).

Des de la seva perspectiva funcionalista, la ideologia contribueix al consens natural entre els actors socials i a mantenir la unitat del sistema.

⁸ Flanders dóna una funció molt rellevant en el seu model de relacions laborals tant als valors com les que anomena 'necessitats institucionals'. Per exemple, explica com les idees del *laissez-faire*, del valor concedit a l'autonomia, són principis que impregnen el model britànic, al qual dóna el qualificatiu de '*free*' *collective bargaining* (1970: 100-101). D'altra banda, per al mateix Flanders,

'The institutional needs of trade unions, as upheld by their bureaucracy, circumscribe their political aim, regardless of their individual members' view on politics. Although these needs do not determine their aims, they set lower and upper limits to them' (1970: 30).

⁹ La gestió de recursos humans, tot i ser la menys teòrica de les teories de les relacions laborals, pel seu caràcter eminentment descriptiu (molt d'ell de baixa qualitat, atenent a Guest *et al.*, 2003) i normatiu, a excepció feta d'alguns estudis sobre el comportament humà, acostuma a presentar-se com alternativa a les relacions laborals. Mentre la teoria de les relacions laborals s'adaptaria a l'empresa industrial fordista, la gestió de recursos humans seria d'aplicació a la nova empresa postfordista. Algun autor, com Negrelli (1998), proposa unir els termes 'relacions laborals' i 'gestió de recursos humans' com expressius, conjuntament, de les noves tendències en relacions socials a les empreses: segons aquest autor, la gestió de recursos humans complementa, no substitueix, a les relacions laborals, entenen que aquestes darreres es defineixen per la participació dels sindicats. Per la seva banda, es deu a autors anglosaxons, sobretot nord-americans, molts d'ells de tradició institucionalista, com Thomas A. Kochan, Harry C. Katz, Paul Osterman, Robert B. McKersie, Stephen Wood, Casey Ichniowski, William K. Roche, Richard Locke, Michael Piore, John Storey, entre altres, l'esforç d'aportar solidesa teòrica a la gestió de recursos humans, alhora que de desvincular-la d'una perspectiva estrictament *managerial*. Entenc que, d'acord amb Ackers i Wilkinson (2005), la desatenció per part dels estudis de relacions laborals a la gestió de la mà d'obra ha donat peu al fet que les teories de gestió de recursos humans ocupessin aquests espais.

¹⁰ Amb resultats interessants, Geare *et al.* (2006) constaten, a partir d'una enquesta a directius, com aquests mentre reconeixen una naturalesa pluralista a les relacions laborals en la societat, opten per una visió unitarista quan es refereixen a la pròpia empresa, segurament per persuadir-se i persuadir en aquest sentit en el seu àmbit més pròxim.

tradicció meritocràtica¹¹. Punt bàsic de referència en aquestes perspectives és la consideració del comportament humà com un dels factors determinants de la competitivitat de les empreses; la gestió estratègica de recursos humans passa a ser un dels components bàsics de la gestió empresarial¹², en un context marcat per una accentuada competitivitat, grans incerteses i fluctuacions de l'entorn econòmic. Des d'aquestes perspectives, qüestions com el poder, el sistema polític i econòmic o l'acció col·lectiva són alienes o externes a l'empresa¹³ i a les relacions socials internes, a les quals no els queda més marge que una adaptació constant a restriccions externes, que bàsicament s'entenen d'ordre tecnològic o del mercat¹⁴.

En aquests darrers aspectes hi ha una certa coincidència amb Kochan, Katz i McKersie (1993), en la seva important obra *La transformación de las relaciones laborales en Estados Unidos*. Per a aquests autors l'elecció estratègica dels actors socials en les relacions laborals ve condicionada per l'entorn i els canvis que en ell tenen lloc (en el mercat de treball, en les característiques i mentalitat de la mà d'obra, en els mercats de la producció, en la tecnologia i en les polítiques governamentals)¹⁵ i filtrat per la

¹¹ Les identitats comunitàries o de classe estan absents en els estudis de gestió de recursos humans. En contrast, es contempla com un aspecte central la identitat o identificació del treballador amb l'empresa i amb el projecte que aquesta representa, amb la qual cosa es pot dir que aquesta perspectiva fa un salt inexplicat de l'individualisme a l'unitarisme.

¹² Val a dir que, com exposen Guest (2002) i Grant i Shields (2002), com també Hyman (2001b), les teories de gestió de recursos humans posen l'èmfasi en els recursos no en els humans: en general els treballadors són contemplats com un mer recurs, passius receptors de les decisions empresarials. No és casual que, com apunten Kessler *et al.* (2004: 529), les pràctiques de gestió de recursos humans, amb la retòrica que les acompanya, tingui més a veure amb l'exercici de control empresarial que en estendre l'autonomia entre els treballadors.

¹³ Un repàs a manuals de gestió de recursos humans mostra com el poder o els sindicats, per citar només aquests dos aspectes, en són totalment o gairebé absents. Així, per exemple, en un dels manuals clàssics utilitzats a Espanya, de Dolan *et al.* (1999), en cap moment es fa referència al poder, mentre als sindicats es dediquen unes poques línies; poc menys espai hi dediquen Davis i Newstrom (1999) en el seu text. Més sorprenent encara és el manual coordinat per Leal (1999), que només fa referència a les relacions laborals en el títol, i els sindicats hi són totalment desconeguts. Vegi's al respecte Boltanski i Chiapello (2001), que fan una anàlisi exhaustiva de textos de gestió de recursos humans.

¹⁴ No obstant aquestes deficiències i que la gestió de recursos humans rarament es doni a la pràctica quotidiana tal com és habitualment plantejada en els manuals, Bacon (2003) considera que és el repte més important sorgit en els darrers anys en el camp teòric per a les relacions laborals com disciplina, atès que, amb l'estudi de les relacions entre individu i organització, comporta un canvi d'aproximació des de la sociologia a la psicologia.

¹⁵ Així, assenyalen que,

'No es que los cambios en el mercado del trabajo y de la producción tengan efectos *independientes* ni que actúen en la forma única y determinista. Lo que nosotros creemos es que las fuerzas del mercado pusieron en marcha una serie de respuestas de los empresarios y de los sindicatos' (Kochan *et al.*, 1993: 36).

mentalitat o conviccions d'aquells que prenen les decisions¹⁶. Així, doncs, estratègia i valors es situen en el centre de l'anàlisi de les relacions laborals per part d'aquests autors, mentre l'entorn n'és un fort condicionant extern. Atès que consideren que des de 1960 els sindicats i la política governamental han mostrat dificultats d'adaptació als canvis de l'entorn, contràriament als empresaris, situen a aquests darrers en el centre de la seva anàlisi¹⁷. Així,

‘Nuestra conclusión principal es que los empresarios se adaptaron a los cambios del mercado de trabajo y de la producción en el período posterior a 1960 y lo hicieron de tal forma que redujeron su vulnerabilidad al sindicalismo, mientras que los sindicatos y la política gubernamental se mantuvieron inmóviles en el modelo de negociación colectiva del *New Deal*’ (Kochan *et al.*, 1993: 26-37).

En definitiva, per a Kochan *et al.* els canvis en l'entorn de l'empresa han induït als empresaris nord-americans a portar a terme una significativa reestructuració econòmica i organitzativa entre els anys 1960 i 1980, la qual cosa explica, al seu torn, els canvis registrats en el sistema de relacions laborals. Tot i l'interès que suposa l'èmfasi d'aquests autors en el protagonisme dels empresaris com actors actius i claus en les relacions laborals, l'estratègia d'aquests s'entén fonamentalment adaptativa als canvis que tenen lloc en el seu entorn. L'entorn, doncs, apareix com variable independent en el seu model, aspecte que qüestionaré més endavant. D'interès és també la distinció que introdueixen entre tres nivells en els que tenen lloc les activitats i interrelacions entre empresaris, treballadors i organitzacions governamentals: en el nivell superior hi trobem les decisions estratègiques, en el nivell intermedi la negociació col·lectiva o formulació de polítiques de personal, mentre el nivell inferior, que correspon al lloc de treball. Aquesta distinció de nivells és d'interès ja que permet ampliar les perspectives d'anàlisi més tradicionals, més limitades al respecte, alhora que permet analitzar els canvis en els diferents nivells i les interrelacions entre les activitats que es donen en cadascun d'ells. Per als autors, aquesta distinció ajuda a identificar i explicar les aparents incoherències i

¹⁶ Poole (1993) també situa l'estratègia en el centre de la teorització de les relacions laborals. El concepte d'estratègia implica una racionalització i un càlcul en la configuració de les decisions per part dels actors socials.

¹⁷ Una aportació interessant de Kochan, Katz i McKersie és la consideració que els empresaris deixen de ser mers receptors, que es limiten a reaccionar davant les reivindicacions, pressions i iniciatives dels sindicats. D'aquesta forma, la seva anàlisi obre la porta a l'estudi dels empresaris com actors protagonistes en relacions laborals, actors proactius, que adopten iniciatives i estratègies que alteren profundament les relacions laborals tradicionals (Kochan *et al.*, 1993: 31 i 32). Aquest serà un aspecte clau que tindrà present en aquest treball.

contradiccions en les estratègies i pràctiques dels actors socials en uns i altres nivells de les relacions laborals.

La perspectiva d'estudi marxista, que rep un impuls important, especialment a Gran Bretanya, després dels amplis moviments de protesta social de finals de la dècada dels 60 (Ackers i Wilkinson, 2005: 449), rebutja l'anàlisi dels autors funcionalistes, oposant-se a la visió conservadora d'aquests. Aportacions fonamentals que es deuen a autors marxistes són la consideració de l'intercanvi desigual entre treball i capital (Marx, 1971), la distinció entre treball i força de treball¹⁸, i derivat del precedent, la naturalesa del contracte de treball¹⁹, la naturalesa del conflicte²⁰ i el valor estratègic del control en l'organització i la política empresarial²¹. Però la tradició marxista tendeix a derivar també cap a una visió holística²²: les posicions que ocupen els individus en el procés de treball són determinants en les actituds i comportaments, per tant, en l'acció social i en les relacions socials. Uns individus, d'altra banda i de forma similar a com fan el conjunt de perspectives d'anàlisi de les relacions laborals, desproveïts de sexe, edat, classe, ètnia o biografia. Com apunta Giddens (1998: 91) comentant a Marx, tot i que les circumstàncies socials en què tenen lloc les activitats de les persones condicionen la percepció que aquestes tenen del món on viuen, són les idees de la classe dominant les que prevalen en cada moment històric. D'aquí se'n deriven varies implicacions: d'una banda, les molt debatudes i poc clarament definides en la tradició marxista, relacions entre superestructura (ideologia) i infraestructura (base material, relacions de producció)²³; i d'altra banda, la distinció, poc treballada pel mateix Marx (1974: 257),

¹⁸ Sobre la distinció entre força de treball i treball, vegi's Marx (1971: 120 i ss.) i el primer capítol de Braverman (1974: 45-58).

¹⁹ Vegi's Hyman (1981), Edwards (1983) i Recio (1988).

²⁰ Vegi's Edwards (1983).

²¹ Vegi's Braverman (1974), Gintis (1983), Berger i Offe (1992) i Prieto (1989 i 1994).

²² Alguns autors marxistes (de l'anomenat marxisme analític) es distancien clarament dels posicionaments holístics. Un dels autors possiblement més emblemàtic al respecte és Jon Elster, que adopta plena i radicalment la perspectiva de l'individualisme metodològic (Méndez-Vigo, 1996: 112). Des d'aquesta perspectiva, Elster ha dedicat gran part de la seva obra a analitzar el comportament del individu i el significat i límits de la racionalitat, com també els fonaments de la cooperació en l'acció col·lectiva. Vegi's especialment Elster (1990a: 43-67, 1990b: 127-132 i 1997: 24-28).

²³ Aquestes relacions han merescut nombroses crítiques, sobretot en les seves versions més simplificades, com són la d'alguns autors estructuralistes francesos. El següent paràgraf és suficientment il·lustratiu al respecte:

‘La estructura de las relaciones de producción determina *lugares y funciones* que son ocupados y asumidos por agentes de la producción, que no son jamás sino los ocupantes de estos lugares, en la medida en que son los “portadores” de estas funciones. Los verdaderos “sujetos” (en el sentido de sujetos constituyentes del proceso) no son, por lo tanto, estos ocupantes ni sus funcionarios, no son, contrariamente a todas las apariencias, a las “evidencias” de lo “dado” de la antropología ingenua, los “individuos concretos”, los “hombres reales”, sino la definición y la distribución de

entre classe social en sí i classe social per a sí, és a dir, classe social que pren consciència de la seva situació de classe, la qual cosa li permet ser actor en el conflicte social. Miguélez *et al.* (1997: 129) conclouen, referint-se a l'escola marxista, que la relació entre estructura i acció és pobre i insuficientment teoritzada per un excés de pes estructural, estructuralisme que no deixa lloc en l'anàlisi a la importància de l'acció humana, com posa de manifest el text d'Althusser i Balibar citat en nota 23 d'aquest apartat. Aquesta conclusió porta a Miguélez *et al.* a emfatitzar la vida quotidiana com una perspectiva de relació entre la persona i les bases estructurals; perspectiva que ha de permetre relacionar l'àmbit subjectiu amb el col·lectiu²⁴.

Una altra gran perspectiva d'estudi, important en el camp de les relacions laborals, és la que es defineix com pluralista, coneguda també per Escola d'Oxford, en la que es poden incloure autors tan diversos, com Flanders, Clegg o, de forma més remota, Fox²⁵. De fet, com apunta Hyman²⁶, el pluralisme no aporta un cos homogeni d'anàlisis i prescripcions; contràriament, les seves aportacions mostren una diversitat d'arrels disciplinàries, de diversitat conceptual i interpretativa. En tot cas, es poden anotar com importants referències transversals de l'escola pluralista l'adopció de la diversitat d'interessos en l'àmbit del treball com punt de partida i l'èmfasi en la negociació col·lectiva com a procediment de resolució dels conflictes. La formació dels interessos que entren en les relacions laborals no és explicada per aquests autors, que es remeten a la seva constatació empírica; o bé, com en el cas de Clegg, a identificar-los a partir d'aquells que són definits i explicitats en els processos de negociació col·lectiva (Kelly,

estos lugares y de estas funciones. Los verdaderos sujetos son estos definidores y esos distribuidores: las relaciones de producción (y las relaciones sociales políticas e ideológicas)' (Althusser i Balibar, 1969: 194; la cursiva és de l'original).

Per a una anàlisi crítica del pensament estructuralista d'Althusser, vegi's Thompson (1981).

²⁴ De fet, aquest és un dels aspectes avui controvertits en sociologia. Per a Giddens (2001: 714), la relació entre l'acció humana i l'estructura social és un dels quatre grans dilemes bàsics de la sociologia. Com es conegut, Giddens ho interpreta a partir del concepte d'estructuració: les nostres activitats estructuren, donen forma, al món social que ens envolta, al mateix temps, que som estructurats per aquest (2001: 32). Com explica Baert (2001: 135), la teoria de l'estructuració de Giddens resulta especialment apropiada per explicar les rutines de la vida quotidiana, en posar èmfasi en el coneixement tàcit i la consciència pràctica com a mitjans de reproducció de la societat. Un altre autor de referència al respecte és Bourdieu, amb el concepte d'*habitus*, amb el qual dóna a entendre el conjunt de disposicions adquirides, a manera de subjectivitats socialitzades que donen lloc a estructures incorporades, que donen sentit pràctic a les actuacions dels sers humans; concepte que es complementa amb el de *campus* o espais de la vida social on tenen lloc les estratègies humanes (Bourdieu, 1994 i 2003).

²⁵ De fet, Fox a diferència dels autors pluralistes tradicionals, situa el poder en el centre de la seva anàlisi de les relacions laborals. Fox s'allunya així de posicions durkheimianes i considera que la negociació col·lectiva implica relacions de poder i, per tant, tensions al mateix temps que pot comportar desordre (1971: 176 i ss.). Vegi's també, al respecte, Poole (1991).

²⁶ Recollit de Poole (1991: 120).

1998: 6). Les dues principals crítiques que s'acostuma a formular a l'escola pluralista, com apunta Martín Artiles (2003a), són l'excessiu èmfasi en la idea d'estabilitat i contenció del conflicte per mitjà de les normes, obviant els processos que generen el conflicte; i l'excessiva atenció a les normes de procediment, en detriment d'aspectes com el control del treball i la naturalesa de les relacions desiguals entre treballadors i empresaris. A aquestes dues crítiques s'hi pot afegir la que aporta McCabe (2000: 936): el pluralisme en relacions laborals falla en explicar per què els empresaris segueixen exercint formes de poder repressives; la qual cosa mostra que les organitzacions no són simples coalicions d'interessos que lluiten des de la respectiva posició.

Convé destacar també les aportacions a l'entorn del que es coneix com corporativisme, tot i que possiblement es tracti de teories d'abast més limitat que les precedents. Schmitter i Lehmbruch (1979) i Lehmbruch i Schmitter (1982), analitzant els sistemes de relacions laborals centreeuropeus dels anys 60 i 70, vinculen els sistemes de relacions laborals amb la societat moderna, i més concretament, amb els seus sistemes polítics i econòmics: les complexitats de les societats modernes limiten la seva governabilitat quan es porta a terme a través dels procediments democràtics tradicionals, això és, partits polítics, parlament, etc. En aquests contextos, el corporativisme es presenta com una via de solució, en donar peu a un protagonisme polític dels actors socials convencionals de les relacions laborals, que intervenen com organitzacions intermediàries d'interessos²⁷. Entre aquests actors socials s'estableix, segons Pizzorno,

²⁷ Streeck i Schmitter (1985) destaquen l'emergència als països occidentals en els anys 60 i 70 d'un sistema de negociació d'interessos i polítiques de concertació basat en un ordre corporatiu - associatiu: les associacions intermediàries d'interessos assumeixen una funció d'ordre social, que no pot garantir un estat burocràtic, ni un mercat orientat a la competitivitat, ni una comunitat guiada per la solidaritat espontània. Per a aquests autors, la concertació organitzada aporta un complement de legitimitat a l'estat, proveeix de bens necessaris per al mercat i disposa d'autoritat que manca a la comunitat o de solidaritat espontània. Schmitter (1982: 262-263), per la seva banda, presenta el corporativisme com un paradigma alternatiu al pluralisme, que permet descriure i analitzar el paper de les organitzacions intermediàries d'interessos en la vida política en les democràcies occidentals. Defineix set elements característics d'aquest paradigma:

1. L'existència de monopoli de representació d'interessos.
2. Les associacions són organitzacions jeràrquiques, que coordinen les activitats del conjunt de sectors econòmics i/o de classes socials.
3. L'afiliació a les associacions no és sempre del tot voluntària; existeixen procediments *de facto* o *de jure* per vincular els membres a l'associació i prevenir la formació de competidors.
4. Les associacions d'interessos no són meres receptores dels interessos dels seus membres, sinó que juguen un paper actiu en la identificació i la formació d'aquests interessos.
5. Les associacions d'interessos no es limiten a transmetre les preferències dels seus membres, sinó que governen el comportament dels seus membres.

un intercanvi polític; això és, un intercanvi de beneficis per ordre social, consens o recolzament (1991: 384-385).

Com he dit, el corporativisme és una teoria d'abast limitat, més interessada en explicar l'aparició, existència i fortalesa de la concertació social centralitzada en determinants contexts, que explicativa de les relacions socials a l'empresa²⁸. En efecte, un punt dèbil d'aquestes teoritzacions, molt centrades en l'àmbit macro, és la manca d'atenció als vincles entre els nivells micro i macro, entre la persona i el col·lectiu, entre lloc de treball, empresa i àmbits superiors. No es contempla que sindicats i organitzacions empresarials més enllà de meres organitzacions intermediàries d'interessos, són organitzacions amb els seus problemes organitzatius de govern, de presa de decisions, de participació dels seus membres (Offe i Wiesenthal, 1992; Huiskamp, 1995) i sotmeses a influències culturals.

En major o menor contrast amb les perspectives teòriques precedents, altres autors han fet aportacions a l'estudi de les relacions laborals, amb explicacions sobre alguns dels seus elements constituents. Possiblement una de les aportacions més significatives recaigui en l'estudi sobre els determinants de l'acció col·lectiva, un dels eixos centrals de les relacions laborals. Una de les referències inicials bàsiques al respecte és l'aportació d'Olson. En el seu llibre *The Logic of Collective Action*, publicat l'any 1965, situa el problema de l'acció col·lectiva en el pla d'un conflicte entre racionalitat individual i racionalitat col·lectiva, amb la qual cosa introdueix una visió utilitarista i individualista²⁹, perspectiva d'anàlisi fins aleshores poc habitual en els estudis de les relacions laborals. Olson (1992) parteix de dues premisses: la primera és que les organitzacions solen proporcionar bens públics; això és, bens que per les seves característiques no poden ser negats a altres membres del grup o col·lectivitat. I la

6. L'estat no necessàriament és el camp de conflicte dels interessos o un grup d'interès, però intervé activament definint, encoratjant, regulant, desanimant, reprimint les activitats de les associacions.

7. Les associacions d'interessos no són sempre entitats autònomes que fan pressió a l'estat; poden participar a través de canals institucionals i entrar a ser responsables de la formació de les polítiques públiques, com també de la seva implantació.

²⁸ La bibliografia sobre corporativisme és molt abundant. A més dels textos abans citats, vegi's les recopilacions d'Espina (1991) i Goldthorpe (1991), entre altres.

²⁹ Com recorda Hirschman (1986), Mancur Olson proclama les seves teories basades en l'individu racional i utilitarista i sobre la impossibilitat de l'acció col·lectiva dels grans grups paradoxalment just quan en els països occidentals inicia una onada sense precedents de mobilitzacions socials. D'aquí que, molt acertadament, Hirschman pot retreure a Olson que els seus agents són enginyosos i eficients, però no tenen història.

segona, és que una persona decideix entrar a formar part d'una organització o grup quan considera que els beneficis que en rep superen els costos de la participació³⁰.

Els plantejaments d'Olson són una referència en els debats teòrics més recents en els estudis sobre relacions laborals. Com és obvi, han rebut algunes adhesions i sòlides crítiques. Així, per exemple, per a Taylor la majoria de les accions col·lectives –sobretot quan es tracta de grups reduïts– confirmen les teories de l'acció racional³¹ (1991: 132). Kelly (1998: 66 i ss.) oposa a Olson el fet que no contempli ni les identitats ni els interessos de grup dins de les organitzacions³², dos aspectes que són fonamentals de cara a entendre el comportament dels grups. Tampoc l'evidència empírica confirma que l'obligatorietat³³ sigui el fonament que permet sobreviure a les grans organitzacions³⁴. I d'altra banda, com mostren varis estudis, la decisió d'afiliar-se acostuma a ser

³⁰ Aquestes dues premisses li permeten arribar a diverses conclusions, de les que destaco les dues següents:

- En les organitzacions àmplies, la contribució d'una persona a la mateixa no comporta diferències perceptibles per al conjunt i per a cadascun dels seus membres. Per tant, una organització àmplia és concebible sempre que, a més del bé públic, proporcioni incentius selectius o estímuls que permetin tractar de forma diferenciada a qui col·labora de qui no ho fa, i/o es doti de sistemes coactius. Així, Olson explica que els sindicats (referint-se als nord-americans) han sobreviscut gràcies a l'afiliació obligatòria ('*union shop*') i a un recolzament gairebé obligatori de les vagues (1992: 82 i ss.). Quan en una organització gran manquen incentius selectius o els mecanismes d'obligatorietat, per a Olson apareix la figura del *free-rider*, l'individu que s'aprofita de l'esforç realitzat per altres, sense contribuir-hi.
- En els grups reduïts, en canvi, un individu pot estar interessat en participar en l'obtenció d'un bé col·lectiu, encara que aquest individu hagi de suportar una part de la càrrega que suposa la seva obtenció. Això és així en la mesura en què en un grup reduït cada membre obté una part substancial del benefici total pel sol fet que el grup està constituït per poques persones (Olson, 1992: 44). Olson defineix a aquests grups com 'grups privilegiats', atès que tenen una doble avantatge sobre els grans: hi són operatius els incentius econòmics i també els incentius socials: en aquests grups la pressió social indueix als seus membres a treballar per a l'obtenció del bé públic (1992: 71 i ss.).

Pel que fa als grups intermedis, Olson ressalta que es fa difícil realitzar-ne prediccions, ja que en aquests grups, d'una banda l'individu no té prou incentius per contribuir al bé col·lectiu, alhora que la dimensió del grup permet detectar els *free-riders*.

³¹ Però no en tots els casos, atès que el mateix Taylor reconeix que no responen a aquests principis accions com els donatius a associacions grans, la participació en manifestacions de masses o el vot polític.

³² Vegi's al respecte el text clàssic, i demolidor, de Michels (1971) a propòsit dels partits polítics i la llei de ferro de l'oligarquia, sobre els dirigents de les organitzacions i el manteniment de la seva posició de poder.

³³ Per a Kelly (1982: 67), Colin Crouch realitza una aportació més elaborada aplicant la teoria de l'elecció racional a les relacions laborals, la qual cosa li permet presentar uns actors més sofisticats que els d'Olson; però precisament aquesta sofisticació el porta a reconèixer les limitacions de la teoria quan es tracta d'explicar fets com l'afiliació sindical en un context de no obligatorietat.

³⁴ Aquest és el cas, evident, dels sindicats en els països europeus, on no existeix ni ha existit, exceptuades poques excepcions com en el Regne Unit en el passat, la clàusula de '*union shop*', d'afiliació obligatòria per acord entre empresa i sindicat, o la de '*closed shop*', de sindicat únic a l'empresa per acord entre empresari i sindicat.

interdependent: la propensió a afiliar-se tendeix a augmentar quan altres ho fan (Visser, 1994b; Calmfors *et al.*, 2002: 24).

El ràpid recordatori realitzat de les principals perspectives d'estudi de les relacions laborals confirma la ja esmentada opinió de Hyman sobre la manca d'un cos teòric sòlid, entenent per tal una teoria àmpliament explicativa geogràfica i històricament, i predictiva, en els termes que admeten les ciències socials, de les relacions socials a l'empresa, com també, més enllà de l'empresa, de les relacions laborals en els àmbits nacionals i internacional. En canvi, és innegable que es disposa de diverses teories d'abast intermedi, amb camps interpretatius limitats (Edwards, 2005). Com apunta van Ruysseveldt (1995: 7), els marcs analítics elaborats són bàsicament el reflex dels temps en què han estat concebuts; és a dir, són interpretatius de situacions contextuals, més o menys esteses i consolidades en uns espais de temps i geografia. En altres paraules, els coneixements de què es disposa en relacions laborals són sobretot interpretatius del que en aquest treball anomenaré les relacions laborals tradicionals: les relacions laborals d'alguns països occidentals en els anys posteriors a la segona guerra mundial³⁵.

És en aquest sentit que es poden assenyalar dues grans deficiències en relació als estudis de les relacions laborals. La primera té a veure en què la disciplina s'ha superespecialitzat, tendint a aïllar com en gàbia de vidre els seus objectius centrals d'anàlisi³⁶: les empreses són contemplades indiferentment del mercat en què intervenen, de les constriccions que es deriven de les decisions d'accionistes i dels mercats de capitals; i els treballadors manquen de subjectivitat³⁷, són asexuals³⁸, no tenen compromisos familiars ni vincles socials, com tampoc acostuma a merèixer atenció l'edat, l'origen social o ètnic, aspectes que son considerats externs, no essencials per a

³⁵ No es pot oblidar que països com Espanya, Grècia i Portugal escapen en períodes històrics relativament llargs, dels models tradicionals de relacions laborals. Pel que fa a Espanya, els aproximadament 40 anys de dictadura no han permès implantar un sistema de relacions laborals homologable als tradicionals fins ben bé a finals de la dècada dels 70, precisament quan aquests models començaven a mostrar esquerdes en altres països occidentals.

³⁶ Ackers (2002: 4-5) és contundent al respecte: l'estudi de les relacions laborals en els seus plantejaments actuals porta a una subdisciplina acadèmica altament especialitzada, i cada vegada amb menor ressonància en els més amplis debats sobre el futur de les nostres societats. Ackers defensa un neopluralisme, que, hereu de Durkheim, introdueixi l'ètica en les ciències socials i analitzi les relacions d'ocupació no aïllades, sinó en relació a altres problemes i institucions socials (2002: 15-18).

³⁷ Burawoy (1982) presenta una demostració de la importància de la subjectivitat de cara a entendre la dinàmica de les relacions laborals. Vegi's també al respecte, O'Doherty i Willmott (2001).

³⁸ En realitat, tot i que les variables sexe i gènere acostumen a estar absents en les anàlisis, el treballador implícit en els estudis de relacions laborals és home i que respon plenament a l'imaginari col·lectiu del *male breadwinner*. Ho tracto més extensament en l'apartat 2.3.

la comprensió de les relacions socials d'ocupació. En definitiva, com exposa Ackers (2002: 5), es tracta a empreses i a treballadors essencialment com subjectes econòmics atomitzats, i agregables des d'aquesta característica. Aquesta és la gran paradoxa de les perspectives tradicionals en l'anàlisi de les relacions laborals: en el cor d'enfocaments escorats cap a l'holisme s'hi troba una visió extremadament individualista, en el sentit de contemplar als individus sense vincles ni relacions, que recorden l'*homo economicus* de l'economia neoclàssica³⁹.

Relacionat amb el precedent estaria la segona gran deficiència dels estudis de les relacions laborals, a la qual ja he fet al·lusió: la limitació de l'estudi a les seves institucions més visibles⁴⁰; això és, els grans actors col·lectius, el treballador fordista convertit en subjecte universal, el sindicat com treballador col·lectiu, la negociació col·lectiva o encara millor el conveni col·lectiu com representació de l'intercanvi entre empresari i treballador, la vaga identificada com el conflicte col·lectiu, la legislació emanada de l'estat, etc. És a dir, l'edifici de coneixements de les relacions laborals s'ha construït en gran mesura limitat a l'entorn d'unes quantes, tot i que importants, institucions històriques. Institucions que en la mesura que resulten alterades pels canvis que en els darrers anys afecten al cor de l'empresa i de les relacions d'ocupació, posen en qüestió l'actual edifici de coneixements de les relacions laborals (Kochan, 2003: 166).

En efecte, allò que avui es coneix com conjunt d'explicacions i cos de coneixements més habituals en el camp de les relacions laborals, fa referència essencialment a uns models d'empresa i de relacions socials d'ocupació, que en els darrers anys, des de la dècada dels 80, comencen a ser qüestionats. Es tracta de replantejaments en l'àmbit teòric que no són més que el reflex de canvis que s'observen en la realitat social objecte d'estudi. Són aquests canvis els que porten a parlar de crisi o de transformacions en els models tradicionals de relacions laborals; canvis que donen peu a desenvolupaments,

³⁹ En definitiva, des de les relacions laborals s'obvien preguntes del tipus, com arriben les persones al mercat de treball? Amb quines representacions simbòliques, amb quins recursos i restriccions personals i familiars? Com, des d'aquestes càrregues o recursos, les persones interactuen amb companys de feina o amb superiors jeràrquics a l'empresa? Sobre les limitacions al respecte de l'escola marxista, vegi's Carrasco (1999) i Mayordomo (2004); i més concretament amb referència a Braverman, Jódar (1996/97).

⁴⁰ Així ho destaca Beaumont (1990: 13) en relació a la literatura nord-americana i britànica. Greene (2003) va més enllà i resalta com aquesta òptica centrada en les relacions institucionals ha tingut com a conseqüència que les relacions laborals sigui un camp dominat pels homes, negligint el treball de les dones. Vegi's també Kirton (2005) i Holgate *et al.* (2006).

més o menys reeixits, de noves teoritzacions a l'entorn de les relacions socials a l'empresa. Cal incloure aquí les importants reflexions i estudis apareguts en els darrers anys sobre models organitzatius i de divisió del treball adoptats per les empreses o sobre preferències i estratègies empresarials; sobre formes de treball; sobre actituds dels treballadors, relacionades amb característiques personals i familiars o amb la situació contractual o professional; sobre sindicats, estratègies sindicals de mobilització i tendències pel que fa a l'afiliació; sobre negociació col·lectiva, concertació social, corporativisme i noves característiques que apareixen al respecte en les relacions laborals; sobre funcions i formes d'intervenció de l'estat en les relacions laborals; com també els estudis i les teoritzacions sobre gestió de recursos humans, o la molt àmplia literatura anglosaxona – sobretot nord-americana- sobre *high performance*, *high involvement* o altres expressions similars, que contrasten els sistemes tradicionals de gestió empresarial, de caire taylorista i fordista, amb altres emergents, més o menys estesos, que recullen propostes provinents de la gestió de recursos humans.

En general aquests estudis analitzen aspectes de les relacions socials a l'empresa en la perspectiva dels canvis que es constaten respecte dels models tradicionals, introduint sovint explicacions sobre les causes d'aquests canvis i sobre els seus possibles desenvolupaments futurs. La profunditat dels canvis, com també la freqüència en la que es succeeixen, no poden més que portar a la memòria a Baglioni (1998), quan mostra el seu eclecticisme respecte que una teoria de les relacions laborals pugui ser comprensiva d'aquestes profundes i variades transformacions i de la diversitat de situacions que s'observen en el camp de les relacions laborals.

Però, possiblement, evitar els inconvenients apuntats per Baglioni comporti per a les relacions laborals la necessitat de donar un salt epistemològic, d'obrir la disciplina més enllà d'allò que habitualment es reconeix com sistema de relacions laborals. En altres paraules, es tracta d'incorporar plenament a l'anàlisi, no ja com simples factors externs, d'una banda conceptes com família, gènere, ètnia, classe social, edat; i d'altra banda, el mercat, inclòs el mercat de treball, en la seva complexitat.

En aquest *impasse* és situa, dit molt succintament i al meu entendre, l'estudi de les relacions socials a l'empresa en el canvi de segle. Certament, aquests són aspectes que fan de l'estudi de les relacions laborals un camp plenament convuls, d'un gran

dinamisme; ahora, un camp d'estudi de gran interès, d'un atractiu especial, per les àmplies possibilitats, i necessitats, de coneixement que ofereix; un àmbit de coneixement jove, en absolut madur, molt obert, amb grans perspectives i reptes de futur.

La intensitat del procés cognitiu actual en relacions laborals es reflexa en aspectes com l'ampli nombre d'estudis i publicacions que atrau⁴¹; i sobretot crec que són significatives algunes propostes de diàleg interdisciplinari, que eixamplen les perspectives d'anàlisi més tradicionals. En primer terme, diàleg entre les relacions laborals i disciplines o especialitzacions de la sociologia⁴², com la sociologia del treball, de l'educació, del gènere, de les organitzacions, de les migracions, del conflicte. I en segon terme, diàleg des de la sociologia amb el corpus de l'economia⁴³, de les ciències polítiques⁴⁴, de la història⁴⁵, de la psicologia social⁴⁶ i de l'antropologia⁴⁷.

⁴¹ No obstant, si bé es pot reconèixer la situació descrita entre especialistes d'aquest camp, això no treu que, com apunta Martínez Lucio (2006: 205), en l'àmbit més estrictament acadèmic de la sociologia els estudis de les relacions laborals experimentin una marginalització, com també siguin poc atractius entre els estudiants. D'altra banda, també s'ha d'assenyalar l'escassíssim nombre de publicacions sobre relacions laborals en català o en castellà.

⁴² Possiblement una de les línies innovadores de recerca al respecte és l'enfocament societatari de Maurice *et al.* (1987), que amplia l'anàlisi a les interaccions entre persones i treball, sistema formatiu, retribucions, relacions laborals, característiques dels llocs de treball, etc.

⁴³ Aportacions interessants de l'economia són els estudis dels mercats, ja sigui de treball, ja sigui de productes i serveis; dels models d'empresa i les seves transformacions; sobre la globalització econòmica i financera, etc. D'altra banda, cal destacar que des de l'economia també s'ha prestat una atenció més específica a les relacions laborals. Però mentre la sociologia tradicionalment ha contemplat les relacions laborals com l'estudi dels actors i de les relacions que entre ells tenen lloc, així mateix la generació de normes i institucions, des de l'economia s'emfatitza l'estudi del comportament individual dels actors, entesos com actors racionals sotmesos a determinades restriccions (Grimshaw i Rubery, 2003), per analitzar-ne els efectes de les seves interrelacions sobre components d'ordre econòmic, com l'atur o la inflació.

⁴⁴ Pel que fa a la política, els àmbits principals de confluència es situen en l'estudi de la gènesi de l'acció col·lectiva (Olson, 1992), les interferències entre sistema de relacions laborals i sistema polític (Schmitter i Lehbruch, 1979; Schmitter, 1982; Lehbruch i Schmitter, 1982), l'estudi de les organitzacions (Berger, 1988; Schmitter i Streck, 1999) i més recentment en torn del concepte de governabilitat (Scharpf, 2000; Traxler *et al.*, 2001).

⁴⁵ Webb (1990), Thompson (1981 i 1989) i Hobsbawm (1979 i 1987) són referències obligades en l'estudi de les relacions laborals britàniques. Per al cas d'Espanya, vegi's Tuñón de Lara (1972). En un aspecte complementari, Chandler (1987) mostra l'evolució de l'empresa i la gestió empresarial als Estats Units, aspectes bàsics en la comprensió de les relacions laborals. Com assenyala Wright (1992: 184), sense els materials de tipus històric, mai s'arribarà a entendre cap societat.

⁴⁶ Si sintèticament la sociologia acostuma a fer un acostament a l'àmbit micro des del macro, i l'economia obté conclusions per a l'àmbit macro des del comportament micro, la psicologia social analitza l'àmbit micro des del mateix micro. Es pot considerar que la gestió de recursos humans rep la influència principal des de la psicologia; però des d'aquest àmbit són a destacar també les aportacions sobre identitat, actituds i l'extensa literatura sobre el comportament, així com sobre acció col·lectiva, afiliació i compromís (entre altres, vegi's Klandermans, 1997).

⁴⁷ El diàleg entre sociologia i antropologia és més fructuós en l'estudi del treball, possiblement encara molt limitat en el de les relacions laborals. Vegi's al respecte Palenzuela (1995).

En aquest context en què situo les teoritzacions de les relacions laborals s'insereix l'objecte d'estudi d'aquest treball. Parteixo de les limitacions de gran part dels estudis sobre relacions laborals; i alhora de les profundes transformacions que alteren l'espai en el qual interactuen treballadors, empresaris i entitats governamentals, transformacions que qüestionen, en menor o major amplitud, els models i els instruments d'anàlisi teòrica tradicionalment utilitzats. Com expliquen Miguélez i Prieto (1999: XIII), ens trobem davant d'una nova realitat social, davant de la qual s'ha de construir en el terreny de la teoria un nou marc analític des del qual abordar les relacions laborals. En aquest context, com recullen els mateixos autors, es constaten canvis profunds en les estratègies i en les estructures internes dels actors socials tradicionals en les relacions laborals. Però a més adquireixen rellevància nous actors, com són els actors individuals.

‘Por supuesto, las cosas están cambiando de tal manera que allí donde antes sólo eran posibles estrategias colectivas ahora son pensables estrategias individuales (con independencia de que se pueda pensar que éstas, limitadas a sí mismas, puedan ser débiles). Es decir, muchos trabajadores pueden tener estrategias individuales en el ámbito de la formación, de la promoción, hasta de los salarios; es decir, hay un cierto espacio para llegar a propuestas individuales entre la empresa y cada trabajador’ (1999: XVII i XVIII).

Un actors individuals que no poden ser entesos com àtoms en un univers; o com individu que ha nascut adult, aïllat, sense relacions amb ningú i (Elias, 1999: 140). Contràriament, es tracta de persones socialitzades, subjectes en relació, amb representacions, objectius i interessos, i amb recursos i constriccions familiars i socials⁴⁸. Així, doncs, naturalesa dels actors i estratègies dels actors són aspectes que s'han de considerar cabdals en l'anàlisi de les relacions laborals. I pel que fa als actors col·lectius o organitzacions, aquests s'han d'entendre en les seves respectives complexitats: organitzacions amb procediments i normes pròpies, amb influències culturals i sistemes simbòlics que donen significació als comportaments⁴⁹, amb problemes organitzacionals, de lideratge, de participació i de presa de decisions i de coordinació, d'afinitats i d'interaccions, com posen de manifest alguns estudis de casos (Huiskamp, 1995). D'altra manera no s'explicaria la universalitat que adquireixen certes

⁴⁸ Com diuen Blackwood *et al.* (2003), les persones no només són actors racionals, també estan socialment i emocionalment vinculats: factors instrumentals, ideològics i identitaris interactuen en formes complexes i variades, en el temps i en els llocs. Així, per exemple, recolzar a un sindicat sovint implica pensar i actuar com a membre d'un grup, a partir d'una experiència de grup en la que la persona percep lligams i solidaritat. Com diu Jódar (2000), a l'empresa hi trobem persones però també grups i institucions.

⁴⁹ Ho recullo de Ortiz (1999 : 53 i ss.) en referència als treballs de DiMaggio.

pràctiques, com són les patriarcals, entre organitzacions empresarials, també en el sí de sindicats. I més específicament pel que fa a les empreses, una limitació molt habitual en els estudis és considerar-les com organitzacions que responen exclusivament a una racionalitat econòmica que s'entén neutre, i en aquest sentit governades per regles i procediments impersonals i criteris d'eficiència tècnica (Thompson i McHugh, 1998: 133).

Com manifesta Sisson (1993: 209), el *interplay* entre col·lectivisme i individualisme emergeix amb tota la seva importància, i només la miopia dels especialistes en relacions laborals frena el reconeixement d'aquesta obvietat⁵⁰. Aquests són, evidentment, reptes importants que ha d'afrontar l'estudi de les relacions laborals, si, com manifesta Ackers (2002), té la pretensió d'anar més enllà de ser una mera subdisciplina.

D'altra banda, com mostren diversos estudis, entre els quals Grimshaw *et al.*:

'Limiting the focus to the legal employing organization – whether for understanding commitment and efficiency issues or for concerns over employment rights and voice – is becoming increasingly indefensible and inappropriate' (2005b: 285).

Objectius i estructura de la tesi

Amb aquesta tesi em limito a tractar exclusivament una part dels aspectes més amunt apuntats. En el context d'entendre els actors socials com subjectes socials, amb la tesi pretenc ressaltar com des dels anys 70-80 es produeixen canvis rellevants en les relacions laborals. En el conjunt d'aquests canvis són determinants les estratègies empresarials; unes estratègies amb les quals els empresaris persegueixen disposar de majors marges de decisió en els mercats de treball (també en els de producte) i en la gestió de l'empresa davant de l'entramat normatiu construït en els anys precedents. Com a resultat d'aquestes estratègies empresarials i de la seva confluència o coincidència amb altres factors, s'alteren l'entorn en el qual intervé l'empresa, les interrelacions d'aquesta amb els altres actors socials de les relacions laborals, i també, la naturalesa dels mateixos actors socials. Com exposaré més endavant, entenc que les

⁵⁰ Com afirmen Kessler i Purcell (2003: 321), algunes visions col·lectivistes es recolzen en un passat mitificat en el qual els treballadors s'adherien espontàniament als sindicats.

estratègies dels actors no es poden concebre, com acostuma a ser bastant habitual en els estudis al respecte, simplement reactives o d'adaptació als canvis que s'esdevenen en l'entorn o als canvis en els mercats de productes o en els mercats de treball. En aquest sentit, tractaré de mostrar que un component desencadenant dels canvis contemplats són les estratègies empresarials, com he dit, orientades sota la finalitat de guanyar marges de disponibilitat i capacitat de decisió. Entre aquestes estratègies, entorn i actors socials s'estableixin relacions complexes i *feed-backs*, que alteren les relacions laborals tradicionals, els procediments reconeguts de regulació de les condicions d'ocupació i la naturalesa dels mateixos actors socials.

En aquest treball faré referència, doncs, a les estratègies empresarials de diferenciació de la mà d'obra, que incideixen en la formació d'un quadre ampli d'opcions quant a condicions d'ocupació; és a dir, en una pluralitat i major complexitat dels processos de segmentació dels mercats de treball, que obliguen a anar més enllà de les tradicionals distincions entre mercats laborals primaris i secundaris (primera hipòtesi). Amb aquesta primera hipòtesi tractaré d'identificar, i quantificar, els principals segments laborals que configuren els mercats de treball a Espanya, per a la qual cosa em serviré de la *Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo* (ECVT), del *Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*.

La consolidació de determinades segmentacions en els mercats de treball suposa la identificació de situacions ocupacionals i laborals diferenciades, que al seu torn, m'interessa ressaltar, entenc incideixen en la construcció de vivències personals en el treball remunerat també diferenciades. En altres paraules, tractaré de mostrar que és d'esperar que treballadors adscrits a un o altre segment laboral mostrin preferències també diferenciades o segmentades pel que fa a interessos, valors, expectatives, actituds i comportaments en el treball; la qual cosa, de confirmar-se, dóna una especial rellevància al reconeixement apropiat de cadascun d'aquests segments laborals (segona hipòtesi).

La segona hipòtesi em porta a la tercera: les diferències en els imaginaris, en expectatives, actituds i comportaments derivats dels processos de segmentació dels mercats de treball dificulten l'acció col·lectiva inclusiva o solidària, al mateix temps que afavoreixen l'expansió entre treballadors de comportaments de tipus individualista o

corporatiu de grup. Uns i altres comportaments, individualistes i microcorporatius, es deriven, doncs, de la segmentació dels mercats de treball. En aquest sentit, es poden relacionar amb les estratègies empresarials segmentadores dels mercats de treball, que contemplo en la primera hipòtesis, de les quals destacaré per la seva especial incidència, les polítiques orientades a l'empresarització i a la individualització de les relacions laborals. Si la segmentació dels mercats de treball afavoreix impulsos cap a l'acció individual o corporativa de grup entre treballadors, i dificultats per a l'acció col·lectiva inclusiva, aquestes dificultats s'accentuen com a conseqüència dels processos d'empresarització i d'individualització de les relacions laborals (tercera hipòtesi).

I la tercera hipòtesi em porta a la quarta: la constatació de majors dificultats de cara a l'acció col·lectiva inclusiva permet plantejar un panorama en què s'accentuen tensions entre col·lectius i les seves formes d'entendre i plantejar la intervenció en les relacions socials a l'empresa. En altres paraules, és d'esperar que accions col·lectives i organitzacions presents en l'àmbit laboral visquin una creixent tensió entre la inclusivitat i l'exclusivitat en les seves estratègies i sobretot en les seves pràctiques quotidianes, la qual cosa pot conduir a que també des de les organitzacions es contribueixi a una consolidació de les segmentacions existents en els mercats de treball (quarta hipòtesi).

Per a la fonamentació de les hipòtesis precedents, em serveixo de tres grans eixos que entenc orienten o poden orientar el sistema de relacions laborals⁵¹: mercat, persona i classe. El mercat es refereix tant al mercat de productes i serveis com al mercat de treball. L'espai mercat és resultat, en alguna mesura, de decisions empresarials, buscades o no buscades, alhora que les condiciona, com també condiciona al conjunt de participants en les relacions laborals. Per persona entenc el subjecte individual, sobretot al treballador individual, a més de l'empresari individual, persones o individus sempre socialment situats: en edat, sexe, classe i origen social, formació, creences, biografia, etc. I la classe, i també la comunitat, ho relaciono, tot i que de forma diferent, amb la identificació d'interessos, expectatives i d'identitats comuns. Mercat, persona i classe (o comunitat) es relacionen amb acció individual i acció col·lectiva, al mateix temps que

⁵¹ Seguint a Baglioni (1998: 14-15), utilitzaré l'expressió sistema referit a les relacions laborals, no en el sentit tancat i amb la càrrega ideològica del funcionalisme, per al qual un sistema s'explica pels lligams necessaris i naturals entre les parts que el formen, sinó com un instrument heurístic, útil de cara al coneixement de l'estat de les relacions laborals en un context determinat.

amb els tres grans procediments de regulació de les condicions d'ocupació; això és, amb la decisió unilateral de l'empresari de les condicions d'ocupació, la imposició legislativa o de l'estat i la negociació.

En el capítol 2 començo amb una breu aproximació al significat de relacions laborals, a partir d'un repàs de textos i aportacions d'autors clàssics en el seu estudi. A continuació ressaltó la gènesi i característiques bàsiques que defineixen els models de relacions laborals coneguts com tradicionals, això és, aquells que prenen cos significatiu a varis països occidentals a partir de la segona guerra mundial. La formació dels models tradicionals de relacions laborals ho contemplo amb cert detall, a fi de destacar-ne els trets principals, amb particular referència a la negociació col·lectiva, en tant esdevé el principal procediment vertebrador d'aquests models tradicionals de relacions laborals. Més en concret, pel que fa a la negociació col·lectiva analitzo els seus àmbits funcional i territorial usuals d'aplicació, els processos de formalització dels procediments de regulació conjunta, les matèries objecte de la negociació, i les empreses i col·lectius laborals que en són els principals destinataris.

Els models tradicionals de relacions laborals reben alguns forts i progressius impactes a partir dels anys 70. Contemplo els que són els principals canvis que es constaten en els sistemes tradicionals de relacions laborals, que afecten a cadascun dels actors socials, com també als procediments de regulació de les condicions d'ocupació. Les tendències descentralitzadores en la negociació col·lectiva, el impulsos adquirits per les formes d'individualització de les relacions laborals, la variació en els continguts o matèries objecte de la negociació col·lectiva, la flexibilització dels processos de negociació col·lectiva, la desregulació o noves regulacions legals de les relacions laborals, la pèrdua d'eficàcia de la negociació col·lectiva, el reconeixement i capacitat d'intervenció dels actors tradicionals i la caiguda dels nivells de conflictivitat organitzada, són tots ells aspectes que donen visibilitat als canvis apuntats.

La presència d'aquests canvis en els models de relacions laborals em porta a considerar les explicacions més usuals sobre els mateixos, que considero, en general, importants però insuficients, en tant es considera als actors simples agents, reactius als canvis. D'aquí la proposta que faig de recórrer a la distinció entre forces de canvi i mecanismes. Les forces que impulsen els canvis són sobretot els mateixos actors de les relacions

laborals, bé actors individuals, bé actors col·lectius; mentre els mecanismes que els impulsen són aquells processos i contextos que propicien l'adopció de canvis. Entre les forces de canvi destacaré sobretot els actors empresarials; i entre els mecanismes faré referència als canvis en l'organització de l'empresa i la seva gestió, als canvis en les formes de treball i a les formes d'intervenció de l'estat, com també als canvis pel que fa a la mobilitat del capital. Aquest conjunt de mecanismes, amb la contribució d'altres factors decisius, com la disponibilitat de les tecnologies de la informació i la comunicació, la globalització econòmica i financera, i la terciarització de les societats i els canvis que s'hi relacionen en els mercats de treball, alteren els equilibris tradicionals en les relacions d'ocupació entre empresaris, treballadors i estat, dotant als primers de majors capacitats de decisió i per tant poder de negociació, en termes comparatius sobretot amb els segons.

En el capítol 3 concreto les hipòtesis de treball, que són les que orienten la investigació empírica. Hipòtesis a les que ja he fet esment. A continuació, el capítol 4 el dedico a exposar el disseny de la recerca: hi descriu el plantejament metodològic del qual em serveixo. L'estudi de la bibliografia existent ha estat una part bàsica d'aquest treball, i gran part dels seus resultats són els que em permeten l'exposició teòrica del capítol 2, com també la formulació de les hipòtesis del capítol 3. En el mateix capítol 4 explico quines són les fonts d'informació que més m'han servit de cara a la contrastació empírica, i així mateix les tècniques de recerca utilitzades. M'ha interessat especialment combinar tècniques més quantitatives (bàsicament l'enquesta) amb altres més qualitatives (l'entrevista), donat el major rigor explicatiu que per el cas d'estudi he considerat ofereix aquesta complementació de tècniques. Com explico en el capítol 4, la principal font qualitativa de què em serveixo és la *Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo* (ECVT), del *Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales* español, complementada per a determinades qüestions per una enquesta a afiliats i una altra a delegats, ambdues del sindicat Comissions Obreres de Catalunya. Pel que fa a les entrevistes, aquestes han estat dirigides a varis dirigents d'organitzacions empresarials i sindicals de Catalunya.

El capítol 5 el dedico plenament a ressaltar els resultats de l'estudi empíric. Aquesta part està ordenada seguint cadascuna de les quatre hipòtesis de treball. En el capítol hi recullo les informacions que em semblen més transcendents de cara a la contrastació

empírica, mentre adjunto en un annex aquelles informacions que en són complementàries.

Finalment, en el capítol de conclusions recullo, de manera sintètica, els principals resultats obtinguts amb la contrastació empírica i en ressaltó algunes de les seves implicacions. També recordo quines són les principals limitacions que pateix l'estudi, en la doble vessant, la teòrica i la que es refereix a aspectes metodològics, la qual cosa em permet apuntar necessitats de futures recerques.



El ROTO, *El País*, 23 d'octubre de 2002

2. MARC TEÒRIC INTERPRETATIU: AUGE I DECLIVI D'UNS MODELS DE RELACIONS LABORALS

‘Se ha dicho que las asociaciones de patronos son inusuales y las de obreros usuales. Pero el que imagine que por ello los patronos no se unen, no sabe nada de nada. Los patronos están siempre y en todo lugar en una especie de acuerdo, tácito pero constante y uniforme, para no elevar los salarios sobre la tasa que exista en cada momento. Violar este concierto es en todo lugar el acto más impopular, y expone al patrono que lo comete al reproche entre sus vecinos y sus pares’ (Smith, A., 1994: 111, *La riqueza de las naciones*. Madrid: Alianza [1776]).

‘In clarifying some of these matters we may start from the premise, which is fundamental for both Marx and Weber: that, in capitalism, *the market is intrinsically a structure of power*, in which the possession of certain attributes advantages some groupings of individuals relative to others. While it is a power structure, the market is *not a normatively defined system of authority* in which the distribution of power is, *as such*, sanctioned as legitimate’ (Giddens, A., 1980: 101-102, *The Class Structure of the Advanced Societies*. London: Hutchinson [1973]).

‘Pero una vez la obtención de dinero llevó la etiqueta de “intereses” y volvió a penetrar con este disfraz en la competencia con las demás pasiones, fue súbitamente aclamada y aun se le encomendó la tarea de reprimir pasiones que durante mucho tiempo se habían considerado mucho menos reprobables’ (Hirschman, A.O., 1999: 63, *Las pasiones y los intereses. Argumentos políticos en favor del capitalismo previos a su triunfo*. Barcelona: Península [1977]).

Introducció

La revolució industrial obre pas a uns canvis transcendents en la història de la humanitat: amb la revolució industrial neix la societat moderna i amb ella la fàbrica, l'empresa moderna. Les relacions laborals són hereues també d'aquests canvis, però no com un seu producte natural, com donen a entendre explicacions mecanicistes. Contràriament, les relacions laborals són una construcció social, amb un llarg procés de formació, que s'explica pels inherents i profunds conflictes entre els protagonistes que les sustenten.

D'acord amb aquesta concepció, començo aquest capítol amb una aproximació al significat o significats atribuïts a les relacions laborals; això és, com es conceben les relacions laborals social i històricament construïdes i les seves institucions. El conflicte

d'interessos i forces en joc ha portat a destacar tres grans actors, empresaris individuals i organitzacions empresarials, sindicats i estat; i a reconèixer tres grans procediments de regulació de les condicions d'ocupació, la imposició per part de l'empresa, la decisió unilateral de l'estat i la negociació col·lectiva. L'enorme significat històric adquirit per la negociació col·lectiva explica, com exposo en aquest capítol, una forta tendència a identificar relacions laborals amb negociació col·lectiva, confusió que es fa evident sobretot en alguns autors de l'escola pluralista, però no només: aquesta confusió impregna gran part de la literatura i escrits més pròxims als actors socials de les relacions laborals, això és, en textos de sindicats, d'organitzacions empresarials i, en el seu cas, d'administracions públiques laborals.

La consolidació de la negociació col·lectiva com gran referent de les relacions laborals coneix un temps daurat, en alguns països occidentals més industrialitzats, en els anys posteriors a la segona guerra mundial i fins a l'entorn de la dècada dels 70 o 80. L'ampli ressò d'aquest període històric porta a parlar de relacions laborals tradicionals o convencionals. En aquest capítol dedico l'apartat 2.3 a ressaltar les característiques fonamentals que defineixen aquestes relacions laborals de postguerra. Així mateix, faig un repàs als principals models que s'hi acostumen a identificar. La constatació de grans diferències entre uns i altres models de relacions laborals, fruits de desenvolupaments històrics particulars, no impedeix que es puguin reconèixer alguns trets comuns, bàsics, en tots ells. Aquests trets comuns són els que expliquen que, no obstant les diferències entre models de relacions laborals, es parli de declivi de forma generalitzada. Tot i que els canvis puguin afectar més a uns models de relacions laborals que a uns altres, cap d'ells escapa a les pressions de canvis que es fan perceptibles a partir dels anys 70 i 80. A la visibilitat o aspectes en què es mostren aquests canvis, hi dedico l'apartat 2.6, per, a continuació, entrar a considerar les explicacions sobre els mateixos. D'entrada, faig un repàs a les principals explicacions a l'ús, les més convencionals, sobre el declivi dels models de relacions laborals de postguerra, explicacions que considero importants però insuficients. Això em porta a plantejar una interpretació diferent, amb la qual adjudico el major protagonisme d'aquests canvis als mateixos actors socials de les relacions laborals, molt en particular als empresaris.

Tres conceptes seran transversals en les explicacions precedents: mercat, classe i persona. Els tres em serveixen per entendre fonaments que caracteritzen les relacions

laborals de postguerra i al mateix temps tres són útils per destacar-ne les limitacions. La centralitat, diferenciada, en la qual situo aquests tres conceptes en l'anàlisi de les relacions laborals, m'obliga a un tractament específic de les relacions entre persona i acció col·lectiva, a la qual cosa hi dedico el darrer apartat d'aquest capítol.

2.1 Una primera aproximació al significat convencional de relacions laborals

En una primera aproximació, les relacions laborals es poden entendre com el conjunt de relacions socials que es donen en el sí de l'empresa. Per tant, formen part de les relacions laborals les relacions formals i informals que s'estableixen entre treballadors, entre aquests i els seus representants, entre treballadors i superiors jeràrquics, entre representants dels treballadors i directius, i així mateix les decisions que prenen els directius i que afecten als treballadors. Però també s'han d'entendre com relacions laborals les accions i relacions que tenint lloc fora de l'espai de l'empresa interfereixen en les relacions en els sí de l'empresa. Així, per exemple, formen part del cos de les relacions laborals les negociacions de convenis col·lectius entre sindicats i empresaris individuals¹ o organitzacions empresarials, la concertació social, com també les polítiques laborals del govern, els procediments judicials de resolució de conflictes, etc. Finalment, és important retenir que les relacions laborals es refereixen a l'empresa en la societat capitalista; aquest és un aspecte transcendent, sense el qual es fa intel·ligible la naturalesa de les relacions laborals.

L'aproximació aquí realitzada porta a una definició àmplia del significat de relacions laborals, en tant que aplicable a tots aquells contextos regits per un contracte de treball, sigui explícit o no. No obstant, les perspectives més habituals d'estudi de les relacions laborals acostumen a acotar-les en varis aspectes, geogràfica, històrica i conceptualment. Geogràficament, atès que els estudis i les referències a les relacions laborals es limiten gairebé sempre, tret de molt poques excepcions, als països més industrialitzats². Històricament, ja que els seus límits temporals es situen en el segle

¹ El concepte d'empresari individual ha merescut molta atenció, i debats, en ciències socials, que no alteren el significat genèric que utilitzo en tot el text: l'empresari és aquella persona o grup, ambdós en singular o plural, amb capacitat de prendre decisions en nom de l'organització que dirigeix.

² Visser (2003) ressalta que la majoria dels estudis de les relacions laborals es limiten a les vint principals economies industrialitzades, la qual cosa proporciona una visió esbiaixada d'aquest camp. Són encara

XX, o millor encara, en una part molt reduïda del segle XX, bàsicament en els anys posteriors a la segona guerra mundial³. I conceptualment, en la mesura que gran part dels estudis de les relacions laborals acoten aquestes als seus aspectes més formals, visibles i institucionalitzats.

Així, els estudis de les relacions laborals acostumen a cenyir-se a les interaccions entre la direcció de l'empresa o, més encara, l'organització empresarial i el comitè d'empresa o el sindicat, també en alguns casos l'estat i seves agències. Organitzacions formals i institucions que regeixen i sorgeixen dels seus intercanvis són el principal focus d'atenció en els estudis de les relacions laborals. En canvi, no és usual contemplar les relacions individuals o grupals que tenen lloc a les empreses (Miguélez i Prieto, 1999: XXII), com tampoc aquell tipus de relacions més informals, d'intercanvis més invisibles, de subordinació i de reciprocitat, que diàriament es donen en els centres de treball; i, per sorprendent que pugui semblar, mereix molt escassa atenció l'ampli i decisiu espai de les prerrogatives empresarials⁴.

Com manifesta Hyman (1981: 26), basar l'estudi de les relacions laborals exclusivament en els procediments i organitzacions formals i aspectes institucionals equival a imposar-se uns límits inacceptablement estrets. En efecte, així és quan les relacions laborals obliden el conjunt de relacions informals que tenen lloc a les empreses, com també tot aquell tipus d'intercanvi i de relacions que diàriament s'estableixen entre les diferents persones que participen en l'organització de l'empresa.

pocs els estudis sobre relacions laborals en els països de l'Europa de l'est, i només més recentment apareixen estudis referits a països d'Amèrica Llatina (de la Garza, 2000), d'alguns països asiàtics o d'Àfrica (vegi's el n. 27-28 de la *Revista de Economía y Sociología del Trabajo*, del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, o bé Organización Internacional del Trabajo, 1997). En aquests casos, la deslocalització d'empreses nord-americanes, europees o japoneses ha estat factor determinant de varis estudis, la qual cosa ve a confirmar la 'centralitat' d'aquests darrers països en el coneixement de les relacions laborals. Molt il·lustratiu d'aquest panorama altament esbiaixat dels estudis de les relacions laborals és el manual de Kaufman (2004b), editat per la Organització Internacional del Treball (OIT): en les seves 630 pàgines dedicades als estudis sobre les relacions laborals i en les 53 pàgines de bibliografia, l'autor gairebé no presta cap atenció més enllà d'allò que succeeix en els països de parla anglesa.

³ Diversos autors es refereixen als anys de postguerra (finals del 50, anys 60 i primers 70) com l'època daurada de les relacions laborals, la qual cosa ha portat a parlar de '*The Golden Age model*' (Martin i Ross, 1999), en consonància amb una època també daurada que en termes econòmics i socials afectaria de forma bastant generalitzada a les principals societats occidentals. En aquests anys, a gran part dels països més industrialitzats s'hauria assolit un elevat desenvolupament quant a participació col·lectiva en la regulació de les condicions d'ocupació, configurant allò que habitualment s'identifica com relacions laborals tradicionals. No es pot dir, no obstant, que aquest model neixi amb la postguerra.

⁴ Precisament aquest conjunt d'aspectes, això és, les relacions individuals i grupals, les relacions informals i les prerrogatives empresarials, són el centre d'atenció de la gestió de recursos humans, que en aquest sentit es pot dir ocupa uns espais abandonats pels estudis de les relacions laborals.

Relacions que han de portar a considerar les persones amb les seves opcions, expectatives i aspiracions. Unes persones socialment situades, amb edat, sexe, família, origen social, ètnia, i en relacions d'ocupació a l'empresa capitalista; una empresa en la que conflueixen treballadors no qualificats, qualificats, tècnics, comandaments, directius, accionistes, que interactuen des de posicions diferenciades i amb interessos, opcions i expectatives propis⁵.

Finalment, com apunten Miguélez i Prieto (1999: XX), les relacions laborals s'han configurat com un espai social autònom, aïllat en el seu tractament tant de l'àmbit del treball i de les relacions reproductives (Jódar, 1996/97), com del seu fonament estructurador de l'ordre social en les societats capitalistes.

Tots aquests són límits que caracteritzen els significats més convencionals de relacions laborals. Però no es tracta d'una limitació fortuïta. Les relacions laborals que coneixem es construeixen a partir d'una confluència de factors que porten a desenvolupar-ne precisament aquells aspectes que més han atret tradicionalment el seu estudi. En altres paraules, els estudis de les relacions laborals han vingut a ressaltar-ne aquelles característiques que més han centrat l'atenció dels seus principals protagonistes. És per aquest motiu que els coneixements de les relacions laborals convencionals obliguen a tenir present el seu procés de construcció social⁶, a la qual cosa dedico el següent apartat.

2.2 Els precedents: la construcció social de les relacions laborals

Bastants autors acostumen a identificar el naixement de les relacions laborals amb el de la negociació col·lectiva. Com ja he dit, l'aparició d'una i altra s'associa amb les primeres conseqüències socials i laborals de la revolució industrial. Les transformacions

⁵ En aquest sentit Hyman defineix les relacions laborals com els processos de control sobre les relacions d'ocupació (1981: 22), relacions caracteritzades per l'asimetria i que tenen lloc en el context d'una incessant lluita pel poder, tret fonamental de les relacions laborals.

⁶ Construcció social no significa, com apunta Edwards (2005: 268), que tot sigui producte de la voluntat humana o del discurs; normes socials, regles i institucions es desenvolupen amb lògiques pròpies, independents de les eleccions dels actors individuals. Com va escriure Marx,

‘Los hombres hacen su propia historia, pero no la hacen arbitrariamente, bajo circunstancias elegidas por ellos mismos, sino bajo circunstancias directamente dadas y heredadas del pasado’ (1968: 11).

que aquesta revolució va comportar van impulsar que grups de treballadors s'agrupessin en organitzacions de cara a obtenir una representació i defensa col·lectiva davant de l'empresari i de l'estat. Són els sindicats d'ofici, que procuren fixar tarifes salarials per als seus afiliats, o bé que les negocien amb els empresaris. Sidney i Beatrice Webb destaquen com els sindicats neixen a partir de les oportunitats d'agrupar-se treballadors assalariats d'una mateixa professió o ofici:

'Es fácil comprender que la acumulación masiva de fábricas de centenares de trabajadores pertenecientes a un mismo oficio facilitó y promovió la formación de sociedades de oficiales entre los asalariados' (1990: 57).

Com explica Windmuller (1989: 18), la negociació col·lectiva no té un origen ni únic ni uniforme, i la seva història és llarga. Segons Chamberlain i Kuhn (1965: 1), l'expressió 'negociació col·lectiva' apareix per primer cop en els escrits de Beatrice Webb, l'any 1891, tot i que la seva pràctica ja era coneguda anteriorment. Entre finals del segle XIX i començaments del XX, el recurs a la negociació col·lectiva tendeix a augmentar als països més industrialitzats, en alguns pocs casos, per disposició dels empresaris, individualment o organitzats en associacions⁷; en altres, per la promoció que alguns governs en fan. Però hi ha pocs dubtes que l'esforç principal per aconseguir la seva acceptació i difusió recau de forma molt destacada en els treballadors i en els sindicats (Windmuller, 1989: 18)⁸.

⁷ Hyman (1981: 124-125) posa de manifest que històricament en algunes empreses la negociació col·lectiva va ser iniciada no pels sindicats sinó pels empresaris, amb el propòsit de limitar les normes i pràctiques imposades unilateralment per alguns sindicats. Destaca el cas, veritablement extrem, de la indústria mecànica britànica, en la que la negociació col·lectiva no va ser acceptada pels sindicats fins després d'un tancament patronal de sis mesos, els anys 1897-98.

⁸ Windmuller situa a finals del segle XIX o poc després un canvi d'actitud en les polítiques oficials, que porta a una certa tolerància cap els sindicats i a l'acceptació de la negociació col·lectiva en un sentit relativament ampli. Fins aleshores, la negociació col·lectiva no va obtenir una aprovació o reconeixement legal o oficial en les polítiques dels governs. Aquests s'orientaven a considerar que la màxima responsabilitat era protegir la llibertat de mercat i, en el seu cas, el contracte individual de treball, per la qual cosa els sindicats havien de ser suprimits o subjectes a un estricte control. Windmuller cita que les primeres legislacions de reconeixement de la negociació col·lectiva són la llei de sindicats (*Trade Union Act*) de 1871 al Regne Unit i la llei que concedeix la llibertat d'associació de 1884 a França. Però s'haurà d'esperar encara uns anys, a inicis del segle XX, perquè l'estat reconegui un caràcter vinculant als convenis col·lectius (Jacobs, 1994). Pel que fa a Espanya, la història resulta bastant més convulsa, des de l'aprovació l'any 1887 de la llei d'associacions promulgada pel govern Sagasta (Tuñón de Lara, 1972). Les dictadures de Primo de Rivera i de Franco ocupen una bona part de la història d'Espanya del segle XX, per la qual cosa no es pot parlar plenament de reconeixement de sindicats i de negociació col·lectiva fins l'aprovació de la Constitució de 1978. Per a les relacions laborals en els anys de la dictadura franquista, vegi's Molinero i Ysàs (1998).

Alguns autors situen els inicis de la institucionalització de la negociació col·lectiva, entesa com pràctica no excepcional, a l'entorn dels anys 30 del segle passat (per exemple, Kochan *et al.*, 1993⁹, referint-se a Estats Units); institucionalització de la negociació col·lectiva que es relaciona amb l'expansió de les grans empreses, la creixent implantació dels sistemes de treball racionalitzats i de la producció fordista¹⁰ i la legislació del *New Deal* a Estats Units o legislacions similars a països europeus¹¹. Les dades d'afiliació als sindicats que aporta Visser (1995) mostren precisament com poc abans dels anys 20 té lloc un augment afiliatiu molt accelerat¹², que reprèn novament després de la crisi dels anys 30 (vegi's gràfic 2.1 i taula A.2.1 en annex). Com aproximació, i a manca de dades precises sobre l'extensió de la negociació col·lectiva en la primera meitat del segle XX (vegi's taula A.2.2 en annex), es pot relacionar l'evolució de la negociació col·lectiva amb la de l'afiliació sindical¹³.

⁹ Aquests autors destaquen que fins els anys 30 a Estats Units,

'la política pública estava orientada per la teoria clàssica econòmica del mercader de treball: el treball era un producte econòmic més, cuya regulació se confiava a la acció de las fuerzas de mercado' (Kochan *et al.*, 1993: 48).

¹⁰ Pel concepte de fordisme, vegi's Aglietta (1986). El terme fordisme, avui d'ampli ús, constitueix un dels conceptes bàsics sobre els quals ha vingut treballant l'escola de la regulació francesa.

¹¹ Vegi's Crouch (1996), que fa una sistematització de l'evolució institucional i legal de les relacions laborals a varis països europeus. Una de les primeres lleis 'laborals' de què es té constància és la *Factory Act* anglesa de 1833, que limitava l'horari màxim de treball dels joves: a 69 hores setmanals per als de 13 a 18 anys i a 48 hores setmanals per als de 9 a 13 anys (Mariucci, 2005: 13).

¹² Convé recordar que els primers anys de la dècada dels 10 i fins la primera guerra mundial, varen ser de fort creixement econòmic i d'expansió de l'ocupació; posteriorment i davant les conseqüències de la 'Gran Guerra' del 14, els països que en varen resultar més afectats varen adoptar formes d'intervenció pública i regulacions, de cara a afrontar la crisi. Així mateix, com ressalta Crouch (1996: 152 i ss.), no es pot oblidar l'impacte en aquests esdeveniments de la revolució russa de 1917, que porta a molts governs a mostrar la voluntat de superar actituds hostils envers els treballadors, amb la creació d'institucions de diàleg. En aquest context, es constitueix l'any 1919 la Organització Internacional del Treball (OIT), organització supranacional amb una estructura tripartida, formada per governs, empresaris i sindicats. Vegi's al respecte, també, Martín Artiles (2003b: 282).

¹³ Fernández Steinko (2002) assenyala com les necessitats associades a la primera guerra mundial, com també la posterior reconstrucció de les economies, dona als assalariats un gran protagonisme, que porta a una extensa implantació a grans empreses de consells de fàbrica o consells obrers. L'expansió d'aquests consells de fàbrica es pot relacionar també amb formes més o menys incipients de participació col·lectiva dels treballadors a les empreses.

Gràfic 2.1

Evolució de l'afiliació sindical, 1890-1990

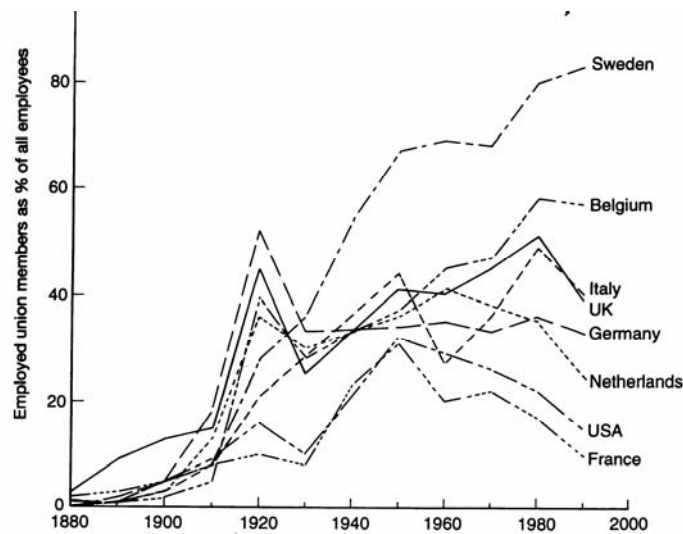


Figure 3.1 *Membership rates, 1890–1990*

Font: Visser (1995: 55).

A què fa referència aquest conjunt variat d'experiències que anomenem negociació col·lectiva? Per a una aproximació, és d'utilitat la definició de negociació col·lectiva que aporta Windmuller:

‘el proceso de toma de decisiones entre partes que representan los intereses de los empleadores y de los trabajadores. Su objeto primordial es la negociación y la aplicación continua de un conjunto de reglas pactadas que regulan las condiciones reales y de procedimiento de las relaciones de trabajo y determinan la relación entre las partes en este proceso’ (1989: 15).

Aquesta definició ressalta alguns aspectes bàsics: la negociació col·lectiva neix: 1) del reconeixement recíproc de les parts que intervenen a l'empresa, la representació de l'empresa i la representació dels treballadors; 2) de cara a resoldre un conflicte d'interessos; i 3) a partir de la mútua interacció. No es pot parlar, en conseqüència, de negociació col·lectiva, sense el reconeixement previ de les parts que han d'intervenir en la negociació. En aquest sentit és important recordar que històricament el reconeixement de les parts ha significat, de fet, el reconeixement per part de l'empresari de la representació col·lectiva dels treballadors sota la pressió de la conflictivitat social. Així ho explica Sisson (1990), quan observa que les empreses s'embarquen en la negociació col·lectiva fonamentalment com resposta a situacions d'elevada conflictivitat laboral a la que es veuen sotmeses, interessant-s'hi també alguns governs, que

intervenen contribuint al reconeixement dels sindicats davant l'amplitud de l'agitació laboral i política:

‘Se puede concluir que los empresarios y los gobiernos se pusieron de acuerdo para reconocer a los sindicatos, permitiéndoles participar en el proceso de elaboración y administración de las normas sobre empleo ante todo y sobre todo con el fin de institucionalizar el conflicto laboral y actuaron de esta forma en respuesta a las circunstancias, sin un plan global preconcebido’ (Sisson, 1990: 32).

El reconeixement de la representació col·lectiva dels treballadores i de la negociació col·lectiva per part de l'empresariat i governs pren cos, com s'ha escrit, bàsicament en resposta a situacions d'elevada conflictivitat. Per tant, es pot despendre que una de les raons claus que expliquen la seva acceptació i difusió recau en la seva funció en relació al conflicte d'interessos i, en aquest sentit, com mecanisme generador d'ordre i de disciplinar la mà d'obra¹⁴. Aquesta és precisament una de les funcions bàsiques que es reconeixen a la negociació col·lectiva: la resolució de conflictes d'interessos (Streck, 1992a). En aquest cas, quan es relaciona l'aparició de la negociació col·lectiva amb la conflictivitat laboral, s'ha de tenir present no només la conflictivitat organitzada per les associacions dels treballadors, sinó també, i probablement sobretot, la conflictivitat desorganitzada i les respostes individuals. Aquestes darreres són les que Hirschman (1977) identifica amb sortida (*exit*) davant de situacions d'insatisfacció en el treball. Per a Hirschman, la sortida és la resposta pròpia de l'economia, que relega l'acció política; significa abandonar el grup o organització, com per exemple, quan davant d'una insatisfacció en el treball un treballador opta per deixar l'empresa. La veu (*voice*), seguint la terminologia emprada per aquest autor, en canvi suposa que el treballador expressa la seva insatisfacció a la gerència, bé individualment, bé i sobretot col·lectivament. La veu pertany, per tant, al camp de la política, i implica un esforç per canviar pràctiques i situacions no satisfactòries, alhora que permet l'articulació de les opinions en acció col·lectiva. No obstant, la veu, que Hirschman considera més costosa que la sortida, ve condicionada per la influència i el poder de negociació (1977: 44-45)¹⁵.

¹⁴ Disciplinar la mà d'obra s'ha d'entendre com normalització, creació de rutines i predictibilitat en els comportaments laborals (Clegg, 1994). Vegi's al respecte Pollard (1963) i el capítol 'Tiempo, disciplina de trabajo y capitalismo industrial' de Thompson (1979).

¹⁵ Hirschman, economista crític amb l'economia neoclàssica, proposa una anàlisi amb la qual vol mostrar com els mecanismes econòmics i els mecanismes polítics són igualment importants per entendre la conducta humana (1977: 27). No obstant, en la seva anàlisi manca la referència, seguint la seva terminologia, als mecanismes sociològics, això és, a les normes, hàbits, tradicions, institucions, i com

L'acció col·lectiva i els sindicats són, doncs, formes d'expressar la veu, amb la qual cosa donen espai al camp de la política. Camp de la política que, com el mateix Hirschman diu, no està desvinculat de la sortida, ja que l'eficàcia del mecanisme de la veu s'enforteix amb la possibilitat de la sortida (1977: 84). La negociació col·lectiva ofereix, doncs, la possibilitat d'obtenir consentiment dels treballadors involucrats en la negociació, als quals dóna veu, alhora que en limita les sortides individuals. D'aquesta forma, la negociació col·lectiva es constitueix en un element fort d'estabilització dels comportaments laborals en el sí de l'empresa¹⁶.

Per a Freeman i Medoff (1984: 8-9), la negociació amb un empresari ha de ser necessàriament col·lectiva si vol donar veu efectiva als treballadors. Ho expliquen en base a dues raons: la primera és que gran part de les qüestions objecte d'una negociació són bens col·lectius, és a dir, bens que afecten, positiva o negativament, al conjunt de treballadors d'una empresa o grup d'empreses. I la segona raó per la qual la negociació ha de ser col·lectiva és que els treballadors que individualment mostrin les seves preferències a l'empresari poden ser objecte de represàlies; la veu col·lectiva, en canvi, rep la protecció de tots els treballadors i sovint també de la llei. Només treballadors amb qualificacions claus i transferibles a altres empreses poden tenir capacitat individual de negociació (Kalleberg, 2003), aspecte sobre el qual retornaré més endavant.

La negociació col·lectiva adquireix diverses funcions. Per a Beatrice i Sidney Webb (1965), a *Industrial Democracy*, la negociació col·lectiva respon essencialment a un conflicte entorn del mercat de treball, entre compradors (els empresaris) i venedors (els treballadors); en aquest conflicte, els Webb reconeixen en l'acció dels sindicats la voluntat d'actuar envers el regateig del mercat i els efectes negatius de la competència, buscant objectius de protecció i justícia social a través de la creació de normes¹⁷. Així,

aquests afecten al comportament de les persones. Alhora, Hirschman no contempla que el comportament individual pot tenir explicacions que van més enllà dels propis individus, com per exemple el cas de l'acció individual 'atreta' per l'acció d'altres individus. Així, Pizzorno (1989: 40) diu que Hirschman recorre a la lògica de la utilitat i oblida la lògica de la identitat. Finalment, Lewin (2005) ens recorda que sortida i veu, o lleialtat, no són les úniques opcions possibles; sovint ens trobem amb el silenci com resposta.

¹⁶ Aquesta és una de les principals conclusions a les que arriba Freeman (1994: 233 i ss.) en el seu estudi sobre la incidència del sindicalisme als Estats Units. De fet, aquesta seria la funció 'no econòmica', que junt amb la 'econòmica' Commons atribueix als sindicats (vegi's Kaufman, 2004a).

¹⁷ Flanders (1969) posa de manifest la limitació de les anàlisis dels Webb en els seus estudis sobre la negociació col·lectiva, ja que la consideren motivada exclusivament des de la perspectiva dels

doncs, la negociació col·lectiva respon a la voluntat d'interferir en el mercat de treball; dit en termes més actuals, de desmercantilitzar la força de treball. Aquesta interferència de la negociació col·lectiva en el mercat de treball rep, però, vàries lectures. Si des d'una perspectiva econòmica neoclàssica, es ressalta per sobre de tot el significat de limitació de la lliure competència que significa la negociació col·lectiva, per a Hyman (1981), a través de la negociació col·lectiva els treballadors persegueixen limitar el poder empresarial, essent l'essència de les relacions laborals la lluita pel poder i pel control sobre les relacions de treball.

Si per als Webb la negociació col·lectiva respon a un conflicte situat en el mercat de treball, Flanders (1969) hi introdueix una perspectiva multicausal, per la qual la negociació col·lectiva és el resultat de factors institucionals, econòmics, tecnològics, culturals i subjectius. Entre aquests aspectes, Flanders ressalta la funció de la negociació col·lectiva associada a l'aplicació d'idearis d'equitat i justícia social, d'obtenció d'un tracte 'just' en el treball, valors que orienten el comportament dels treballadors. Flanders (1969: 22) recull aquesta dimensió quan ressalta que els interessos dels treballadors van més enllà dels estrictament de mercat, en tant a través de la negociació col·lectiva es busca la satisfacció d'expectatives en relació als idearis d'equitat, de justícia, de reducció d'arbitrarietats de la direcció, de millora d'estatus, etc.¹⁸. Però Flanders, com en general els autors de l'escola pluralista, entén, a més, que la negociació col·lectiva és un procediment que permet obtenir el consentiment en l'àmbit de l'empresa. Més recentment, un grup d'experts encarregat per la Comissió Europea d'elaborar un informe sobre els reptes que afecten a les relacions laborals i de cara a la seva millora, també fa seu aquests plantejaments, quan ressalten que:

'The most important function of collective bargaining, closely related to the promotion of 'the rule of law' in employment relations, is the reduction of uncertainty, which confronts both employees and management. For employees, collective bargaining serves the triple functions of protection, voice, and sharing in the fruits of training, technology, and

treballadors. Poole (1991: 97), per la seva banda, destaca l'afinitat dels Webb amb Durkheim, a partir de la importància que els primers concedeixen a la idea de justícia en l'orientació dels comportaments i per la consideració que la creació d'un ordre social està implícit en els processos de formulació de normes de la negociació col·lectiva.

¹⁸ Poole (1991: 105-106) recull com en aquests aspectes Flanders es fa ressò de les opinions dels Webb (i també de Durkheim), en destacar la importància del sindicalisme i la negociació col·lectiva de cara a la creació d'un ordre social i la pau, alhora que de cara a protegir materialment als treballadors i a donar-los-hi dignitat com a éssers humans. Així, Flanders considera que històricament els primers i principals beneficiaris de la negociació col·lectiva són els treballadors, tot i que, afegeix, també és d'interès per als empresaris en la mesura que els permet obtenir algun tipus d'ordre en el mercat de treball.

productivity. For management, the most important functions are related to conflict resolution, the enhancement of legitimacy of managerial prerogatives, and planning.' (Directorate-General for Employment and Social Affairs, 2002: 25).

Contradient les perspectives precedents, Hyman (1981: 215) ressalta que la negociació col·lectiva transforma els desacords en acords, però també els acords en desacords. És així que conflicte i desordre no poden quedar exclosos de les relacions laborals, unes relacions que són fonamentalment processos de control sobre les relacions el treball.

Dues altres grans dimensions m'interessa destacar de la negociació col·lectiva. Primer, la negociació col·lectiva és un canal per a la participació dels treballadors en la presa de decisions en aspectes relatius a l'ocupació i al treball. En aquest sentit, la negociació col·lectiva limita els drets absoluts (prerogatives) empresarials. I segon, la negociació col·lectiva és un component directe de la gestió de personal, del govern de l'empresa. Es tracta de dues dimensions de la negociació col·lectiva amb una relació mútua no simple. Així, per posar situacions extremes, la negociació col·lectiva pot reduir l'espai de decisions de la gestió empresarial en la mateixa mesura que limita les prerogatives empresarials; però també ofereix oportunitats de control, de disciplinar i implicar la mà d'obra, és a dir, d'augmentar la capacitat de govern i de gestió de l'empresa. En aquest sentit Fox destaca la importància que per a l'empresari significa la negociació col·lectiva com a procediment per obtenir legitimitat i ho fa ressaltant quatre aspectes (1971: 155):

- La creixent dimensió i complexitat de les estructures organitzatives empresarials.
- Una creixent desconfiança en les societats avançades cap a les formes de dominació jeràrquica.
- La necessitat d'adoptar canvis tecnològics, administratius i de mercat.
- Les polítiques de plena ocupació, que redueixen la capacitat empresarial de recórrer a relacions de poder¹⁹.

¹⁹ Així, Fox entén que la negociació col·lectiva ha jugat un paper fonamental en el manteniment de l'ordre social en anys de creixents i fortes aspiracions de millora en el treball i de participació per part dels treballadors, amb la qual cosa,

'collective bargaining, besides embodying in social action certain values integral to Western culture, has played a substantial part in restoring authority relations whenever have been broken or threatened by normative conflict.' (1971: 155).

El mateix Fox (1985) reelabora posteriorment aquestes argumentacions.

Resumint, es pot dir que el reconeixement dels treballadors i la seva representació col·lectiva en qualitat d'altra part en el sí de l'empresa per part de la direcció d'aquesta suposa un fet històric extremadament important, ja que és condició indispensable que obre les portes a l'acceptació de la participació indirecta, i dins d'aquesta, a la negociació col·lectiva. Amb el temps, i amb camins històrics variats i no exempts de retorns enrera, la negociació col·lectiva esdevé un dels principals eixos estructuradors de les relacions laborals. A partir de la segona guerra mundial la negociació col·lectiva obté un ampli reconeixement social, que contrasta amb un menor reconeixement dels mètodes alternatius de regulació de les condicions d'ocupació, això és, la imposició empresarial, la determinació unilateral per part de l'estat i la negociació individual²⁰. Aquesta situació es dona tot i les fortes tensions a les que es veu sotmesa la negociació col·lectiva, pressions, que emanen tant dels interessos i expectatives en ella dipositada per part dels treballadors i per les organitzacions sindicals, com en allò que constitueix un component essencial de la gestió empresarial, i així mateix i a un nivell més ampli, de cohesió social. És a dir, es confia en la negociació col·lectiva com a procediment vàlid en la mesura que dona satisfacció a expectatives dels treballadors sobre les condicions d'ocupació, a expectatives dels empresaris en gestió i obtenció de beneficis, i a expectatives de legitimació i d'ordre social per part de l'estat.

Aquest conjunt de tensions expliquen que la negociació col·lectiva posi a prova constantment la seva eficàcia com mètode de comú acord acceptat per a la resolució de conflictes d'interessos. Segons Windmuller (1989: 22-25), algunes característiques de la negociació col·lectiva expliquen la seva vitalitat davant de les pressions indicades. Entre aquestes, destaca que la negociació col·lectiva constitueix un mètode flexible per a la presa de decisions, com ho mostra la gran diversitat de procediments de negociació,

²⁰ La negociació col·lectiva, la imposició empresarial, la determinació per part de l'estat i la negociació individual són procediments que en alguns casos entren entre ells clarament en conflicte, en altres no. Així, per exemple, la imposició empresarial s'oposa per naturalesa a la negociació, tant a la individual com a la col·lectiva, tot i que els seus límits, com es veurà, no són sempre precisos. Per la seva banda, la intervenció de l'estat tant pot presentar-se com alternativa a la negociació col·lectiva (així succeeix quan l'autoritat laboral o el govern estableix unilateralment condicions d'ocupació) o bé complementant-la o inclòs fomentant-la, com és el cas de la legislació que regula la participació a l'empresa i que obliga a les parts (empresaris i representants dels treballadors) a la negociació sobre determinades qüestions, o el cas d'iniciatives governamentals dirigides a la promoció de la concertació social. Negociació individual i negociació col·lectiva també poden presentar-se com mètodes alternatius o complementaris; en el primer supòsit, una exclourà a l'altra, mentre que en el segon la negociació individual pot ser un desenvolupament obert i motivat des de la negociació col·lectiva. Així, per exemple, Berg *et al.* (2003) expliquen com la negociació col·lectiva i la regulació legal del temps de treball poden afectar sigui limitant sigui ampliant la capacitat de control individual per part dels treballadors.

matèries negociades, grau de formalitat dels acords, àmbits de negociació, etc., als quals s'adapta.

Però si en el terreny pràctic la negociació col·lectiva posa a prova constantment la seva eficàcia, a nivell teòric no sempre rep un bon reconeixement. Entre els qui qüestionen la seva eficàcia destaca, en l'àmbit polític, el liberalisme i el neoliberalisme, i en l'àmbit de l'economia, les escoles de pensament neoclàssiques, perspectives, unes i altres íntimament vinculades. Windmuller (1989: 18) recorda com en base al ideari del *laissez faire* s'han mantingut actituds hostils a la negociació col·lectiva, en tant que s'ha entès limitadora de les llibertats individuals. Així, sota els principis liberals a finals del segle XIX i primers del XX es va santificar el contracte individual de treball i reprimir els intents de negociació col·lectiva. Per la seva banda, polítics liberals i economistes neoclàssics entenen el sindicalisme com un monopoli dels ofertants en el mercat de treball, per la qual cosa, a més a més de limitar les llibertats individuals, consideren que introdueix disfuncions o ineficiències en el funcionament de l'economia i més en particular en el mercat de treball²¹. Un bon sintetitzador d'aquests plantejaments és l'economista ultraliberal i neoclàssic Milton Friedman, les opinions del qual han tingut una gran acollida en amplis sectors conservadors tant de l'àmbit acadèmic com del polític i de l'empresarial. Per a Friedman i Friedman,

‘Cuando los sindicatos consiguen salarios mayores para sus afiliados restringiendo la entrada en una profesión o en un oficio, esos salarios altos se obtienen a expensas de otros trabajadores que ven sus oportunidades reducidas. Cuando el estado remunera a los funcionarios con sueldos más elevados, estas percepciones más altas se conceden a expensas de los contribuyentes. Pero cuando los trabajadores consiguen salarios y condiciones de trabajo mejores a través del mercado, cuando obtienen aumentos concedidos por empresas que compiten entre sí para contratar a los mejores trabajadores, y alcanzados por trabajadores que luchan entre sí para hacerse con los mejores puestos de trabajo, esos salarios mayores no se perciben a expensas de nadie. Pueden provenir sólo de una productividad, de una inversión de capital y de una difusión de los conocimientos y técnicas mayores. Todo el pastel es mayor: hay más para el trabajador, pero también para el empresario, el inversor, el consumidor, e incluso para el recaudador de impuestos’ (1980: 341-342).

²¹ Per a una anàlisi crítica, vegi's Freeman i Medoff (1984) i Recio (1997: 185 i ss.). Curiosament, els autors neoclàssics i liberals no posen atenció a les limitacions a les llibertats que, seguint la seva mateixa lògica, caracteritza a les actuacions col·lectives d'accionistes, que interfereixen de manera monopolista en el sí de les empreses, o bé dels fons d'inversió col·lectiva, amb característiques similars. El fariseisme acompanya a gran part del defensors de l'ordre liberal, incansables demandants d'intervenció política en defensa del seu ordre.

Així, per als Friedman els beneficis que els sindicats obtenen per als seus membres s'aconsegueixen principalment en detriment d'altres treballadors. El propi Milton Friedman diu que en una ocasió va estimar que, referit a Estats Units, el 10-15% dels treballadors va rebre un augment salarial entre el 10 y el 15% gràcies als sindicats, la qual cosa va implicar que el 85-90% dels treballadors va veure els seus salaris reduïts en un 4%!!! (1966: 161)²². Això es deu al fet que els sindicats limiten l'accés als llocs de treball. Aquests plantejaments estan en la base també de les teories dels *insiders* (els ocupats) i els *outsiders* (els aturats, que volen accedir a un lloc de treball; o depenent de les versions, dels treballadors sense contracte estable) en el mercat de treball, a les que la OCDE ha donat àmplia difusió des de mitjans dels anys 80 (OECD 1995). Per aquests teòrics, els sindicats amb la negociació col·lectiva defensen salaris exclusivament per als *insiders*, amb la qual cosa impedeixen l'accés al treball (o a les millores laborals) dels *outsiders*²³. En línia amb el pensament de Friedman, Troy (2000: 120) es pregunta: qui defensa els interessos del treballador individual? I la resposta que el mateix autor dóna a continuació és: '*it is the market*'. I afegeix que inclòs reconeixent

²² La forta càrrega ideològica que impregna l'obra de Friedman el porta a fer afirmacions com la següent: 'El que nuestros dirigentes de empresa aceptaran la idea de que les corresponde una responsabilidad social que no sea obtener el mayor beneficio posible para sus accionistas sería tanto como socavar los cimientos de nuestra sociedad libre. Es una doctrina esencialmente subversiva' (1966: 173).

²³ Per a Espanya, Bentolila i Dolado, junt amb altres autors afins al Banc d'Espanya i a altres institucions defensores de posicions ideològiques conservadores, es fan traductors d'aquestes interpretacions. Recullo a continuació un text dels dos autors citats, text que en el seu moment va servir de justificació governamental per a la reforma de la legislació laboral espanyola duta a terme l'any 1994:

'Por lo que se refiere a la fijación de salarios, se hace necesario reducir el poder de negociación de los [trabajadores] actualmente ocupados, teniendo en cuenta que la fuerza negociadora de los asalariados proviene, en gran parte, de su dominio de la cualificación y experiencia, aspecto en el que los trabajadores con contrato indefinido aventajan a buena parte de los trabajadores temporales y de los parados. Para lograrlo es necesario actuar de forma más decidida que hasta ahora sobre la flexibilidad interna de la empresa, tanto por lo que respecta a la asignación funcional y geográfica de la mano de obra como a la mejora continua de las cualificaciones de los trabajadores temporales y los parados (Bentolila i Dolado, 1993: 126).

Milner, en un estudi editat per FEDEA, organització promoguda per les principals entitats financeres espanyoles, arriba a qüestionar el dret a la negociació col·lectiva per als treballadors de les empreses amb menys de 15 treballadors:

'existen argumentos a favor de relajar ciertas normas de negociación para las pequeñas empresas (con menos de 15 trabajadores, por ejemplo). Permitir a los empresarios ejercitar las prerrogativas sobre si reconocen o no a los sindicatos, sobre qué negociación, y cuándo reconocen o no a los representantes en las condiciones de trabajo parecería sensato. En este tipo de pequeña empresa, la negociación colectiva no es el medio más eficiente para dirigir las relaciones laborales' (1995: 242).

Més recentment, Polavieja (2003) també es recolza en la distinció entre *insiders* o treballadors estables i *outsiders* o treballadors temporals. En el context institucional obert per la reforma de la legislació laboral de 1984 a Espanya, considera que la negociació col·lectiva i els sindicats consoliden una estratificació laboral entre un segment de treballadors protegits, els estables, i els exclosos o *outsiders*. M'hi referiré de nou més endavant.

que els mercats de treball són imperfectament competitius, els mercats ofereixen la millor protecció, o vist d'altra manera, la menys dolenta.

Vistes aquestes consideracions, sembla evident que, com diu Fox, els economistes

'have tended to evaluate trade unionism and collective bargaining solely in terms of their substantive outcome [...] they ignore the procedural aspect entirely' (1971: 155).

2.3 La consolidació de la negociació col·lectiva. Principals característiques de les relacions laborals tradicionals

Com he exposat, la negociació col·lectiva es converteix en un mètode central²⁴ de fixació de les condicions d'ocupació, de les normes de treball i de resolució de conflictes laborals en gran part dels països occidentals, a partir de la segona guerra mundial. La centralitat adquirida per la negociació col·lectiva en l'imaginari social permet explicar que Clegg (1985) arribi a afirmar que es tracte del mètode més important de regulació de les condicions d'ocupació en les democràcies desenvolupades, per sobre de l'abast de la imposició empresarial, que sorprenentment subvalora. També la OIT es fa ressò del consens assignat a la negociació col·lectiva i l'any 1949 aprova el Conveni 98 sobre el dret de sindicació i negociació col·lectiva, que en el seu article 4 sanciona que:

'Deberán adoptarse medidas adecuadas a las condiciones nacionales, cuando ello sea necesario, para estimular y fomentar entre empleadores y las organizaciones de empleadores, por una parte, y las organizaciones de trabajadores, por otra, el pleno desarrollo y uso de procedimientos de negociación voluntaria, con objeto de reglamentar, por medio de contratos colectivos, las condiciones de empleo' (<http://ilolex.ilo.ch:1567/scripts/convds.pl?C98>).

Posteriorment, ja a l'any 1995 i en atenció als processos de deslocalització empresarial a països del tercer món, la OIT assumeix que aquest conveni sobre dret de sindicació i negociació col·lectiva, junt amb els d'eliminació del treball infantil, eliminació del

²⁴ Com vinc exposant, qualificar a la negociació col·lectiva de mètode central de regulació de les condicions d'ocupació no s'ha d'interpretar en el sentit d'únic ni necessàriament que ocupi més espai pel que fa a treballadors afectats, a empreses afectades i a condicions d'ocupació específiques afectades. Sí, en canvi, es pot considerar que la negociació col·lectiva esdevé el procediment més visible i que més atenció atreu, tant per part dels estudiosos com pels actors de les relacions laborals. És així que la negociació col·lectiva acaba sent una referència també per als altres procediments de regulació de les condicions d'ocupació.

treball forçós i de no discriminació i igualtat de remuneració, passi a formar part dels anomenats Convenis sobre Normes Fonamentals en el Treball; és a dir, normes bàsiques que es consideren haurien d'estar presents en totes les relacions de treball (Boiral, 2003).

Diversos factors contribueixen decisivament al gran protagonisme que adquireix la negociació col·lectiva en el transcurs del segle XX. Entre aquests factors es poden destacar els següents, factors que es reforcen mútuament:

- L'expansió de la gran organització burocràtica²⁵, amb la formació de potents mercats interns de treball²⁶.
- La concentració de la població treballadora assalariada en fàbriques i en barriades, la qual cosa facilita la posta en comú d'interessos, expectatives i formes de vida, i l'associació en base a aquests.
- Les polítiques keynesianes i l'estat del benestar, o estat social com suggereix Castel (1995), que aporten regulacions públiques i serveis diversos, contribuint a generar seguretat i expectatives de millora social (Ashford, 1989).

El gran impuls adquirit per la negociació col·lectiva (vegi's la taula A.2.2, a l'annex, sobre cobertura de la negociació col·lectiva), que afecta a una àmplia part de la població assalariada de varis països occidentals, porta al fet que les relacions laborals, com també els estudis al respecte, es construeixin, en gran part, a l'entorn d'aquesta (Poole, 1993). És més, des d'algunes perspectives s'acaba identificant relacions laborals amb negociació col·lectiva, la qual cosa porta a confondre els termes com si es tractés de sinònims. Una de les perspectives d'anàlisi que més ha contribuït a aquesta confusió ha estat l'escola pluralista, que ha ressaltat la centralitat de la negociació col·lectiva en les relacions laborals, entenent la negociació col·lectiva en termes de democràcia industrial i com el mètode més important i adequat de regulació de les condicions d'ocupació en les modernes democràcies capitalistes occidentals²⁷.

²⁵ Heckscher posa de relleu que la incipient expansió de la negociació col·lectiva ja a finals del segle XIX es va deure a les transformacions que es produïren en l'organització de l'empresa: la gestió empresarial va esdevenir cada cop més una funció separada, i l'organització burocràtica i jeràrquica va anar transformant el context en el que intervenien els treballadors (1993: 124).

²⁶ Blossfeld i Mayer (1988: 138), en un estudi sobre transicions laborals en el curs de la vida a Alemanya de cohorts nascudes entre 1929 i 1951, constaten que no més 16% d'aquestes transicions s'ha donat en el sí de mercats interns de treball.

²⁷ Flanders és possiblement l'autor de l'escola pluralista que expressa amb més claredat la identificació entre relacions laborals i negociació col·lectiva. Per a Flanders, la negociació col·lectiva suposa una

Les característiques fonamentals sobre les que es construeixen les relacions laborals convencionals, de postguerra, es poden resumir fent referència als seus àmbits funcional i territorial, als procediments de negociació, als objectius i als seus principals destinataris. Això porta a parlar dels següents sis aspectes:

- 1- La negociació col·lectiva sectorial s'erigeix en important eix estructurador de la negociació i, més enllà, de les relacions laborals.
- 2- L'àmbit territorial de referència de la negociació col·lectiva es situa dins les fronteres de l'estat nació.
- 3- Es dona una elevada propensió a la formalització dels procediments i dels resultats de la negociació col·lectiva, amb una acusada tendència al seu revestiment i reforç amb la regulació legal.
- 4- Determinats aspectes substantius del treball i de les condicions d'ocupació concentren en gran mesura l'atenció dels processos de negociació, en detriment o aparcament d'altres aspectes substantius.
- 5- La negociació col·lectiva es concentra en determinades empreses, sobretot dels àmbits industrials i de grandària mitjana o elevada.
- 6- La negociació col·lectiva en concentra també en uns segments de la població assalariada, la qual cosa, vist d'una altra forma, significa que diversos col·lectius laborals, més o menys amplis en cada país, en queden al marge²⁸.

invençió social que compara, pels seus efectes, amb el procés electoral en el sistema polític democràtic (1970: 209). No obstant, Flanders considera que seria més apropiat parlar de 'regulació conjunta', en la mesura que el caràcter distintiu de la negociació col·lectiva és que sindicats i empresaris o les seves associacions actuen conjuntament de cara a definir les normes reguladores de les condicions d'ocupació i, eventualment, les seves interrelacions (1970: 94).

²⁸ Els mecanismes d'extensió dels acords assolits en convenis col·lectius són un instrument bàsic pel que fa a l'ampliació de la cobertura dels convenis en molts països de la Unió Europea (Traxler i Behrens, 2002). No obstant, en aquests casos, els treballadors beneficiats pels procediments d'extensió no són protagonistes de la negociació, sinó mers receptors.

Exposo a continuació aquestes sis grans característiques assenyalades de la negociació col·lectiva tradicional.

1- *Àmbit funcional*. Les relacions laborals de postguerra es fonamenten en la negociació col·lectiva sectorial com eix estructurador²⁹. Amb aquest punt ressalto tres aspectes bàsics:

- a) En les relacions laborals es destaca la negociació entre les parts, això és, entre la representació empresarial i la representació laboral;
- b) Aquesta negociació adquireix principalment un caràcter col·lectiu; i
- c) Es dona un predomini de l'àmbit sectorial de negociació, això és, la negociació col·lectiva adquireix un caràcter supraempresarial o sectorial, tot i que amb diferències significatives entre sectors i entre països³⁰.

Això no treu que existeixin altres àmbits de negociació i de regulació de les condicions d'ocupació; però en la majoria de països occidentals la negociació col·lectiva sectorial juga un paper preminent³¹, tant extensivament pel nombre

²⁹ Windmuller recull que,

'Aunque en sus comienzos la negociación colectiva se celebra principalmente a escala local, en una época en que los mercados de productos y de trabajo eran todavía locales, se extendió a los ámbitos regional y de distrito a medida que se expandieron esos mercados, e incluso, en los países pequeños, a niveles nacionales. Pero lo importante no es tanto el nivel al que se celebraron las negociaciones como el hecho de que prácticamente desde un primer momento intervinieron en ellas grupos de empresas en lugar de empresas o centros de trabajo individuales' (1989: 130).

A continuació afegeix que els empresaris preferien la negociació supraempresarial com forma de situar el camp de conflicte fora de l'empresa, al mateix temps que d'aquesta forma evitaven les rivalitats entre empreses en la fixació dels salaris. Per la seva banda, els sindicats també varen convenir en la negociació supraempresarial ja que permetia fixar un nivell salarial mínim que impedia als treballadors competir entre ells pel treball disponible, actuant, en certs casos, com substitut de la legislació laboral protectora. Crouch confirma aquestes apreciacions, de confluència d'interessos de les organitzacions dels treballadors i dels empresaris respecte a donar prioritat a la negociació col·lectiva sectorial per sobre de la d'empresa, però ho situa en fase temporal en la que

'employers may concede the demand for higher-level regulation, although insisting in return that company-level action should be reduced. Eventually, if workers continue to develop their organizational strength, they may press –successfully– for increased influence at the lower level also' (1994: 198).

Crouch situa aquesta fase entre 1935 i 1950, coincidint amb la major implantació de l'empresa fordista. Irònicament, afegeix Crouch, Estats Units, que és el país que dona naixement al fordisme, no desenvolupa la negociació col·lectiva supraempresarial.

³⁰ Per a diferències entre països, vegi's l'estudi comparatiu de Schulten (2005).

³¹ Aquesta apreciació és confirmada per diversos autors. Vegi's, per exemple, Jacobi *et al.* (1998) pel que fa a Alemanya, Edwards *et al.* (1998) pel cas britànic o Kjellberg (1998) en referència als països escandinaus. Insistent en el cas britànic, Hyman (2001a) detalla com els empresaris, amb la finalitat d'excloure els sindicats de l'empresa, varen confiar en la negociació col·lectiva sectorial, entre organitzacions fora de l'empresa; és a dir, en la negociació supraempresarial. Sisson (1990: 36), per la seva banda, descriu com les empreses britàniques, davant l'impuls dels sindicats d'ofici, es varen veure obligades a arribar a acords amb aquests sindicats a finals del segle XIX, acords que es basaven en

d'empreses i de treballadors als que dóna cobertura, quan com referència que orienta o condiciona els altres procediments de regulació, com els que es donen en el marc de l'empresa³². En aquest sentit, doncs, una de les característiques que es pot destacar de les relacions laborals tradicionals és el seu caràcter àmpliament homogeneïtzador quant a condicions d'ocupació, a partir de la negociació col·lectiva sectorial.

2- *Àmbit territorial*. Els sistemes tradicionals de relacions laborals s'han construït tenint com horitzó territorial l'àmbit nacional, entenent per tal l'estat-nació, en el que s'assenten. Això ha estat així per diversos motius, entre els quals destaca el fet cabdal, reconegut per Dunlop (1978), que l'estat-nació ha delimitat l'espai d'intervenció dels tres grans actors en les relacions laborals; situació que s'accentua amb les polítiques keynesianes de postguerra en la mesura que aquestes es basen i alhora reforcen l'estat-nació com àmbit diferenciat d'intervenció. Com manifesten Crouch i Streeck (1997: 1-2), al segle XX el capitalisme s'organitza i es regula a nivell de l'estat nació, a través del qual les societats organitzen les seves economies. Referint-se més concretament als sindicats, Visser (1995: 52) destaca la forta identificació nacional que aquests han adquirit, la qual cosa explica per l'èxit de la

normes de procediment imposades a nivell nacional. A la mateixa Gran Bretanya, Purcell i Sisson (1988: 155 i ss.) destaquen que en els anys 70 una gran part d'empreses varen impulsar la introducció de procediments de negociació a nivell de l'empresa de cara a trencar amb una negociació fragmentada, de tallers, protagonitzada pels *shop stewards*, sovint al marge del sindicat. A diferència del cas britànic, en el que els acords sectorials acostumen a ser 'pactes entre cavallers', a altres països el recolzament legal resultarà decisiu per al desenvolupament de la negociació col·lectiva sectorial. Així, Sisson destaca com a Alemanya, França o Itàlia la negociació col·lectiva sectorial no sorgeix fins la crisi dels anys 1918-1919, gràcies al recolzament dels respectius governs, traduint-se ràpidament en mesures legislatives, per la qual cosa aquests acords varen passar a ser contractes i codis legalment vinculants des dels seus inicis. O a Suècia, on la legislació que fa d'obligat compliment els convenis col·lectius no s'introdueix fins l'any 1928. Aquesta no és la situació d'Estats Units o Japó, països on la negociació a nivell d'empresa ha estat el patró dominant. En el cas d'Estats Units, ja que la pròpia *Wagner Act*, de 1935, ho prefigura d'aquesta forma (Waddington, 2001: 399), a la qual cosa s'hi afegeix l'orientació elevadament pragmàtica de gran part dels sindicalisme nord-americà, que va concentrar la seva atenció en obtenir millores graduals en salaris i condicions de treball (Windmuller, 1989: 133). En el cas japonès, Sisson (1990) ho explica per les polítiques assistencials de les grans empreses ja en les primeres etapes del procés d'industrialització; així mateix, la Llei Sindical japonesa de 1945 segueix molt de prop el model de la *Wagner Act* d'Estats Units.

³² Les relacions entre negociació col·lectiva sectorial i negociació a l'empresa no sempre són, però, tan nítides i exemptes de conflictes. Així, per exemple, l'informe de la Comisión Real Donovan (1971) posa de manifest com juntament amb la negociació col·lectiva sectorial, que considera és (millor, era) la pedra angular del sistema formal de relacions laborals britànic, apareixen a mitjans del segle XX, allà on els sindicats són forts, els *shop stewards*, donant lloc a una negociació informal i descentralitzada. L'informe de la Comisión Donovan ressalta precisament les contradiccions, quan no oposició, entre els sistemes formal i informal de relacions laborals britànic (1971: 14).

integració nacional del moviment obrer³³. En definitiva, una de les característiques sobressortint dels sistemes de relacions laborals és precisament la seva contextualització societària, que porta a parlar de sistemes nacionals de relacions laborals. En altres paraules, més enllà de l'àmbit de l'estat-nació, les relacions laborals han tingut només presència esporàdica i sovint simbòlica. Així, es pot reconèixer l'actuació, més tendint a gestual que a efectiva, de les organitzacions sindicals supranacionals o internacionals (Hoffmann i Hoffmann, 1997; Waddington, 1997; Dolvik, 2000; Jacobi, 2000; Martín Artiles, 2003c); en la participació preferent de les organitzacions empresarials europees en *lobbies* i no com actors en relacions laborals (Molins, 2003); o en els molt escassos resultats en qüestions laborals assolits en àmbits supra-nacionals (Hoffmann, 2000; Keller, 2001).

3- *Procediment*. La formalitat és una altra característica important que defineix les relacions laborals de postguerra. Per formalitat em refereixo a l'explicitació dels procediments i també dels resultats de la negociació. En aquest sentit, la formalitat de les relacions laborals significa, en primer terme, establir mecanismes o regles de reconeixement de les parts, que, com he comentat, és un dels primers requisits històrics que donen naixement a la negociació col·lectiva; i en segon terme, suposa fer visibles i identificables, en el seu cas, els acords assolits, això és, portar-los a document escrit i signat per les parts, com expressió del compromís que les vincula³⁴. Els dos aspectes precedents estan relacionats i es reforcen: les organitzacions formals tendeixen a formalitzar la negociació col·lectiva i les relacions laborals, alhora que la formalització d'aquestes darreres augmenten les necessitats organitzatives, entre altres disposar de bons negociadors, de tècnics que preparin els processos de

³³ Hi ha una extensa literatura que destaca l'estreta relació establerta històricament entre estat-nació i sistema de relacions laborals amb actors i característiques pròpies i diferenciades. Entre aquesta literatura, vegi's Crouch (1991) o Hyman (1994c), com també els autors que analitzen el corporativisme, model només explicable en el context de l'estat-nació. També Dunlop té present el context nacional. Per a Dunlop (1978: 43-44) l'expressió sistema de relacions laborals és aplicable tant a una societat nacional, com a un sector o a una sola empresa; amb això dóna a entendre que un sistema nacional de relacions laborals es pot subdividir en varis subsistemes amb característiques pròpies, sense que necessàriament les diferències destrueixin la unitat. El sistema nacional serà modelat d'acord amb el pes específic dels varis sistemes que el componen.

³⁴ Kochan *et al.* destaquen que el sistema de relacions laborals sorgit del *New Deal* 'implica unos convenios sumamente estructurados y un procedimiento casi judicial de resolución de las diferencias surgidas durante el periodo de vigencia de dichos contratos' (1993: 57).

I més endavant segueixen:

'la democracia industrial se reduce a una forma particular de jurisprudencia industrial en que el trabajo y las normas de disciplina están claramente definidas [...]. La administración del convenio laboral con sus normas escritas detalladas, se convierte en la tarea fundamental de los dirigentes patronales y sindicales durante el periodo de vigencia del acuerdo' (1993: 58).

negociació amb coneixement del context legal, laboral i econòmic, com també de personal especialitzat en el seguiment i acompliment dels acords³⁵. En aquests aspectes, es pot dir que la formalització es relaciona amb la institucionalització, en la mesura que es reforça el reconeixement i la regularitat de pautes establertes de comportament³⁶. Com és sabut, la formalitat admet graus, que poden anar des del simple compromís escrit fins a la sanció legal. En aquest sentit, es pot dir que la negociació col·lectiva tradicional prioritza la formalització, bé sigui en alguns casos a través de la regulació legal, bé en altres establint regles clares, escrites, sobre procediments i sobre els resultats de la negociació. Així, la regulació legal i el dret del treball, màxima expressió de formalització, són uns dels aspectes que caracteritzen les relacions laborals de postguerra, tot i que presentin variacions nacionals molt marcades. La gran excepció entre els països de l'Europa occidental, pel que fa a relacions laborals configurades amb molt poc intervencionisme estatal, el constitueix Gran Bretanya, on es defineix un model voluntarista³⁷. El procés de *legalització* de la negociació col·lectiva i del reconeixement dels sindicats es complementa amb la intervenció dels tribunals, que assumeixen la important funció d'interpretar els textos normatius. Es tracta de processos tots ells que porten a la institucionalització del conflicte laboral, reforçant aquest gran tret de les relacions

³⁵ Dec a Pere Jódar aquests comentaris sobre les relacions entre organització formal i relacions formals entre actors.

³⁶ Vegi's Berger i Luckmann (1996: 82 i ss.), que tracten sobre la importància de les institucions i de la institucionalització en els hàbits i comportaments.

³⁷ Hobsbawm (1979: 349) explica que les arrels d'aquesta situació particular de Gran Bretanya recauen en el fet que el país tenia una supremacia econòmica mundial que va permetre la creació d'una aristocràcia obrera, que treia avantatges de la situació, alhora que s'impregnava de la idea que el capitalisme britànic funcionava. Hyman (2001a: 68 i ss.), d'altra part, interpreta que el sindicalisme del Regne Unit s'entén a partir de tres grans herències:

1. La tradició de voluntarisme, per la qual l'estat rebutja intervenir directament en relacions laborals; no hi ha que oblidar que el capitalisme britànic neix en lluita contra la intervenció estatal, orientat pels principis del *laissez-faire*. Vegi's al respecte també Webb (1990: 347-402), que destaca com el *laissez-faire* acaba sent el credo polític i social dominant entre els dirigents de les TUC britàniques, i en gran part de les seves bases, a partir de 1875.
2. La tradició de gestió empresarial no científica.
3. La tradició de lliure negociació col·lectiva, recolzada pels sindicats a causa de la seva fragmentació, la seva actitud ambigua en relació a l'acció política manifestada al llarg dels anys i pel potent valor moral de la llibertat de negociació col·lectiva.

No és fins l'any 1971 que, amb la *Industrial Relations Act*, per primer cop s'introdueix una regulació externa en qüestions sindicals. Aquesta llei limita les immunitats dels sindicalistes amb l'objectiu de reduir el poder negociador dels *shop stewards* (Terry, 1988: 131); limita també el dret de vaga i estableix dures condicions per a l'afiliació obligatòria (*union shop*) al Regne Unit, alhora que persegueix establir per primer cop l'obligatorietat legal dels acords col·lectius. No obstant, com exposen Edwards *et al.* (1998: 12), aquesta llei va tenir sols efectes limitats, ja que els sindicats s'hi varen oposar i gran part dels empresaris no hi varen recórrer. Sobre les relacions entre sindicat i política al Regne Unit, vegi's en particular Taylor (1993).

laborals tradicionals que és la forta tendència a la formalització i la preeminència adquirida pels aspectes formals sobre els informals.

Aquesta profunda impregnació formal que adquireixen les relacions laborals pot ser explicada per una confluència d'interessos de les parts que hi intervenen. Per als empresaris la formalització estableix amb claredat les característiques i alhora els límits en els que té cabuda la intervenció dels sindicats³⁸. Per als treballadors i sindicats té l'important mèrit de donar reconeixement explícit d'uns espais de participació llargament reclamats i continuadament qüestionats pels propis empresaris; suposa, doncs, guanyar el reconeixement públic d'un dret d'intervenció³⁹. Pel que fa a l'estat, la formalitat forma part de la seva pròpia idiosincràsia, alhora que, ja he exposat, se'n beneficia ja que contribueix a institucionalitzar el conflicte laboral⁴⁰. La promoció i vigilància per part del propi estat, dels sistemes de relacions laborals sorgits després de la segona guerra mundial ha contribuït, segons Weinstein (1995), tant a la seva difusió com a la seva institucionalització.

Com a conclusió d'aquest punt, destaco que la formalitat defineix una negociació col·lectiva d'empremta normativa, que tendeix a establir amb claredat l'abast i límits de la negociació, alhora que procura definir les obligacions de les parts, que queden així recollides i tancades fins a la seva revisió. La no observació de les obligacions concretes permet obrir procediments de reclamació i de denúncia, que podran ser més formals com més formalitzada sigui la negociació col·lectiva. La formalització afecta també als aspectes procedimentals de la negociació col·lectiva, és a dir, als diferents

³⁸ Vegi's, per exemple, Sisson (1990: 32), que entén que la institucionalització del conflicte laboral ha estat per als empresaris un mitjà per aconseguir el manteniment del control empresarial.

³⁹ Per a Heckscher (1993: 142), una insistència tradicional dels sindicats ha estat la demanda de regles detallades, d'aconseguir drets escrits, la qual cosa ha portat, entre altres, al fet que els convenis col·lectius hagin esdevingut cada cop més llargs i detallistes.

⁴⁰ Aquest aspecte queda explícitament reconegut per la *Wagner Act* d'Estats Units, llei que dona reconeixement a la negociació col·lectiva de cara a la conclusió d'acords formals, amb drets i obligacions per a l'empresari i per als treballadors, i l'establiment de procediments reconeguts de resolució de conflictes en el treball (Waddington, 2001). En el seu preàmbul, la *Wagner Act* estableix:

‘La denegación por los empleadores del derecho de los trabajadores a asociarse y la negativa de los empleadores a aceptar el procedimiento de la negociación colectiva provocaron huelgas y otras formas de contiendas y agitaciones laborales [...]. La experiencia ha demostrado que la protección del derecho de los trabajadores a asociarse y a negociar colectivamente protege el comercio contra el daño [...] fomentando prácticas que son fundamentales para el arreglo amistoso de las controversias de trabajo [...] y restableciendo la igualdad del poder de negociación entre los empleadores y los trabajadores’ (tret de Heckscher, 1993: 160-161).

mètodes a través dels quals s'interrelacionen les parts de la negociació col·lectiva. La formalització estableix els procediments que defineixen i regulen tant el reconeixement de les parts com les formes d'interacció, com també els mecanismes d'interpretació i administració dels acords, de resolució de conflictes al respecte i de modificació dels mateixos acords.

4- *Objectius de la negociació col·lectiva.* Com quarta característica de les relacions laborals tradicionals, destaco que es centren en determinats aspectes substantius⁴¹, i entre aquests, molt en particular en els augments de salaris nominals, jornada de treball (duració de la mateixa, fixació del calendari anual de treball i en alguns casos, compensació de les hores extres) i en pocs altres aspectes bàsics de les condicions ambientals de treball (fonamentalment respecte a accidentalitat laboral i higiene en el lloc de treball)⁴². Hi ha una gran coincidència entre els estudiosos respecte a aquesta consideració, essent molt àmplia la bibliografia al respecte⁴³. Aquesta característica de la negociació col·lectiva tradicional té una gran transcendència. D'una banda, suposa que altres aspectes substantius de les condicions de treball són deixats a l'arbitri de l'empresari. Aquest és precisament, segons Bluestone i Bluestone (1995)⁴⁴ i Heckscher (1993), el fons del pacte sobre el que es construeixen les

⁴¹ Dunlop (1978) posa èmfasi en la distinció entre procediments i regles substantives com resultats dels intercanvis entre els actors socials. Flanders (1970) defineix les regles de procediment com:

'method to be used and the stages to be followed in the settlement of disputes, or perhaps the facilities and standing to be accorded to representatives of parties to be agreement',

mentre que les regles substantives

'refer to rates of wages and working hours or the other job terms and conditions in the segment of employment covered by agreement' (1970: 86).

⁴² Fox (1971: 158) distingeix entre normes referides al contracte de treball (que inclouen salari, jornada laboral i vacances) i normes sobre utilització del treball. Un repàs històric el porta a concloure que els empresaris estan més disposats a negociar les primeres que les segones; en tot cas, però, són les relacions de poder les que estableixen els límits en els quals els empresaris veuen possible mantenir satisfactòriament les seves prerrogatives.

⁴³ Entre els autors que caracteritzen d'aquesta forma a la negociació col·lectiva tradicional, vegi's: Bluestone i Bluestone (1995), Heckscher (1993), Kochan, Katz i McKersie (1993), Hyman (1981). Per a Espanya, vegi's Ruesga (1991), Alós-Moner i Lope (1991), Miguélez i Rebollo (1999), Martín Artiles (2003a).

⁴⁴ Bluestone i Bluestone anomenen 'acord laboral tradicional' al que domina en les empreses nord-americanes amb presència sindical. Aquest tipus d'acord, tot i que mostra variacions de sector a sector i d'empresa a empresa, es basa en uns elements essencials comuns:

'Imponía a los empresarios como restricción la obligatoriedad de discutir con un sindicato legalmente constituido toda una serie de temas relacionados con el puesto de trabajo, pero se quedaba corto a la hora de dar a los trabajadores o a sus representantes la posibilidad de contribuir de forma significativa a la toma de las decisiones estratégicas que trascendían de lo que es el centro de trabajo *per se*. De esta forma el Acuerdo Laboral ofrecía a los trabajadores cierto poder de control sobre los salarios, pero no sobre la inversión empresarial; poder a la hora de decidir quiénes iban a ser despedidos, pero no para poder decidir a quién se iba a contratar; poder sobre las

relacions laborals de postguerra, pel qual els aspectes estratègics de l'organització del treball queden reservats com a prerrogativa empresarial⁴⁵. Hyman (1981: 38) observa que els salaris tenen una més 'fàcil' negociació, ja que proporcionen un ampli espectre de possibilitats de compromís, mentre les peticions sindicals no salarials impliquen sovint qüestions de principi, en les que els compromisos resulten més difícils⁴⁶.

Aquestes característiques de les relacions laborals tradicionals han portat a alguns autors a identificar-les com de negociació distributiva, que es contraposa a una negociació de tipus integratiu o cooperatiu⁴⁷. Descarto, però aquesta interpretació ja que entenc, d'acord amb Hyman i com ja he exposat, que les relacions laborals per la seva naturalesa són generadores de conflicte i desordre, com d'ordre i regulació (1981: 217), en tant que expressió de processos de control sobre les relacions d'ocupació. Per tant, en les relacions laborals el conflicte és un component intrínsec, tot i que no exclusiu. En altres paraules, els aspectes distributiu i integratiu formen part natural, intrínseca de les relacions laborals, tot i que estiguin present en formes i graus variats i variables.

condiciones de trabajo en los talleres o en la mina, pero no sobre la naturaleza, o la calidad del bien o servicio producido' (1995: 76-77; en cursiva a l'original).

⁴⁵ Baccaro i Locke (1998) mostren que també a Suècia, amb la política salarial igualitària assumida pels sindicats clarament dins els anys 80, aquests es limiten a intervenir en l'esfera de la distribució, deixant la producció en mans de la direcció de l'empresa.

⁴⁶ Hyman ho expressa amb molta claredat en els següents termes:

'El conflicto en la industria convencionalmente aparece centrado en la distribución de lo producido, en el nivel de sueldos y salarios. El grueso de las negociaciones formales se refiere a cuestiones salariales, y esta misma preponderancia aparece reflejada en las estadísticas de causas de conflictos. Esto era de esperar, ya que como se sugirió anteriormente, fuertes presiones sociales animan a los trabajadores a expresar sus quejas y aspiraciones en términos económicos, más que en forma de demandas de control y creatividad en el trabajo (aunque claro está, a veces estas demandas son expresadas abiertamente). Los procedimientos institucionalizados de las relaciones industriales refuerzan estas previsiones: los aumentos salariales se negocian en seguida, ya que proporcionan un amplio espectro de posibilidades de negociación y compromiso; mientras que las peticiones no salariales implican a menudo cuestiones de principio en las que el compromiso es mucho más difícil. Los negociadores sindicales, enfrentados al poder del capital, se encuentran normalmente mucho más a gusto tratando de conseguir peticiones que ofrezcan perspectivas razonables de solución pacífica; de ahí que hasta las propias organizaciones de los trabajadores refuercen el sesgo hacia los aspectos salariales' (1991: 38).

⁴⁷ Chamberlain i Kuhn (1965) utilitzen l'expressió de 'negociació conjuntiva' (*conjunctive bargaining*) distingint-la de la 'negociació cooperativa' (*cooperative bargaining*). Per expressar els mateixos tipus de negociació, Walton i McKersie (1976) recorren als termes, que han fet més fortuna, de negociació distributiva i negociació integrativa, respectivament. En els casos de negociació conjuntiva o distributiva l'empresa manté prerrogatives sobre normes d'utilització dels recursos, en un joc de suma zero basat en interessos oposats, situacions en les que els guanys obtinguts per una part suposen pèrdues per a l'antagonista (Walton i McKersie, 1976: 17). En la negociació cooperativa o integrativa, com exposa Fox (1971: 174), es planteja la resolució conjunta de problemes, en un joc de suma positiva a partir d'interessos que es consideren compartits: les parts procuren incrementar la grandària del guany conjunt.

D'altra banda, la concentració de la negociació col·lectiva tradicional en determinats aspectes substantius porta a menystenir els aspectes procedimentals de la negociació. Això no significa que aquests darrers aspectes siguin totalment absents de les relacions laborals tradicionals, però reben menor atenció i en la part que la reben es tendeix a donar-li un caire elevadament formalitzat. Així, per exemple, en els convenis col·lectius tradicionals, la interpretació dels mateixos acostuma a ser relegada als tribunals; no és fins més recentment que creix la implantació de comissions mixtes entre representació de l'empresari i representació dels treballadors o sindicats, específiques d'interpretació dels convenis. Així mateix, la negociació col·lectiva tradicional ha prestat poca atenció a l'establiment de procediments autònoms per a la resolució de conflictes en el treball.

5- *Empreses destinatàries de la negociació col·lectiva.* Les relacions laborals de postguerra es centren en gran mesura en empreses de dimensions mitjanes i grans, i industrials. Les mitjanes i grans empreses ofereixen la massa crítica de treballadors suficient per a l'acció col·lectiva: els grups amplis i homogenis faciliten la identificació i sentiment de pertànyer a un mateix col·lectiu laboral, alhora que disposen de majors recursos per assegurar els seus objectius i evitar mesures de represàlia per part empresarial⁴⁸. La petita empresa ha quedat habitualment exclosa de les relacions laborals o aquestes han tingut una incidència moderada en aquest tipus d'empresa. La menor capacitat d'intervenció dels treballadors organitzats en aquest tipus d'empresa, la relació més directa entre treballador i empresari, la major confusió entre empresa i propietat per part dels petits empresaris, són tots ells factors

⁴⁸ Uns arguments similars als aquí exposats són utilitzats per Kelly (1998) de cara a rebatre les explicacions d'Olson (1992). Com ja he exposat en el capítol 1, per a aquest darrer autor, l'acció col·lectiva és més reeixible en grups reduïts, ja que entén que els participants d'aquests grups poden obtenir una part substancial del benefici total derivat de la seva intervenció en el grup. De fet, la història de la negociació col·lectiva i del sindicalisme desmenteixen de forma bastant rotunda i continuada aquest plantejament d'Olson. No obstant, matisant el sentit d'aquests comentaris, Sisson (1990: 251) considera que l'associació que sovint es fa entre gran empresa i sindicalisme no sempre resulta tan evident, ja que les grans empreses són especialment contràries a negociar amb els sindicats. Similars observacions s'obtenen en l'estudi de Miguélez *et al.* (1991), en el que es constata que les empreses sindicalment més actives són les de grandàries mitjanes (entre 100 i 250 treballadors en l'estudi), possiblement ja que permeten una relació més directe i personal entre el propi col·lectiu de treballadors. Per a Sisson, les grans empreses han reconegut el sindicat quan la legislació les ha obligat, i en aquests casos han intentat per tots els mitjans establir sindicats grocs o d'empresa.

que separen a la petita de la gran empresa⁴⁹. En alguns casos, la pròpia legislació reforça la distinció esmentada. Així, per exemple, a Espanya l'Estatut dels Treballadors exclou a les empreses de menys de sis treballadors de la possibilitat de realitzar eleccions sindicals i, per tant, de tenir representació sindical; a Alemanya el límit s'estableix per sota de cinc treballadors i la legislació italiana ho fixa en quinze treballadors.

D'altra banda, la negociació col·lectiva es concentra fonamentalment en empreses industrials, que han estat el prototip d'organització empresarial de gran part del segle XX. El sindicalisme, la negociació col·lectiva i les relacions laborals neixen en la fàbrica industrial i d'això encara n'és un ressò el fet que aquest camp d'estudi rebí el nom de *industrial relations* en anglès, o *relazioni industriali* en italià.

6- *Col·lectius laborals destinataris de la negociació col·lectiva*. Les relacions laborals de postguerra es centren especialment entre els treballadors homes, manuals i semiqualficats⁵⁰. Aquesta característica és explicable a partir de la pròpia composició de la població assalariada d'aquelles empreses que concentren un nombre important de treballadors⁵¹. La relativa proximitat quant a condicions laborals, i sovint també en condicions de vida, facilita que entre aquests treballadors es generi la percepció de pertinença a un mateix col·lectiu, la identificació davant l'empresari i la conversió en 'veu' sindical de les preocupacions, interessos i expectatives en relació al treball⁵². Aquesta elevada cohesió interna de grup dificulta, alhora, que altres col·lectius laborals més reduïts s'integrin en l'acció col·lectiva. Hi ha una àmplia coincidència al respecte per parts dels estudiosos; així, per exemple,

⁴⁹ Alguns autors italians, com Trigilia (1987) o Capecchi (1992), han difós la creença de la petita empresa com un espai de relacions laborals basades en la confiança i la cooperació. Aquests aspectes, però, semblen desmentits per nombrosos observadors, entre els quals es pot destacar a Martinelli i Schoenberger (1994) o Harrison (1997), i per a Espanya, Cano (1998) en un interessant estudi sobre la indústria del moble de València, i Sánchez i Cano (1998).

⁵⁰ Visser (2002), analitzant el cas holandès, diu que a l'entorn dels anys 50 l'afiliació als sindicats es concentra en les '3M' (*male, manual, manufacturing*): treballador home, manual, de la indústria. Serà posteriorment quan s'hi afegixen de manera significativa treballadors del sector públic: ensenyants, administratius, empleats municipals, també dones i immigrants.

⁵¹ Babiano (1995: 113 i ss.) descriu com el perfil del treballador especialista, poc qualificat, és àmpliament dominant a grans empreses de Madrid entre els anys 60 i 70. Segons el cens laboral confeccionat per la 'Organización Sindical de Madrid', l'any 1970 el 40% dels treballadors eren especialistes, als que es pot sumar el 33% de no qualificats. A títol d'exemple, i segons recull Babiano, en els mateixos anys, una empresa com John Deere disposava de 92 oficials i 460 especialistes.

⁵² Vegi's al respecte Pizzorno (1989).

ho destaquen Heckscher (1993: 191), Kochan *et al.* (1993: 29) i Hyman (1997a); o Miguélez (1991) per al cas d'Espanya⁵³.

D'altra banda, les relacions laborals tradicionals responen al model que es coneix per *male breadwinner*, és a dir, es centren en una clara divisió del treball entre homes i dones, per la qual l'home concentra la seva activitat i presència en el mercat de treball, mentre la dona assumeix les tasques del treball reproductiu⁵⁴. Aquest model porta a definir l'espai de la fàbrica i de les relacions internes com un espai masculí, en el que els homes en són els actors protagonistes, i en aquesta condició fan públics els seus interessos, valors, actituds i expectatives, i prenen decisions al respecte, mentre les dones són relegades a la funció de subjectes passius, en situació de subordinació respecte dels homes⁵⁵. Les relacions laborals i la negociació col·lectiva, en conseqüència, es centren, fonamentalment, en l'home en el treball. La qual cosa no exclou, en absolut, l'aparició de protestes protagonitzades per treballadores, o manifestacions de sindicats a favor de la igualtat en el tracte entre homes i dones (Nash, 1983).

⁵³ A Miguélez (1991: 218-219) es ressalta com a Espanya l'afiliació sindical, i per tant l'activitat relacionada amb la negociació col·lectiva, es concentra en el segment primari dependent, és a dir, en treballadors estables d'empreses mitjanes i grans, en àrees d'activitat econòmica rellevant i de tradició sindical; la sindicació és menor en el segment primari independent, com entre els tècnics, i molt baixa en el segment secundari, això és, entre els treballadors estables de petites empreses o inestables de tot tipus d'empresa. Aquestes dades són confirmades una dècada després en l'estudi de Alós *et al.* (2000).

⁵⁴ La bibliografia al respecte és nombrosa. Destaco: Maruani (1991), Bettio (1993), Rubery (1993), Picchio (1994), Jódar (1996/97), Valiente (1997/98), Carrasquer *et al.* (1998), Torns i Carrasquer (1999), Lewis (2000), Maruani *et al.* (2000), Wajcman (2000), Gómez Bueno (1999 i 2001), Torns (2001), Alonso i Torres (2003), Carrasco *et al.* (2003 i 2005), Carrasquer (2003), Mayordomo (2004) i Torns *et al.* (2004).

⁵⁵ Avui es relativament nombrosa la bibliografia que ressalta aquesta caracterització de la negociació col·lectiva. Vegi's, per exemple, pel cas d'Espanya, Pérez del Río (1997), Gómez Bueno (1999) o Silvera (2000). Vegi's també: Maruani (1991), Rubery i Fagan (1993), Bettio (1993), Jódar *et al.* (1991 i 1994), Rubery i Maier (1995), Lewis (2000) o Torns (2000). Un altre camp relacionat i fructífer de recerca és l'estudi de la dona en el sindicat, en el qual es compta ja amb una interessant literatura: així, Kirton i Healy (1999), Kirton (1999 i 2005), Healy i Kirton (2000), Wajcman (2000), Tomlinson (2005), Yates (2006), i Mendoza (1998) per a Espanya.

Esquema 2.1

Característiques destacades de les relacions laborals tradicionals

1- Àmbit funcional	Centralitat de la negociació col·lectiva de sector
2- Àmbit geogràfic o territorial	Estat-nació
3- Procediment	Elevat grau de formalització i emparament legal
4- Objectius de la negociació	Ventall limitat d'aspectes substantius de les condicions d'ocupació: augment salarial, reducció del temps de treball i aspectes bàsics de les condicions higièniques de treball
5- Empreses destinatàries	Mitjanes i grans empreses industrials
6- Col·lectius laborals destinataris (i protagonistes)	Treballadors manuals, homes, semiquàlificats

Aquestes grans característiques que he destacat de les relacions laborals tradicionals han portat a parlar de pacte social de postguerra. Aquest pacte es reforça amb el creixement econòmic, la plena ocupació, l'estabilitat laboral i la formació de mercats interns de treball, els augments salarials amb millora de poder adquisitiu, les expectatives de millora professional i social, els serveis de protecció desenvolupats per l'estat del benestar, les polítiques econòmiques keynesianes anticíclics, entre altres aspectes. Les relacions laborals giren, així, en gran part, a l'entorn de la negociació sobre el repartiment dels guanys derivats dels augments de productivitat. Per als representants dels treballadors, es tracta de millorar les condicions de treball i de vida dels representats, a través d'augment salarials, reduccions de la jornada de treball o millores en altres aspectes bàsics de les condicions de treball. Per a les organitzacions empresarials, la negociació es planteja sobre la base de fer compatible la redistribució de guanys amb la competitivitat de l'empresa, i alhora, aconseguir la lleialtat, disciplina i compromís de la mà d'obra. L'estat intervé, en diversos graus i formes⁵⁶, en qualitat de garant d'un equilibri, que no equival a igualtat, de relacions de poder entre organitzacions dels treballadors i empresaris, fonamentalment de cara a obtenir resultats

⁵⁶ Van Waarden (1995a) agrupa en cinc categories els tipus d'intervenció, directe i indirecte, de l'estat en relacions laborals:

- 1) L'establiment de normes que afecten a aspectes substantius de l'ocupació i les condicions de treball, com l'establiment d'un salari mínim, d'un límit màxim d'hores de treball o mínim de dies de vacances, sobre seguretat social, sobre normes de prevenció d'accidents laborals.
- 2) L'establiment de normes sobre les regles del joc de les relacions laborals, com regulació de la vaga, de participació dels treballadors a l'empresa, reconeixement del dret d'associació, de negociació col·lectiva.
- 3) Normes que afecten al reconeixement dels interlocutors socials, com són ajuts financers, participació en òrgans consultius, reconeixement de monopoli de representació.
- 4) L'estat pot proveir bens col·lectius importants i no fàcilment produïbles pels mateixos actors socials degut al problema del *free rider*, com ara formació, atenció sanitària i preventiva.
- 5) Finalment, l'estat és part contractant en la seva qualitat d'empresari públic.

en termes de creixement econòmic i control de preus i, al mateix temps, assegurant la pau social⁵⁷. La legitimació social que obté aquest 'model', que Castel (1995) defineix de relació social fordista⁵⁸, és generadora de cohesió social⁵⁹.

El conjunt de característiques de les relacions laborals aquí descrites han adquirit un protagonisme molt destacat en els anys de postguerra. Com manifesten Martin i Ross (1999: 1), amb aquestes relacions laborals els sindicats han contribuït a construir la moderna democràcia europea i els seus sistemes de benestar social. Però de nou convé recordar que l'àrea d'influència d'aquestes relacions laborals no abasta a la totalitat dels aspectes relatius a les relacions d'ocupació, com tampoc al conjunt dels treballadors assalariats ni d'empreses. M'interessa insistir que les referides relacions laborals tradicionals han tingut vigència limitada als països més desenvolupats industrialment parlant⁶⁰, entre treballadors manuals assalariats, homes, de fàbriques industrials mitjanes o grans i s'han concentrat en alguns aspectes substancials bàsics de les

⁵⁷ Algun autor, com és el cas de Guest (1997: 116), matisen l'abast del model de negociació distributiva, assumint que no és generalitzable. Així, per exemple, a Alemanya i a Suècia, la negociació sobre salaris i hores de treball es porta a terme de forma centralitzada, mentre a nivell d'empresa es tracten aspectes operatius, en mutu comprimis entre direcció de l'empresa i comitè d'empresa o sindicat; és a dir, en aquests països la negociació a nivell d'empresa s'acostaria més a allò que, en termes de Walton i McKersie (1976), s'identifica com negociació integrativa.

⁵⁸ Per a Castel (1995: 525 i ss.), cinc condicions asseguruen l'adveniment del sistema de relació salarial fordista:

- a) La separació estricta entre els que treballen i els inactius o semiinactius.
- b) La fixació del treballador al seu lloc de treball en el marc d'una racionalització i gestió precisa del temps de treball. Això significa històricament una pèrdua d'autonomia per part del treballador, junt amb baixes qualificacions.
- c) L'accés per mitjà del salari a noves formes de consum, la qual cosa porta a la transformació de les formes de vida popular. Amb les concentracions industrials, s'afavoreix una homogeneïtzació de formes de treball, acompanyada d'una homogeneïtzació de formes de vida.
- d) L'accés ampli a la propietat social i als serveis públics, d'higiene, sanitaris, d'educació, d'habitatge, etc.
- e) El dret del treball, que reconeix al treballador com a membre d'un col·lectiu amb estatus social més enllà de la relació estrictament individual del contracte de treball. El dret del treball dona estatus jurídic a la negociació col·lectiva, alterant la relació entre empresari i treballador de l'esquema liberal basat en el contracte de treball.

⁵⁹ Miguélez i Prieto (2001: 227) distingeixen de forma interessant entre 'cohesió social' i 'ordre social'. El primer concepte fa referència a la inclusió envers l'exclusió; és a dir, a les oportunitats de progressar i poder participar en decisions que condicionen les formes organitzatives i relacions a la societat. La cohesió social comporta l'acceptació per part d'una gran majoria de ciutadans de certes regles del joc, que són les normes i valors en les àrees bàsiques de la convivència i de la vida quotidiana. No exclou, per tant, el conflicte, que sol esdevenir a través de mecanismes reconeguts. En contrast amb la cohesió social, l'ordre social fa referència a un funcionament de fet ordenat de la societat, que pot ser resultat tant del consens, com també de la imposició.

⁶⁰ És interessant l'estudi de Gumbrell-McCormick (2004), que conclou que l'internacionalisme dels sindicats ha estat durant molt anys una qüestió europea, i mostra com les organitzacions sindicals internacionals han estat dominades, especialment en els organismes de presa de decisió, pels sindicats dels països més industrialitzats.

condicions de treball (salari, jornada i aspectes higiènics bàsics), donant preeminència a la formalització tant de procediments com, i sobretot, dels resultats obtinguts.

La validesa d'aquests sistemes de relacions laborals tradicionals és discutida per diversos autors. Entre ells, Heckscher (1993), en el seu estudi de 1988 sobre el sindicalisme i les relacions laborals als Estats Units, conclou que els models tradicionals de relacions laborals presenten sèries limitacions pel que fa als col·lectius laborals implicats i a les matèries objecte de la negociació; al mateix temps, en allò que responen a la idea bàsica de negociació entre adversaris, obstaculitzen la cooperació⁶¹, i estableixen rigideses ja que són relacions construïdes a partir d'una contraposició de poders. Bluestone i Bluestone s'afegeixen a les precedents consideracions, manifestant que el sistema tradicional de relacions laborals es basa en la concepció del sindicalisme com a 'poder compensador' davant del poder monopolista empresarial en la contractació de la força de treball (1995: 213); d'altra banda, aquests mateixos autors expressen amb cruesa la paradoxa de que:

'Al dejar las decisiones sobre productividad, calidad e innovación exclusivamente en manos de los directivos, se permite que se tomen decisiones en los niveles más altos de la empresa que pueden tener como consecuencia la eliminación de miles de puestos de trabajo, mientras que las cláusulas incorporadas en los acuerdos laborales sólo permiten salvar unos cientos' (1995: 218).

Les reflexions precedents porten a recordar que en el models de relacions laborals tradicionals la negociació col·lectiva conviu amb altres procediments de regulació de les condicions d'ocupació, d'una banda; i d'altra, que aquesta convivència presenta unes característiques específiques, basades en la seva constitució com espais aïllats uns dels altres. Deixo per a l'apartat 2.5 els comentaris sobre aquesta segona qüestió, per destacar a continuació alguns aspectes dels altres àmbits de regulació de les condicions d'ocupació: la imposició unilateral per part de l'empresari, la imposició per part de l'estat i la negociació individual⁶².

⁶¹ Heckscher ho explica en els següents termes:

'Este sistema tiene una sólida lógica subyacente. La idea recogida en la ley es que la representación de los trabajadores implica equilibrar el poder de los gestores mediante la construcción de una organización paralela de trabajadores. Un coloso, según esta lógica, puede ser controlado mejor por otro coloso' (1993: 112).

⁶² Baglioni (1998: 30) i Cella (1999: 63) recullen de Sidney i Beatrice Webb la possibilitat de regulació unilateral per part del sindicat; és a dir, que el sindicat estableixi les condicions sota les quals els seus afiliats accepten una ocupació. No obstant, aquest procediment, típic del sindicalisme d'ofici, ha tendit a

- La imposició empresarial fa referència a tot aquell tipus de situacions en les que l'empresari decideix unilateralment sobre condicions d'ocupació⁶³. La imposició empresarial acostuma a ser usual, inclòs extremadament usual, sobretot entre petites empreses i també entre les més grans en qüestions referents a l'organització del treball i a altres aspectes importants de les condicions d'ocupació, com modalitats de contractes emprats, nova contractació, assignació de llocs de treball, formació, seguretat i mesures organitzatives de prevenció, disseny del lloc de treball, distribució de tasques, pautes i ritmes de treball, sistemes de primes, estructura salarial, canvis tecnològics, etc. No obstant, la imposició empresarial té un cost no només de control de l'activitat del treballador, també en termes de cooperació. D'aquí que la imposició empresarial acostumi a acompanyar-se amb formes de participació individual o col·lectiva dels treballadors, com per exemple en aquells casos en els quals l'empresari informa o inclòs consulta a l'altre part, però ell es reserva la plena capacitat de presa de decisions. En tant no es dóna intercanvi i alhora el resultat de la interrelació entre empresari i treballadors està en mans exclusives del primer, no es pot considerar que hi hagi negociació, sinó imposició.
- La imposició per part de l'estat⁶⁴ significa que és aquest qui decideix, per via legal, administrativa o judicial, sobre qüestions referents a les condicions d'ocupació, sense negociació, en aspectes substantius o sobre normes de procediment. Sobre aspectes substantius és el cas quan l'estat fixa l'edat mínima de treball, un salari mínim, limita la durada màxima de la jornada laboral, regula períodes obligats de descans, normes de prevenció d'accidents i seguretat laboral i altres aspectes vinculats amb els contractes de treball i que afecten a les condicions d'ocupació. I en aspectes de procediment, l'estat intervé o pot intervenir definint els sistemes de representació

desaparèixer, si bé més recentment podria revifar a l'entorn d'algunes pràctiques corporatives o de corporacions professionals amb elevat poder de decisió.

⁶³ Com han posat de manifest varis autors (Hyman, 1981: 35-38; Sisson, 1990: 20; Offe i Wiesenthal, 1992; Crouch, 1995; Traxler, 1995a: 29-33; van Waarden, 1995a), les empreses, a partir dels seus recursos i de les facultats de decidir sobre inversions i contractació laboral, tenen capacitat de ser actors en relacions laborals també individualment, no necessàriament formant part d'organitzacions empresarials. De fet, no hi ha discrepàncies en la literatura especialitzada en considerar que per part de l'empresariat són actors en relacions laborals tant les organitzacions patronals com l'empresari individual. Ja Dunlop (1978: 123) va tractar a l'empresari individual com actor en el sistema de relacions laborals en la mesura que pren decisions que recauen en els seus empleats i en les formes de treball.

⁶⁴ L'estat actor en les relacions laborals tradicionals acostuma a ser el govern del país, ministeris, administracions, aparell judicial i agències i institucions públiques que assumeixen funcions reguladores, orientadores i de vigilància en les relacions d'ocupació.

d'empresaris i sindicats, els procediments de negociació dels convenis col·lectius i la seva aplicació, regulant garanties per als representants legalment reconeguts en l'exercici de les seves funcions, establint els mecanismes de resolució de conflictes, regulant el recurs a la vaga i a altres formes de conflicte, etc.⁶⁵.

- Les relacions individualitzades fan referència a aquelles pràctiques en les que es dona un intercanvi entre dues parts, l'empresari i el treballador, però també i possiblement més freqüentment, entre treballador i el seu supervisor. La relació individualitzada pot ressaltar la posició jeràrquica en l'organització de l'empresa de les dues parts, així mateix pot significar-se per la reciprocitat⁶⁶. Quan adquireix l'estatus de negociació, acostuma a ser de tipus informal, sense procediments establerts i explicitats, i amb resultats sovint no traslladats a compromisos escrits; per això, poc visible i poc reconeguda. Es pot dir que la relació individualitzada, tot i que estesa en el sí de les empreses, tallers, seccions, oficines o altres àmbits reduïts de treball, ha passat gairebé desapercibuda en els estudis de relacions laborals⁶⁷, de fet pràcticament reconeguda només entre treballadors més qualificats i professionals, que disposen d'elevat poder de negociació⁶⁸ sobre les pròpies condicions d'ocupació. És important advertir que no tot allò que rep el qualificatiu de negociació individualitzada, molt habitual en els discursos de recursos humans, es pot considerar com a tal, ans el contrari, una part important recau en l'àmbit de la imposició empresarial⁶⁹. La situació de mercat sol ser un determinant important en aquests tipus

⁶⁵ Alguns autors, com Hamann (2001), adjudiquen un paper extremadament determinant a l'estat, pel qual els sindicats acaben sent agents reactius a les decisions estatals. Hamann explica la concertació social a Espanya en aquests termes.

⁶⁶ Reciprocitat entesa en el sentit que li dona Polanyi (1989: 90 i ss.), això és, d'intercanvis i comportaments basats en la simetria. Vegi's també al respecte, Mingione (1993: 63 i ss.), que en ressaltava la importància dels contactes personals. Així, s'ha d'entendre la relació de reciprocitat com intercanvi de favors no necessàriament equitatius ni coincidents en el temps, intercanvis que poden tenir lloc també en el sí de la jerarquia de l'empresa, per exemple, entre el treballador i el seu cap.

⁶⁷ Una de les poques excepcions són els estudis, pioners al respecte, coordinats per Elton Mayo, principal exponent de l'escola de les relacions humanes, duts a terme als establiments d'Hawthorne de la Western Electric entre els anys 1927 i 1932. En especial, en el tercer dels experiments, els investigadors posen atenció en el funcionament d'un grup de treball, inclòs el seu supervisor, i en les relacions i intercanvis formals i informals que es generen en el grup, i com aquestes relacions afecten al rendiment del grup (Bonazzi, 1994).

⁶⁸ Les relacions entre poder de negociació i marge de decisió per part dels treballadors no necessàriament són directes, tot i que aquesta pot ser la situació més habitual. Clement i Myles (1994: 261-266) ressalten com en algunes ocupacions laborals, com la neteja, es poden requerir pocs coneixements però s'acostuma a disposar d'autonomia, en contrast amb altres, com el pilotatge d'avions, que comporta elevats coneixements, però molt limitada autonomia.

⁶⁹ La diferenciació entre imposició i negociació no sempre resulta evident. Ho exposa Fox, en els següents termes:

de negociació individualitzada. Així, per exemple, en el sector de la construcció, la negociació individualitzada pot adquirir certa extensió en moments d'expansió de l'activitat, en els quals determinats oficis són molt buscats, la qual cosa confereix un elevat poder de negociació a aquests treballadors⁷⁰.

L'esquema 2.2 resumeix els grans procediments de regulació de les condicions d'ocupació i els àmbits en els quals usualment cadascun d'aquests procediments centra la seva intervenció preferent en els sistemes de relacions laborals de postguerra. Tot i que imposició empresarial i imposició per part de l'estat, ja he exposat que reben un escàs reconeixement des dels estudis de les relacions laborals, que es centren principalment a l'entorn de la negociació col·lectiva.

'It is not, however, possible to draw a sharp dividing line between imposing a normative system by power and negotiating one by consent. Power and authority are not the terms of a dichotomy but, as was noted earlier, the opposite poles of a continuum. Negotiated agreements must be expected to have varying degrees of legitimacy for either party depending on the extent to which they feel conscious of having been pressured into accepting its terms against their will' (1970: 160).

Fox (1970: 161) mostra com l'exercici del poder en una negociació pot ser portat a terme de formes diverses, des de l'amenaça clara i oberta fins a procediments subtils de persuasió. En el primer cas, l'altra part pot tenir la percepció de coerció, mentre en el segon no; en aquest segon cas, l'ús del poder porta a un canvi de percepcions, que permet reconèixer i legitima la negociació. Així, Fox conclou que la legitimitat és una funció de les percepcions, i aquestes poden veure's afectades per l'ús de sancions; però les sancions poden ser utilitzades en formes molt diverses, amb conseqüències també diverses en la legitimitat del procés.

⁷⁰ Així es confirma a Miguélez *et al.* (1990).

Esquema 2.2

Principals procediments de regulació de les condicions d'ocupació i àmbits associats, en les relacions laborals tradicionals

Decisió unilateral empresarial	Decisió unilateral per part de l'estat	Negociació col·lectiva	Relació individualitzada
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Contractació ▪ Modalitats de contracte de treball ▪ Organització del treball i procés de treball, disseny dels llocs de treball ▪ Assignació de llocs de treball ▪ Prevenció ▪ Estructura salarial ▪ Horaris de treball ▪ Formació ▪ Acomiadament 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Normes mínimes de condicions d'ocupació (salari mínim, jornada màxima, temps mínim de descans,...) ▪ Reconeixement dels actors ▪ Procediments de negociació col·lectiva ▪ Resolució de conflictes i els seus procediments 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Augments salarials ▪ Reducció del temps de treball ▪ Condicions bàsiques d'higiene i de prevenció d'accidents i de la salut 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Procediments i pautes de treball ▪ Ajuts mutus i intercanvis de reciprocitat

Així, si bé bona part dels estudis més convencionals porten a entendre les relacions laborals com les normes, institucions i actors que participen, a través de les seves interrelacions i relacions col·lectives, en la regulació de les condicions d'ocupació, aquesta és una perspectiva limitada, que només emfatitza els seus aspectes més formals, institucionals i col·lectius. En aquest sentit s'expressa la definició més tradicional i convencional de relacions laborals, aportada per Clegg, per a qui les relacions laborals...

'is the study of the rules governing employment, together with the ways in which the rules are made and changed, interpreted and administered. Put more briefly, it is the study of job regulation' (1979: 1).

La perspectiva convencional de les relacions laborals només reconeix tres grans actors socials: les organitzacions empresarials i també els empresaris individuals; les organitzacions en representació dels treballadors i sindicats, no el treballador individual; i l'estat. Aquests tres grans actors entren en interrelació entre ells (també intra ells, tot i que aquest darrer aspecte ha merescut molta menys atenció) i generen, fonamentalment a través de la negociació col·lectiva i la concertació social, el conjunt de normes que caracteritzaran als sistemes de relacions laborals.

Fins i tot la definició que proporciona Baglioni, una de les més completes i elaborades del significat de les relacions laborals, deixa entreveure la influència de les concepcions tradicionals. Baglioni defineix les relacions laborals en els següents termes:

‘L’**insieme delle norme** (formali e informali, generali o specifiche, generiche o precise) che regolamentano l’impiego dei lavoratori (salario, orario e molti istituti); nonché i **diversi metodi** (contrattazione collettiva, legge, ecc.) attraverso i quali dette norme sono stabilite e possono essere interpretate, applicate e modificate; metodi scelti e accettati dagli **attori** (organizzazioni e rappresentanze dei lavoratori, imprenditori e le organizzazioni, Stato e sue specifiche agenzie istituzionali) che per tali relazioni interagiscono, sulla base di **processi**, nei quali sono riscontrabili gradi differenti di cooperazione e di conflittualità, di convergenza e di antagonismo.’ (1998: 15; en negreta a l’original).

La precedent definició ve a confirmar els comentaris fins aquí exposats sobre el significat de les relacions laborals tradicionals. Tres aspectes m’interessa ressaltar de la definició de Baglioni. El primer és que anteposa les normes i els procediments als actors i als processos; és a dir, en la línia de les interpretacions tradicionals, les normes apareixen com el primer aspecte definidor de les relacions laborals, fruit de processos; procedint d’aquesta manera no es deixa espai al fet que els processos també trenquen normes, o creen conflicte i desordre, per expressar-ho en els termes, ja recollits, de Hyman (1981). El segon aspecte a ressaltar de la definició de Baglioni és que no contempla entre els actors al treballador individual; les relacions laborals s’entenen bàsicament des de la perspectiva dels actors col·lectius, amb l’excepció de l’empresari individual. El tercer aspecte a ressaltar és que en les seves interaccions els actors de les relacions laborals no intervenen en el vuit. En la construcció de les seves estratègies i en la seva acció hi són presents els recursos de què disposen, constriccions, com també hi incideixen hàbits, tradicions, valors, representacions simbòliques; i també institucions, com la família, el sistema polític i el dret del treball, els sistemes de representació adoptats pels actors, les característiques de la negociació col·lectiva, el mercat de treball, l’estructura empresarial, el sistema educatiu, etc. Conjunt d’aspectes que, al seu torn, són modelats, amb diferències, pels mateixos actors; és a dir, són creació històrica dels propis actors i de les seves relacions i interaccions.

2.4 Model o models de relacions laborals? Els fonaments comuns de les relacions laborals tradicionals

Fins ara m'he vingut referint a les relacions laborals tradicionals o de postguerra amb referències genèriques. Convé precisar que en aquests sistemes de relacions laborals es reconeixen àmplies i importants diferències, que porten a identificar models contrastats. A partir d'estudis comparatius, s'acostumen a definir models, sovint recorrent a la construcció de tipus ideals en el sentit weberianà (Weber, 1971)⁷¹, en altres casos en base a tipologies descriptives. Tres procediments són els més habituals per construir aquestes tipologies. Alguns autors recorren a identificar tipus ideals que situen en diferents moments històrics. Tot i les diferències, que no es neguen, entre sistemes de relacions laborals en uns i altres països, aquests tendrien a seguir una evolució històrica, no sincronitzada, que és la que permet descriure els models. Entre aquests autors es poden destacar Crouch (1994) i Baglioni (1998)⁷². Altres autors (Due *et al.* 1991; Crouch, 1996; van Waarden, 1995a; Bordogna i Cella, 1999) defineixen els models de relacions laborals a partir dels tipus d'intervenció de l'estat; en aquestes tipologies es considera que l'estat és un actor determinant en la configuració del sistema de relacions laborals pel reconeixement que en fa de les formes de representació dels treballadors, dels sindicats i de la negociació col·lectiva. Finalment, un tercer grup d'autors recorre a la construcció de models de relacions laborals a partir de les característiques que adquireixen la negociació laboral i la regulació de les condicions d'ocupació, i també diversos factors institucionals (Slomp, 1996; Traxler, 2000 i 2001; Hall i Soskice, 2001).

Crouch (1994: 196-200), amb l'objectiu d'explicar el repte que a finals del segle XX afecta als sistemes de relacions laborals, presenta, en una proposta que qualifica de dràsticament simplificada, uns models històrics de relacions laborals basats en el que considera és l'evolució típica de les relacions entre empresaris i treballadors. Les

⁷¹ Com recull Giddens (1998: 238-239), un tipus ideal no és ni una descripció d'un aspecte concret de la realitat, ni una hipòtesi, com tampoc és ideal en sentit normatiu. Un tipus ideal és un tipus pur en sentit lògic i no en sentit exemplar, essent el seu únic objectiu facilitar l'anàlisi de qüestions empíriques. D'aquesta forma es distingeix d'un tipus descriptiu, que es limita a descriure els trets comuns d'agrupacions de fenòmens empírics.

⁷² De fet, un precedent d'aquestes perspectives evolutives es troba en Kerr *et al.* (1967). Aquests autors consideren que un conjunt de factors externs al sistema de relacions laborals (modernització i industrialització, augment del nivell educatiu de la població,...) porten a un canvi des de models desorganitzats a models organitzats.

primeres etapes de les relacions laborals, coincidents amb els inicis de la industrialització i fins a finals del segle XIX, es caracteritzen en què els intercanvis es donen als nivells inferiors, àmbits en els quals l'empresari disposa de major capacitat de decisió que els treballadors. Les relacions laborals en aquesta etapa es limiten als treballadors d'ofici, que intervenen fonamentalment en àmbits reduïts. Per contrarestar la seva debilitat a nivell d'empresa, els treballadors poc qualificats, sense el poder de negociació dels treballadors d'ofici, desenvolupen la seva capacitat organitzativa. Això porta a la construcció de grans organitzacions amb dos principals objectius: intervenir en els nivells supraempresarials als efectes de reduir la competitivitat en el mercat de treball; i obtenir influència sobre els respectius governs a fi que estableixin condicions de treball que difícilment s'obtidrien a través de la negociació col·lectiva. En aquesta etapa els empresaris poden acceptar la negociació a nivells superiors, a canvi de neutralitzar l'acció dels sindicats en l'àmbit de l'empresa; a més, desplaçar la regulació de les condicions d'ocupació fora de l'empresa proporciona l'avantatge, addicional per als empresaris, de treure els salaris de la competència entre empreses. El propi desenvolupament històric de la regulació en els àmbits supraempresarials encoratja, però, a les organitzacions dels treballadors a les empreses, on poden obtenir una creixent influència; i alhora estimula les demandes als nivells superiors, no només en referència a la negociació col·lectiva o concertació social, també respecte als drets dels treballadors i a unes polítiques econòmiques que afavoreixin l'ocupació. Crouch situa el desenvolupament d'aquesta etapa entre els anys 1935 i 1950, culminant amb l'explosió de la militància sindical de finals dels 60 i dels 70. A partir d'aquests anys considera que s'entra en un nou moment històric: en la mesura que els empresaris constaten que la negociació a nivells macro no redueix l'acció a l'empresa, optarien per retornar a una regulació en els nivells micro. He de ressaltar que als efectes d'aquesta recerca, un aspecte particularment interessant de la formulació de Crouch és el paper essencial que reconeix en els actors socials en la configuració dels models històrics de relacions laborals, i més en particular als empresaris en els darrers anys.

Baglioni (1998: 19-45) identifica quatre fases o moments fonamentals en el moviment evolutiu de les relacions laborals, amb límits històrics borrosos i col·locacions cronològiques sensiblement diferents en els països industrialitzats. La primera fase correspon als moments històrics en què el capitalisme en consolidació imposa la seva lògica productiva, que es manifesta en el sistema de fàbrica i que es legitima sota el

principi de l'individualisme liberal; ve afavorit per l'excés d'oferta en el mercat de treball, la qual cosa facilita la utilització extensiva i intensiva de la mà d'obra. En aquesta fase l'estat protegeix els interessos del capital, essent habitual la repressió del moviment obrer. Les relacions laborals es caracteritzen per l'enorme desequilibri de poder polític i institucional entre classes dominants i classes subordinades, i les relacions d'ocupació venen fortament marcades per la coerció i les pràctiques autoritàries. En la segona fase s'assisteix al desenvolupament del capitalisme monopolista i a la creixent racionalització dels processos de treball, amb la implantació dels procediments tayloristes. En aquesta fase, l'experiència sindical s'identifica amb estructures organitzatives i representacions de fàbrica que impulsen els processos de negociació col·lectiva, sovint acompanyats de disposicions legislatives. Tot això comporta que el sistema de relacions laborals s'enriqueixi de normes i consolidi institucions de negociació. La tercera fase descrita per Baglioni correspon als anys posteriors a la segona guerra mundial. Aquesta fase es caracteritza per un fort desenvolupament econòmic, la gairebé desaparició de l'ocupació i una millora sensible del nivell de vida que afecta també als treballadors, amb l'extensió de l'estat del benestar i el conseqüent procés de desmercantilització del treball. S'assisteix a un reforçament de l'acció del moviment obrer i sindical, a la seva consolidació. El sistema de relacions laborals fa un salt endavant en aquesta fase: s'amplia el conjunt de normes laborals en avantatges perceptibles per als treballadors, s'afirmen els drets sindicals i el reconeixement de la representació dels treballadors a les empreses i s'introdueixen nombroses disposicions negociades que limiten l'aplicació unilateral en l'organització del treball, amb l'establiment de vincles i rigideses en els procediments de treball. Aquesta fase ve caracteritzada per Baglioni per la creixent conflictivitat laboral, que culmina amb les grans mobilitzacions entre els anys 1968 i 1973. Finalment, la quarta fase, de finals del segle XX, porta a un desafiament al sistema de relacions laborals per part de la política i l'economia. Tres aspectes fonamentals caracteritzen aquesta darrera fase: la globalització econòmica i financera, el desequilibri entre oferta i demanda de treball en detriment de la primera, i la gran atenció posada pels governs a l'objectiu de controlar l'estabilitat i competitivitat de l'economia dels respectius països.

Due *et al.* (1991) introdueixen una distinció clàssica entre tres diferents tradicions de regulació de condicions d'ocupació: a) el sistema romanogermànic, en el que l'estat exerceix les funcions d'actor central en relacions laborals i garanteix un ampli cos de

drets fonamentals; b) el sistema angloirlandès o sistema voluntarista, amb un rol molt limitat de l'estat; i c) el sistema nòrdic, en el que l'estat assumeix un rol relativament limitat, i en canvi la negociació entre sindicats i organitzacions empresarials té una funció molt destacada.

Crouch parteix, en una altra obra (1996: 57-76), de la relació entre el treball organitzat i el capital, per definir quatre models formals: de confrontació (*contestative*), de contractació pluralista, de contractació corporativista i de corporativisme autoritari. El model de confrontació es caracteritza per la debilitat de les seves institucions, l'escàs coneixement mutu entre les parts i unes relacions limitades, que quan es donen acostumen a prendre la forma de conflicte. Crouch ho assimila a un joc de suma zero. En aquest model, els empresaris opten pel conflicte en la mesura que poden imaginar un món sense sindicats. Per la seva banda, els treballadors opten també pel conflicte en la mesura en què s'imposa la imatge d'un ordre social diferent, sense empresaris. D'aquí explica que en aquests casos els moviments dels treballadors són atrets per doctrines revolucionàries. El model de contractació pluralista parteix d'un augment de la densitat de les interaccions, que porta a pensar a ambdues parts sobre la conveniència de reduir el conflicte: els empresaris deixen de desitjar l'eliminació del sindicat, i també per part dels treballadors perd atractiu l'objectiu d'un món sense empresaris. Aquest model comporta l'establiment de procediments per a la resolució de conflictes, a fi d'impedir-ne els efectes mútuament perjudicials. Així, s'estableixen normes establint com s'afronten els punts en conflicte, i neixen els serveis de mediació i arbitratge. El model pluralista posa èmfasi en una estructura fragmentada d'organitzacions dels treballadors, que competeixen entre elles, essent el sindicat centralitzat incompatible amb aquest model. El model de contractació corporativista, per la seva banda, pressuposa una elevada articulació de les organitzacions del capital i del treball, la qual cosa genera confiança, en un joc de suma positiva. Això fa que ambdues parts tinguin un gran interès en mantenir en peu el sistema. Finalment, el model corporativista autoritari afegeix al precedent elements coercitius amb la finalitat de suprimir el conflicte.

En una línia similar a la precedent, van Waarden presenta una conceptualització de tipus ideal de relacions laborals per la qual distingeix entre estatisme, pluralisme liberal i

corporativisme (1995a: 110-111)⁷³. L'estatisme respon a aquelles situacions en què l'estat interfereix de forma directa i activa en les relacions laborals i en la regulació de les condicions d'ocupació; respon, en definitiva, a un exercici autoritari del poder per part de l'estat. França és el país que s'acostuma a identificar millor amb aquesta descripció. En el pluralisme liberal, l'estat s'inhibeix o juga un paper passiu, en base al principi de no intervenció; en tot cas, la intervenció de l'estat en relacions laborals es limita a la creació d'un modest marc legal a fi de permetre i donar seguretat als acords entre empreses i treballadors, sota el principi que són les forces del mercat les que regulen les relacions entre empreses i treballadors. El Regne Unit és l'exemple més recorregut d'aquest model. Finalment, en el corporativisme, la interferència de l'estat és important, però no decideix unilateralment, sinó que comparteix, en base a la consulta o negociació, les seves funcions públiques amb les organitzacions empresarials i els sindicats; organitzacions a les que l'estat dóna suport actiu. Alemanya, Àustria, Països Baixos, Suècia serien països assimilables a aquest darrer model.

També a partir dels tipus d'intervenció de l'estat en les relacions laborals, Bordogna i Cella (1999) proposen cinc models de relacions laborals, que anomenen pluralisme pur, neoliberalisme, pluralisme organitzat, neocorporativisme i estatisme. Segons aquests autors, l'estat pot intervenir en relacions laborals de quatre grans formes: a través de la promoció, l'exclusió, la correcció o la definició; són procediments que no responen a una seqüència cronològica com tampoc s'exclouen mútuament, per la qual cosa els diferents models de relacions laborals es caracteritzen per la prevalença d'un d'aquests procediment sobre altres o per la combinació de varis. Promoure significa que l'estat elimina barreres a la negociació col·lectiva i promou les organitzacions sindicals; excloure, que l'estat prohibeix l'afiliació sindical o la participació en la negociació col·lectiva de determinats col·lectius; corregir, que l'estat prohibeix determinats aspectes resultants d'una negociació col·lectiva o n'imposa altres; i definir, que l'estat defineix, a partir sovint de pràctiques col·laboratives, els objectius que hauran de ser perseguits pels actors socials en la negociació col·lectiva. Aquestes formes d'intervenció de l'estat en les relacions laborals permeten caracteritzar els cinc models que Bordogna i Cella reconeixen: en el model de relacions laborals de pluralisme pur l'estat promou, sovint indirectament, exclou i corregeix, sempre moderadament. El

⁷³ Traxler (1999: 56) utilitza una distinció similar, però en lloc de pluralisme liberal parla de neoliberalisme.

model neoliberal es diferencia del precedent pel fet que l'estat deixa de promoure i dona una certa major importància a l'activitat d'excloure (s'hi ajustaria el Regne Unit en els anys de govern Thatcher). En el pluralisme organitzat, com en el pluralisme pur, l'estat exclou i corregeix, però sobretot promou. La promoció esdevé una activitat encara més decisiva en el model neocorporativista, com també la definició o correcció. Finalment, en el model estatista, la intervenció de l'estat és intensa en tots els procediments, però sobretot en exclusió i promoció.

Atenent a diversos tipus de característiques institucionals, un ampli grup d'autors defineix dos grans models de relacions laborals: el liberal, de mercat o anglosaxó, aquesta darrera expressió per ser dominant en aquests països; i el corporatiu, centrat en la negociació col·lectiva i amb presència forta dels sindicats, d'una banda, i dels empresaris i les seves organitzacions, de l'altre. En aquesta línia es situen autors com Calmfors i Drifill (1988) o Hall i Soskice (2001). L'extremada simplificació que suposa reduir a dos models els sistemes de relacions laborals ha motivat nombroses crítiques. No obstant, són una referència important, no només en els estudis⁷⁴, també i sovint sobretot com referències culturals i polítiques⁷⁵.

Des d'una perspectiva més descriptiva, Slomp (1996) distingeix entre el model britànic de relacions laborals, el model germànic i el model d'Europa llatina. La distinció entre aquests models es basa essencialment en les característiques que en cadascun d'ells assumeix la negociació col·lectiva. Però Slomp hi destaca altres dos aspectes: el grau d'intervenció o interès de l'estat, en el sentit de confirmar o estimular les negociacions col·lectives i estendre'n els resultats; i la ubicació del conflicte a l'empresa o al sector. En base a aquests criteris, el model britànic, reconegut a Gran Bretanya i Irlanda, es caracteritza per una negociació col·lectiva i conflictivitat essencialment descentralitzats, sense gairebé legislació laboral que reguli actors, procediments d'intercanvi i

⁷⁴ De fet, els processos de globalització, de creació d'espais únics econòmics com la Unió Europea o l'adopció per aquesta d'una moneda única han atret nombrosos estudis i reflexions sobre els possibles efectes que aquests processos poden generar en els sistemes nacionals de relacions laborals. En gran part d'aquests treballs es parteix precisament de considerar el xoc entre dos grans models: l'anglosaxó o liberal i l'europeu continental o social de mercat. Vegi's, entre altres, Mahnkopf i Alvater (1995); Dolvik (2000), Fajertag i Pochet (2000).

⁷⁵ De fet, com exposa Wagner (2001), un dels fonaments de la modernitat parteix de la imatge d'alteritat entre una Europa associada a història, tradició, valors i comunitat, i Estats Units (o més genèricament, Amèrica) com espai de reconeixement de l'individu, la llibertat i domini de la racionalitat instrumental. Un important precursor que recorda aquests tipus d'enfocaments dualistes va ser Alexis de Tocqueville.

condicions d'ocupació⁷⁶. En el model germànic, en canvi, les relacions laborals es caracteritzen per disposar d'una negociació col·lectiva supraempresarial, sovint de sector nacional o d'estat, per la qual s'estableixen les condicions d'ocupació per a totes les empreses de l'àmbit corresponent. La coordinació de la negociació és elevada, en contrast amb el model britànic, com també els conflictes són limitats i molt estrictament organitzats. En aquest model, el govern acostuma a recolzar als actors socials en els seus intercanvis. A aquests efectes, el govern intervé disposant un marc legal que es considera adequat per a aquestes funcions, essent un aspecte important el de l'aplicabilitat dels acords presos en negociació col·lectiva. Tot i el nom de germànic, Slomp fa extensiu aquest model a països com Bèlgica, Països Baixos, Àustria o als països escandinaus. Finalment, en el model de relacions laborals d'Europa llatina (Itàlia, França, Espanya, Portugal són els països als que fa referència Slomp) hi predominen les negociacions col·lectives locals i regionals. Les organitzacions empresarials tenen una estructura organitzativa feble, la qual cosa dóna ampli marge d'actuació a l'empresari individual, que veu possibilitats d'intervenció en les negociacions col·lectives locals. En aquest model, les relacions entre empresaris i sindicats es caracteritzen per la desconfiança i l'allunyament. La intervenció estatal és més forta que en els dos models precedents i els propis sindicats es dirigeixen sovint a l'estat de cara a obtenir les seves reivindicacions.

Traxler utilitza dues classificacions dels sistemes de relacions laborals, una més limitada i una segona més àmplia. En la primera, Traxler (2000) examina les formes dominants de regulació de salaris, la qual cosa li permet distingir entre sis formes de funcionament: a) models basats en la imposició estatal; b) models en què l'estat orienta, impulsa, però no decideix unilateralment; c) models basats en la coordinació entre les organitzacions empresarials i sindicats; d) models basats en la coordinació interna dins de les organitzacions empresarials i dins dels sindicats; e) models de negociació orientada o *pattern bargaining* (en aquests casos un àmbit de negociació, com el metall

⁷⁶ Per al model britànic serien d'aplicació els tres principis que Flanders (1970: 289) associa al voluntarisme:

- a) preferència per la negociació col·lectiva sobre la regulació estatal com procediment per establir salaris i condicions d'ocupació;
- b) manteniment de les disputes fora dels tribunals, preservant el model de negociació no basat en un marc legislatiu;
- c) i completa autonomia de les parts.

a Alemanya, serveix d'orientació i referència per als altres àmbits); i f) models no coordinats.

Traxler *et al.* (2001: 302-303), de cara a classificar els sistemes de relacions laborals dels països de la OCDE, recorren als procediments de negociació com criteri bàsic, que s'acompanya d'altres variables com són la major o menor inclusivitat de la negociació col·lectiva, la participació de les organitzacions empresarials i sindicats, l'àmbit predominant en el qual té lloc la negociació col·lectiva i l'abast de la desregulació per part de l'estat de les institucions de la negociació col·lectiva. Aquestes variables permeten als autors distingir entre: corporativisme clàssic, altre corporativisme, corporativisme feble, pluralisme, neoliberalisme i estatisme. Els tres corporativismes es caracteritzen per l'existència d'una negociació col·lectiva coordinada sobre base voluntària, i inclusiva; mentre l'estatisme suposa imposició estatal, i en el pluralisme i en el neoliberalisme la negociació col·lectiva no és coordinada i és excoent. Els tres corporativismes es diferencien en els següents aspectes: en el clàssic, la participació de les organitzacions socials és elevada, superior als altres dos corporativismes, i l'àmbit preferent de negociació és el central; el corporativisme feble respon al model de descentralització organitzada, mentre l'altre corporativisme no disposa de negociació ni centralitzada ni organitzadament descentralitzada. Finalment, tant en el model pluralista com en el neoliberal, la participació dels actors socials és reduïda, però es diferencien que mentre en el segon l'estat ha procedit a una avançada desregulació de les institucions de la negociació col·lectiva, en el primer no⁷⁷.

La definició de tipologies té una virtualitat analítica i instrumental. D'aquí que les tipologies variïn en funció dels objectius perseguit amb les mateixes, a més de la perspectiva d'anàlisi de l'autor, la qual cosa té a veure amb les variables utilitzades per

⁷⁷ Els autors examinen diverses variables de vint-i-un països de la OCDE entre els anys 1970 i 1996. Per als autors, responen al model corporativista clàssic Austràlia i Noruega entre els anys de 1983 a 1993, Finlàndia de 1970 a 1993, Irlanda entre 1986 i 1990, i Suècia entre 1970 i 1982. En altre corporativisme hi inclouen Bèlgica entre 1986 i 1993, Espanya entre 1977 i 1993, Itàlia entre 1974 i 1992, Portugal entre 1983 i 1996, i Suècia entre 1983 i 1993. Alemanya i Àustria entre 1970 i 1996, Suïssa entre 1970 i 1996, Dinamarca i Països Baixos entre 1983 i 1996, Espanya i Noruega entre 1994 i 1996, Itàlia entre 1993 i 1996, Irlanda entre 1991 i 1996, Japó entre 1970 i 1996 són exemples de corporativisme dèbil. El pluralisme és identificat a Canadà i Regne Unit entre 1970 i 1973, mentre Estats Units fa una transició d'aquest model al neoliberal a partir de 1973. El neoliberalisme s'associa amb Canadà, Regne Unit i Nova Zelanda entre 1980-81 i 1996, i Finlàndia i Suècia entre 1994 i 1996. Finalment, l'estatisme caracteritza a països com Bèlgica entre 1994 i 1996, França entre 1970 i 1996, Nova Zelanda entre 1970 i 1985, i Portugal entre 1975 i 1982.

construir la tipologia en qüestió. D'aquí també que algunes tipologies s'acostin més a la descripció de casos típics o referències per a l'estudi (així la de Slomp), davant d'altres que persegueixen definir tipus ideals (com les de Crouch, van Waarden o Hall i Soskice). I, finalment, explica que alguns autors, especialment els dos darrers, tendeixin a identificar un nombre reduït de models, mentre altres –sobretot quan tenen la finalitat de constituir variables per a estudis amb tractaments estadístics- defineixen tipologies més àmplies (Traxler *et al.* o Bordogna i Cella).

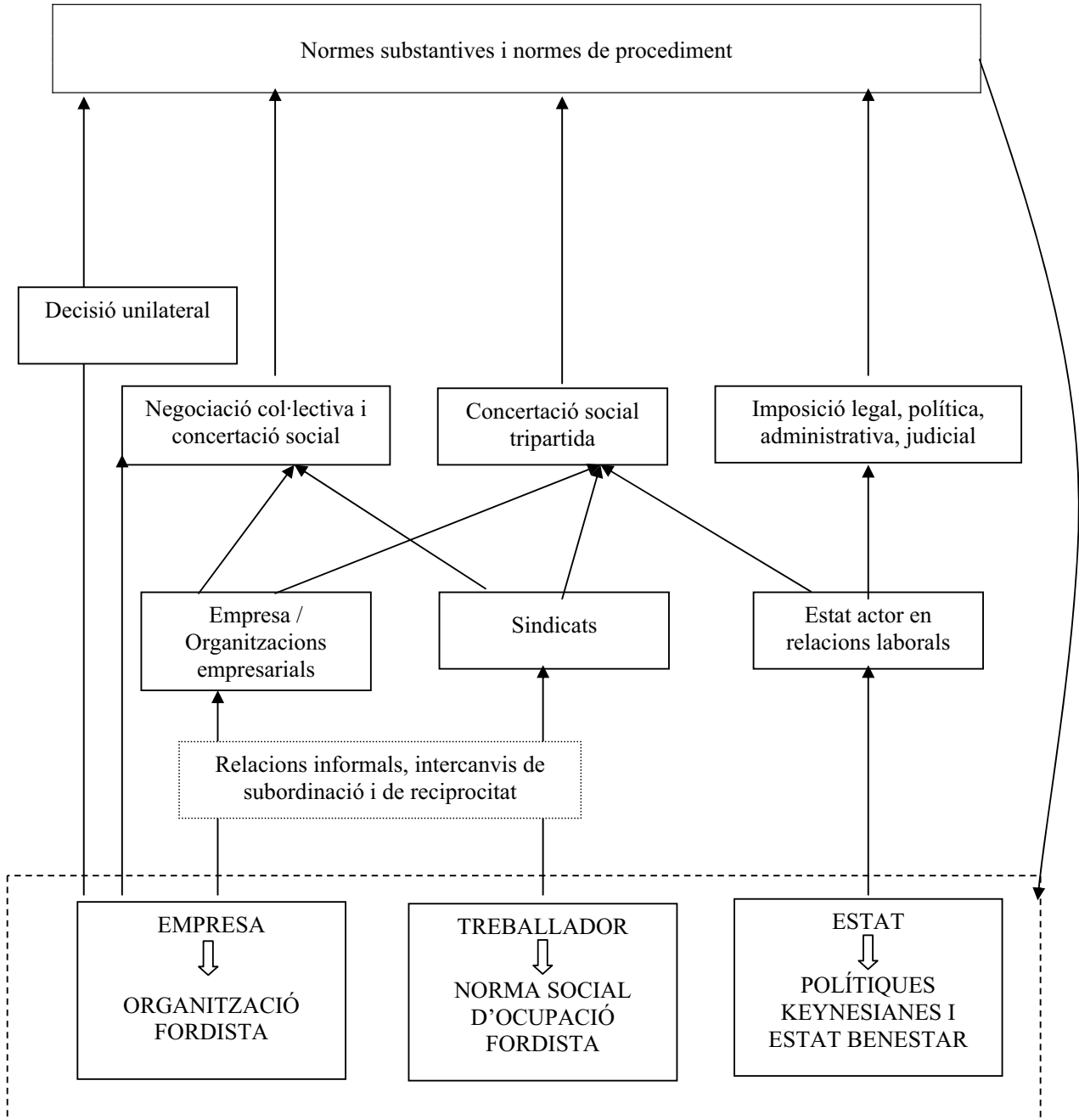
No obstant les precedents consideracions, el repàs a diferents sistematitzacions de models de relacions laborals ajuda a veure algunes qüestions interessants. En primer terme, les construccions de tipologies en relacions laborals fan referència essencialment al primer món industrialitzat: Europa occidental, Estats Units, i en alguns casos s'hi afegixen Canadà, Japó, Austràlia i Nova Zelanda⁷⁸. És a dir, totes les tipologies abans comentades fan referència a l'àmbit sociogeogràfic en què les relacions laborals han tingut algun desenvolupament significatiu. En segon terme, els diferents models de relacions laborals identificats es situen en uns temps històrics que, en una interpretació àmplia, es poden fer coincidir amb el segle XX, i en una perspectiva més estricta, amb els anys posteriors a la segona guerra mundial.

En tercer terme, no es pot dir que les relacions laborals tradicionals responguin a un únic model, sinó que admeten variacions molt significatives i fins i tot àmpliament contrastants. No obstant, en tots ells s'hi poden identificar uns elements comuns fonamentals, transversals, que represento en l'esquema 2.3. La interpretació que recull l'esquema es basa en la distinció dels principals procediments de regulació de l'ocupació, a partir de les interrelacions que tenen lloc entre les tres grans parts que intervenen en la seva configuració: empresaris, treballadors i estat; sense identificar, de moment, quines són per als dos primers les principals formes d'actuació, això és, individual o col·lectiva.

⁷⁸ La inclusió d'Espanya en els models construïts acostuma a ser problemàtica, la qual cosa no ha de sorprendre sobretot quan es defineixen tipus ideals. En tot cas, hi ha un ampli consens que Espanya ve, en els anys 70, d'un model pròxim a l'estatista, que deriva cap el corporativista en els primers 80, amb una evolució posterior més difícil d'enquadrar en els tipus ideals definits, en la mesura que la intervenció de l'estat, tot i que disminuïda respecte a anys precedents, segueix essent important; s'han obert importants escaletes pròpies del tipus liberal, però la negociació col·lectiva manté àmplies garanties legals. Aquestes dificultats plantegen fins a quin punt els models usuals que classifiquen els sistemes de relacions laborals, sobretot els més simplificats, tenen virtualitat a efectes cognitius.

Esquema 2.3

La regulació de les condicions d'ocupació en l'edifici comú dels models tradicionals de relacions laborals



El model tradicional de relacions laborals es construeix i reforça en els següents aspectes fonamentals. L'empresa organització fordista apareix com hegemònica, la qual cosa no significa que sigui ni l'únic tipus d'empresa existent, ni necessàriament el

majoritari en termes de nombre d'empreses o de treballadors en les plantilles⁷⁹. Tampoc exclou que les empreses recorrin a combinacions diverses, unes més assimilables a l'organització fordista i altres més allunyades. Els principis de l'organització fordista⁸⁰ adquireixen un lloc hegemònic, doncs, en el sentit que ocupen parts substantives de l'activitat empresarial, habitualment empreses amb gran poder de mercat, empreses que són referència a seguir per a altres empreses, i per tant, amb incidència sobre el conjunt del sistema empresarial i en l'imaginari social sobre l'empresa i el treball.

L'estat del benestar i les polítiques keynesianes són els eixos centrals que defineixen la intervenció de l'estat en les relacions laborals tradicionals. No obstant, l'orientació, els procediments i les formes concretes que adquireix la intervenció estatal en els països occidentals són molt variats, la qual cosa ha portat, com ja he exposat, a distingir o caracteritzar models al respecte, vinculats a les diferents configuracions que prenen la intervenció de l'estat, els estats del benestar i les polítiques keynesianes⁸¹.

Finalment, queda referir-se al treballador subjecte i objecte de les relacions laborals tradicionals. Una part de la literatura sociològica recorre a l'expressió treballador

⁷⁹ Cappelli (2001: 178-179) estima que a Estats Units, no més del 10% dels treballadors del sector privat entrarien en el treball de tipus fordista; això el fa concloure que el canvi a un nou tipus de contracte no és tan espectacular com es presenta, si es pensa en els treballadors en el seu conjunt. En un sentit similar, vegi's també Thörnquist (1999), analitzant el cas de Suècia; Blossfeld i Mayer (1988) per a Alemanya.

⁸⁰ Els estudis sobre l'organització empresarial fordista són molt nombrosos. S'assumeix que el model de producció fordista aprofundeix i desenvolupa els principis del taylorisme amb la introducció de la cinta transportadora en el procés de muntatge. En aquest sentit, l'empresa fordista s'assimila a una organització burocràtica, dotada d'una estructura jeràrquica complexa, que planifica i normalitza rigorosament materials, fluxos i tasques sobre la base dels principis de la producció en sèrie i estandarditzada, i amb un important ús de l'emmagatzematge amb funcions de coixí entre fabricació i comercialització. Els treballadors (el treballador especialista) en aquestes empreses realitzen tasques molt simples i intercanviables, donada l'elevada descomposició a la que s'ha sotmès el procés de treball. Amb l'empresa fordista pren cos no només la figura del treballador fordista, sinó també una norma social d'ocupació definida per l'estabilitat contractual, la jornada laboral complerta, la promoció interna a l'empresa, els salaris en base al lloc de treball i regulats per conveni col·lectiu, els plusos d'antiguitat com un component important del salari i un sistema de primes col·lectiu o definit pels llocs de treball (Boyer, 1994; Finkel, 1994; Sainsaulieu, 1997; Santos i Poveda, 2001). Aglietta, per la seva banda, afegeix que el fordisme profunditza el taylorisme en dos aspectes: introdueix la cadena de producció semiautomàtica, gràcies a la utilització industrial de l'energia elèctrica; i configura un sistema de màquines que determina l'emplaçament de l'obrer en el lloc de treball, quedant totalment abolida l'autonomia dels llocs de treball (1986: 95). Vegi's, no obstant, els dubtes que plantegen Sayer i Walker (1994: 275-277) sobre el terme fordisme, en les seves principals accepcions: com procés de treball que suposa la producció en massa, com grup de sectors productius amb caràcter dominant, com forma hegemònica d'organització empresarial i com un mode de regulació.

⁸¹ Sobre models d'estat del benestar, vegi's Esping-Andersen (1993 i 2000), Ochando (1999) i Adelantado i Gomà (2000).

fordista⁸² per distingir a aquell que porta a terme la seva prestació laboral essencialment sota el que es coneix per norma social d'ocupació fordista; és a dir, sota una estricta divisió del treball amb realització d'activitats poc qualificades, amb estructures jeràrquiques de control àmplies, acompanyades de mercats interns de treball. Com he comentat, no tots els treballadors encaixen en la definició de treballador fordista, però tampoc es pot limitar a aquells que treballen en una empresa fordista. Com explica Prieto (2002: 91), la norma social d'ocupació fordista, en primer terme, exclou a persones (i a activitats), molt significativament a les dones casades amb fills; i en segon terme, classifica, valora i jerarquitzava a les persones (i a les activitats). No obstant, afegeix el mateix autor, la norma social d'ocupació fordista obté una gran acceptació, tant per part dels actors socials i les seves bases, com per part dels polítics, essent reconegut el seu caràcter de norma per la consciència col·lectiva (2002: 98)⁸³.

Així, doncs, organització fordista, norma social d'ocupació fordista i polítiques keynesianes i estat del benestar són els tres grans components sobre els quals s'edifica els sistemes tradicionals de relacions laborals, que donen peu a les interaccions entre els actors, als processos en les relacions de treball i al conjunt de normes substantives i normes de procediment que les caracteritzen. Hi ha un altra gran eix definidor dels sistemes tradicionals de relacions laborals, menys visible: la divisió del treball entre homes i dones, fonamentalment atenent al que s'identifica com model *male breadwinner* d'organització social i familiar. Aquest eix és transversal, en el sentit que impregna al conjunt de l'organització fordista, la norma social d'ocupació fordista, així

⁸² Miguélez i Prieto (1999: XVI) utilitzen l'expressió 'treballador homogeni' per referir-se al subjecte laboral de l'organització del treball tradicional.

⁸³ Sobre la norma social d'ocupació, vegi's Prieto (2000 i 2002), Miguélez (2002), Recio (2002a) i Miguélez i Prieto (2002). Els darrers autors analitzen el significat de norma social d'ocupació fordista i la relacionen amb la cohesió social i l'ordre social, la qual cosa els permet posar de manifest el significat i les implicacions socials de l'actual crisi de l'ocupació. Standing (1997: 8), d'altra part, defineix el treball posterior a la segona guerra mundial i fins els anys 70 a partir del desenvolupament de set formes de seguretat:

- seguretat en el mercat de treball, amb garantia de plena ocupació;
- seguretat en l'ocupació, per la protecció davant de l'arbitrarietat en els acomiadaments;
- seguretat en la feina, amb procediments de promoció, demarcació tasques, etc.;
- seguretat en el treball, davant accidents i malalties;
- seguretat de reproducció de coneixements, a través de l'aprenentatge en el treball;
- seguretat en els ingressos, amb salari mínim assegurat, etc.;
- seguretat de representació, amb protecció sindical col·lectiva.

Una seguretat en el treball que ha servit als treballadors però també als empresaris, necessitats de mà d'obra estable i dotada d'estatus jurídic uniforme, com també apunten Cruz Villalón *et al.* (2005: 2).

mateix les polítiques keynesianes i l'estat del benestar⁸⁴, i les relacions socials i familiars.

La construcció de les normes en les quals es basen els models tradicionals de relacions laborals segueix varis procediments, que, en principi, poden ser tan complementaris com conflictius entre ells. Com explico en aquest treball, en les relacions laborals tradicional els conflictes entre procediments es resolen preferentment per la via d'assignar espais diferenciats a cadascun d'ells. Els empresaris per una part, i l'estat per una altra, són definidors de normes, cadascun d'ells de forma unilateral, és a dir, per decisió exclusiva pròpia, no així els sindicats. L'empresari individual a través de la decisió unilateral, com he exposat (vegi's l'esquema 2.2), acostuma a tenir un camp molt ampli d'intervenció en les relacions d'ocupació⁸⁵; també l'estat. Els sindicats, o grups de treballadors col·lectivament, intervenen en la definició de normes substantives només a través de la negociació col·lectiva, ja sigui en convenis col·lectius o altres formes de negociació col·lectiva amb empresaris (pactes i acords més o menys formals o informals), o en concertació social, bipartida només amb les organitzacions empresarials o l'estat, o tripartida amb aquests dos actors socials. La negociació individual ocupa tan sols un espai extremadament residual en aquests models.

Aquest conjunt d'aspectes (actors socialment definits, procediments d'interacció i de regulació, i també el conjunt de normes resultants, formals i informals, substantives i de procediment) defineixen l'estructura de l'edifici comú dels models de relacions laborals tradicionals. Convé afegir, a més i com ja he dit, que aquestes relacions laborals es construeixen en contextos nacionals, és a dir, en els límits dels estats-nació; la qual cosa significa que les interferències amb l'exterior, això és, més enllà de les fronteres de cada estat-nació, són relativament escasses. Aquest edifici comú no treu, com he exposat en aquest apartat, que les relacions laborals tradicionals adoptin formulacions o concrecions variades; inclòs àmpliament variades. Però les concrecions sempre venen definides pel diferent èmfasi que adquireix cadascun dels elements constituents dels

⁸⁴ Valiente (1997/98) mostra com les polítiques d'estat del benestar a Espanya s'orienten a reforçar el model *male breadwinner*. Així, la menor presència de la dona en el mercat de treball legal i la seva major presència en el treball submergit la situen fora del nivell contributiu de la seguretat social, accedint al nivell no contributiu o a drets derivats, com el de viduïtat (Gómez Bueno, 2001: 131).

⁸⁵ Offe i Wiesensthal (1992) ressalten que l'empresari individual, a partir de les seves decisions d'inversió i contractació, es converteix en un actor privilegiat davant l'estat i dels treballadors en les societats capitalistes. De l'estat, atès que aquest depèn de l'èxit del procés d'acumulació de capital; i dels treballadors ja que depenen per a la seva supervivència que un empresari els contracti.

models tradicionals de relacions laborals: ja sigui l'abast de les decisions empresarials unilaterals, o l'abast de l'intervencionisme de l'estat, o bé un rol més o menys cabdal de la negociació col·lectiva o de la concertació social, com també la naturalesa de cadascun dels seus actors socials.

2.5 Mercat, classe i persona en les relacions laborals tradicionals. Una interpretació

Hyman, en el seu llibre *Understanding European Trade Unionism*, recorre a la figura d'un triangle per explicar algunes característiques i reptes del sindicalisme de finals del segle XX. Mercat, societat i classe venen representats en els vèrtexs del triangle. Entorn de cadascun d'aquests tres vèrtex Hyman identifica un tipus ideal de sindicalisme, cadascun associat a una orientació ideològica, que en defineix la identitat dominant⁸⁶. En el mercat hi situa als sindicats d'empresa, economicistes, que enfoquen la seva activitat principal cap el mercat; per a Hyman, els sindicats d'empresa acostumen a ser organitzacions d'interessos orientades a intervenir en el control del mercat de treball. Els sindicats integratius (*'integrative unions'*) els situa en el vèrtex de la societat; aquests sindicats orienten la seva activitat a millorar les condicions de vida dels treballadors i avançar en justícia social, constituint-se el sindicalisme en un vehicle d'integració social. Finalment, en el vèrtex de la classe hi situa als sindicats radicals, d'oposició anticapitalista, *'schools of war'*, que són expressió clara de la lluita entre treball i capital.

La representació de Hyman és útil de cara a entendre uns models tipus de sindicat. L'aplicació del seu esquema no ja a l'orientació dels sindicats com fa ell, sinó a l'orientació de la regulació de les condicions d'ocupació i, més en general, extensiu a les relacions laborals, em porta, per analogia, a suggerir també tres eixos en què es reconeixen tres grans tipus ideals. Aquests tres eixos són: *mercat, classe i persona*. A continuació ressaltó els trets rellevants que defineixen i orienten la regulació de les

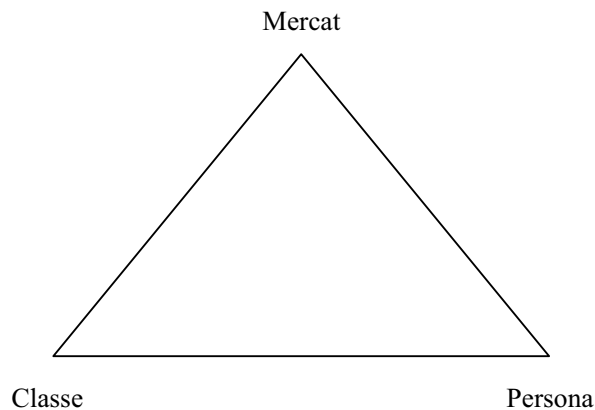
⁸⁶ Per a Hyman,

'The dominant identities embraced by particular unions, confederations and national movements – themselves reflecting the specific contexts in which national organizations historically emerged – have shaped the interest with which they identify, the conceptions of democracy influencing members, activists and leaders, the agenda they pursue, and the type of power resources which they cultivate and apply' (2001a: 1).

condicions d'ocupació sota cadascun d'aquests tres eixos esmentats; comento també quins són els actors protagonistes en cada cas, com també els procediments d'interacció predominants, en el ben entès que es tracta de construcció de tipus ideals.

Gràfic 2.2

Mercat, classe i persona: tres eixos que orienten la regulació de les condicions d'ocupació i les relacions laborals



La regulació orientada al *mercat*

En el vèrtex mercat la regulació de les condicions d'ocupació estan guiades i responen al mercat: al mercat de producte o serveis, també al mercat de treball⁸⁷. Així, el tipus d'activitat laboral i les condicions de la seva prestació es regulen, d'una banda, atenent a les manifestacions del mercat de producte o serveis, entenent per aquest la demanda originada per consumidors, clients, usuaris i altres empreses en la qualitat de clients, així mateix les condicions de l'oferta, és a dir, de la competència. I d'altra banda, en relació al mercat de treball: l'oferta i la demanda de treball condicionen i orienten la presa de decisions en les relacions laborals, sobretot per part d'empresaris, però també per part de treballadors (Villa, 1991).

⁸⁷ Uns mercats, entre ells el de treball que no es poden entendre com ho fa l'economia neoclàssica. De fet, els mercats apareixen tremendament complexos i variats, imperfectes, amb informacions limitades, desiguals, i variables en el temps. Com manifesten Hirsch *et al.* (1987), el gran problema de molts models purs i elegants, als quals tendeixen algunes escoles de l'economia, és que porten a l'esterilitat, a la ignorància empírica i a recomanacions no realistes.

La distinció entre mercat de producte o serveis i mercat de treball és clàssica en l'estudi de les relacions laborals. Per a Dunlop (1978), el mercat de producte o serveis és un dels factors externs al sistema de relacions laborals, que el condicionen⁸⁸. La força adquirida pels sindicats i l'extensió de la negociació col·lectiva haurien portat a aïllar el treball de les incidències del mercat de productes. Precisament per contrarestar aquesta tendència, atenent a Sorge i Streeck (1993: 62), en els anys 80 proliferen els intents gerencials que persegueixen eliminar la relativa autonomia del treball respecte al mercat de producte: són les polítiques de flexibilització de les relacions d'ocupació, que responen a aquesta voluntat.

La regulació orientada al mercat porta a una centralitat productiva, essent aquest el seu aspecte definidor més essencial, en la mesura que la centralitat productiva condiona el funcionament del mercat de treball i el treball. Això implica, com va posar de manifest fa més de cent anys Marx (1971), que el treball és considerat i gestionat, és a dir, transformat en una mercaderia; una mercaderia que l'empresari adquireix en el mercat de treball quan la necessita i la rebutja quan no, essent el preu l'eix regulador d'aquest mercat⁸⁹. En aquest sentit, contractes de treball, salaris i horaris laborals tendiran a ajustar-se als requeriments o signes que transmet el mercat. Aquest és el cas, bastant usual, de les activitats laborals concentrades en zones turístiques (en hotels, càmpings, serveis de restauració i de lleure, i un llarg etcètera), en general de bastants serveis que comporten la realització de contractes i d'horaris especials atenent a les demandes del mercat (caps de setmana, dissabtes tarda o en horaris irregulars), dels treballs del camp, dels tradicionals 'corretorns' en hospitals i fàbriques o de treballs en superfícies comercials, comerços, serveis personals, etc. Es podria entendre que en aquests casos, la regulació de les condicions d'ocupació té lloc en gran mesura a través de la disposició unilateral per part empresarial; és a dir, l'empresari de forma unilateral i en atenció a la finalitat d'ajustar-se a les senyals provinents del mercat, estableix per decisió pròpia les condicions d'ocupació, com duració del contracte o horaris de treball, entre altres aspectes.

⁸⁸ Es pot dir que no és fins els anys 80-90, amb les perspectives analítiques de la segmentació, que es contemplen els dos mercats, de producte o serveis i de treball, estretament vinculats (Rubery i Wilkinson, 1994b). Així, per exemple, els autors institucionalistes nord-americans acostumen a separar ambdós mercats i expliquen el dualisme en els mercats de treball a partir de la influència que en ells exerceixen els mercats de producte o serveis. Em referiré més extensament a aquestes perspectives en el capítol 3.

⁸⁹ Vegi's, també, Polanyi (1989) o Bilbao (1993). Aquest darrer autor fa unes referències als processos actuals de transformació de les nostres societats que porten a la substitució del keynesianisme com model polític, per les receptes lliberals, per les quals el mercat és constitueix en l'únic principi regulador.

Es planteja, no obstant, la qüestió següent: com distingir quan una actuació o decisió empresarial encaixa en una estricta adaptació als requeriments del mercat o als seus senyals, i quan es tracta de simple decisió arbitrària, atenent a la discrecionalitat o marge d'elecció de què pot fer ús l'empresari en les seves funcions. Al respecte s'han d'introduir dues consideracions: la primera és que des dels estudis de Chandler (1987) sabem que el mercat no és la mà oculta que donen a entendre els economistes neoclàssics. El mercat perfecte, transparent i d'equilibri neoclàssic, constituït per individus (o empreses) sense capacitat per modificar els paràmetres del propi mercat, és una ficció teòrica, una construcció ideològica⁹⁰. És a dir, quan es parla de mercat en els termes precedents s'oculta que hi ha persones i grups al darrera que prenen decisions i que tenen capacitats, diferents, d'interferir en el funcionament dels mercats i en els seus resultats.

Aquesta primera consideració porta a una segona, que consisteix en què la capacitat de decisió empresarial en el mercat es veu acotada pels recursos de què disposa, per les característiques del propi mercat en el que intervé l'empresa i per elements institucionals diversos. Els recursos que condicionen els marges d'elecció de l'empresa en el mercat tenen naturalesa molt variada; són els recursos econòmics, tecnològics, culturals, organitzatius, humans, relacionals i altres⁹¹. Les característiques del mercat es refereixen tant al tipus de producte o servei, com al tipus de client o consumidor per al que l'empresa treballa. En alguna mesura, les eleccions de l'empresa estaran condicionades si intervé en productes o serveis més o menys qualificats, amb menors o majors possibilitats d'emmagatzematge i conservació, més simples o més complexos; o si els seus clients són persones, o bé són altres empreses, grans cadenes o superfícies

⁹⁰ El mercat lliure és una creació de l'estat, assegura Hyman (2001b). Possiblement el mercat sigui la construcció ideològica que més guanys hagi aportat a aquells que disposen de més recursos: construir i 'vendre' la ideologia de mercat quan aquest mercat és fictici opera en un sentit redistributiu, aportant guanys a aquells que tenen més capacitat d'intervenció en el mercat real, encoberts a través del 'mercat que es regula per ell mateix'. Com diu Bourdieu (1994: 165), la ideologia dóna per universal, desinteressat, allò que respon a un interès particular. Sobre els efectes perversos i socialment destructors de la construcció social del mercat, s'ha de ressaltar l'obra de Polanyi (1989).

⁹¹ Bourdieu (2003) examina com les diferents espècies de capital de què disposa l'empresa determinen l'estructura del camp, és a dir, la relació de forces entre les empreses i les decisions que aquestes poden prendre. Considera que amb aquesta visió de l'acció restitueix als agents un marge de llibertat de joc, sense oblidar que les decisions només són opcions entre possibles, definides, dins dels seus límits, per l'estructura del camp; i que les accions deuen la seva orientació i la seva eficàcia a l'estructura de les relacions objectives entre aquells que les porten a terme i els que les suporten.

comercials, el sector públic, per posar alguns exemples prou significatius⁹². Finalment, els aspectes institucionals són, en termes de North (1993:13-14), les regles del joc en una societat, el marc en el que s'esdevé la interacció humana, essent la seva principal funció reduir incerteses⁹³. Uns i altres aspectes ofereixen a l'empresari individual un ventall de possibilitats; és a dir, uns marges d'elecció que poden ser més o menys amplis, variables en el temps, subjectes sempre a les restriccions assenyalades.

Les precedents consideracions permeten concloure, en primer terme, que és important distingir entre regulació de les condicions d'ocupació orientades al mercat i imposició empresarial, tot i que l'espai de confluència entre ambdues és molt considerable i les fronteres difoses. I en segon terme, que en el tipus ideal definit com 'mercat' l'empresari individual és actor privilegiat, en la mesura que en les decisions que pren com a responsable de l'empresa es fa intèrpret tant dels constrenyiments del mercat, com dels marges d'actuació que li obre el mateix mercat, sempre a partir dels seus propis recursos i interpretacions, i en el context institucional on intervé. Així, doncs, el vèrtex mercat defineix l'opció orientada pel mercat, amb fortes connotacions amb els procediments de regulació definits per la decisió unilateral de l'empresari individual. No obstant, no hi ha que descartar que en situacions excepcionals el mercat pugui contribuir a la negociació, individual o col·lectiva; aquest pot ser el cas de determinats treballadors, que per les característiques o per circumstàncies determinades de mercat, poden gaudir d'un elevat poder de negociació. Per exemple, treballadors que pel tipus d'activitat laboral que realitzen han de desenvolupar relacions de confiança amb un nombre limitat de clients, acostumen a tenir una elevada capacitat de decisió sobre les pròpies condicions d'ocupació, sempre atenent als signes que transmet el propi mercat.

⁹² Vegis', entre altres, Harrison (1997). Scase (2003) recull una distinció interessant al respecte entre petites empreses: a) les dependents: la seva viabilitat econòmica depèn de l'empresa per a la qual treballen; b) les dominades: es mantenen en el mercat, però d'acord amb les regles dictades per les grans empreses; c) les aïllades: especialitzades en nínxols de mercat abandonats per les grans empreses; d) les innovadores: que estan presents en àrees d'alt risc.

⁹³ Les institucions tenen, seguint a North (1993: 54-55), una component formal, més visible i reconeguda, i una informal, com són els codis de conducta, normes de comportament i convencions. El conjunt de limitacions institucionals dicta els marges conforme als quals operen les organitzacions i, en conseqüència, fan intel·ligible la relació interna entre les regles del joc i la conducta dels actors (North: 1993: 143). Vegi's més concretament pel que fa a la importància de les institucions en les eleccions empresarials a Hall i Soskice (2001).

La regulació orientada a la classe

Per classe entenc aquell tipus d'orientació de la regulació de les condicions d'ocupació que es basa en la similitud i la identificació de grup. Una identificació que es concreta i ve definida en el contracte de treball i en les relacions laborals que se'n deriven a l'empresa. La regulació de les condicions d'ocupació i les relacions laborals que s'estableixen en el vèrtex de classe tendeixen, per tant, a unificar i homogeneïtzar, fonamentalment de la part dels treballadors, però també de la part de l'empresariat⁹⁴. D'aquest tipus de regulació se'n deriva, doncs, una similitud pel que es refereix a situacions empresarials i condicions d'ocupació. És en aquest sentit que el vèrtex classe permet generar unes expectatives respecte al treball, que faciliten la formació d'identitats col·lectives. Així, el tipus ideal de 'classe' sustenta la identitat de grup, que permet generar solidaritat i cohesió en el grup, entre treballadors d'una banda i entre empresaris d'altra.

Es pot dir que, en gran mesura, la negociació col·lectiva tradicional es basa en aquest tipus ideal. En efecte, la negociació col·lectiva tradicional es pot associar amb una elevada similitud quant a condicions i requeriments respecte al treball, que en el cas dels treballadors, és extensible en bastants casos a formes de vida⁹⁵. Però es pot destacar també una elevada similitud entre empreses, sovint més en l'imaginari que real, en allò que es refereix a característiques productives, de mercat i de gestió. És així que aquest tipus d'orientació en la regulació de les condicions d'ocupació tendeix a construir-se en base a la identificació de subjecte col·lectiu, d'un 'nosaltres' diferenciat d'un 'ells'; això és, en la distinció entre capital i treball. Es pot dir que en tant unifica i homogeneïtza al mateix temps distingeix i contrasta⁹⁶.

En els models tradicionals tendeix a produir-se una certa coincidència entre el concepte classe i el de comunitat. Per comunitat faig referència al conjunt d'individus o persones

⁹⁴ L'homogeneïtzació de l'empresariat en la regulació orientada a la classe és un aspecte que ha estat poc considerat en la literatura sobre relacions laborals; en canvi, és referència important en els estudis de gestió de recursos humans, que ho identifiquen sota la idea d'un passat fordista extremadament simplificat: el fordisme conduïa a un tractament de l'empresa, la seva organització i gestió sota uns similars paràmetres, gairebé indistints.

⁹⁵ Un qualificat dirigent sindical italià i europeu, Bruno Trentin (2005: 116), es refereix a les formes tradicionals de representació com formes que redueixen la classe a massa, amb la qual cosa prescindeixen de totes les articulacions i subjectivitats existents en el món del treball.

⁹⁶ Vegi's al respecte, per exemple, Kelly (1996) o Blackwood *et al.* (2003).

que per les seves grans similituds quant a vivències, situació i/o rol assoleixen una forta identificació mútua, en contrast i diferenciació amb l'exterior, els altres (en algun sentit com la societat d'iguals de Durkheim, 1982, la comunitat de Weber, 1993, com també de Tönnies, 1984)⁹⁷. Utilitzo l'expressió classe, en canvi, per significar aquelles situacions que impliquen una posició similar, però que admeten una major diversitat i menor proximitat, situacional, ideològica i vivencial, dels seus components, comparativament amb la comunitat. La noció de classe porta a definir, doncs, un grup social amb certa mesura més ampli i obert que el de comunitat⁹⁸. La confusió o identificació entre classe i comunitat en els models tradicionals de relacions laborals s'explica atès que grups homogenis, tant d'empreses com de treballadors, imposen unes condicions d'ocupació, que fan extensibles a amplis col·lectius, encobert sota l'imaginari d'una igualtat de situacions del 'nosaltres' davant del 'ells'.

Es pot entendre que històricament, com he tractat en l'apartat 2.3, tant per part dels treballadors com per part dels empresaris, el tipus de regulació orientat a la classe té una finalitat en gran mesura garantista. Això és, legitimar i fer fàcilment visibles tant els procediments com sobretot els resultats dels acords assolits o de les decisions que regulen les condicions d'ocupació. Seguint amb l'exemple precedent dels horaris de treball, en una negociació d'aquest tipus es tendirà a acordar o establir unes condicions horàries, de dies festius i de vacances similars quan no idèntiques per al conjunt dels treballadors i d'empreses afectats per una mateixa negociació. Aquest és el cas de gran part dels convenis col·lectius, entre els quals es pot destacar, per a Espanya, el conveni col·lectiu general de banca, que estableix un idèntic horari de treball per al conjunt del sector⁹⁹.

El vèrtex classe té com a actors privilegiats als actors col·lectius, tant els sindicats com les organitzacions empresarials, sense excloure les empreses individuals, així mateix l'estat. En conseqüència, en aquest supòsit hi tenen cabuda diferents procediments de regulació; especialment la negociació col·lectiva tradicional (sobretot la negociació

⁹⁷ Per a Taylor (1991: 109), en la comunitat els membres comparteixen creences i valors comuns, amb relacions internes directes, aplicant la reciprocitat de forma generalitzada i equilibrada; un dels seus atributs és la divisió entre 'nosaltres' i 'ells' (Bauman, 2003: 18).

⁹⁸ No és la meua pretensió plantejar un aprofundiment o entrar en discussió sobre aquests conceptes, que d'altra banda, utilitzo intencionadament amb certa ambigüitat; utilitzo els conceptes classe i comunitat per que em serveixen de cara a distingir formes diferenciades i característiques d'interacció social i d'acció col·lectiva: l'acció col·lectiva exclusiva i inclusiva, com tractaré més endavant.

⁹⁹ Es pot veure a: www.mtas.es/convenios/.

entre empresaris i sindicats amb l'establiment de convenis col·lectius), però també la imposició estatal. Aquest darrer és el cas de la legislació laboral o de les decisions governamentals sobre condicions de treball (establiment de salari mínim, de temps de descans, de dies festius, d'horaris en l'àmbit del comerç, etc.), que estableixen condicions homogènies per a amplis col·lectius. També hi cap en aquest espai la imposició empresarial, sigui de l'empresari individual (per exemple, quan aquest decideix i imposa uns mateixos horaris d'entrada i de sortida als seus treballadors), com d'organitzacions empresarials¹⁰⁰.

La regulació orientada a la *persona*

En el tercer vèrtex es situa la persona. En aquest cas, el tipus ideal de regulació s'orienta a un tractament diferenciat, atenent a necessitats i situacions personals i socials, preferències i expectatives laborals. En el vèrtex 'persona', ni el mercat ni la identificació de grup orienten la regulació de les condicions d'ocupació, sinó que són les persones les que fan prevaler les que consideren les seves opcions preferents.

En aquest tipus de regulació la persona esdevé actor, persegueix afirmar-se com subjecte social i decidir sobre la pròpia situació laboral, des de les restriccions socials i ocupacionals que li afecten. En aquest sentit, la persona no és l'individu asocial, sinó home o dona, que té edat, origen social, formació, situació familiar i una biografia i trajectòria ocupacional. En alguns àmbits laborals, com metges assalariats, tècnics alts qualificats, professors universitaris, aquestes semblen ser pautes presents de regulació, almenys en certs aspectes de les condicions d'ocupació. En l'exemple dels horaris de treball, una negociació centrada en aquest tipus ideal portaria a una regulació dels horaris laborals acomodats a les necessitats i preferències expressades per les persones, pel que fa a temps d'entrada i de sortida a la feina, possibilitats de recuperació horària, permisos o excedències per circumstàncies especials, etc.; en general, es tracta d'una regulació que permet disposar personalment del propi temps de treball.

¹⁰⁰ Per exemple, fins avançats els anys 80 era usual que organitzacions empresarials sectorials d'alguns municipis (Mataró, Sabadell, entre altres) acordessin pel seu compte i anualment les dates d'inici i final de les vacances per a les empreses de la localitat.

Un actor protagonista bàsic en aquests tipus de regulació és la persona, que fa valer les seves expectatives i opcions personals, alhora que mostra la voluntat de ser actor social. La participació de la persona no exclou als actors col·lectius, sempre que aquests darrers donin cabuda als primers, amb les seves particularitats, un aspecte poc contemplats en les relacions laborals tradicionals. I pel que fa als procediments de regulació de les condicions d'ocupació, la negociació individual sembla ser el procediment d'interacció que més s'hi adequa¹⁰¹, tenint cabuda també la decisió unilateral per part de la persona.

Així doncs, el triangle descrit recull tres grans tipus ideals d'orientacions en la regulació de les condicions d'ocupació i en les relacions laborals. Tres tipus ideals que, com he exposat, no són plenament identificables amb els termes de 'imposició empresarial', 'negociació col·lectiva', 'imposició estatal' i 'negociació individual', tot i que s'hi poden establir connexions a partir dels actors privilegiats en cadascuna de les tres orientacions. L'esquema 2.4 recull aquests vincles descrits. M'interessa insistir que es tracta de tres grans tipus ideals, amb finalitats interpretatives. Són tipus que l'observació empírica mostra que no s'exclouen mútuament, la qual cosa no nega que un predomini sobre els altres, ni els conflictes o connivències entre ells.

Esquema 2.4

Relacions entre orientació de la regulació de les condicions d'ocupació, actor privilegiat i procediments de regulació

Orientació de la regulació	Actor privilegiat	Procediments de regulació
Mercat (centralitat productiva)	Empresa individual	Imposició empresarial
Classe (garantisme, 'nosaltres' vs 'ells')	Organització empresarial Sindicat Estat	Negociació col·lectiva tradicional
		Imposició estatal
Persona (subjecte social)	Persona	Negociació individual Decisió unilateral Negociació col·lectiva inclusiva (grup)

¹⁰¹ Com exposo més endavant, la negociació individual requereix alguns requisits bàsics per ser possible, entre els quals la capacitat de la persona d'acordar voluntàriament amb l'altra part aspectes de les condicions d'ocupació, sense que s'hagi d'entendre com una simple submissió del primer a la voluntat del segon. Com ja he avançat en nota 20, requisits de garantia al respecte poden provenir tant de la imposició estatal com de la negociació col·lectiva; és a dir, negociació col·lectiva o legislació poden ser el garant necessari que permeti la participació o negociació individual.

Parteixo de què les relacions laborals tradicionals s'han basat en la construcció d'uns models amb uns trets comuns, que es poden reconèixer en una especial configuració dels tres eixos dissenyats més amunt, que relacionen l'orientació de la regulació les condicions d'ocupació, amb actor o actors privilegiats i procediments de regulació relacionats.

Una de les característiques fonamentals dels models tradicionals de relacions laborals és que generen uns espais visiblement diferenciats i amb escasses interferències entre ells a l'entorn de cadascun d'aquests tres eixos: mercat, classe i persona. A més, en aquests models, mercat i classe acaparen gairebé en exclusiva tot el protagonisme.

Així, tenen lloc amplis espais de regulació a l'entorn del mercat. En uns casos s'accepta la primacia de l'empresari en la capacitat de regulació, en tant que intèrpret privilegiat de les anomenades exigències del mercat; en altres, es reconeix simplement com un espai de prerrogatives empresarials. Així, en les relacions laborals tradicionals, l'empresari acostuma a tenir amplis espais de potestat no compartida: d'una banda, les legislacions li reserven espais de decisió en allò que consideren les facultats directives¹⁰²; d'altra banda, aquestes facultats venen legitimades per la mateixa negociació col·lectiva. Només cal recordar la clàusula amb la que comencen la pràctica totalitat dels convenis col·lectius a Espanya, que fa referència a les facultats exclusives de la direcció de l'empresa en qüestions referides a l'organització del treball¹⁰³. Així,

¹⁰² En el cas d'Espanya, vegi's específicament els articles 5 (sobre deures laborals dels treballadors) i 20 (sobre les facultats de la direcció i control de l'activitat dels treballadors) de la Llei de l'Estatut del Treballador; en altres parts de l'articulat, també es deixen amplis espais de decisió a la direcció de l'empresa.

¹⁰³ A títol d'exemple, el Conveni Col·lectiu General de la Indústria Química d'Espanya, considerat un dels més evolucionats, estableix fins la versió XIII, vàlida per als anys 2001 a 2003, en el seu article 7 el següent:

‘La organización del trabajo, con arreglo a lo prescrito en este Convenio y en la legislación vigente, es facultad y responsabilidad de la Dirección de la Empresa.’

En l'article 8 es defineixen els continguts de l'organització del treball que són de potestat exclusiva de la direcció de l'empresa. Com s'observa en l'enumeració que segueix, les facultats que es reserva l'empresari són prou àmplies:

‘La organización del trabajo se extenderá a las cuestiones siguientes:

1. La exigencia de la actividad normal.
2. Adjudicación de los elementos necesarios (máquinas o tareas específicas) para que el trabajador pueda alcanzar, como mínimo, las actividades a que se refiere el número anterior.
3. Fijación tanto de los “índices de desperdicios” como de la calidad admisible, a lo largo del proceso de fabricación de que se trate.

doncs, mercat i prerrogatives empresarials estan present a les empreses en la regulació d'aspectes substantius de les condicions d'ocupació, espais en els quals la negociació col·lectiva pràcticament no hi intervé. S'ha de remarcar que aquests aspectes troben una més àmplia aplicació en determinats nuclis d'empreses, com són les més petites, com també en determinats col·lectius específics de treballadors, habitualment els exclosos o més allunyats de la negociació col·lectiva: treballadors amb contractes temporals o a temps parcial, aquells que realitzen feines ocasionals, immigrants i altres.

A l'entorn del vèrtex classe s'hi acostuma a assignar la regulació d'aspectes salarials, alguns relacionats amb el temps de treball, i algunes altres condicions d'ocupació. Sovint aquesta regulació es porta a terme per negociació col·lectiva, però també adquireix una destacada presència la intervenció o decisió unilateral de l'estat, com és el cas de la legislació al respecte. I no s'ha de descartar la imposició empresarial, com en els exemples citats en la nota 100. Com han exposat Bluestone i Bluestone (1995), la negociació col·lectiva, allà on ha estat reconeguda, ha regulat aspectes de les condicions d'ocupació com salaris i horaris; aquesta regulació s'ha situat molt pròxima al vèrtex de la classe, en la mesura que ha tendit a establir condicions d'ocupació amb elevades similituds entre amplis grups de treballadors. L'orientació de classe ha imposat unes pautes similars i homogènies pel que fa a hores de treball, horaris d'entrada i de sortida, temps de descans, etc. Per part de l'empresa, elements del que es sol definir com organització fordista han contribuït a la difusió de les pràctiques descrites, en la mesura que aquestes empreses han tendit a ajustar-se a formes de coordinació de l'activitat laboral i de control sobre el treball sobre bases d'elevada uniformitat. Es pot dir, doncs,

-
4. La vigilancia, atención y limpieza de la maquinaria encomendada, teniéndose en cuenta, en todo caso, en la determinación de la cantidad de trabajo y actividad a rendimiento normal.
 5. La realización, durante el periodo de organización del trabajo, de modificaciones de métodos, tarifa, distribución del personal, cambio de funciones y variaciones técnicas de máquinas y material, sobre todo cuando, respecto a estas últimas, se trate de obtener y buscar un estudio comparativo.
 6. La adaptación de las cargas de trabajo, rendimiento y tarifas a las nuevas condiciones que resulten de aplicar el cambio de determinado método operatorio, proceso de fabricación, cambio de materia, maquinaria o cualquier otra condición técnica del proceso de que se trate.
 7. La fijación de fórmulas claras y sencillas para la obtención de los cálculos de retribuciones que corresponden a todos y cada uno de los trabajadores afectados, de forma y manera que, sea cual fuere el grupo profesional de los mismos y el puesto de trabajo que ocupen, puedan comprenderlas con facilidad'.

No és fins la versió XIV, vàlida per als anys 2004 a 2006, quan s'afegeix al final del redactat abans recollit de l'article 7, el següent:

'con la intervención de los representantes de los trabajadores establecida en la legislación laboral y en el convenio'.

Per a més detalls, vegi's Boix Lluç (2006: 304-306).

que la classe en les relacions laborals tradicionals ha orientat i alhora ha estat reforçada en gran mesura per la negociació col·lectiva, obtenint així un apreciable espai en la regulació de les condicions d'ocupació, tot i que acotat a col·lectius laborals que s'acostumen a identificar com tradicionals (en altres termes, el treballador fordista) d'algunes empreses i en els aspectes substantius més bàsics (salari, horaris i algunes altres qüestions).

L'estat contribueix en l'orientació de classe. Ho fa en aspectes com regulant l'edat mínima de treball, la jornada màxima laboral, els temps de descans, les hores extres, el salari mínim i altres regles substantives de la prestació laboral, així mateix quan estableix quins han de ser els procediments col·lectius de negociació, com és el cas de la normativa legal sobre els convenis col·lectius a Espanya. No obstant, es pot dir que en certs aspectes l'estat fa d'àrbitre entre orientació de classe i orientació de mercat, en la mesura que acota l'espai que reconeix a la negociació col·lectiva, alhora que legitima la capacitat de decisió unilateral o arbitrariedad de l'empresari en aspectes importants de l'organització del treball i de definició de les condicions laborals, sota el paraigua de les responsabilitats de la direcció empresarial davant les exigències del mercat i de la competència, per utilitzar un terme actualment de moda; és a dir, l'estat legitima a l'empresari individual conferint-li facultats d'interpret exclusiu del mercat, alhora que reserva alguns espais a la regulació orientada a la classe.

Finalment, les relacions laborals tradicionals deixen un espai residual a la persona. Un espai tan residual que, com he comentat, gairebé no ha merescut atenció per part dels estudiosos. D'altra banda, es tracta d'un espai que en aquests models de relacions laborals resulta poc visible, poc perceptible (Miguélez *et al.*, 1991). Hobsbawm, referint-se al treballador manual, destaca que amb l'expansió industrial dels segle XX i fins els anys 70 es dona cos a una nombrosa classe obrera, que

'Los unía, por último, el elemento fundamental de sus vidas: la colectividad, el predominio del "nosotros" sobre el "yo". Lo que proporcionaba a los movimientos y partidos obreros su fuerza era la convicción justificada de los trabajadores de que la gente como ellos no podía mejorar su situación mediante la actuación individual, sino sólo mediante la actuación colectiva, preferiblemente a través de organizaciones, en programas de asistencia mutua, huelgas o votaciones, y a la vez, que el número y la peculiar situación de los trabajadores manuales asalariados ponía a su alcance la actuación colectiva' (1995: 308).

En el vèrtex persona hi tenen cabuda la negociació individual i la decisió unilateral. La negociació individual en els models tradicionals de relacions laborals es relega a poques i determinades qüestions específiques de les condicions d'ocupació i sobretot es limita a determinats col·lectius laborals i empreses. I el camp de la decisió unilateral per part de la persona acostuma a tenir un espai altament acotat, una intervenció que quan es dona acostuma a situar-se en els intersticis de l'activitat laboral, com mostra Burawoy (1982).

En definitiva, una característica transversal dels models de relacions laborals de postguerra és que mercat, classe i residualment persona orienten i delimiten espais de regulació de les condicions d'ocupació, sovint com espais estrictament diferenciats entre ells, amb poques interferències. Això porta a la delimitació d'empreses i col·lectius laborals amb condicions d'ocupació i relacions laborals orientades atenent al vèrtex mercat, sovint en aquests casos pel procediment de la imposició unilateral de l'empresari individual. Per a altres àmbits empresarials i col·lectius laborals, les condicions d'ocupació i relacions laborals es regulen orientades a la classe; és a dir, a través de la negociació col·lectiva o per imposició de l'estat, també per part d'alguns empresaris, establint unes condicions uniformes d'ocupació en pluralitat d'empreses i per a amplis col·lectius de treballadors. I, finalment, en un espai molt reduït i residual, la regulació de les condicions d'ocupació respon a expressions personals, a partir d'una relació o negociació individualitzada, sense descartar la possibilitat de decisions preses unilateralment per part d'algunes persones amb prou capacitat per fer-ho. En tot cas, com manifesta Leisink (1997), en tant que els sindicats s'han centrat en la participació indirecta, orientada a la classe, han afavorit que els empresaris s'interessessin i ocupessin espai de la participació directa.

M'interessa insistir que, en primer terme, els espais de cadascuna de les tres orientacions de regulació de les condicions d'ocupació es consoliden com espais relativament estancs, amb escasses interferències o amb interferències molt difuminades, en tot cas, no intenses, ni directes, ni visibles. I en segon terme, es dona un reconeixement, en alguns casos explícit i en altres tàcit, per part de tots els actors socials sobre aquesta repartició d'espais, reconeixement que té per objecte principal no posar en qüestió els diferents equilibris assumits en els corresponents sistemes de relacions laborals.

Mercat i classe ocupen, doncs, uns amplis espais, diferenciats, en les relacions laborals tradicionals. Per això es pot dir que les relacions laborals tradicionals s'enfoquen essencialment a l'entorn d'aquests dos vèrtexs. Es tracta d'un repartiment que es realitza amb una característica que ja he assenyalat i que m'interessa insistir: aquests dos grans espais que orienten la regulació de les condicions d'ocupació, no només gairebé no s'interfereixen, sinó que inclòs la seva separació els reforça en els seus espais diferenciats, com recullen les següents paraules de Fox:

'Collective bargaining, besides embodying in social action certain values integral to Western culture, has played a substantial part in restoring authority relations whenever they have been broken or threatened by normative conflict' (1971: 156).

És a dir, mercat i classe intervenen de forma important en la regulació de les condicions d'ocupació, però en espais que tendeixen a ser clarament diferenciats: en persones o col·lectius laborals als qui afecten cadascun d'ells, en empreses, com també en els aspectes substantius als quals fan referència. Òbviament, els límits que separen col·lectius i aspectes substantius de les condicions d'ocupació orientats pel mercat o per la classe no són en tots els casos els mateixos i inamovibles. Com manifesta Fox, les pressions sindicals, els canvis en els valors socials i la valoració per part dels empresaris de quins són els propis interessos alteren les percepcions i actituds en relació a l'orientació que ha de guiar la regulació de les condicions de treball:

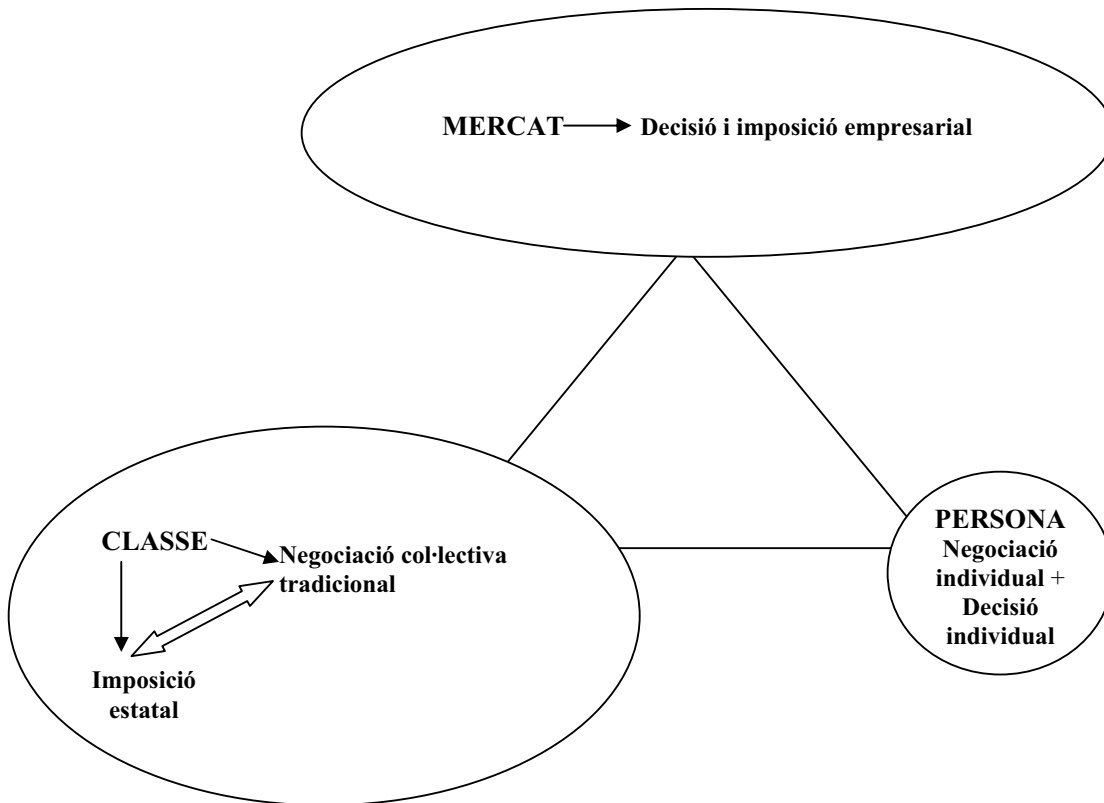
'We need to note once again, however, the importance of attitudes and perceptions. Many employers in the nineteenth century regarded the fixing of wage rates as being as integral to their prerogative as any other aspect of their business. Time has wrought its changes until now the assertion by the employer of his absolute unilateral right to determine wage rates is perceived by fellow-employers as a distinctly old-world cause to whose loss they have become reconciled' (1971: 158).

Aquesta seria, en essència, una de les característiques fonamentals d'allò que Bluestone i Bluestone (1995) anomenen l'acord laboral tradicional¹⁰⁴. En aquest context, en les relacions laborals tradicionals el vèrtex en el que es situa la persona ocupa molt poc espai, essent clarament residual en l'orientació de la regulació de les condicions d'ocupació.

¹⁰⁴ Vegi's nota 44 d'aquest capítol.

Gràfic 2.3

Els tres espais que orienten la regulació de les condicions d'ocupació en les relacions laborals tradicionals. Un model interpretatiu



2.6 El declivi dels models tradicionals de relacions laborals. La visibilitat dels canvis

Hi ha un ampli consens entre experts que el model de relacions laborals de postguerra perd, des de finals dels anys 70 o de primers dels 80, l'ampli reconeixement assolit en els anys precedents (Regini, 1988; Baglioni, 1992; Kochan *et al.*, 1993; Hyman, 1994b i 2001a; Ebbinghaus i Visser, 1998; Martin i Ross, 1999; Booth *et al.*, 2000; per al cas d'Espanya, Miguélez i Prieto, 1999). Però les coincidències entre autors desapareixen pel que respecte a l'avaluació de la magnitud i significat dels canvis. Com es sabut, alguns autors s'han afanyat a proclamar la fi de l'organització empresarial fordista¹⁰⁵,

¹⁰⁵ L'obra de Piore i Sabel (1990) és, possiblement, la que més difusió i impacte acadèmic ha tingut respecte a la fi del model organitzatiu de l'empresa fordista, que els autors tracten d'irreversible. Més acuradament, per a Trentin,

'la crisi definitiva del fordisme no coincideix en absolut amb la desaparició d'un tipus d'organització del treball que té el seu origen en el mateix model fordista: em refereixo al

com també de les relacions laborals tradicionals, que serien substituïdes per nous paradigmes¹⁰⁶. Amb major rigor, al meu entendre, altres autors situen el debat en l'estudi dels canvis que afecten als models d'empresa i a les formes de treball¹⁰⁷. Aquesta discussió ve tenyida per l'atractiu i impacte mediàtic, com segurament també major facilitat expositiva, de les perspectives de la convergència de models, en contrast amb les que mantenen que els canvis es donen amb divergències¹⁰⁸; divergències que s'expliquen, entre altres raons, per les fortes inèrcies institucionals (*social custom, path dependence*¹⁰⁹) de cada sistema nacional de relacions laborals i per les eleccions i decisions dels actors socials.

Aquesta darrera perspectiva, la de la divergència, apareix teòrica i empíricament més sòlida. Teòricament, per que els factors que es considera porten a la convergència no intervenen en el buit, sinó que interfereixen en un dens entramat de normes, tradicions i

taylorisme, que implica l'existència d'un sistema jeràrquic, opressiu i discrecional dins dels centres de treball, i que es resisteix a les transformacions imposades per la crisi del fordisme' (2005: 60).

Com diu López Bulla,

'la més famosa "parella de fet" del segle XX (el taylorisme i el fordisme) s'ha trencat' (a Trentin, 2005: 16).

Vegi's al respecte també Castillo (1988b) o Lasierra (2001) que matisa l'abast de l'anomenada crisi del fordisme pel que fa a Espanya.

¹⁰⁶ Aquest és el cas, sobretot de la literatura sobre gestió de recursos humans. En un sentit similar, també Troy (2000), que contraposa un nou paradigma que anomena 'sistema individual de representació' davant del declivi que considera irreversible del model basat en els sindicats i en la negociació col·lectiva. Piore i Safford (2006) parteixen de que el sistema de relacions laborals del *New Deal* ha entrat en crisi definitiva, com també els seus actors tradicionals. Per aquest motiu, consideren que la disciplina hauria d'orientar-se cap als nous col·lectius o actors emergents, que defineixen com grups d'identitat. Si el vell sistema es basava en la mobilització d'identitats econòmiques de classe, indústria o ocupació, les noves identitats arrelen en la societat, fora de l'empresa, a l'entorn del sexe, raça, ètnia, edat, discapacitat o orientació sexual.

¹⁰⁷ Des de finals dels any 80 és molt abundant la literatura a l'entorn de l'abast de la crisi del model d'empresa fordista i de les formes de treball que l'acompanyen. Vegi's, per exemple, Boyer (1986), Regini i Sabel (1989), Alonso (2000), Ceri (1992), Pollert (1994), Sayer i Walker (1994), Williams *et al.* (1994), Ritzer (1996), Harrison (1997), Trentin (1997), Castells (1998), Bouffartique (1996/97), DiMaggio (2001), Powell (2001), entre altres.

¹⁰⁸ Els debats entre teòrics de la convergència o de la divergència de models acompanyen la història del pensament social. En el camp d'estudi de les relacions laborals, Kerr *et al.* (1967) i Dunlop (1978) són autors de referència pel que fa als primers, mentre gran part dels teòrics actuals advoquen la perspectiva de la divergència; vegi's, en especial, Crouch (1995), Traxler (1995a, 1999 i 2003d), Marginson i Sisson (1996), Rigby i Serrano (1997), Katz i Darbishire (2000), Hall i Soskice (2001), Hyman (2001a), Visser (2002), Marginson *et al.* (2003). Per al cas d'Espanya, vegi's l'estudi d'Ortiz (1999).

¹⁰⁹ El concepte de trajectòria dependent (*path dependence*) és cabdal per entendre la persistència de les diferents tradicions culturals, en normes, procediments i resolució de conflictes, incorporades a les relacions laborals (Hoffmann *et al.*, 2002: 35). Vegi's al respecte North (1993), que ressalta la importància de la trajectòria dependent en els comportaments socials. La *path dependency* té un fort arrelament en les tradicions institucionalistes, sovint en contrast amb les teories de la contingència.

institucions que desenvolupen, de forma interaccionada, les pròpies respostes¹¹⁰. I l'observació històrica mostra, tossudament, com les predicades convergències no apareixen, més que en aspectes més o menys puntuals, o en aproximacions entre sistemes o models de relacions laborals en determinats aspectes. Com conclou Traxler (2003a: 141), les teories de la convergència contrasten fortament amb l'evidència empírica¹¹¹. La perspectiva de la divergència no exclou, com mantenen Marginson i Sisson (1996), la tendència a una creixent diversitat dins de cada model de relacions laborals¹¹², per exemple, entre grans i petites empreses, empreses proveïdores o clients; la qual cosa significa que apareixen alhora processos de divergència interns en cada país i diverses convergències entre àmbits concrets de varis països.

La perspectiva que mantinc, d'acord amb gran part de la literatura al respecte, és que els models de relacions laborals consolidats en la postguerra perden la solidesa assolida en anys precedents, procés que pren cos a partir de finals de la dècada dels 70 o primers 80. L'ordre expositiu que segueixo a continuació en aquest capítol passa per referir-me en primer terme als aspectes més visibles dels canvis apuntats. En aquest sentit, atès que es disposa d'una àmplia literatura, em serveixo d'aquesta per fer-ne referència. A continuació, després d'aquesta part més descriptiva, exposo quines són les interpretacions teòriques més convencionals sota les quals s'analitza la naturalesa d'aquests canvis, explicacions que considero, en general, insuficientment satisfactòries. Finalment, proposo una explicació dels factors que porten al declivi dels models de relacions laborals de postguerra, explicació que no és en absolut original, però de menor acollida en l'àmbit acadèmic i social.

¹¹⁰ Traxler (1995a) utilitza l'expressió *self-reference*, en un sentit similar al de *path-dependent*, per expressar que a més del mercat o canvis en l'economia, les relacions laborals es modulen també pel marc institucional i la distribució del poder en el mercat de treball i en el sistema polític; les estratègies empresarials i sindicals prenen cos, a més, a partir de les característiques organitzatives de les pròpies organitzacions, per la qual cosa els models de relacions laborals poden evolucionar, i de fet evolucionen com mostren els estudis empírics, de forma variada.

¹¹¹ North (1993: 17) es mostra contundent desmentint les teories de la convergència quan afirma que la història del darrer mil·lenni ensenya que hem evolucionat cap a religions i societats radicalment diferents.

¹¹² Per a aquests autors, la pressió de la competència internacional i la incertesa i canvis en els mercats afecten de forma diferent a les empreses; així mateix, la coexistència d'estratègies empresarials basades en la qualitat i el servei o en els costos i els ràpids canvis en les innovacions de productes i processos, tots ells són aspectes que porten les empreses a adoptar una creixent varietat de formulacions en la gestió de personal dins dels sistemes nacionals. D'aquí que les tendències a la diversificació i a la convergència no només no siguin incompatibles, sinó que es reforcin mútuament.

2.6.1 La visibilitat dels canvis en els models tradicionals de relacions laborals

Les relacions laborals de postguerra es veuen alterades per un conjunt d'aspectes, de diferent naturalesa, que són els que porten a parlar de situacions de canvi, que es consoliden en les darreres dècades del segle XX. Així, per exemple, individualització de les relacions laborals, descentralització de la negociació col·lectiva, globalització o desregulació, són expressions o conceptes que han esdevingut d'ús corrent quan fins fa uns pocs anys gairebé no eren contemplats, o no ho eren en absolut, en el camp d'estudi de les relacions laborals.

Els canvis que es detecten en les relacions laborals tenen a veure amb la naturalesa dels actors, en les seves preferències i estratègies, en les formes de relació i d'intercanvi que entre ells estableixen, i en els resultats de les seves accions i interrelacions. D'acord amb les perspectives de la divergència, s'haurà d'entendre que en la mesura que es parla de models tradicionals de relacions laborals, en plural, els canvis apareixen, afecten i adquireixen desenvolupaments diferents, tot i que la simplificació de tractament em portarà en aquest text a formulacions en termes sovint més genèrics.

A continuació, faig un repàs de les principals dimensions i característiques en les que apareixen aquests canvis en les relacions laborals. Distingeixo entre, d'una banda, els canvis en la naturalesa dels actors, amb alguna referència a canvis substantius en les seves orientacions i estratègies; i d'altra banda, els canvis en les característiques de les interrelacions entre els actors i en els procediments de regulació de les condicions d'ocupació, en aquest cas també acompanyat de comentaris a novetats significatives quant a resultats en condicions d'ocupació dels processos precedents.

a) Canvis en la naturalesa dels actors socials de les relacions laborals

Com he exposat en l'esquema 2.3, les relacions laborals tradicionals es basen en el protagonisme de tres grans tipus d'actors socials: els sindicats, les empreses i organitzacions empresarials, i l'estat. Són tres grans actors que es reconeixen en unes característiques sobresortints: els sindicats assumeixen la representació col·lectiva dels treballadors des de la norma social d'ocupació fordista; les organitzacions empresarials ho fan per als empresaris, atenent a les característiques dels mercats i d'acord amb els

models d'organització de la producció i d'empresa fordista; mentre l'estat intervé en la lògica de les polítiques keynesianes i de l'estat del benestar. Gran part d'aquests aspectes, que estan en la base de la configuració dels actors socials tradicionals, es modifica, substancialment en alguns casos, en altres perd la solidesa precedent, en el transcurs de la darrera part del segle XX¹¹³. El conjunt d'aquests canvis porta a reconèixer una major diversitat i pluralitat d'actors en relacions laborals¹¹⁴, i també una reorientació de les seves principals estratègies. A continuació faig referència separatament a cadascun d'aquests actors: l'empresari, el treballador, i l'estat, per acabar fent menció a un menor reconeixement i capacitat d'intervenció en relacions laborals dels actors socials tradicionals, com conseqüència dels canvis observats.

L'empresari actor social

Un dels primers aspectes a ressaltar en referència a l'empresari com actor social és el seu crescut protagonisme en relacions laborals. Diversos factors contribueixen al fet que els empresaris augmentin el seu poder en relació als altres actors socials. Així, s'ha apuntat que contribuirien a aquest estat de coses els canvis en els mercats de treball, principalment l'atur i l'extensió de la contractació temporal i atípica (Baglioni, 1992: 33-37), la descentralització de la negociació col·lectiva (Regalia i Regini, 1995: 154 i ss.), la globalització econòmica i la major mobilitat del capital (Kurdelbusch, 2002: 326), els canvis legislatius i, en conjunt, una relegitimació de l'empresa a la societat (Baylos, 1991a: 87; Bilbao, 1991; Castel, 1995). Aquests aspectes explicarien que els empresaris substituïssin les seves pràctiques tradicionalment reactives en relacions laborals, per pràctiques proactives (Rojot i Tergeist, 1995: 17). D'altra banda, és a destacar també l'expansió del nombre de petites empreses o de multiplicació de centres de treball en el cas de les més grans, definit genèricament com procés d'empetitiment empresarial (*downsizing*). Es tracta d'un procés que contribueix a generar una creixent heterogeneïtat empresarial, alhora que altera les tradicionals relacions d'ocupació que s'han recolzat bàsicament en mitjanes i grans empreses (Miguélez i López Roldán, 1989; Biagi, 1994; Scase, 2003).

¹¹³ Així, Supiot (2001) destaca que les relacions laborals s'han basat en el triangle empreses, sindicats i estat. Aquest triangle es veu amenaçat pels canvis en les empreses, l'atur que debilita als sindicats i l'abandó de les polítiques keynesianes per part de l'estat sota la pressió de la globalització econòmica.

¹¹⁴ En aquest sentit, Kochan (2003 : 179-180) proposa incloure en la definició d'actors en relacions laborals a actors comunitaris com organitzacions no governamentals (ONG) i altres grups de la societat civil, i agències que hi intervenen a nivell internacional.

El desplaçament de les relacions de poder en el mercat de treball a favor de l'empresari recau en uns empresaris que experimenten canvis significatius i que mostren diferències substantives entre ells. Començant pel darrer aspecte, seria erroni pensar que en els contextos de postguerra l'empresariat respongués a característiques d'elevada homogeneïtat, compartint interessos i estratègies pel que fa a les relacions laborals. Les diferències i conflictes al respecte entre petites i grans empreses, entre empreses exportadores i obertes a la competència, i empreses que operen en mercats captius, entre empreses comercials o financeres i empreses industrials, etc., han estat ressaltats per autors com Traxler (1995b), Harrison (1997), Schmitter i Streck (1999), Aguar *et al.* (1999) o Recio (2001 i 2002b). No obstant, diversos aspectes s'assenyalen porten a modificar la naturalesa de l'empresari com actor social en les relacions laborals, amb l'efecte d'accentuar les diferències interempresarials. En destaco tres.

El primer d'ells es refereix a una creixent i significativa diversificació d'interessos i posicions dels empresaris i organitzacions empresarials pel que fa a les relacions laborals com conseqüència dels processos de descentralització productiva i, més en general, de l'assumpció de models d'empresa flexible com paradigma de referència¹¹⁵. Així, a Harrison (1997), Castells (1998), Recio (2001 i 2002b) o Alós i Jódar (2002) es destaca com aquests processos porten a diferenciar interessos i, sobretot, marges i capacitat d'actuació dels empresaris pel que fa a producció i condicions de producció, en funció de la posició que ocupen dins del conjunt de relacions interempresarials. Més en particular, les empreses que posseeixen un producte i tenen accés directe al mercat final gaudeixen, en general, de majors marges i capacitat de decisió, en comparació amb aquelles altres situades en cadenes de subcontractació¹¹⁶. En general, les empreses que operen en condició de subcontractades per a altres empreses i en base als procediments de *just-in-time*, gaudeixen de menors marges de decisió en aspectes com horaris i costos, en termes comparatius amb les empreses per a les que treballen.

¹¹⁵ La literatura sobre empresa flexible és avui extraordinàriament abundant. Autors destacats al respecte són: Piore i Sabel (1990), Atkinson (1994), Pollert (1994) i Volberda (1998).

¹¹⁶ Vegi's Miguélez *et al.* (1988 i 1990), Recio *et al.* (1988 i 1991), Alós i Jódar (1996), i Castillo (1989a i 1989b). Són interessants els estudis de Lehndorff (1996 i 1997) comparatius sobre les polítiques de temps de treball entre empreses de l'automòbil i les seves auxiliars.

Val a dir, que la subcontractació, conjuntament amb el desenvolupament de formes organitzatives empresarials complexes, fa que la figura de l'empresari esdevingui ambigua i borrosa per al treballador (Rubery *et al.*, 2002: 649 i ss.). Com assenyalen Galiana i García (2003: 27), en aquests models d'empresa apareix una falta de correspondència entre unitat jurídica formal i centre real de decisió de l'empresa, o un esvaïment de les fronteres que delimiten l'organització (Powell, 2001). Aquest és un aspecte transcendent, sobre el qual hi retornaré.

D'altra banda, el tipus de producte o de mercat en el que intervé l'empresa també té alguna repercussió en els marges d'elecció en les polítiques de personal. Així, és d'esperar que les estratègies empresarials variïn en funció de si una empresa opta més clarament per reduir costos, o bé posa més atenció a la qualitat i millora del seu producte o servei. En el cas de les empreses que competeixen bàsicament en preu, sembla evident que la reducció de costos serà una prioritat, la qual cosa deixa poc marge per a la negociació, alhora que porta a optar per relacions contractuals més contingents. El dilema entre costos i qualitat està molt present en la literatura al respecte, tant sociològica, com econòmica o managerial, que sovint ho presenta com si es tractés d'opcions alternatives; així s'expressen Kochan *et al.* (1993), Locke i Kochan (1995), Guest (1997)¹¹⁷. Com mostren, però, alguns estudis¹¹⁸, les relacions entre costos i qualitat acostumen a aparèixer amb més complexitat, essent possible la combinació d'estratègies de qualitat de producte o de producte sofisticat amb estratègies dràstiques de reducció de costos del treball. Aquests són els casos d'empreses com Nike, Adidas, Reebok, IBM, Wal-Mart, Ralph Lauren, Levi Strauss, entre moltes altres.

¹¹⁷ Els sindicats també acostumen a plantejar les opcions empresarials de reducció de costos o de valor afegit com opcions alternatives. Pels sindicats europeus (Hoffmann *et al.*, 2002), les empreses haurien d'optar per donar prioritat al valor afegit, innovació i qualitat, atès que consideren que l'opció costos no pot competir amb països amb salaris molt més baixos, ni s'ajusta a les tendències dels consumidors europeus. Aquesta és també la posició que es recull a l'anomenat informe Delors (Comisión Europea, 1993). No sembla, però, que aquesta anàlisi s'ajusti plenament als fets, donada l'expansió que té a Europa en els darrers anys el consum de baix preu: és el cas de les anomenades marques blanques (productes sense marca fabricats per empreses reconegudes), segones marques, o establiments com basars, 'tot a un euro' i similars.

¹¹⁸ Avui en dia es disposa de nombrosos estudis d'empreses que venen productes de qualitat i que recorren a treball precari. Un cas notori i reconegut és el de grans empreses multinacionals situades en zones de processament d'exportacions o maquiles. Una de les autores pioneres en denunciar aquestes pràctiques és Klein (2001). Vegi's també Ferner i Hyman, que plantegen que qualitat i costos no són alternatives, depenent l'èxit empresarial de l'habilitat de combinar-los (1998a: XXIII).

La creixuda i gran diversitat de posicions i d'interessos entre empreses expliquen una tendència per part d'aquestes a reforçar opcions individuals sobre les col·lectives. En altres paraules, des de la perspectiva empresarial pot adquirir més significació la descentralització de la negociació col·lectiva, l'empresarització i inclòs la individualització de les relacions laborals, en detriment de la negociació col·lectiva sectorial i supraempresarial¹¹⁹. Marginson i Sisson (1996) destaquen que la descentralització de la negociació col·lectiva és promoguda per part de les empreses ja que:

- 1) Els acords sectorials no permeten adaptar-se als canvis particulars en les pràctiques de treball de les empreses;
- 2) Els sistemes actuals de control del treball posen més èmfasi en els objectius que en el control administratiu, per a la qual cosa la negociació col·lectiva d'empresa ofereix avantatges;
- 3) Degut a la creixent diversificació d'interessos empresarials; i
- 4) Atès que l'empresari té més confiança en obtenir d'aquesta manera acords més favorables amb els seus treballadors sobre salaris.

Una major dificultat d'identificar interessos comuns reforça aquests canvis en les preferències empresarials en les relacions laborals, aspectes que comento amb més amplitud més endavant.

Un segon aspecte que caracteritza canvis en la naturalesa de l'empresa té a veure amb la diversificació productiva, deguda a la desintegració vertical d'activitats, però també a l'expansió del sector terciari, i en especial de determinats serveis, com són els serveis personals, serveis a empreses, serveis culturals, d'oci, hostaleria, també els de

¹¹⁹ Així ho manifesten nombrosos autors, entre els quals: Katz (1993), Traxler (1995a, 2003a), Brewster (1997), Ferner i Hyman (1998a), Arrowsmith i Sisson (1999), Katz i Darbshire (2000), Ozaki (2003), Marginson i Sisson (2004). Traxler (2003e), per la seva banda, ressalta que en els anys 60 i fins els primers 70 a bastants països occidentals els militants sindicals de base a les empreses varen reclamar la descentralització de la negociació col·lectiva, mentre els empresaris es decantaven per la centralització; posició d'ambdues parts que canvia a partir dels 70. L'autor explica aquests canvis en tant que el conflicte sobre els nivells de negociació forma part de la batalla pel poder i el control sobre els termes de l'ocupació.

transports, etc. Són activitats que afavoreixen la implantació de petites o molt petites unitats empresarials, amb prestacions de treball que acostumen a allunyar-se dels sistemes de producció en massa i d'elevada homogeneïtzació de condicions de la prestació laboral pròpia de l'empresa fordista¹²⁰. En bastants d'aquests casos, les polítiques de personal acostumen a incentivar la individualització, establint condicions d'ocupació variades, específiques atenent a les característiques particulars dels serveis, i variables al llarg del temps, degut a l'estacionalitat o als moments en què s'ha d'oferir el servei. D'altra banda, la terciarització sovint s'acompanya amb canvis en els requeriments laborals demandats per part de les empreses, amb més èmfasi que en els sistemes tradicionals en els aspectes actitudinals dels treballadors, com són comportament, presència, disponibilitat, capacitat de relació i de comunicació, control de les emocions¹²¹, afecte¹²², etc. Aquest conjunt d'aspectes no priva que les relacions contractuals en aquestes activitats puguin ser altament contingents, inclòs precàries¹²³.

¹²⁰ No obstant, la relació entre serveis i menor estandardització de tasques no sempre resulta evident, com ha posat de manifest Ritzer (1996).

¹²¹ L'expansió de determinades activitats de serveis ha motivat que es prestés atenció al que s'ha vingut a anomenar control de les emocions. Hochschild es refereix a treball o esforç emocional,

'I use the term **emotional labor** to mean the management of feeling to create a publicly observable facial and bodily display; emotional labor is sold for a wage and therefore has **exchange value**' (1983: 7; en negreta a l'original).

A continuació afegeix:

'This labor requires one to induce or suppress feelings in order to sustain the outward countenance that produces the proper state of mind in others - in this case, the sense of being cared for in a convivial and safe place' (1983: 7).

Mentre la gestió de les emocions la defineix en els següents termes:

'I use the synonymous terms **emotion work** or **emotion management** to refer to those same acts done in a private context where they have **use value**' (1983: 7; en negreta a l'original).

El fet destacat, segons l'autora, és que la gestió de les emocions deixa de ser una qüestió estrictament privada per esdevenir pública i mercantilitzada (1983: 118-119). Gracia *et al.* (2001) posen de manifest la contradicció existent entre la demanda als treballadors per part de les empreses de control de les emocions, o de mostrar cordialitat, tranquil·litat, simpatia, d'adaptar-se a les emocions del client, al mateix temps que se li exigeix flexibilitat, disponibilitat i se'l contracta temporalment. Hughes (2005) considera que la intel·ligència emocional és un pas més en les estratègies de control des de la gestió de recursos humans, comportant una colonització dels afectes i de les subjectivitats dels treballadors. En alguns casos aquests queden exposats com en una gàbia de vidre, que recorda el Panopticon de Foucault. No obstant, conclou que la intel·ligència emocional ofereix també noves possibilitats de resistència als treballadors, que poden oferir les seves pròpies demandes emocionals en el centre de treball. Vegi's al respecte també Bolton (2006).

¹²² L'afecte com requeriment professional es dona molt especialment en activitats en l'àmbit de les cures i de l'atenció a persones.

¹²³ De fet, alguns autors (Gallie *et al.*, 1998; Lope *et al.*, 2000; Cappelli, 2001; Rubery *et al.*, 2002) assenyalen la gran contradicció que suposa per part de l'empresa mantenir relacions contractuals altament flexibles i contingents i al mateix temps demanar al treballador que mostri simpatia, empatia i somrigui al client. D'aquí que, com manifesta Bolton (2006), apareguin respostes entre els treballadors del tipus de distanciament cínic, això és, de procurar sobreviure i arreglar-se-les en la vida organitzativa de cara a obtenir una certa 'microemancipació'. O bé, d'acord amb Hochschild (1983: 90), quan les actituds de fingir sentiments s'allarguen en el temps aparegui allò que l'autora anomena dissonància emotiva, en analogia amb el principi de dissonància cognitiva.

La tercera dimensió que defineix les noves tendències de l'empresa com actor en relacions laborals fa referència als canvis que porten a una creixent penetració del que Albert (1993) anomena capitalisme borsari neoamericà, basat en el benefici a curt termini, o bé el capitalisme impacient de Harrison (1996) o el capitalisme flexible de Sennett (2000). Aquests canvis porten a l'aparició de nous actors empresarials que, de forma més directa o bé indirecta, intervenen en relacions laborals. Són fonamentalment els accionistes i els inversors en la borsa. Possiblement els aspectes més transcendents que aporten aquests 'nous' actors socials de cara a les relacions laborals són les pressions que introdueixen en la gestió de l'empresa, de cara a situar en un primer terme els beneficis empresarials a curt termini; millor encara, es tracta de situar en primer terme el benefici accionarial, en detriment del benefici que a mitjà o llarg termini pugui aportar el projecte empresarial¹²⁴. La prioritat pel benefici immediat, pel 'res a llarg termini', porta al trencament dels contractes implícits i al debilitament, quan no a l'anul·lació, dels mercats interns de treball, introduint el desenvolupament de polítiques de vincles laborals dèbils, que dissolen i corroeixen les relacions de confiança (Sennett, 2000; Cappelli, 2001).

En definitiva, es pot destacar una major diversitat de l'actor empresarial, la qual cosa té tres grans conseqüències a efectes de les relacions laborals:

- 1) Adquireix un major protagonisme l'empresari individual davant l'organització empresarial o patronal¹²⁵. Però aquest no és un procés homogeni, ja que es donen grans diferències entre empresaris, bàsicament condicionades per les posicions de mercat. Alguns autors destaquen, a més, l'aparició de conflictes entre empreses individuals i organitzacions empresarials, conflictes que resten capacitat d'intervenció a aquestes darreres (Jacobi *et al.*, 1998; Traxler, 1997: 34-35).
- 2) La diversificació es tradueix en una major diversitat també d'estratègies empresarials en relacions laborals.

¹²⁴ Moltes de les operacions de compra i venda d'empreses o de seccions d'empreses, d'instal·lacions, etc. s'expliquen precisament pels moviments borsaris especulatius que generen aquestes operacions (Hutton, 1996).

¹²⁵ Tot i les dificultats d'obtenir informació al respecte, l'afiliació a les organitzacions empresarials sembla haver-se debilitat en els anys 90 (Ebbinghaus, 2002: 475; Jacobi, 2003: 27-28; Traxler, 2003b).

- 3) Predomini de la lògica del a curt termini en detriment de la lògica del mitjà o llarg termini.

Els treballadors i els sindicats

Pel que fa als treballadors, possiblement l'aspecte al qual més importància ha donat la literatura és al debilitament de la norma social d'ocupació fordista. Aquest debilitament es contempla resultat de les transformacions en l'estructura productiva, en l'ús de la tecnologia, com també en l'organització dels processos i en les formes de treball. El debilitament de la norma social d'ocupació fordista obre pas a una àmplia diversitat de situacions ocupacionals, amb expectatives laborals, professionals i vitals diferenciades entre treballadors. Però altres aspectes incideixen en aquest actor, afectant a les situacions en les quals les persones es situen en els mercats de treball i en les expectatives que motiven els seus comportaments¹²⁶. Entre aquests aspectes convé destacar alguns canvis socials, com la major i qualitativament diferent incorporació de la dona al mercat laboral, l'augment del nivell d'estudis de la població, els canvis en les estructures familiars¹²⁷, els processos migratoris¹²⁸ i els canvis a nivell d'estructura social. En alguns d'ells m'hi estendré més més endavant.

Quant al debilitament de la norma social d'ocupació fordista, un primer aspecte que convé destacar és la dimensió que adquireix l'atur i les formes de treball marginal i inestable. Com mostren diversos estudis, aquesta és possiblement la principal raó o la més visible, que debilita el sindicalisme tradicional¹²⁹.

¹²⁶ M'interessa de nou deixar clar que parlar de major diversitat en referència als treballadors no comporta assumir la perspectiva, molt estesa, d'un passat al qual es suposen elevades uniformitats, més present, com ja m'hi he referit, en l'imaginari que en la realitat.

¹²⁷ Vegi's, entre altres, Flaquer (1998) i Jurado (2005).

¹²⁸ La bibliografia al respecte és extensa. A títol d'exemple, vegi's: Baganya i Reyneri, 2001; Castellanos i Pedreño, 2001; Solé i Parella, 2001; Cachón, 2002; González Ferrer, 2002; Pajares, 2002; Parella Rubio, 2003. Parella, 2003; Birsl i Solé, 2004; Garrido Medina, 2005; Grup d'Estudis Sociològics ..., 2006.

¹²⁹ Són nombrosos els estudis que relacionen aquest aspecte amb una menor afiliació i també menor capacitat d'intervenció col·lectiva dels treballadors. En particular, alguns autors destaquen com la reducció de l'ocupació afecta especialment a aquells sectors bastions tradicionals del sindicalisme. Entre altres, vegi's Boyer (1986), Jacobi (1993), Andrews i Naylor (1994), Western (1997), Ebbinghaus i Visser (1998), Kelly (1998), Martin i Ross (1999), Booth *et al.* (2000), Calmfors *et al.* (2002), Visser (2002) i Checchi i Visser (2005).

D'altra banda, en relació als anys de postguerra, es destaca com es redueix el gruix de treballadors subjectes a condicions d'ocupació relativament similars, introduint-se una major i elevada varietat de situacions laborals¹³⁰ amb trajectòries laborals també diversificades i canviant en el temps (Fernández Steinko, 1999; Bertolini, 2005). Són aspectes que introdueixen dificultats en la identificació i percepció de pertinença a un col·lectiu, amb el qual compartir interessos; en definitiva, es dificulta la formació de l'acció col·lectiva tradicional dels treballadors (Accornero, 1988a; Taboadela, 1997)¹³¹. Els estudis que es venen portant a terme a diversos països mostren com les situacions laborals presenten elevades variacions en aspectes com la discrecionalitat o autonomia en el treball, les exigències quant a qualificació professional, responsabilitat i implicació en el treball, entre altres aspectes, en funció de sectors d'activitat o de les posicions de mercat de les empreses, de l'activitat professional del treballador, de la posició en la jerarquia de l'empresa i de les polítiques o estratègies empresarials de personal. Així mateix, els estudis posen en evidència la importància que adquireixen per a les persones, per als seus imaginaris i comportaments, les experiències i trajectòries laborals, que es presenta també amb notables variacions, es diferencien i esdevenen més desiguals¹³². En termes d'Alonso,

¹³⁰ Són nombrosos els estudis sobre la creixent diversitat de formes contractuals. Per a Espanya, vegi's Recio (1999a), Lope *et al.* (2002), Banyuls *et al.* (2005), entre altres.

¹³¹ López Bulla, exsecretari general de CCOO de Catalunya, assenyala en converses mantingudes, que un aspecte que sol passar imperceptible a l'observació, i que té una enorme incidència en l'acció col·lectiva, és la substitució dels temps de descans coincidents a les empreses, per temps de descans escalonats en moments diferents de la jornada laboral. Quan les pauses són coincidents, els treballadors es reuneixen i intercanvien opinions, amb la qual cosa es generen vincles de solidaritat i de confiança. La tendència actual a pauses escalonades impedeix els contactes precedents. Així mateix, la variabilitat d'horaris d'entrada però sobretot de sortida, i l'augment del transport privat en l'accés al treball, contribueixen en l'aspecte citat.

¹³² Possiblement el més important d'aquests estudis sigui el projecte britànic '*Workplace Employment Relations Survey*' (WERS). Fins el moment s'han realitzat cinc grans enquestes a Gran Bretanya: els anys 1980, 1984, 1990, 1998 i 2004. Les tres primeres identificades com '*Workplace Industrial Relations Survey*' (WIRS), es basen en enquestes dirigides a directius d'empresa i representants sindicals. La quarta hi incorpora un qüestionari a treballadors. Els objectius d'aquests projectes són conèixer les relacions laborals i qüestions relacionades en el sí de les empreses. Aquestes investigacions han permès la producció d'una gran quantitat de literatura social sobre els canvis en el treball i en les relacions laborals. Resultats de la quarta investigació (WERS 98) es recullen en el llibre de Cully *et al.* (1999); i de la darrera versió (WERS 05) es poden veure uns primers resultats a Kersley *et al.* (2006). Una molt similar metodologia d'investigació ha estat aplicada a Austràlia, els anys 1995 i 2000, amb la '*Australian Workplace Industrial Relations Survey*' (AWIRS). També aporta informació interessant la '*Employee direct Participation in Organizational Change*' (EPOC), una enquesta dirigida a directius d'empresa i portada a terme els anys 1996 i 2000 a diversos països europeus per la Fundació Europea per a la Millora de les Condicions de Vida i de Treball. Aquestes enquestes han servit també de base de cara a la confecció d'estudis, d'abast més limitat, realitzats els anys 2002 i 2003 a CCOO de Catalunya. D'altra banda, sota el projecte Cranet-E (anteriorment conegut per '*Price Waterhouse Cranfield Project*') s'han dut a terme recerques basades en qüestionaris a directius, indagant sobre pràctiques de recursos humans, principalment a empreses de països europeus (Brewster *et al.*, 2003). És interessant també el text de Supiot (2001), que recull les conclusions d'una àmplia investigació en col·laboració amb diversos experts

'El mundo del trabajo, lejos de ser una referencia estable, es ahora en muchas de sus franjas un mundo turbulento, de tal manera que la propia cultura laboral se va fragmentando en lógicas de supervivencia cada vez más personalizadas, azarosas y en ciertos casos, también, crecientemente tribalizadas' (2000: 215).

Poc més endavant, el mateix autor es refereix a la tendència a generar situacions en les quals la por a perdre posicions socials produeix una desestructuració i desorganització del conflicte social.

La substitució de contractes fixos per contractes temporals, i de contractes implícits i mercats interns de treball per relacions de treball més contingents contribueix a limitar la interacció (Martín Artiles, 1995: 69 i ss.) i debilita les relacions de confiança entre treballadors i la formació de grups primaris¹³³. Els vincles amb els companys de feina es debiliten, esdevenen més ocasionals, la qual cosa contribueix a generar unes expectatives en relació al treball més variades, més difícilment reconduïbles a acció col·lectiva¹³⁴. D'aquí l'expansió de certes tendències per part dels treballadors a optar per donar major presència a la individualització de les relacions laborals o a la cerca de solucions individuals o grupals, de grups afins i reduïts; individualització que vindrà reforçada en la mesura que la pròpia situació laboral s'identifica poc amb la dels companys de feina i/o en la mesura que es disposa d'un poder de negociació individual que es considera suficient o més ajustat per als objectius que es persegueixen que

europèus, sobre els canvis en la naturalesa del treball. Capecchi (2003: 32 i ss.), per la seva banda, exposa de forma interessant com a la regió italiana de Bologna s'ha produït un augment dels treballs que anomena de professionalitat bloquejada, això és, poc complexos i poc valorats, com ho són els relacionats amb la *'hamburger economy'*; també han augmentat els treballs complexos i alhora desvalorats, com els d'assistència, infermeria o ensenyança, els treballs complexos valorats, i els treballs atípics amb tendència a la precarietat, que defineix pel caràcter temporal de la prestació, pels horaris i pels reduïts drets de seguretat social. Per a Espanya, vegi's Toharia *et al.* (1998), Recio (1999a) o les memòries del Consejo Económico y Social (varis anys). Per a Catalunya, es poden veure les memòries del Consell de Treball, Econòmic i Social (varis anys).

¹³³ Seguint la terminologia de C.H. Cooley (*Social Organization. A Study of the Larger Mind*), segons Ritzer (2002: 68), un grup primari es caracteritza per ser un grup íntim, en el que les relacions es donen cara a cara, intervenint activament en la formació de la naturalesa social de les persones. Giner *et al.* (1998) recullen de D.C. Dunphy (*The Primary Group*) que un grup primari requereix un temps d'interacció suficient per establir vincles emocionals entre els membres del grup, generar una subcultura pròpia, una autoimatge del grup i un sistema normatiu informal que permeti controlar les activitats dels seus membres.

¹³⁴ Bilbao (1988: 119) ressalta com el treballador temporal aspira a prolongar la seva situació contractual i així aconseguir l'estatus de contractat indefinidament. D'aquesta manera el treballador interioritza les que per a l'empresari són les característiques òptimes del treballador, permetent complir amb els objectius de productivitat, que per a altres treballadors l'empresari aconsegueix amb l'organització científica del treball. Des de la perspectiva de l'acció racional, Polavieja (2003: 207-215) suggereix que el treballador temporal no es vincula a l'acció col·lectiva en tant que el seu contracte de treball no li garanteix gaudir dels beneficis que pugui aportar aquesta participació.

compartint l'acció col·lectiva. Un poder de negociació que estarà en funció del mercat de treball, d'aspectes institucionals diversos (legislació, convenis col·lectius, presència i polítiques sindicals, etc.) i de recursos i restriccions associats a les persones¹³⁵.

D'altra banda, les situacions diversificades en el treball permeten la formació d'alguns col·lectius altament homogenis i alhora prou diferenciats d'altres. Aquests tipus de situacions qüestionen les formes de solidaritat tradicionals dels sindicats, al mateix temps que expliquen la difusió d'accions corporatives exclusives: en altres paraules, aquests col·lectius assoleixen una elevada cohesió interna i identificació comunitària, que els porta a buscar la persecució de les pròpies expectatives o interessos, indiferentment de les conseqüències que d'aquestes actuacions es puguin derivar cap a altres treballadors, inclòs companys a l'empresa o al centre de treball. La formació de grups d'aquestes característiques no és cap novetat en la història del moviment obrer, però adquireix una major transcendència en els darrers anys del segle XX. Possiblement sigui Itàlia on més atenció ha merescut aquest tipus d'acció col·lectiva, donada l'expansió que han tingut i mantenen els anomenats '*Comitati di base*' (*COBAS*), alternatius als sindicats tradicionals (Della Rocca, 1998). A Espanya, han rebut publicitat, per l'impacte de les seves accions, col·lectius de característiques similars en els termes que descriu, com són conductors d'autobusos urbans de Barcelona i de Madrid, pilots d'Iberia, maquinistes de Renfe, controladors aeris, metges, entre altres.

Finalment, alguns autors destaquen, en la línia de canvis, l'aparició de nous actors per part dels treballadors, amb protagonisme en les relacions laborals. Entre aquests actors es destaca l'organització col·lectiva dels treballadors a l'empresa, ja sigui en uns casos el comitè d'empresa, ja sigui en altres el sindicat a l'empresa¹³⁶. La descentralització de la negociació col·lectiva i la negociació de pactes d'empresa contribueixen a donar

¹³⁵ La importància dels recursos i les restriccions de cara al poder de negociació fa que les variables classe social (recursos econòmics, simbòlics, culturals i relacionals) i posició familiar (edat i gènere) adquireixin una renovada importància en les trajectòries laborals. Aquest és al meu entendre un dels aspectes que més accentuen les desigualtats en les noves formacions dels mercats de treball. Vegi's Jódar *et al.* (2004a).

¹³⁶ Convé recordar, com fan Martín i Lillo (2001: 100), que la presència del sindicat a l'empresa i la garantia institucionalitzada dels drets sindicals als centres de treball és una consecució relativament recent. Com exposen els autors, fins a finals dels anys 60 a Europa continental el sindicat es mantenia fora del centre de treball, no existint òrgans de naturalesa sindical a l'empresa, només aquells de caràcter unitari. A Espanya, el reconeixement del sindicat a l'empresa es regula per primer cop l'any 1985, amb la Ley Orgánica de Libertad Sindical (LOLS).

protagonisme creixent a aquests actors¹³⁷, que tradicionalment han mantingut una activitat tendint a acotada al control de l'aplicació de la legislació o dels acords negociats pels sindicats fora de l'empresa. Altres autors destaquen l'aparició en escena dels comitès d'empresa europeus i de les organitzacions sindicals supranacionals. En el primer cas, es tracta d'actors socials extremadament incipients¹³⁸, i sobretot amb escasses facultats de coordinació i encara més escasses de negociació (Streeck, 1999; Platzer, 2003; Waddington i Kerckhofs, 2003; Köhler i González Begega, 2004; Waddington, 2005). En el segon cas, això és les organitzacions sindicals supranacionals, com les federacions europees o internacionals, la CES i la CIOSL, o la Confederació Sindical Internacional (CSI) des del seu congrés fundacional de 2006, entre altres, es tracta d'organitzacions amb escassa capacitat de coordinació i d'iniciativa, que però procuren, unes amb més resultats que altres, guanyar protagonisme en els respectius àmbits d'actuació. Es pot dir, per tant, que els comitès d'empresa europeus i les organitzacions sindicals supranacionals són, encara, actors poc influents per ser presos en consideració com elements substantius de canvi (Dolvik, 2000a; Gumbrell-McCormick, 2000; Jacobi, 2000).

L'estat actor en relacions laborals

La naturalesa de l'estat també es veu alterada per canvis que afecten a la seva participació en les relacions laborals. Els aspectes més visibles, i alhora més debatuts, d'aquests canvis giren a l'entorn de la crisi de l'estat-nació. Això és, d'aquells models d'estat que han possibilitat, després de la segona guerra mundial i a gran part dels països occidentals, les formes d'intervenció conegudes genèricament per polítiques keynesianes i estat del benestar. Dues dimensions es poden destacar referent als canvis esmentats. La primera d'elles fa referència al fet que l'estat experimenta un buidament de certes competències, que es traslladen algunes a àmbits inferiors (regions, municipis), altres a àmbits superiors (com és el cas de la Unió Europea o l'Organització Mundial del Comerç). D'aquí, però, seria erroni concloure que l'estat-nació esdevé

¹³⁷ Així ho ressalten, per exemple, Sisson i Martín Artiles (2000), en l'estudi realitzat sobre diverses grans empreses europees. En un sentit similar, Jorgensen i Navrbjerg (2001) contempen la participació de les representacions dels treballadors en negociacions vinculades a reestructuracions empresarials.

¹³⁸ El primer comitè d'empresa europeu es constitueix a l'empresa Thompson l'any 1985. No obstant, no és fins després de l'aprovació de la directiva europea de l'any 1994 que es dona una expansió d'aquests organismes (Platzer *et al.*, 2001; Steiert, 2001; Waddington i Kerckhofs, 2003). Aquests darrers autors identifiquen 739 comitès d'empresa europeus en el mes d'octubre de 2002, molt d'ells amb presència a Espanya. Vegi's també l'estudi comparatiu de comitès d'empresa europeus de Hall i Marginson (2004).

residual, ja que, com posa de manifest Castel, conserva àmplies facultats que li permeten seguir sent actor social important en relacions laborals. Convé destacar, a més, que les competències directes en polítiques laborals, com també les socials més en general, acostumen a recaure gairebé plenament en els estats-nació, com s'ha posat de manifest a l'entorn de les polítiques europees d'ocupació, adoptades per la Comissió Europea (Morata, 1999; Goetschy, 2002; Serrano, 2003)¹³⁹.

El debilitament o allunyament d'algunes competències de l'estat-nació interfereix, al seu torn, en els altres actors socials tradicionals de les relacions laborals, els sindicats i les organitzacions empresarials, pels quals l'estat perd importància com referent. Organitzacions sindicals i empresarials d'abast nacional poden veure el seu espai d'intervenció alterat en tant aspectes que incideixen en les relacions laborals, com per exemple, les inversions, es decideixen més enllà de l'estat-nació, i altres, com salaris¹⁴⁰ o horaris de treball, poden tendir a desplaçar-se a àmbits inferiors, principalment l'empresa o centre de treball (Martin i Ross, 1999: 8).

La segona dimensió de canvis que afecten a l'estat-nació té origen en la mobilitat del capital. Un dels aspectes destacats pels analistes, i sobre el qual es plantegen pocs dubtes, és que la mobilitat transnacional del capital ha crescut de forma accentuada, afectant a les capacitats d'intervenció i, per tant, condicionant les estratègies dels estats (Offe, 1990; Offe i Wiesenthal, 1992; Streeck, 1992a i 1997; Castells, 1995; Beck, 1998; Scharpf, 2000; Supiot, 2001, Hyman, 2001b; Sassen, 2002)¹⁴¹. La mobilitat

¹³⁹ Castel ressalta que, paradoxalment,

'dans une période caractérisée par une remontée du libéralisme et par la célébration de l'entreprise, jamais les interventions de l'État, en particulier dans le domaine de l'emploi, n'ont été aussi nombreuses, variées, insistantes' (1995: 675).

¹⁴⁰ No es pot considerar que de forma generalitzada l'espai de decisió dels salaris reverteixi cap a l'empresa o en l'àmbit més micro. De fet, l'augment de la concertació social a finals dels anys 90 i primers del segle XXI a varis països europeus (Spineux, 1999b, 2000, 2001 i 2002; Fajertag i Pochet, 2000; Traxler, 2000; Waddington i Hoffmann, 2000) sembla reforçar una tendència a la 'renacionalització' de les polítiques salarials (Martín i Roos, 1999: 313). És més, autors com Gollbach i Schulten (2000) destaquen el cas de transnacionalització de les polítiques salarials, en allò que es coneix com procés de Doorn, iniciat el setembre de 1998 entre els sindicats metal·lúrgics alemany, belga i holandès de cara a coordinar la negociació col·lectiva sobretot en qüestió salarial. Finalment, cal recordar els canvis iniciats per la Confederació Europea de Sindicats en el seu congrés d'Hèlsinki l'any 1999, d'establir pautes comunes de política salarial.

¹⁴¹ Alguns autors, com Gorz (1995: 240), arriben fins i tot a afirmar que l'obertura dels mercats treu poder regulador als estats nacionals, de tal manera que els hi impedeix el control polític de l'economia. Segons Gorz, des del moment que el mercat imposa els criteris de competitivitat, obliga a la societat a ser gestionada de forma auxiliar al mercat, amb la qual cosa l'estat del benestar ha de ser desmantellat i l'economia desregulada. La història més recent, però, no sembla confirmar totalment les previsions de Gorz (vegi's, per exemple, Adelantado i Gomà, 2000 o Esping-Andersen, 2000).

transnacional del capital imposa condicions de rendibilitat, la qual cosa significa que pressiona les polítiques estatals, entre elles les fiscals i molt en particular la imposició al capital, portant al trencament del consens de postguerra a l'entorn de les polítiques socials: la minoració d'ingressos de l'estat via impostos, acompanyada de la canalització de despeses públiques a operacions d'atracció dels inversors, reverteix en reducció o contenció de despeses en serveis i protecció social. Habermas (2000: 105) explica com a mesura que els mercats globals creixen, el diner desplaça al poder com mecanisme regulador de decisions; i Castel (1995: 643) ressalta com la política social es troba en conflicte entre les exigències de política interior de mantenir la cohesió social i les exigències de política exterior de ser competitiu. Així, doncs, les tradicionals intervencions de l'estat des de la segona guerra mundial, orientades per les polítiques keynesianes i de l'estat del benestar, perden l'hegemonia precedent, essent afectades per noves prioritats (Sarasa i Moreno, 1995; Adelantado, 2000; Muñoz de Bustillo, 2000; Navarro, 2005).

Les noves orientacions que entren en l'horitzó de les polítiques de l'estat es trasllueixen directament en l'àmbit laboral. Una de les expressions al respecte que ha fet fortuna ja des de fa uns anys és la de desregulació, en el sentit que l'estat elimina, flexibiliza o limita l'abast de la seva intervenció legislativa o reguladora¹⁴². La desregulació de les relacions laborals ve a recollir situacions que s'observen en el conjunt de països occidentals, adoptant però formes variades. En uns casos desregulació significa que l'estat suprimeix disposicions legals¹⁴³, com, per exemple, a Espanya l'any 1994 quan s'elimina de l'Estatut dels Treballadors l'increment legal del cost de l'hora extra, deixant la seva regulació a la negociació col·lectiva o, en el seu defecte, al contracte individual. En altres casos, l'estat opta per flexibilitzar l'aplicació de la norma legal, com també a Espanya el mateix any 1994, quan es modifica l'Estatut dels Treballadors per permetre l'annualització del temps de treball i la seva distribució irregular durant l'any, flexibilitzant així els límits diaris fins aleshores legalment establerts (Alós *et al.*, 1994). Finalment, l'estat pot limitar de fet els efectes de la norma legal, com, per exemple, quan s'apliquen reiteradament al salari mínim increments per sota de la

¹⁴² La coincidència, que no significa casualitat, entre els processos de desregulació dels mercats amb la creixent concentració del poder econòmic en mans de grans corporacions, porta a Konzmann *et al.* (2004: 218) a parlar de liberalisme corporatiu.

¹⁴³ Aquest és possiblement el sentit més significatiu de desregulació en l'imaginari social. Val a dir que el discurs empresarial, i també el polític, han fet ampli ús d'aquest significat.

inflació i dels augments generals de salaris pactats en els convenis col·lectius, amb la qual cosa el salari mínim acaba perdent eficàcia.

Curiosament, amb el discurs de desregulació apareixen sovint associats, d'una banda, la flexibilització i d'altra, la gestió dels recursos humans i la implicació dels treballadors, aspectes de difícil integració. Com posen de manifest alguns autors, com Marsden (1995b), la implicació i la motivació impliquen confiança i, per tant, guarden una estreta relació amb la seguretat en el treball. D'aquí que, segons Weinstein i Kochan (1995: 16-18), la compatibilitat entre flexibilització i implicació a les empreses sovint passi per que la seguretat dels treballadors centrals, sobre els quals recauen les polítiques d'implicació, es sustenti en l'existència de treballadors temporals.

Però la desregulació no recull plenament les que són les orientacions de les intervencions de l'estat, ja que en bastants casos resulta més apropiat parlar de noves regulacions; és a dir, de substitució d'unes regulacions per altres o inclòs ampliació i introducció de noves regulacions, o bé inclòs d'un augment de l'intervencionisme estatal (Miguélez, 2004: 34). En efecte, l'anàlisi comparativa de les polítiques estatals en el camp laboral mostren sovint complexitats a tenir present, que van més enllà de la simple desregulació en els sentits abans exposats¹⁴⁴. El cas britànic en els anys dels governs conservadors presidits per Thatcher i Major, és simptomàtic, ja que l'estat, tot i emparant-se políticament sota la ideologia liberal preconitzadora de la desregulació, de fet s'ha orientat per introduir nova i més regulació: un ampli conjunt de regulacions amb la finalitat de limitar el dret de vaga i el poder de negociació dels sindicats. En efecte, com recull Hyman (1999: 59), entre els anys 1979 i 1997 el govern britànic adopta vuit importants lleis, com també altres normes menors, relatives a legislació laboral, la qual cosa significa una activitat legislativa com mai havia conegut aquest país, i que rarament es trobarà, en tan poc espai de temps, en qualsevol altre país que es pugui caracteritzar clarament d'intervencionista. Vegi's també Brouwer (2002: 95 i ss.).

El cas d'Espanya també és simptomàtic, en tant la desregulació s'acompanya amb canvis o introducció de noves regulacions i amb augment de l'intervencionisme estatal. Tres moments són significatius al respecte: l'any 1984, l'any 1994 i el segon mandat

¹⁴⁴ Per a una recopilació extensa dels canvis legislatius introduïts als països de la UE, vegi's Sciarra (2005).

d'Aznar. L'any 1984 el govern socialista, unilateralment, introdueix una modificació molt substancial en l'Estatut dels Treballadors, per la qual canvia el sistema legal de contractació laboral amb la finalitat de donar via lliure a la contractació temporal: anul·la el principi aleshores vigent de causalitat en la contractació laboral, pel qual a un lloc de treball estable havia de correspondre necessàriament un contracte també estable. Aquest canvi legislatiu obre la via a un augment molt accelerat de la contractació temporal, que en pocs anys arribarà a afectar a un de cada tres assalariats en el conjunt del país.

La segona gran intervenció estatal per reformar la legislació, de 1994, introdueix una diversitat de novacions orientades a flexibilitzar l'entrada, l'estada i la sortida en relació al contracte de treball. Mentre un conjunt d'aspectes de les condicions d'ocupació deixen de regular-se legalment, per remetre's a la negociació col·lectiva, al contracte individual o a la decisió unilateral de l'empresari, altres entren a ser regulats *ex novo* pel legislador. Així, per exemple, pel que fa a l'entrada al mercat de treball, es legalitzen les agències privades de col·locació i les empreses de treball temporal; pel que fa a l'estada, les modificacions són molt més àmplies, abastant a la mobilitat interna, als salaris i al temps de treball; finalment, pel que fa a la sortida de l'ocupació, es busca facilitar l'acomiadament, sobretot en les petites empreses o en els casos d'acomiadaments limitats de la plantilla (Alós *et al.*, 1994; Baylos, 1999; del Rey i Falguera, 1999). No sempre un dels efectes buscats amb la modificació legislativa (reduir l'espai d'intervenció de l'estat en les relacions laborals) és aconseguit, ja que, com mostren alguns autors (Falguera i López Bulla, 1997: 109), els canvis legislatius de 1994, en la mesura que comporten un augment de la incertesa en les relacions d'ocupació, acaben en una creixent intervenció del control judicial, *a posteriori*; és a dir, en determinats aspectes, sigui per la indefinició del model legal, sigui per deficiència tècnica utilitzada, s'acaba substituint la intervenció legal per la jurídica.

En el segon mandat d'Aznar, que inicia l'any 2000, es multipliquen a Espanya els casos d'intervenció legislativa, sovint amb l'oposició de sindicats i/o organitzacions empresarials, com per exemple, en la modificació del contracte a temps parcial i altres

contractes l'any 2001¹⁴⁵, i l'anomenada contrareforma del mercat de treball, de 2001, de la que pocs mesos després el govern es retracta.

Per tant, no sempre apropiadament es pot parlar de desregulació per expressar el sentit de les noves orientacions de l'estat en relacions laborals. En canvi, una de les característiques bàsiques que defineixen aquestes noves orientacions de les intervencions de l'estat en relacions laborals es que solen trencar amb una tendència històrica, dominant en anys precedents (que es pot situar entre la segona guerra mundial i finals de la dècada dels 70), caracteritzada per la construcció de l'edifici dels drets del treball, perseguint acotar la lliure actuació del mercat o contrarestar-ne alguns dels seus efectes (Baylos, 1991a; Romagnoli, 1992 i 1997). Drets del treball que, amb les seves particularitats en cada país, han portat a un reconeixement dels sindicats i de les representacions col·lectives dels treballadors, han establert garanties i procediments per a la negociació col·lectiva i la seva eficàcia, han regulat la contractació laboral i han assegurat mínims d'obligat compliment quant a condicions d'ocupació. Amb raó s'ha considerat al dret del treball com un dret tuitiu, garantista, dret que protegeix als treballadors en qualitat de part més feble en la relació contractual amb els empresaris (Romagnoli, 1997).

És en el sentit assenyalat que les noves orientacions d'intervenció de l'estat s'insereixen en un procés més ampli. Un procés que pren cos inicialment amb la revolució conservadora dels anys 80 i que, en formes diverses, irradia les polítiques econòmiques a molts indrets (Baglioni, 1992: 32-33), com quan es dóna prioritat a la reducció del dèficit fiscal, a frenar el cost de la mà d'obra, a les privatitzacions d'empreses o serveis públics, o a l'adopció de formes de gestió orientades al mercat en els àmbits de l'administració pública (Ferner, 1994: 53). Els plantejaments liberals i conservadors s'inspiren en les formulacions de l'escola econòmica de Chicago¹⁴⁶, que reprenent les velles idees del *laissez faire*, consideren que qualsevol intervenció estatal genera ineficiències en termes d'òptim de Pareto, en impedir l'autoregulació del mercat. Però, com explica Romagnoli (1992: 16) i he tractat d'exposar, l'emparament en l'expressió desregulació no significa esgotar les fonts regulatives: significa fer-les funcionar d'una

¹⁴⁵ Real Decret-Llei 5/2001, de mesures urgents de reforma del mercat de treball.

¹⁴⁶ No és cap casualitat que el primer experiment a gran escala d'aquesta escola va tenir lloc a Xile amb la dictadura del general Pinochet, després del sagnant cop d'estat de 1973.

altra manera. El cas britànic ha estat possiblement el més clar exemple que sota el paraigua de la desregulació s'encobreix un intervencionisme estatal i una intensa dinàmica legislativa encaminats a expropiar una autonomia col·lectiva. És per això que Romagnoli considera que desregular és una etiqueta que resumeix les diferents tècniques legislatives emprades en els països industrialitzats de cara a,

‘ayudar a las empresas a salir, más competitivas que antes, del túnel de la crisis económica de los años setenta, restituyendo a las mismas los márgenes para una gestión flexible de la mano de obra suprimidos por el preexistente derecho sindical y del trabajo, ya fuese de origen legislativo o convencional’ (1992: 15).

Aquesta concepció ideològica arriba a l'àmbit del treball i de les relacions laborals en els anys 80 de la mà de diversos estudis i divulgacions, alguns d'ells significativament a iniciativa o per encàrrec de la OCDE. Punt en comú d'aquests estudis és que consideren als sindicats estrictament com monopolis d'oferta¹⁴⁷, la qual cosa els permet alertar de les conseqüències negatives de les normes legals ja que dificulten l'adaptació de les empreses a un entorn canviant. Les orientacions d'organismes com la OCDE o el Fons Monetari Internacional i el Banc Mundial, han tingut una gran influència en els nous processos legislatius, ja sigui desreguladors, ja sigui clarament intervencionistes, seguits a molts països en els darrers vint anys del segle XX¹⁴⁸. Però, en definitiva, no es pot oblidar que són fonamentalment grans empreses les principals promotores d'aquests tipus de mobilitzacions polítiques sota el pretext de pressions competitives (Voos, 1994). La mateixa autora ho expressa en els següents termes:

‘*Deregulation* was a policy initiative in response to economic theory proclaiming the virtues of competitive markets and to political mobilization on the part of large businesses consuming the products of regulated industries’ (Voos, 1994: 9; en cursiva a l'original).

Finalment, les noves orientacions dominants en les polítiques estatals exerceixen un fort impacte, com tractaré més endavant, en els processos de descentralització de la negociació col·lectiva i la seva flexibilització; també en els processos d'individualització, de pèrdua d'eficàcia de la negociació col·lectiva, i menor

¹⁴⁷ En aquest sentit, ignoren, entre altres, la important aportació de Freeman i Medoff (1984) d'interpretació dels sindicats com veu col·lectiva dels treballadors.

¹⁴⁸ Stiglitz (2002) és un testimoni privilegiat de les abusives i contradictòries polítiques liberal conservadores d'aquests organismes internacionals, que mentre prediquen *laissez faire*, practiquen intervencionisme. En el seu llibre *El malestar de la globalización* explica algunes de les seves interessants experiències com economista en cap i vice-president del Banc Mundial, responsabilitats que va ocupar durant tres anys, de 1997 a primers del 2000.

reconeixement i capacitat d'intervenció dels actors socials tradicionals, més especialment els sindicats. Això és degut al fet que una de les conseqüències de les noves orientacions en les polítiques estatals és que tendeixen a traslladar cap a l'empresa un major espai de decisió o de negociació. En definitiva, com afirma Romagnoli en el text recollit poc més amunt, es persegueix que l'empresa adquireixi més protagonisme del que li permet el sistema tradicional de relacions laborals. És així, doncs, que les noves orientacions d'intervenció de l'estat condicionen els camps i les estratègies d'intervenció de sindicats i d'organitzacions empresarials.

Recapitulació: menor reconeixement i capacitat d'intervenció dels actors socials tradicionals en relacions laborals i crescut protagonisme de nous

Una de les conseqüències dels canvis esmentats en la naturalesa dels actors socials en les relacions laborals és que els grans actors tradicionals, sindicats i organitzacions empresarials, i també l'estat, perden reconeixement i capacitat d'intervenció, al mateix temps que adquireixen alguna rellevància altres actors. Aquests canvis s'observen a partir de diferents manifestacions, entre les quals he destacat les següents:

- 1) Els sindicats tradicionals perden, en general, afiliació, qüestió en la que coincideixen nombrosos autors, si bé amb apreciacions diferents pel que fa a si respon més a una qüestió estructural o bé temporal, de manca d'adaptació¹⁴⁹ (Crouch, 1991; Visser, 1994a i 2002; Locke i Kochan, 1995; Gallie *et al.*, 1996; Booth *et al.*, 2000; Boeri *et al.*, 2002; Dolvik i Waddington, 2002; Verma *et al.*, 2002; Verma i Kochan, 2004, entre altres)¹⁵⁰. Amb tot, la pèrdua d'afiliació (vegi's a l'annex la taula A.2.1) no ha de ser interpretada com sinònim de menor capacitat d'intervenció, si bé sens dubte en repercuteix, ja que implica un debilitament dels sindicats en recursos organitzatius i en capacitat de mobilització. És rellevant al respecte que els sindicats tradicionals comparteixen les seves funcions amb altres actors en major grau que en els anys anomenats daurats de les relacions laborals tradicionals.

¹⁴⁹ En general els autors que consideren definitiva o gairebé la crisi d'afiliació dels sindicats tendeixen a situar-se en posicions ideològiques més liberals. En les seves profecies obliden que la història mostra com molts sindicats es varen saber adaptar els anys 20-30 d'aquest segle, passant d'estructures d'ofici a estructures de rama.

¹⁵⁰ Per a un resum d'explicacions sobre determinants de l'afiliació sindical, vegi's Schnabel (2003).

- 2) L'aparició de sindicats autònoms en sectors laborals específics, caracteritzats per una elevada homogeneïtat interna i diferenciació d'altres. Aquests sindicats o grups acostumen a ser organitzacions de tipus corporatiu exclusiu, orientats a un corporativisme 'fort', en alguns casos per l'elevada capacitat d'intervenció en atenció als col·lectius representats; i alhora despreocupació pels efectes de les pròpies actuacions sobre tercers, en particular, i aquest és un aspecte significatiu a ressaltar, sobre la resta de treballadors inclòs de la mateixa empresa o d'àmbits pròxims.
- 3) Representacions unitàries dels treballadors o sindicats a les empreses i centres de treball adquireixen també, en alguns casos, un protagonisme, amb intervencions orientades principalment cap el seus representats, en el que es podria reconèixer un corporativisme exclusiu 'dèbil', ja que a diferència del corporativisme exclusiu fort, en general en aquests casos els actors socials procuren no enfrontar-se o no desvincular-se de l'òrbita d'influència dels grans sindicats.
- 4) Alguns treballadors individuals esdevenen actors significatius en relacions laborals. En alguns casos es tracta de treballadors qualificats amb elevat poder de negociació o de mercat; en altres casos són treballadors poc o no qualificats i amb vincles ocupacionals contingents.
- 5) Comitès d'empresa europeus i organitzacions sindicals transnacionals. S'assenyalen també com actors socials amb un protagonisme en augment, tot i que mostren encara signes extremadament dèbils.
- 6) L'empresa individual adquireix un protagonisme creixent, en detriment de les organitzacions empresarials.
- 7) Accionistes i inversors borsaris i altres esdevenen actors en la mesura que les seves decisions adquireixen rellevància i condicionen les estratègies i les interrelacions d'altres actors en els sistemes de relacions laborals.

- 8) L'estat perd el reconeixement tradicional en relacions laborals. La major mobilitat transnacional del capital i de les empreses resta capacitat de regulació a l'estat nacional, al menys en la profunditat en que, després de la segona guerra mundial, ha donat peu a les intervencions d'ordre keynesià i de l'estat del benestar. Alhora, els processos anomenats de desregulació i la reorientació de les estratègies de l'estat afecten també al seu reconeixement i a les seves facultats d'intervenció en relacions laborals, i també a les dels altres actors socials.

- 9) D'altra banda, el terme estat esdevé complex, o limitat, per recollir el conjunt d'administracions i poders públics, com també institucions semipúbliques, que intervenen en relacions laborals. Així és en la mesura que organismes locals o regionals, o el govern autonòmic en el cas de Catalunya, o supranacionals com la Comissió Europea, la OCDE, la Organització Mundial del Comerç, la OIT, entre altres, esdevenen actors amb alguna capacitat d'incidir en el context de les relacions laborals.

Finalment, convé no oblidar la influència en els processos descrits d'altres elements, com la globalització econòmica i financera, o les tecnologies de la informació i la comunicació, en la mesura que alteren de forma significativa l'àmbit d'intervenció dels actors tradicionals en relacions laborals. A aquests altres aspectes m'hi referiré en l'apartat 2.7.

b) Canvis en les formes d'interrelació entre els actors socials i en els procediments de regulació de les condicions d'ocupació

La visibilitat dels canvis en les relacions laborals es deixa entreveure, a més de en la naturalesa dels actors socials i en les seves estratègies, en els processos d'interrelació entre els mateixos i en els procediments de regulació de les condicions d'ocupació. A continuació faig un repàs a les principals manifestacions o visibilitats d'aquests canvis, per a la qual cosa recorro bàsicament a la bibliografia i estudis disponibles al respecte. Una sistematització de les noves situacions que marcarien característiques bàsiques i novadores de les relacions laborals en els darrers anys porta a contemplar els següents aspectes:

- 1) Les tendències a la descentralització de la negociació col·lectiva;
- 2) Els impulsos que adquireixen formes d'individualització de les relacions laborals i de participació directa;
- 3) La variació en la composició dels continguts habituals objecte de la negociació col·lectiva;
- 4) Una major flexibilització en el conjunt del procés de negociació col·lectiva;
- 5) La pèrdua d'eficàcia de la negociació col·lectiva;
- 6) La caiguda en els nivells de conflictivitat organitzada.

Val a dir que es tracta sempre, en allò que es refereix als sis aspectes acabats de relacionar, de manifestacions de canvi, no d'explicacions de les causes que generen o impulsen els canvis, a la qual cosa em referiré més endavant, en els apartats 2.8 i 2.9.

Tendències a la descentralització de la negociació col·lectiva

Són molt nombrosos els estudis (i autors) que fan referència a la descentralització de la negociació col·lectiva com una de les característiques distintives de les relacions laborals de finals del segle XX. Destaquen, entre molts altres, les obres de: Lash i Urry (1987), Baglioni i Crouch (1992), Kochan *et al.* (1993), Hyman i Ferner (1994), Locke *et al.* (1995), Rojot i Tergeist (1995), Crouch (1996), Ferner i Hyman (1998b), Spineux *et al.* (1999a i 2001), Katz i Darbishire (2000), Traxler *et al.* (2001), Marginson *et al.* (2003).

La descentralització de la negociació col·lectiva és una expressió àmpliament utilitzada, però amb diversos significats. Alguns autors, des d'una visió més radical, es refereixen a la descentralització de la negociació col·lectiva com un procés comú als diferents sistemes de relacions laborals, pels quals la negociació tendeix a situar-se en els nivells inferiors, com ara l'empresa o el centre de treball, o inclòs el grup de treball. Per a altres autors, la descentralització de la negociació col·lectiva és un fenomen comú als diferents sistemes de relacions laborals pel qual la negociació tendeix a desplaçar-se cap a nivells inferiors respecte als més tradicionals en cada context. Així, i simplificant, introduint la distinció entre nivells macro (àmbit estatal intersectorial i sectorials estatals), meso (àmbits intermedis) i micro (empresa, centre de treball o grup de

treballadors), des de la darrera perspectiva apuntada s'entén que es produeix descentralització de la negociació col·lectiva quan té lloc un desplaçament d'aquesta per l'eix que porta del nivell macro cap el micro. En contrast amb la primera perspectiva, la descentralització de la negociació col·lectiva no implica necessàriament que en tots els casos la negociació es situï en els nivells micro.

Els casos nord-americà (Block, 2001) i britànic (Edwards *et al.*, 1998; Katz i Darbshire, 2000) són, possiblement, els més paradigmàtics de descentralització de la negociació col·lectiva, ja que en ells pràcticament ha desaparegut, o s'ha reduït a una mínima expressió, la negociació col·lectiva supraempresarial¹⁵¹. En altres països, com Suècia, la descentralització de la negociació col·lectiva s'associa amb la crisi del model tradicional, basat en l'autoregulació consensuada entre *Landsorganisationen* - LO (principal sindicat) i *Svenska Arbetsgivaröföreningen* - SAF (principal organització empresarial), establerta l'any 1938 amb l'acord de *Saltsjöbaden* (Kjellberg, 1998: 79 i ss.); aquest model va establir una negociació altament centralitzada¹⁵², que s'abandona a finals dels anys 70, quan els empresaris rebutgen signar un nou acord i qüestionen el model corporatiu. A partir d'aleshores té lloc una gradual descentralització de la negociació col·lectiva, que per a Kjellberg es manifesta en tres aspectes: a) la substitució de la negociació centralitzada (d'àmbit estatal intersectorial) entre les cúpules de les confederacions de les organitzacions empresarial i sindical per la negociació sectorial; b) els acords col·lectius esdevenen menys detallats en els seus continguts, deixant oberta la definició salarial a l'àmbit de l'empresa¹⁵³; c) les tendències precedents permeten que els salaris i l'organització del treball s'ajustin de cara a promoure la productivitat, la flexibilitat i la qualitat (Kjellberg, 1998: 85-86). El

¹⁵¹ Segons Cully *et al.* (1999: 229), la negociació col·lectiva sectorial a Gran Bretanya l'any 1984 es manté només al sector públic. D'acord amb Beaumont i Harris (1994), hem d'entendre que aquests canvis generen un buit institucional en les relacions laborals britàniques, en la mesura que els nous actors emergents per part dels treballadors (comitès d'empresa i delegats) no tenen reconeixement suficient de cara a impulsar i assegurar els resultats en les negociacions més descentralitzades.

¹⁵² L'acord de *Saltsjöbaden* ha tingut un gran impacte, que s'ha perllongat uns quaranta anys, en l'establiment d'unes relacions laborals consensuades a Suècia. L'acord atribueix àmplies facultats –en algun cas el monopoli– als dos grans actors socials en relació al mercat de treball i la política salarial. Així mateix, en base a aquest acord el sindicat LO ha pogut implantar una política salarial de solidaritat, per la qual Suècia s'ha destacat, a finals dels anys 70, per la moderació en les diferències salarials (Anxo, 2001: 397).

¹⁵³ L'any 1988 es substitueix la tradicional negociació centralitzada entre les confederacions LO i SAF per la negociació sectorial (Katz i Darbshire, 2000: 242 i ss.). Atenent a Baccaro i Locke (1998), els sindicats també s'orienten a una estratègia de diferenciació salarial, entenent que aquestes són favorables perquè els treballadors es formin i promocionin. Vegi's també les explicacions sobre els canvis de negociació centralitzada a descentralitzada a Suècia d'Elster (1997: 187 i ss.).

trencament del model de concertació centralitzada entre les dues grans organitzacions porta, però, a un ressorgiment del conflicte laboral, de tal manera que Suècia és un dels pocs països on augmenta la conflictivitat laboral en la dècada dels 80: augmenta notablement el nombre de vagues, de treballadors vaguistes i de dies de vaga (Bordogna i Cella, 2002). Com a conseqüència, es destaquen reaccions que porten a: primer, la creació de múltiples organismes bipartits o tripartits, que promouen noves regles d'intercanvis i de relació; segon, a una creixent intervenció estatal en els anys 90, donat l'interès del govern en la moderació salarial i la pau social; i tercer, apareixen moviments contradictoris, pels quals junt amb la descentralització es dona ocasionalment un retorn a la concertació social. Així succeeix amb l'acord de *Rhenberg*, que es manté de 1991 a 1993 i que suposa un nou tipus de centralització de les relacions laborals, 'més corporativa que mai' segons expressa Kjellberg (1998: 90), ja que també hi participa el govern; i succeeix també amb l'acord sobre desenvolupament industrial i formació de salaris (*'Samarbetavtal om Industriell Uteckling och Lönebildning Industriavtal'*), de 1997, pel qual s'estableixen noves regles per a la negociació col·lectiva i per a la resolució de conflictes laborals. En base a aquest darrer acord, que ha estat comparat amb el de *Saltsjöbaden*, es constitueix un Comitè Industrial Conjunt (*'Industrikommite'*) encarregat de promoure un clima de negociació que faciliti els acords sobre salaris compatibles amb la competitivitat de les empreses sueques¹⁵⁴ (Anxo, 2001: 397; Elvander, 2002).

A Alemanya o a Àustria, la negociació col·lectiva sectorial segueix sent l'àmbit dominant de negociació, però s'acompanya de procediments més flexibles. En el cas d'Alemanya, es destaca la inclusió de clàusules d'autorització o obertes (*'Tariföffnungsklauseln'* o *'opening clauses'*)¹⁵⁵, per les quals i sota determinades condicions es delega la concreció salarial i/o altres aspectes de les condicions d'ocupació a la negociació a l'empresa (Jacobi *et al.*, 1998; Bosch, 2003a, Gumbrell-McCormick i Hyman, 2006). Els analistes coincideixen que el model alemany de relacions laborals es veu afectat també per la descentralització de la negociació

¹⁵⁴ El Comitè Industrial Conjunt és assessorat per un Consell Econòmic format per quatre economistes, escollits pel propi Comitè; aquest Comitè té l'encàrrec de proporcionar informació als actors socials sobre la situació econòmica i alhora recomanar els augments salarials per a la negociació col·lectiva.

¹⁵⁵ Keller (2003) distingeix entre clàusules davant d'especial dificultats (*'hardship clauses'*), clàusules amb dret de veto sobre acords d'àmbit inferior, clàusules sense dret de veto i clàusules per a petites empreses. Totes elles són clàusules que s'introdueixen en els convenis col·lectius sectorials de cara a la flexibilització de la seva aplicació, al mateix temps que persegueixen garantir una negociació col·lectiva sectorial relativament uniforme.

col·lectiva. Per a Katz (1993: 8), tot i que l'estructura de la negociació col·lectiva no ha variat de forma apreciable, els acords sectorials tendeixen a substituir l'estipulació detallada de les condicions d'ocupació per una definició de paràmetres a negociar a nivell de les empreses¹⁵⁶. Així, diversos convenis col·lectius introdueixen provisions, especialment en relació als salaris i a l'organització del temps de treball (Sadowski *et al.*, 2001). Resultat d'aquests processos és un creixent protagonisme en les relacions laborals dels comitès d'empresa ('*Betriebsrat*')¹⁵⁷, però al mateix temps una reducció de la influència de les organitzacions empresarials responsables exclusivament de la negociació al nivell de sector (Sadowski *et al.*, 2001: 174). La situació no és tan clara pel que fa als sindicats; és més, tot i l'aparició de conflictes entre comitès d'empresa i sindicats, Katz apunta que els sindicats alemanys, si bé inicialment es varen oposar a la descentralització de la negociació col·lectiva, mantenen una influència important, proveint una coordinació substancial i orientant als comitès d'empresa, sovint constituïts per afiliats al propi sindicat (1993: 17).

Pel que fa a Àustria, també s'introdueixen clàusules obertes, per les quals, des de l'any 1993, es permet que en acords a nivell d'empresa es substitueixi part de l'increment salarial acordat en el respectiu conveni col·lectiu sectorial per mesures de promoció de l'ocupació (Traxler, 2001: 41). Tot i que el recurs a aquestes clàusules ha tingut escassa acollida entre els empresaris¹⁵⁸, Traxler conclou que, donat l'estret marge de competències que la legislació austríaca concedeix a la negociació a nivell d'empresa, aquesta s'orienta en aspectes que venen previstos en els convenis col·lectius sectorials. D'aquí que Traxler conclogui que en el cas austríac, les tendències en la negociació porten a una descentralització organitzada, en base a la qual els convenis col·lectius sectorials defineixen el marc en el que s'han de mantenir les negociacions en l'àmbit de les empreses.

¹⁵⁶ Katz (1993) analitza l'evolució de les relacions laborals a Suècia, Austràlia, Alemanya, Itàlia, Regne Unit i Estats Units. Considera que la descentralització de la negociació col·lectiva desplaça el poder de decisió cap als àmbits locals, la qual cosa afecta a la gestió de les empreses, com també als sindicats.

¹⁵⁷ La llei de negociació col·lectiva de 1949, modificada l'any 1969, garanteix la llibertat de negociació col·lectiva sobre salaris i altres condicions d'ocupació, excloent la intervenció estatal (*Tarifautonomie*). Aquesta llei, juntament amb la de 1972, que regula les competències dels comitès d'empresa, i les lleis de codeterminació (*Mitbestimmung*) de 1951 (limitada a indústries del carbó i del ferro), de 1956 i la darrera de 1976, limiten la participació dels comitès d'empresa a qüestions socials i personals, sempre que no entrin en conflicte amb l'acordat en el conveni col·lectiu corresponent (Poole, 1995: 190 i ss.; Jacobi, 1998: 216; Frege, 2002).

¹⁵⁸ Així ho ha assegurat Traxler en una conversa mantinguda sobre les innovacions introduïdes en les relacions laborals a Àustria.

Els Països Baixos també coneixen un procés de descentralització de la negociació col·lectiva, que ha estat considerat una descentralització organitzada (Huiskamp i van Riemsdijk, 2001: 693-694), atenent a les anàlisis de Traxler (1995a) al respecte. Un punt de partida es situa l'any 1982, quan organitzacions empresarials i sindicats signen l'acord de *Wassenaar*, pel qual constitueixen la *Foundation of Labour (Stichting van de Arbeid)*, encarregada de proporcionar recomanacions amb la finalitat de ser implantades, voluntàriament, pels negociadors de convenis col·lectius, tant a nivell de sector com d'empresa. L'acord, a més, vincula l'ocupació (a través del repartiment del treball¹⁵⁹) amb la competitivitat (a través de la moderació salarial i una gestió més eficient). Però l'acord de *Wassenaar* té altres conseqüències, com són les següents: dóna espai a les possibilitats d'autoregulació en limitar la intervenció estatal en política salarial; i dóna primacia als nivells de negociació micro, orientant el rol de les organitzacions centrals a donar pautes als negociadors d'àmbits inferiors. No exempt de tensions, l'esperit de *Wassenaar* s'ha mantingut, assolint els sindicats i les organitzacions empresarials diversos acords importants de cara a orientar la negociació col·lectiva. Així, l'any 1993 es signa l'acord conegut per '*A New Course*', en el qual es reafirma la relació entre competitivitat i ocupació, posant més èmfasi en la negociació a nivell d'empresa, que ve considerat l'àmbit més apropiat per determinar les condicions d'ocupació (van der Meer *et al.*, 2001: 290 i ss.). Així, doncs, la descentralització de la negociació col·lectiva als Països Baixos s'acompanya amb canvis procedimentals que porten a una articulació i coordinació dels diferents nivells de negociació, des del centralitzat, que aporta recomanacions, fins als d'empresa, en els que es concreten les condicions d'ocupació.

Huiskamp i van Riemsdijk consideren, però, que la coordinació de la negociació col·lectiva als Països Baixos no es dóna tant per la implantació a nivell d'empresa de les recomanacions acordades a la Fundació del Treball, com per què els comitès d'empresa responen a similars problemes locals i del dia a dia; en altres paraules, conclouen que els sindicats no coordinen als comitès d'empresa. Consideren, en canvi, que la

¹⁵⁹ A partir d'aquest acord es produeix una gran expansió de la contractació a temps parcial als Països Baixos, especialment entre dones i joves que s'incorporen al mercat de treball. Per a l'evolució de la contractació a temps parcial als 25 països de la UE, vegi's European Commission ... (2002: 137-139).

importància del cas dels Països Baixos recau en el fet que la descentralització organitzada es dona a partir de

'creating competitive consensus at macro, meso and micro level, by accepting the forces of the market while retaining some form of regulation. Organised decentralisation acts as a lubricant for the introduction of changes at company level that in other countries are introduced in a more confrontational manner' (2001: 694).

A França, país caracteritzat per una complexa pluralitat i fragmentació sindical i alt grau d'intervencionisme estatal (Köhler, 1999: 414), la descentralització de la negociació col·lectiva es manifesta en una caiguda dels acords negociats a nivell de sector i l'augment dels acords d'empresa. L'any 1999 es registren uns 31.000 acords d'empresa (Plassard, 2001: 142), en una tendència en ràpid augment els darrers anys. Un punt de partida per a la negociació d'empresa ve donat per les lleis Auroux, de 1982 i 1983; posteriorment, la legislació sobre 35 hores accentua la descentralització ja que obre la porta a la reorganització del temps de treball a les empreses i a un suport financer a les mateixes en casos de compromís sobre ocupació concretat amb la signatura d'un acord amb la representació dels treballadors¹⁶⁰. El cas de França pot ser considerat un exemple d'intervencionisme estatal, però també de descentralització desorganitzada, seguint la terminologia de Traxler, la qual cosa és explicable per la debilitat dels sindicats, que tenen escassa influència en la gestió dels problemes laborals locals (Segrestin, 1992).

Analitzant les relacions laborals a Itàlia, Regini (1990 i 1992) va emprar el terme microconcertació per referir-se a la negociació a nivell d'empresa, taller o àmbits menors, que pren importància en els anys 80, anys en què decau la negociació centralitzada, desplaçant el centre de gravetat de la negociació cap el centre de treball (Regalia i Regini, 1995). Katz (1993) es fa ressò d'aquesta evolució i aporta la dada, probablement exagerada donada la gran presència de la petita empresa a Itàlia, que l'any 1990 un 38% de les empreses conclou un acord d'empresa o de centre de treball. Per a Regini (1992), la descentralització de la negociació col·lectiva porta a una creixent divergència entre la negociació a l'empresa i la que té lloc a nivells sectorials o estatal, ja que mentre aquesta darrera està dominada per les polítiques de confrontació, les

¹⁶⁰ La llei sobre 35 hores s'aplica des del 1 de febrer del 2000 per a les empreses de més de vint treballadors i des del 1 de gener del 2002 per a la resta. Si bé la llei, entre altres aspectes, es va plantejar amb l'objectiu de modernitzar l'empresa francesa a través de donar un impuls a la participació dels treballadors, la llei no s'acompanyava amb una protecció dels representants sindicals als centres de treball, que garanteix la capacitat de participació (Gumbrell-McCormick i Hyman, 2006: 483).

primeres són essencialment consensuals i participatives. Trentin (2005: 80) destaca la tendència dels convenis col·lectius a esdevenir, almenys en part, més que un intercanvi de certituds, un intercanvi de voluntats. Des d'una perspectiva possiblement un xic optimista, Alacevich i Burroni qualifiquen el cas italià de descentralització regulada, més exactament de '*governed flexibility*' (2002: 269), ja que entenen que la concertació social entre els actors proporciona coordinació i govern al sistema de relacions laborals, especialment en els camps de la contractació, l'organització del treball, la formació i la participació dels treballadors a l'empresa.

Finalment, pel que respecte a Espanya, tot i que les estadístiques disponibles sobre convenis col·lectius no ho corroboren¹⁶¹, diversos autors consideren que es dona també un procés de descentralització de la negociació col·lectiva, amb una creixent presència del que s'anomena 'empresarització' de les relacions laborals¹⁶² (Miguélez i Rebollo, 1999: 327); o també, segons Martín Artiles *et al.* (2000: 209), a través dels pactes d'ocupació que es porten a terme a nivells locals i d'empresa o centre de treball. Però a més, i de forma similar a altres països, a Espanya els processos de descentralització de la negociació col·lectiva coincideixen amb una recuperació de la concertació social centralitzada, bipartida o tripartida, que té lloc de forma important en la dècada dels

¹⁶¹ La 'visibilitat' estadística de la negociació col·lectiva a Espanya es limita de fet exclusivament als convenis col·lectius, que obligatòriament queden registrats per l'administració pública laboral. Altre tipus de negociació i acords, sobretot els pactes d'empresa només són coneguts a partir d'estudis de casos, o per la difusió que, molt rarament, en fan les pròpies parts signants o les organitzacions sindicals i empresarials. Val a dir que, com he pogut comprovar en diverses entrevistes, aquestes organitzacions no disposen d'informació precisa sobre els àmbits de negociació més enllà dels convenis col·lectius. Aquests buits informatius són explicats per les dificultats de recollida d'informació. Però s'expliquen en part també pel poc interès dels protagonistes en donar difusió a acords que podrien motivar l'oposició dins de les pròpies organitzacions a les que pertanyen. Per aquests motius, si ens remetem exclusivament a les fonts disponibles sobre convenis col·lectius del Ministerio de Trabajo (MTAS), s'observa una tendència des d'inicis dels 80 (concretament des de 1983, primer any des de la transició en què es disposa de dades completes al respecte) a l'augment dels convenis col·lectius d'empresa (s'incrementa el seu nombre en un 75% de l'any 1983 a l'any 2005), tot i que el nombre de treballadors involucrats pràcticament es manté constant, a l'entorn del milió (de fet, entre els mateixos anys es redueix en un 2%). I pel que fa als convenis col·lectius supraempresarials o sectorials, el nombre de convenis augmenta molt poc (només un 7% el conjunt dels 22 anys) i en canvi s'incrementa en un 82% el nombre de treballadors afectats. En definitiva, creix el nombre de convenis col·lectius d'empresa, tot i que cada vegada afecten a empreses amb plantilles més reduïdes, per la qual cosa s'ha de concloure que creix de forma més destacada la incidència dels convenis col·lectius sectorials, com mostra el gràfic en annex A.2.1., i com confirmen les dades obtingudes per Obeso (2006: 39). M'interessa insistir de nou que els convenis col·lectius no exhaureixen el camp de la negociació col·lectiva, donada l'existència de negociacions, formals i informals, de naturalesa diferent i que no es registren.

¹⁶² Miguélez i Rebollo (1999: 338) reconeixen que l'empresarització de les relacions laborals és només parcialment un fenomen nou a Espanya, atès que, tradicionalment, l'empresa s'ha reservat un cert protagonisme en les relacions laborals.

90¹⁶³. Aquests fets corroboren que la tendència descentralitzadora de la negociació col·lectiva és un procés no només complex, sinó que pot coincidir en el temps amb certs moviments centralitzadors (del Rey, 1998). En tot cas, la descentralització de l'estructura de la negociació col·lectiva està al centre del debat entre organitzacions empresarials i sindicats a Espanya, sobretot des de la signatura, l'any 1997, del 'Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva' (AINC). Des de llavors, s'han obert diverses meses de negociació al respecte, sense que a primers del 2007 s'hagin obtingut més acords o resultats que els que recullen alguns convenis col·lectius o acords marcs sectorials¹⁶⁴.

Per als sindicats CCOO i UGT, els convenis col·lectius sectorials han de ser reforçats per poder atendre a la vertebració i articulació dels àmbits inferiors de negociació, i la negociació especialitzada de matèries. Uns convenis col·lectius sectorials d'àmbit nacional forts haurien de servir de defensa i garantia dels drets dels treballadors i per a la regulació i articulació de negociacions en àmbits inferiors, fonamentalment d'empresa. Aquesta posició sindical es justifica en base al fet que el teixit industrial espanyol està compost molt majoritàriament per empreses amb menys de sis treballadors, que per tant, no poden comptar amb delegats de personal (UGT i CCOO, 2000). En un sentit diferent, per a les organitzacions empresarials ha de donar-se prioritat als convenis col·lectius d'empresa, ja que són els que més permeten ajustar-se a la realitat econòmica de cada àmbit, i s'ha d'evitar que les matèries acordades en els convenis col·lectius d'àmbit nacional sectorial siguin negociades de nou en els àmbits inferiors (CEOE, 2001). Alguns sectors empresarials i autors van més enllà, en considerar que la negociació col·lectiva hauria de cedir espai regulador al contracte de treball; així es manifesta, per exemple, l'expressident del Consejo Económico y Social de España, Federico Durán (2003: XXVIII). No obstant, altres sectors empresarials s'han mostrat més cauts, i partidaris de mantenir la pluralitat d'àmbits actual, en la

¹⁶³ Diversos autors destaquen la recuperació de la concertació social en la segona meitat de la dècada dels 90 a Espanya. Vegi's Pérez i Pochet (1999), Hamann (2001), Royo (2002), Martín Artiles i Alós (2003).

¹⁶⁴ Dos acords a Catalunya desenvolupen la línia iniciada en el AINC: el primer és el 'Acord per a la Internacionalització, la qualitat i la competitivitat de l'economia catalana', signat el febrer de 2005 pel Govern de la Generalitat, CCOO de Catalunya, UGT de Catalunya, FTN, PIMEC i FEPIME; acord que inclou un compromís de creació d'un òrgan específic per estudiar la racionalització de l'estructura de la negociació col·lectiva (Acord Estratègic..., 2005). El segon acord és el 'Acord Interprofessional de Catalunya 2005-2007', signat el juny de 2005 per FTN, CCOO de Catalunya i UGT de Catalunya, que aprofundeix, respecte al precedent, en criteris de racionalització de l'estructura de la negociació col·lectiva (CCOO, 2005).

mesura que ofereixen solucions que s'han mostrat eficaces; en definitiva, que cada conveni col·lectiu tingui l'àmbit que els seus interlocutors volen donar-li. Així s'expressava Jon Bilbao Saralegui, Director de Relacions Laborals de Confebask. Aquest interlocutor empresarial es mostra partidari del manteniment de convenis col·lectius superiors als d'empresa en considerar que:

'Hay mucha empresa pequeña que no tiene la vocación ni la dimensión, ni la estructura para entrar a negociar un convenio colectivo de empresa. [...] Para este numerosísimo colectivo, la posibilidad de firmar un convenio colectivo de empresa es simplemente irreal y, por el contrario, un convenio colectivo estatal uniforme en sus contenidos desde Galicia a Murcia o desde el País Vasco a Canarias, resulta demasiado alejado' (Bilbao Saralegui, 2002).

Pel que fa a Espanya, com també a altres països, una de les formes de descentralització de la negociació col·lectiva dels anys 90 a la que s'ha prestat més atenció és als pactes d'empresa o de centre de treball. Aquests pactes constitueixen un fenomen que pels seus aspectes novadors, han donat lloc a diversos estudis. La Fundació Europea per a la Millora de les Condicions de Vida i de Treball ha promogut alguns d'aquests estudis, en els quals s'emfatitza que els pactes d'empresa obren la via a unes negociacions i acords, en l'àmbit de les empreses o centres de treball, per procediments menys formalitzats que els convenis col·lectius, i en els quals hi intervenen la representació de l'empresa juntament amb els sindicats o els representants unitaris dels treballadors (Sisson i Martín Artiles, 2001). Per a Espanya, vegi's Escudero (1997), García Murcia (1998) o Martín Artiles i Jódar (1999). Per a Sisson i Martín Artiles (2001: 204), la majoria d'aquests pactes responen a la voluntat de recórrer a la negociació col·lectiva de cara a gestionar la reestructuració productiva que es deriva de la intensificació de la competència. Si els pactes ofereixen als representants dels treballadors i als sindicats l'oportunitat de reforçar el seu paper en qüestions clau, com ho són les reestructuracions organitzatives empresarials, per a la direcció de les empreses faciliten la introducció dels canvis en les pràctiques laborals.

Per concloure, es pot dir que tot i adoptant formes diverses, la descentralització de la negociació col·lectiva adquireix una major rellevància en els sistemes de relacions laborals que en el passat, en la mesura que s'observa un desplaçament de la negociació cap als àmbits micro. Una primera qüestió que convé destacar del conjunt de les informacions aquí ressaltades és que la descentralització, allà on es dóna, respon a

decisiones polítiques; decisions adoptades pel govern en alguns casos, en altres, els més, per empresaris.

La descentralització de la negociació col·lectiva apareix, a més, com un procés complex que mostra aspectes contradictoris o aparentment contradictoris. En efecte i com he exposat, des de mitjans dels anys 90 a diversos països europeus es dona una recuperació de la negociació col·lectiva més centralitzada o concertació social, que no necessàriament anul·la les tendències en els processos oberts de descentralització. Així ho constaten Fajertag i Pochet (1997 i 2000), Regini (2000), Traxler (2000), Traxler *et al.* (2001), Spineux *et al.* (2001) i Schulten (2005). Aquesta recuperació de la concertació social ha portat a alguns autors a plantejar-se si ens trobem davant d'un retorn del neocorporativisme (Pochet i Fajertag, 1997 i 2000). Hi ha, però, algunes diferències fonamentals entre els pactes socials dels anys 70 i els dels 90. En primer terme, la negociació centralitzada de la dècada dels 90 es dona, a diferència de la dels 70, al mateix temps que molts processos negociadors descentralitzats. En segon terme, mentre la concertació social dels anys 70 s'ha entès en termes d'intercanvi polític, la dels anys 90 s'ajusta més a un procés deliberatiu, de buscar solucions més que acords; això és, es tracta més de mecanismes procedimentals o programàtics que d'acords sobre intercanvis (Marginson i Sisson, 2004: 126-130). I en tercer terme, com ressalten Traxler *et al.* (2001: 149 i ss.), mentre els anys 70 venen dominats per les polítiques keynesianes orientades a l'obtenció de la plena ocupació i a la moderació de la inflació, en els 90 dominen les polítiques liberals i monetaristes, en un context d'elevat atur, en el qual amb la concertació social es persegueix flexibilitzar el mercat de treball i reduir costos laborals. En el primer cas, amb els pactes els sindicats es comprometien a moderar les demandes salarials a canvi de resultats en ocupació, com també en extensió dels serveis socials, mentre els nous pactes socials inclouen no només la moderació salarial, sinó també la reforma dels sistemes de benestar social, com pensions, subsidis i prestacions d'atur, etc., i modificacions en la legislació que regula el mercat de treball¹⁶⁵.

¹⁶⁵ La reaparició en els anys 90 de processos de concertació social a diversos països europeus ha desconcertat a molts estudiosos, que donaven per fet el fort atractiu del model britànic, considerat el punt de destí i convergència dels models nacionals de relacions laborals, i donaven per mort el corporativisme. En els darrers anys s'han publicat nombrosos estudis que analitzen els motius que porten a la reaparició de la negociació centralitzada. Així, Bordogna i Cella (1999) consideren que el ressorgiment de pràctiques de concertació i pactes socials respon fonamentalment a una estratègia d'intervenció de l'estat en relacions laborals atès que la globalització econòmica i la unió monetària europea imposen severs

En l'espai europeu, a més, la concertació social dels anys 90 respon a un entorn marcat pel procés d'integració econòmica i monetària; l'adopció dels criteris de convergència de Maastricht, l'any 1992, la desaparició dels tipus de canvi entre monedes i l'adopció de l'euro, amb el sistema monetari europeu i l'anomenada 'disciplina monetària', són el punt de partida pel qual, per a varis autors (entre altres, Grote i Schmitter, 1999; Dolvik, 2000b; Regini, 2000; i Traxler, 2000), governs, empreses i sindicats ajusten les seves estratègies al control de la inflació. Com es recull en el quadre següent, Traxler *et al.* (2001) consideren que mentre en els 70 els impulsos corporativistes provenen fonamentalment dels empresaris, tot i que els sindicats amb les seves polítiques de solidaritat salarial acaben sent la part dominant, en els anys 90 els sindicats són els principals impulsors de la concertació social, mentre els empresaris els principals beneficiaris.

límits a les polítiques pressupostàries, com també rigoroses mesures en el nivell microeconòmic, en el mercat de treball, de cara a atraure inversions i afavorir la competitivitat empresarial. L'estat, doncs, apareix per a aquests autors com el principal impulsor d'una nova negociació col·lectiva centralitzada. En una línia similar, per al cas d'Espanya, Pérez (1998) explica el retorn a la concertació social pel fracàs de les polítiques econòmiques en pretendre imposar unilateralment reduccions salarials i en assolir els objectius fixats a través de les polítiques monetàries. Grote i Schmitter (1999), en canvi, observen que l'aparició d'un nou corporativisme a diversos països europeus es deu al fet que els sindicats, debilitats, han de recolzar-se, com millor línia de defensa de salaris i condicions d'ocupació, en la concertació social a escala nacional; al mateix temps, les organitzacions empresarials s'asseguren d'aquesta forma la pau social i la flexibilització de les condicions d'ocupació. Així, per a Grote i Schmitter, els sindicats opten per revitalitzar la concertació social, amb l'aquiescència de les organitzacions empresarials. Finalment, Regini (2000: 167) va més enllà i manté que molts empresaris s'han convertit en els més interessats partidaris d'una política de rendes quan la presència de sindicats medianament forts els hi suposa un obstacle en l'objectiu de reduir costos laborals per la via dels mecanismes de mercat. Així, per a Regini, les organitzacions empresarials en la dècada dels 90 juguen un rol actiu, impulsores del diàleg social. Així mateix, Regini relaciona el ressorgiment de la concertació amb una renovada importància de les polítiques públiques, sobretot de cara a la competitivitat del país (2000: 169); d'aquí l'interès de l'estat en el manteniment de la concertació social. En una línia similar, Negrelli (2000: 90) apunta, tot i que amb un excés d'optimisme, que amb el neocorporativisme els principals actors socials acorden una 'justa' combinació entre flexibilitat i solidaritat, entre equitat i eficiència; per això per a aquest autor, a diferència del vell corporativisme, l'actual és més dinàmic, al mateix temps que ofereix un millor equilibri entre centralització i descentralització.

Esquema 2.5

Les polítiques salarials en els corporativismes dels anys 70 i 90

	Anys 1970 Polítiques de demanda	Anys 1990 Polítiques d'oferta
Política econòmica dominant	Keynesianisme	Monetarisme
Context econòmic	Plena ocupació, règim monetari adaptatiu (en tipus d'interès i tipus de canvi)	Elevat atur, règim monetari no adaptatiu
Principals funcions de la moderació salarial	Política salarial antiinflacionista; política de rendes <i>ex post</i> assegurant el poder adquisitiu	Reducció dels costos laborals comparatius; augment de la flexibilitat salarial; política de rendes adaptada als objectius d'inflació
Part iniciadora i interessos	Empresaris: busquen moderar la competència entre empreses a través d'una política salarial solidària	Sindicats: busquen compensar les pèrdues de poder de mercat
Part predominant i interessos	Sindicats: política salarial solidària (igualitària)	Empresaris: salaris competitius i flexibles

Font: adaptat de Traxler *et al.* (2001: 160).

Expansió de formes d'individualització de les relacions laborals i de participació directa

La individualització de les relacions laborals és una expressió sovint emprada per descriure allò que es considera un dels trets distintius de les relacions laborals de finals del segle XX: la reducció de l'espai col·lectiu a favor de l'individual¹⁶⁶. El cas més paradigmàtic i extrem de relació individualitzada el constitueix el tradicional treball a domicili i, més recentment, el teletreball. En ambdós casos el treballador manté uns vincles laborals amb una empresa si bé realitza la seva feina aïllat, habitualment en el propi domicili (Lallement, 1993; Belzunegui, 2002). Treball a domicili o relació individualitzada a l'empresa són qüestions no noves, però que adquireixen noves dimensions, ja que la individualització penetra en àmbits tradicionalment regulats col·lectivament¹⁶⁷.

¹⁶⁶ Aquesta és precisament una tesi important que mantenen Giddens (1990) i Beck i Beck (2003), convertida en un dels pilars de l'anomenada Tercera Via. Valkenburg i Zoll (1995) recullen aquesta tesi i l'apliquen a l'àmbit de les relacions laborals i més concretament en constaten els efectes per als sindicats.

¹⁶⁷ Per a Morley *et al.* (2003: 217) la individualització constitueix un dels canvis més importants dels darrers anys en les relacions laborals. Aquests autors destaquen l'ascens de la individualització en especial en aspectes com l'avaluació del rendiment, la remuneració segons resultats, la comunicació o el disseny del lloc de treball. Com exposaré, els canvis en els aspectes citats no sempre semblen tan evidents.

Són diverses les interpretacions més freqüents sobre el significat d'individualització de les relacions laborals. Al menys quatre aclariments al respecte són necessaris. El primer es refereix al significat d'individualització acotat a descriure unes condicions contractuals i d'ocupació (o més exactament, certs aspectes de les condicions d'ocupació) que perden uniformitat en la mesura que esdevenen més diversificades, inclòs que tendeixen a la personalització. Des d'aquesta interpretació, la individualització de les relacions laborals significa una creixent diversitat de condicions d'ocupació, en salaris, horaris, etc., que tendeixen a ajustar-se i a diferenciar-se per a cada persona. La individualització de les relacions laborals no nega, des d'aquesta interpretació, a la negociació col·lectiva, com tampoc la legislació laboral. Així, s'entén que es produeix individualització de les relacions laborals quan la negociació col·lectiva o un conveni col·lectiu obre espais a situacions laborals variades, que poden arribar a ser personalitzades. Aquest és el cas, per exemple, dels convenis col·lectius que estipulen uns horaris flexibles d'entrada i de sortida, la qual cosa comporta que els horaris laborals que efectivament es realitzen no siguin exactament els mateixos per al conjunt dels treballadors afectats; això és, els horaris laborals esdevenen individualitzats, tot i que a partir d'uns paràmetres de flexibilitat d'entrada i de sortida definits per al col·lectiu. Així mateix, també porten a una individualització de les relacions laborals els canvis legislatius pels quals determinats aspectes de les condicions d'ocupació poden establir-se o ajustar-se de forma individualitzada. Per exemple, l'Estatut dels Treballadors a Espanya estableix la possibilitat d'horaris personalitzats, inferiors als habituals, com és el cas dels contractes a temps parcial, o de les reduccions de jornada per motiu de lactància o per especial atenció i cura de familiars.

El segon aclariment que acompanya l'expressió individualització de les relacions laborals té a veure amb el seu abast. Per individualització de les relacions laborals no es pot entendre que l'espai individual elimini a l'espai col·lectiu pel que fa a la regulació de les condicions d'ocupació, sinó que determinats aspectes de les condicions d'ocupació i de determinats col·lectius laborals tendeixen a ajustar-se de forma més variada i individualitzada. Així, si el primer aclariment estableix una relació, més o menys conflictiva, entre espai col·lectiu i espai personal, en tot cas no implicant l'eliminació del primer pel segon, en funció d'aquest segon aclariment la individualització de les relacions laborals s'acota en determinats aspectes substantius de les condicions d'ocupació i referits exclusivament a alguns col·lectius laborals, més o

menys amplis. Per exemple, aquest és el cas, tradicional, de la individualització de les relacions laborals en qüestió horària de treballadors de qualificacions mitjanes i altes del sector financer a Espanya.

El tercer aclariment porta a un significat diferent d'individualització de les relacions laborals, també present en la literatura al respecte. En aquest cas, s'entén per individualització de les relacions laborals aquells processos pels quals la negociació col·lectiva perd espai en la determinació de les condicions d'ocupació en la mesura que és substituïda per la negociació individualitzada. Així, doncs, des d'aquesta perspectiva, la individualització de les relacions laborals suposa un acotament de les relacions laborals col·lectives, la qual cosa acostuma a associar-se a una major presència de la participació directa del treballador en la definició de les pròpies condicions d'ocupació i de prestació laboral. Aquesta perspectiva o significat d'individualització de les relacions laborals és dominant en la molt extensa literatura sobre gestió de recursos humans¹⁶⁸. És altament significatiu que aquesta literatura acostumi a silenciar l'acció col·lectiva¹⁶⁹, posant l'èmfasi, des d'una perspectiva managerial, en l'individu; això és, en l'obtenció de la implicació i el compromís del treballador individual (o de petits grups) en els objectius i resultats de l'empresa (Storey, 1997; Martín Artiles, 1999). Ja he comentat que Troy (2000) arriba a considerar que la individualització obre pas a un nou sistema de relacions laborals que qüestiona i creu ha de substituir el sorgit a l'entorn dels sindicats i la negociació col·lectiva.

El quart i darrer aclariment es refereix a aquells casos en els quals la individualització de les relacions laborals s'associa a una major determinació empresarial en les condicions d'ocupació, que, però, adopta formes que tendeixen a diferenciar-se i ajustar-se individualment, per a cada treballador. Es tracta, en aquests casos, d'individualització, o millor de condicions d'ocupació individualitzades, però

¹⁶⁸ Entre altres autors, Baylos (1991a) destaca com des de mitjans dels anys 80 s'estén una visió recuperadora de l'autonomia individual, recolzada per una major varietat de situacions i interessos en relació al treball. Boltanski i Chiapello (2002), a partir de l'anàlisi de textos i manuals de gestió empresarial i recursos humans, observen que conceptes com autonomia individual, creativitat individual, llibertat individual, realització personal, legitimen socialment el discurs managerial més recent al respecte.

¹⁶⁹ En un repàs a alguns manuals sobre gestió de recursos humans, he pogut observar com aquests exclouen, o gairebé, qualsevol referència a tot allò que té a veure amb l'acció col·lectiva a l'empresa. Així, molt rarament es fa alguna breu referència als comitès d'empresa o als representants dels treballadors, als sindicats i a la negociació col·lectiva. M'hi he referit en la nota 13 del capítol 1.

establertes sempre segons criteri i decisió empresarial. Aquesta modalitat d'individualització de les relacions laborals pot anar en detriment, respecte a les relacions laborals tradicionals, de la negociació col·lectiva o de la legislació laboral a les que substitueix; però també pot significar un reajustament en l'espai de determinació empresarial, que, en tot cas, adoptaria formes diferents, afavorint la diferenciació i particularització allà on es donava major uniformitat. Aquest darrer seria el cas, per exemple, d'una substitució d'horaris de torns homogenis (com són habituals en les indústries tradicionals) per horaris de torns individualitzats decidits per la direcció de l'empresa, molt habituals entre les empreses de *fast-food*.

Així, doncs, la individualització de les relacions laborals adquireix diversos significats: fa referència a una major diversitat i menor uniformitat (primer aclariment), que afecta a determinats aspectes substantius de les condicions d'ocupació de col·lectius laborals específics (segon aclariment); però també pot suposar una major presència de negociació individualitzada o participació directa en detriment de la col·lectiva (tercer aclariment). En aquests tres casos, la individualització de les relacions laborals posa en tensió en alguna mesura a la negociació col·lectiva i a les relacions laborals tradicionals, bé forçant noves relacions entre negociació col·lectiva, legislació i aspectes individualitzats de les condicions d'ocupació, bé introduint noves relacions entre la negociació col·lectiva i la negociació individual. D'altra banda, la individualització de les relacions laborals també significa una regulació, personalitzada i més variada, de les condicions d'ocupació segons decisió empresarial (quart aclariment). En aquest darrer supòsit, la individualització de les relacions laborals acostuma a significar una reducció de l'espai de la negociació col·lectiva o de la legislació laboral, però no necessàriament, ja que també es pot limitar a un reajustament de les formes de determinació empresarial de les condicions d'ocupació, abans més uniformes, ara més individualitzades.

Val a dir que un coneixement de l'abast dels canvis cap a una individualització de les relacions laborals és molt difícil d'apreciar amb precisió, en tant que fa referència a persones (assalariades) i a una àmplia complexitat de condicions d'ocupació. Alguns autors observen, sobretot a partir d'estudis de casos, canvis a favor de la individualització de les relacions laborals en empreses o centres de treball: allà on les condicions d'ocupació es determinaven uniformement i col·lectiva, ara hi té més presència la determinació individual (Grup d'Estudis Sociològics ..., 1997 i 2000;

Edwards, 2003c). Regini (1994: 263-264), per la seva banda, ressalta, a partir d'un estudi comparatiu realitzat l'any 1991 entre quinze empreses industrials de França, Itàlia, Espanya, Alemanya i Gran Bretanya, que els intents d'establir relacions individualitzades augmenta en tots els casos analitzats, tot i que adoptant formes diverses. És més, ressalta que, tret dels treballadors de coll blau de les empreses d'Espanya i França, per a la resta de casos la individualització de relacions no es presenta com alternativa ni interfereix en les relacions mediatitzades pels sindicats. Altres autors, com Brown *et al.* (2000: 619-620 i 2003), examinant dades de la WERS de 1998 per a Gran Bretanya, observen un augment de l'estandardització del contracte de treball i dels salaris, la qual cosa els porta a dubtar de la retòrica sobre la individualització de les relacions laborals. En una línia similar es manifesten Gallie *et al.* (1998), Arrowsmith i Sisson (2001) o Roche (2001), aquest darrer examinant el cas d'Irlanda. Gallie *et al.* (2001) observen que, tot i la retòrica sobre individualització, l'autonomia en el treball es redueix al Regne Unit entre 1992 i 1997. Waddington i Whitston (1997) o Healy *et al.* (2004) tampoc constaten en les seves respectives recerques una tendència a la individualització en les actituds dels treballadors.

Altres autors posen èmfasi en els canvis cap a la individualització de les relacions laborals contemplant a les empreses i als assalariats en la seva globalitat, en referència habitualment a un país. En aquests casos, la tendència cap a una individualització de les relacions laborals vindria donada sobretot per la pèrdua de pes específic de determinades empreses o ocupacions tradicionals (i, per tant, col·lectius laborals) i l'expansió d'altres activitats, entre les quals hi seria dominant algun dels significats abans contemplats d'individualització de les relacions laborals (Castells, 1998; De Masi, 1999; Beck, 2000; Carnoy, 2001). Aquest darrer autor, per exemple, adjudica un augment de la individualització de les relacions laborals a l'expansió dels serveis, uns serveis que caracteritza per la incorporació del coneixement; en un sentit similar a Castells, considera que la difusió massiva de les tecnologies de la informació i la comunicació contribueix de forma decisiva en aquest procés.

La individualització de les relacions laborals s'associa sobretot amb les modernes formes de gestió de recursos humans. Participació directa¹⁷⁰, *empowerment*¹⁷¹ o

¹⁷⁰ Hyman (2001b: 287) posa de manifest la paradoxa que mentre la gestió de recursos humans emfatitza la participació directa, els processos d'externalització i subcontractació que acompanyen aquestes

delegació de capacitats de decisió, comunicació directa, autonomia, involucració, implicació¹⁷², són termes o expressions usuals en el que es coneix com gestió de recursos humans i, més recentment, en la literatura anglosaxona sobre *high performance work practices* o *high commitment management*¹⁷³.

La gestió de recursos humans és una amalgama de propostes sobre gestió de l'empresa i sobretot gestió de personal, que apareixen en el transcurs dels anys 80¹⁷⁴, recollint la tradició de psicòlegs i autors motivacionistes, com Maslow, Argyris, Herzberg, McGregor, Likert, entre altres (Bonazzi, 1994; Tremblay i Rolland, 1998). Els vincles

orientacions de gestió empresarial, l'anul·len. Altres autors (Regini, 1994; Heckscher, 2001) expressen, en canvi, opinions bastant més optimistes, en considerar que la participació dels treballadors en la gestió empresarial respon a forces importants que la fan necessària per a l'empresa.

¹⁷¹ *Empowerment* és un dels termes centrals en el lèxic empresarial recent. Això no treu que es pugui considerar un concepte imprecís i elàstic (Edwards i Collinson, 2002: 293-295). Segons Collins (1998), la literatura d'empresa tendeix a adoptar una perspectiva universalista sobre el seu significat, deshistoritzat i dessocialitzat, trivialitzant el seu potencial de conflicte; per això considera que pot acabar essent una redefinició ideològica dels sistemes de control. Edwards i Collinson (2002: 276-277) defineixen *empowerment* com una intervenció sobre el continuat problema de persuadir als treballadors a cooperar amb l'autoritat empresarial. En aquest sentit, *empowerment* implica els següents aspectes:

- a) als treballadors se'ls assigna un objectiu més ampli;
- b) han de tenir dret d'accés als mitjans per aconseguir-ho, inclosos recursos i formació;
- c) han de tenir autoritat per prendre decisions en base a iniciativa pròpia;
- d) han d'estar disposats a debatre i discutir sobre els objectius que s'estableixin.

Els resultats d'alguns estudis mostren que l'*empowerment* és molt menys practicat que predicat (Edwards i Collinson, 2002), i quan es posa en pràctica s'enfoca més de cara a intervenir en l'actitud del treballador que en el sentit d'una redistribució de poders i afectació de la jerarquia a l'empresa (Cunningham et al., 1996). És més, atenent a Gallie *et al.* (2001), les tecnologies basades en la informàtica donen més transparència al procés de treball, amb la qual cosa ofereixen a l'instant indicadors que permeten reforçar el control empresarial en detriment de l'*empowerment*.

¹⁷² El significat i abast d'aquestes expressions no sempre queda clar. De forma interessant, Coriat (1993a: 99) distingeix entre implicació imposada i controlada, implicació incentivada i implicació negociada. No sembla que aquesta darrera concepció prevalgui en la literatura de gestió de recursos humans.

¹⁷³ En els textos de l'OCDE s'acostuma a traduir *high performance* per 'alt rendiment', recollint una traducció literal i alhora expressant l'objectiu central d'aquests plantejaments. No obstant, em sembla més ajustat parlar d'estratègies d'implicació i de compromís fort, en tant que aquests són aspectes bàsics que es persegueixen en el comportament dels treballadors, essent l'alt rendiment un objectiu que no distingeix aquestes pràctiques de l'empresa tradicional amb gestió de personal d'acord amb criteris tayloristes. Heery i Noon (2001) distingeixen entre *high commitment management* i *high performance work practices*. Mentre el primer el defineixen com

'High commitment management (HCM) is an approach to the management of people that emphasizes the need to develop organizational commitment amongst the employees, on the assumption that this will lead to positive outcomes much as lower labour turnover, better motivation, and improved performance.' (2001: 156);

el segon ve expressat en els següents termes:

'High performance work practices (HPWP) are management techniques that supposedly increase the overall performance and/or effectiveness of the organization by making better use of the skills of employees and improving their commitment to the organization. Typically such techniques would include teamworking, functional flexibility, empowerment, employee development, appraisal, counselling, and performance-related pay.' (2001: 157).

Finalment, vegi's l'interessant repàs crític a la literatura sobre *high-performance* que fa Godard (2004).

¹⁷⁴ Tot i la sorprenentment molt àmplia edició de llibres sobre gestió de recursos humans, el seu significat està lluny de ser clar en la literatura especialitzada (Brewster, 1995: 2).

entre gestió de recursos humans i relacions laborals no són clars ni unívocs en la literatura especialitzada, que d'aquesta forma reflecteix les ambigüitats i diversitats de pràctiques existents al respecte. Mentre per a autors com Regini (1994), Negrelli (1993 i 1998), Negrelli i Treu (1995), Mayrhofer *et al.* (2003b: 238), la gestió de recursos humans s'entén com un complement de les relacions laborals, que s'ajusten a les característiques de l'empresa i del mercat de treball de finals del segle XX i primers del XXI, per a Storey (1994), Martínez Lucio i Weston (1994), Terry (1994), Marchington (1997), Godard i Delaney (2000), Martínez Lucio i Stuart (2001) i Voos i Kim (2001) la gestió de recursos humans sorgeix com iniciativa empresarial i en oposició a les tradicionals relacions laborals, aportant una visió unitarista de l'empresa. En aquest darrer sentit, la gestió de recursos humans afecta directament a la negociació col·lectiva, com també als procediments tradicionals d'avaluació de tasques, fixació de salaris i altres condicions d'ocupació.

Així, Storey (1994: 282-283), Martínez Lucio i Weston (1994: 155) i Marchington (1997: 295) destaquen que la gestió de recursos humans busca la marginació de les relacions laborals i reduir el reconeixement i influència dels sindicats. En aquest sentit, Kelly (1996: 90) planteja l'interrogant sobre si la gestió de recursos humans, més habitual en empreses grans i sindicalitzades, podria entendre's com una estratègia que persegueix la marginació de l'organització dels treballadors, no essent per tant, tan necessària en empreses sense sindicat. En una línia similar, McKersie (2001: 486-488) s'interroga fins a quin punt les empreses accepten la participació com concessió temporal obligada cap els sindicats, reculant quan la participació del sindicat es fa innecessària. Terry analitza com la gestió de recursos humans amenaça a les activitats de comunicació, intercanvis d'informació i de gestió d'assumptes dels treballadors sobre els que es basen els sindicats i les representacions dels treballadors a les empreses (1994: 235). Godard i Delaney destaquen que la perspectiva managerial parteix d'una concepció unitarista, d'uns interessos comuns entre treballadors i empresaris, amb la qual cosa trenca amb la perspectiva pluralista dominant en les relacions laborals; la gestió de recursos humans posa més èmfasi en els guanys mutus que en el conflicte d'interessos; redueix la funció de la negociació col·lectiva i augmenta el paper de la participació directa; dóna menys importància a la llei com mecanisme per garantir drets dels treballadors i més en la necessitat de les iniciatives empresarials (2000: 484-485). Encara altres autors, com Beaumont (1995), suggereixen que, davant del declivi de les

institucions tradicionals dels sistemes de relacions laborals, algunes de les pràctiques de la gestió de recursos humans, com són les estratègies de gestió de personal orientades a la qualitat, són una alternativa a desenvolupar.

Legge (1997), Marchington (1997) i Sisson (1997) recullen la distinció efectuada per Storey entre una versió *hard* i una versió *soft* de la gestió de recursos humans. Mentre la primera reflexa un instrumentalisme utilitarista i persegueix una clara exclusió dels sindicats, la segona s'associa a un humanisme desenvolupat, que considera a les persones com un recurs d'avantatges competitius a través de la seva implicació, adaptabilitat i coneixements¹⁷⁵. En aquesta darrera perspectiva s'accepta als sindicats en la seva qualitat de *partners* socials¹⁷⁶ a l'empresa. Brewster i Hegewisch (1994: 5), en el seu estudi sobre les pràctiques de gestió de recursos humans a diferents països, situen la versió *hard* a empreses d'Estats Units i també de Gran Bretanya, mentre a Europa continental consideren tindria més acceptació l'opció *soft*. Per a altres autors (Truss *et al.*, 1997: 70), en canvi, la versió *hard* és dominant en les realitats empresarials, mentre la *soft* ho és en el pla del discurs. D'altra banda, Ricart i Portales (2001: 6) i Mayrhofer *et al.* (2003a: 23-28) contempen dos paradigmes d'investigació en la gestió de recursos humans: l'universalista, predominant als Estats Units, que busca pràctiques universals independentment de les característiques de l'empresa; i el contingent, que emfatitza com les pràctiques organitzacionals s'han de vincular a factors externs i a les característiques específiques del negoci.

Amb tot, el debat sobre l'abast de la gestió de recursos humans, com també sobre les pràctiques de *high performance* o *high commitment*, és inabastable. Martín Artiles *et al.*

¹⁷⁵ Per a Truss *et al.* (1997: 54), les versions *hard* i *soft* de la gestió de recursos humans es distingeixen en el fet que la primera emfatitza els 'recursos', mentre la segona ho fa en 'humans'.

¹⁷⁶ En la literatura anglosaxona es poden trobar abundants referències, des dels anys 90, a un debat sobre el significat de partenariat (*partnership*) entre sindicat i empresa. Aquest debat ha vingut reforçat des de l'any 1998 amb el plantejament del primer ministre britànic Tony Blair sobre la tercera via, en la qual, per cert, ignora els sindicats i emfatitza la noció de *stakeholder*, entre els quals els treballadors en són un més entre altres. Mentre per a alguns autors (Ackers i Payne, 1998; Danford *et al.*, 2003) el partenariat ofereix la possibilitat als sindicats d'anar més enllà de la retòrica empresarial sobre participació dels treballadors, altres es mostren més crítics. En aquesta darrera perspectiva es situen Kelly (1996), Martínez Lucio i Stuart (2001, 2002 i 2005), Oxenbridge i Brown (2004). Martínez Lucio i Stuart (2005) utilitzen l'expressió, significativa, de '*coerced partnership*', mentre que Bacon i Storey (2000) i Waddington (2003) ressalten que si els empresaris acostumen a entendre el partenariat en un sentit unitarista, els sindicats ho fan en un sentit pluralista. Per la seva banda, Terry (2004), després d'examinar prop de cent casos de partenariat al Regne Unit, conclou que en molts d'ells els sindicats en són part impulsora, no tant com opció de defensa d'interessos, sinó com oportunitat de legitimar la presència sindical i apuntalar l'organització en el centre de treball; mentre per a l'empresari sol servir per legitimar les decisions preses en canvis organitzatius.

(1998: 277-278) ressalten que les polítiques de gestió de recursos humans, que orienten a la participació i a la involucració, afecten a pocs i determinats col·lectius de treballadors i a determinades empreses, essent l'altra cara de la moneda l'exclusió, és a dir, la gestió de la mà d'obra en termes estrictes de mercat. En un sentit similar, Grup d'Estudis Sociològics ... (1997: 209) constata l'extensió de les pràctiques individualitzadores en relacions laborals, especialment esteses en qüestions d'horaris i permisos. Weinstein (1995), Ichniowski *et al.* (1996), Milkman (1997), Osterman (1998 i 2000), Bailey i Sandy (1999), Gray *et al.* (1999), Wood (1999), tots ells, amb diferents apreciacions, coincideixen en la qüestió que la difusió de les pràctiques associades a les noves formes d'organització del treball és molt limitada als Estats Units, i encara en aquests casos l'aplicació acostuma a ser d'aspectes només parcials, d'algun procediment. Edwards i Collinson (2002) arriben a similars conclusions referides al Regne Unit, i Harley (1999) per a Austràlia. Per això Kochan i Dyer (1997: 333) consideren que la gestió de recursos humans és un concepte buit, d'escassa influència a l'empresa, tot i l'ampli interès acadèmic que desperta. Aquests autors apunten al context organitzacional i institucional com principal explicació del per què la retòrica s'allunya de la realitat: la gestió de recursos humans requereix la implicació no només del conjunt de directius de l'empresa, també d'empreses competidores, proveïdors, clients, associacions empresarials i sindicats. En un sentit similar es pronuncia Cappelli (1999), que condiciona l'aplicació de la gestió de recursos humans a l'entorn en el que intervé l'empresa. Vegi's també Ricart i Portales (2001). Una altra qüestió és la discussió sobre els efectes d'aquestes pràctiques en els resultats de les empreses i en els treballadors. Tampoc en aquests aspectes hi ha acord entre els autors, amb lectures molt diverses al respecte. Vegi's Guest (1994 i 2002), Truss *et al.* (1997), Osterman (1998), Godard (2001), Edwards (2003c), Guest *et al.* (2003).

En qualsevol de les seves expressions o interpretacions, la gestió de recursos humans contempla com un aspecte bàsic la individualització de les relacions d'ocupació¹⁷⁷. En contrast amb les propostes estandarditzades de l'organització i direcció de personal taylorista o burocràtica, la gestió de recursos humans es centra en l'individu i en el seu comportament laboral, al qual ajusta els sistemes de recompenses i sancions, com també la pròpia organització de l'empresa. En aquest sentit, element essencial de la gestió de

¹⁷⁷ Per a Sainsaulieu (1997: 429), els gran repte de les empreses amb aquestes polítiques és com integrar els treballadors en un projecte col·lectiu amb el foment d'una cultura de l'individualisme.

recursos humans és l'obtenció de la motivació dels treballadors i la seva implicació en els objectius de l'empresa (Marchington, 1997). Amb aquesta finalitat, la formació i la cultura d'empresa esdevenen elements claus de cara a orientar el comportament dels treballadors. En aquest sentit, Truss *et al.* (1997: 69) destaquen que els objectius de formació a les empreses no és tant el desenvolupament personal i professional dels treballadors, sinó assegurar que aquests tinguin els coneixements necessaris per fer el seu treball de manera que millorin els resultats de l'empresa. Així mateix, Grimshaw *et al.* (2001: 49) ressalten com les polítiques de formació poden encoratjar l'individualisme, impel·lint als treballadors a emprendre iniciatives al respecte, alhora que se'ls hi transfereix el risc i la responsabilitat en la construcció dels itineraris de promoció i professionals. I Lasierra (2001), de forma interessant, analitza la cultura d'empresa en termes de limitar els comportaments oportunistes dels treballadors.

En els termes descrits, la gestió de recursos humans es reconeix en els quatre aclariments realitzats prèviament: introdueix major diversitat en allò que es refereix a condicions d'ocupació, afecta especialment a determinats col·lectius, s'acosta en alguns casos a una negociació individualitzada, en altres a imposició empresarial.

Finalment, diversos autors (entre ells, Baylos, 1991a: 67; Bilbao, 1991; Martínez Lucio i Simpson, 1993: 66; Castel, 1995: 651) assenyalen que la individualització de les relacions laborals, com també la gestió de recursos humans, tenen lloc en un context social en el que l'empresa s'erigeix en element central de les decisions polítiques i d'aquelles que afecten a les condicions d'ocupació, també configurant les identitats dels treballadors¹⁷⁸. Així, per exemple, Bilbao (1991: 257-266) assenyala que funcions que tradicionalment s'han atribuït a l'estat, com el creixement i l'estabilitat econòmiques, es desplacen als empresaris, que així es converteixen en una espècie de bé públic. D'aquí la preeminència de la lògica econòmica, que s'eleva a raó d'estat: l'ordre econòmic es situa fora de tota discussió, sent concebuda com un conjunt de tècniques definides. D'aquí també la configuració de l'empresa com un espai privat, en el que no té validesa allò que és vàlid a l'exterior: s'accentua una polarització entre un espai privat empresarial, regit per les relacions de poder, i un espai públic democràtic, regit pel dret. I d'aquí també

¹⁷⁸ Martínez Lucio i Simpson (1993) es pregunten si l'exigència d'identificació del treballador amb l'empresa no xoca amb l'evolució de la societat postindustrial, en la que l'oci, el consum o les activitats alienes al treball es pretén siguin tan importants o més que el treball. Vegi's al respecte també Offe (1992) i Bauman (1999).

una concepció antisindical de les relacions laborals, que exclou les interferències externes i l'organització de vies internes de participació dels representants dels treballadors. La contrapartida d'aquest reforçament de la gerència sobre el procés productiu és un canvi de paper i d'estratègia que s'exigeix als sindicats: dels sindicats s'espera la seva implicació en l'aconseguint dels objectius macroeconòmics, encara que aquests entrin en contradicció amb els interessos immediats dels seus afiliats.

Purcell (1994: 208) posa de manifest com l'adopció de la gestió de recursos humans és causa i alhora resultat d'un augment del poder empresarial, significat la imposició d'una visió unitarista de l'empresa, legitimadora de l'autoritat empresarial, i que crea l'imaginari de l'empresa com un grup en el que els treballadors i directius s'impliquen conjuntament en benefici de l'empresa. És en aquest sentit que es pot entendre que la retòrica de la gestió de recursos humans proveeix i legitima les idees i el vocabulari amb que els directius comuniquen la seva gestió de personal (Abrahamson, 1997: 492)¹⁷⁹.

Variació en la composició dels continguts de la negociació col·lectiva

Diversos analistes coincideixen en assenyalar que la negociació col·lectiva experimenta canvis significatius pel que fa als seus continguts, la qual cosa es sol situar ja a partir de finals dels anys 60. Les primeres experiències d'ampliació de continguts de la negociació col·lectiva, i enriquiment en alguns casos, vindrien associades amb demandes laborals de participació en el treball; aquestes demandes expressen en el seu conjunt un rebuig a les més severes i rígides formes tayloristes d'organització del treball i el desig de la seva substitució per altres procediments de treball menys mecànics, més enriquits pel que fa a continguts laborals, i més participatius. En els anys 70 es difonen a diversos països experiències associades a allò que es coneix com democràcia industrial¹⁸⁰ (Poole, 1995). Com és conegut, el concepte de democràcia industrial, forjat

¹⁷⁹ Abrahamson (1997) recorda, en relació a la gestió de recursos humans, que un dels significats del terme retòrica es refereix a la utilització del llenguatge amb finalitats de persuasió. A partir d'una anàlisi de la literatura nord-americana sobre gestió d'empresa apareguda entre els anys 1875 i 1992, observa que la retòrica normativa, això és, la que persegueix l'augment de la productivitat dels treballadors intervenint en les seves creences i emocions, tendeix a emergir en les fases finals de creixement econòmic, en resposta a grans canvis tendencials macroeconòmics, però també canvis polítics, com l'elevada rotació a les empreses o la menor afiliació als sindicats.

¹⁸⁰ Poole *et al.* (2001: 241) defineixen democràcia industrial com l'exercici del poder per part dels treballadors o dels seus representants sobre decisions respecte a la seva activitat laboral, la qual cosa comporta estructures i mecanismes institucionals que garanteixin una distribució de l'autoritat en el centre de treball.

per Sidney i Beatrice Webb a finals del segle XIX, és recuperat i traduït en propostes organitzatives per part d'autors de l'escola sociotècnica, del Tavistock Institute, poc després de la segona guerra mundial. Però les formulacions d'aquests autors cauen en l'oblit a Gran Bretanya, i no es recuperen fins els anys 60, primer a Noruega i posteriorment i amb més resultats a Suècia¹⁸¹. Aquestes experiències, que sens dubte suposen interessants experiments d'enriquiment de la negociació col·lectiva, es donen, en general, en el context d'una molt forta intensificació de la conflictivitat laboral, que pren cos a diversos països europeus a finals dels anys 60.

En aquells contextos varen tenir lloc diverses iniciatives altament significatives pel que es refereix a participació i organització del treball. Pizzorno *et al.* (1978) destaquen que a Itàlia varen proliferar organismes de representació dels treballadors, autònoms dels sindicats, com els '*comitati unitari di base*' o els '*delegati di reparto*', a l'entorn del que es coneix com '*autunno caldo*', de l'any 1969. A la mateixa Itàlia es constitueixen 'àrees integrades' a la fàbrica Montedison de Ferrara o la Gd de Bolònia¹⁸²; i es donen experiències similars a les empreses Alfa Romeo, Fiat i altres. Bonazzi (1975) explica algunes d'aquestes experiències; és interessant la seva observació sobre les resistències que oposaven comandaments i directius a perdre control davant d'innovacions organitzatives que suposaven donar a col·lectius laborals una major capacitat de gestionar el propi treball.

A Suècia, a Saab-Scania, davant la resistència dels treballadors a acceptar treballs monòtons i un consegüent elevat absentisme, es varen suprimir les cadenes de muntatge, essent substituïdes pel treball en grups (Poole, 1995: 81); així mateix, Volvo,

¹⁸¹ A Noruega, a partir dels primers 60 es promouen una sèrie d'estudis sobre participació dels treballadors, seguits d'alguns experiments en empreses, que però tenen escàs ressò (Trist, 1988: 122 i ss.) Serà posteriorment, a primers dels 70, que el govern noruec aprovarà lleis sobre codecisió, tot i que tampoc amb resultats excessivament significatius, com apunta Poole (1995: 203). Més interès desperta la democràcia industrial a Suècia, no només entre sindicats, també entre empresaris davant el rebuig per part de treballadors a les formes més pesades de treball; això explica que abans de 1973 estiguessin en marxa entre 500 i 1000 projectes de democràcia industrial en aquest país (Trist 1988: 124). L'acolliment dels projectes de democràcia industrial a Suècia facilita que l'any 1997 s'aprovi la Llei de Regulació Conjunta de la Vida Laboral, que dóna facultats d'intervenció als sindicats en l'àmbit de l'empresa en qüestions de contractació, acomiadament i organització del treball (Poole, 1995). Poole (1993: 218-220) recull en un quadre sinòptic les principals mesures polítiques relacionades amb la democràcia industrial o onze països europeus.

¹⁸² Dit molt succintament, com expliquen Iacovelli (1985) i Penélope (1985), les àrees integrades pretenen trencar amb el rígid sistema de divisió del treball fordista, creant grups de treball que s'autoorganitzen i que gestionen també la formació necessària per als integrants del grup. Vegi's al respecte la recopilació de Regini i Sabel (1989) i, en particular, Negrelli (1989).

a partir dels anys 70, va introduir cadenes curtes i amb un temps de cycle de treball llarg, de cinc o més minuts (Charron i Freyssenet, 1996). Aquestes són alguns exemples significatius de les molts nombroses experiències de participació en el treball que es varen difondre en una onada àlgida del moviment sindical a diversos països europeus¹⁸³.

A Espanya, un cop recuperada la legalitat democràtica després de la dictadura franquista¹⁸⁴, s'acostuma a considerar que no és fins a finals dels anys 80 quan es donen els primers passos que porten a una ampliació i inclòs a un cert enriquiment de continguts de la negociació col·lectiva. Entre altres factors, la centralitat dels processos de concertació social dels 80, que finalitza amb el 'Acuerdo Económico y Social' (AES) els anys 1985-86, comporta de fet un estricte acotament de les qüestions objecte de tractament en la negociació col·lectiva d'empresa i sectorial. En efecte, en aquells anys els principals actors socials en relacions laborals centren la seva activitat i expectatives en la concertació social centralitzada, per la qual cosa les negociacions de convenis col·lectius es condicionen als resultats de la concertació. És així que la negociació de convenis col·lectius gira, fonamentalment, entorn de les revisions dels salaris, ja sigui per adaptar-se als acords de concertació social, ja sigui per invalidar-los (Alos-Moner i Lope, 1991: 240).

Varis autors (Alos-Moner i Lope, 1991: 247-248; Miguélez i Rebollo, 1999: 334-337) destaquen que a partir de l'acabament d'aquella etapa de concertació social, té lloc una progressiva, tot i que modesta, incorporació de noves matèries en les negociacions de convenis col·lectius, com ara la prevenció de riscos i salut en el treball, en relació a les conseqüències laborals dels canvis tecnològics i canvis en l'organització del treball, sobre formació, en sistemes de promoció, respecte a la contractació laboral, classificació professional, mobilitat funcional, estructura salarial, hores extres, igualtat d'oportunitats entre sexes¹⁸⁵, drets d'informació, participació a l'empresa, conciliació entre temps de treball i temps de vida familiar, no discriminació per raons ètniques, com

¹⁸³ Per a Fernández Steinko (2002) el segle XX ha conegut tres cicles, que han durat entre cinc i deu anys, de forta dinàmica participativa i democràtica, en l'àmbit social, polític i laboral: entre 1917 i 1924, entre 1944 i 1950, i entre 1968 i 1980. Explica que ha ajudat a la crisi del tercer cycle de participació el fet que molts ciutadans, sindicalistes i polítics seguisin amb formes de fer, pensar i organitzar propis del model de delegació, sense implicar cultural, psicològica i subjectivament a ciutadans i treballadors, cada vegada més qualificats i més conscients dels seus drets.

¹⁸⁴ Pel que fa a Espanya durant els anys del franquisme, vegi's Molinero i Ysàs (1998).

¹⁸⁵ Grünell i Schaapman (2005) fan un repàs o estat de la qüestió respecte a la inclusió de clàusules sobre gènere en la negociació col·lectiva a 17 països de la Unió Europea.

també sobre els processos de reestructuració empresarial, que han afectat de forma molt aguda a empreses importants i en alguns sectors econòmics d'àmplia incidència ocupacional al país. L'ampliació de continguts de la negociació col·lectiva sembla haver continuat el seu ritme, modest però ascendent, en la dècada dels 90, com apunten les memòries anuals del Consejo Económico y Social (varis anys).

Des de mitjans dels anys 90, un dels aspectes que adquireix cert i significatiu reconeixement en la negociació col·lectiva és l'ocupació. La negociació i l'assoliment de diversos acords a nivell d'empresa o de centre de treball que giren a l'entorn de la seguretat o estabilitat de l'ocupació, o bé que estableixen criteris que regulen el recurs empresarial a les diverses formes de contractació temporal, ha atret l'atenció dels estudiosos, portant a parlar de pactes per a l'ocupació (del Rey, 1998; García Murcia, 1998) o de pactes per a l'ocupació i la competitivitat (Sisson i Martín Artiles, 2001). En el darrer cas, la doble referència a l'ocupació i a la competitivitat ve donada per la vinculació que en aquest tipus d'acord s'estableix entre clàusules que afecten a la millora o salvaguarda de l'ocupació, condicionades a compromisos respecte a la competitivitat de l'empresa.

La lectura d'aquests pactes sobre ocupació o la incorporació de qüestions relacionades amb l'ocupació en la negociació col·lectiva, ha generat diverses interpretacions. Mentre alguns autors en fan una lectura optimista, ja que associen aquests processos a un enriquiment de la negociació col·lectiva i a un desplaçament des d'una negociació tradicional essencialment distributiva a una més integrativa (Sisson i Martín Artiles, 2001: 212), altres autors ho analitzen en termes de negociació concessiva, ja que consideren que respon essencialment a una reacció defensiva per part dels treballadors davant d'una pèrdua de capacitat d'intervenció en un context de globalització econòmica i d'elevat atur, en definitiva, de crescut poder empresarial (Martin, 1997; Martin i Ross, 1999; Zagelmeyer, 2000), i reforçat pel fort pes de les inèrcies dels sindicats en hàbits, cultura, demandes i estratègies, organització,... (Falguera i López Bulla, 1997).

Per la meua part, considero que amb els coneixements disponibles al respecte¹⁸⁶ es fa difícil ara per ara formular generalitzacions, més enllà de les que permeten els estudis de casos. Amb tot, sembla que variables com l'orientació en les polítiques de personal de l'empresa, la presència sindical, la posició de mercat de l'empresa i la tradició pel que fa al clima laboral, poden ser aspectes que incideixin de forma rellevant en les característiques del tractament de la qüestió de l'ocupació en la negociació col·lectiva en empreses o centres de treball. En altres paraules, semblen contribuir a un tractament més integratiu de l'ocupació una orientació no autoritària en les polítiques de personal, una forta presència sindical a l'empresa, la seva posició dominant de mercat (això és, les empreses en mercats captius o no competitius) i la tradició de pràctiques d'intercanvi o de negociació a l'empresa. Pel contrari, situacions oposades en els paràmetres indicats s'associarien més fàcilment amb els tipus de negociació concessiva, derivada més clarament d'imposicions empresarials.

La flexibilització del temps de treball apareix com un nou tema central en la negociació col·lectiva en la dècada dels 90 (Alaluf *et al.*, 1995; Luque *et al.*, 2002; Kouzis i Kretsos, 2003; Carley, 2005; EIRO, 2006; CCOO i UGT, varis anys; CEOE, varis anys; Consejo Económico y Social, varis anys), revertint en un temps de treball més flexible i més heterogeni¹⁸⁷. Les formes i condicions en les que apareix la flexibilització del temps de treball solen ser molt variades. A Escudero (2002b: 85-87) es distingeixen quatre grans supòsits: ampliació o prolongació puntual o per causes específiques de la jornada establerta o pactada; ampliació de la jornada establerta amb disponibilitat d'hores per distribuir irregularment (variació del temps de treball, establiment de bosses d'hores); ampliació o modificació dels dies laborables; i modificació del sistema d'horaris o de torns. Martín Artiles i Alós-Moner (2001: 35-36) i Martín Artiles (2002: 82-84), per la seva banda, posen èmfasi en la distinció entre disponibilitat horària i distribució irregular de la jornada. Mentre la segona fa referència a esquemes horaris no homogenis en el transcurs de l'any (treballs en caps de setmana i en horaris atípics,

¹⁸⁶ Aquest és un camp en què, clarament, els estudis són insuficients. Es disposa d'abundant informació sobre el tractament de l'ocupació en els convenis col·lectius (pel que fa a Espanya, vegi's Falguera i López Bulla, 1997; del Rey, 1998; García Murcia, 1998; Escudero, 2002b; Consejo Económico y Social, varis anys); però més enllà, en negociacions a nivells d'empresa o en pactes d'empresa o centre de treball no es disposa més que de pocs estudis de casos (vegi's, particularment, CCOO del Vallès Occidental, 1999; Sisson i Martín Artiles, 2001; Alós-Moner, 2001b).

¹⁸⁷ Recio (2004) remarca com sovint el recurs que es fa des de les empreses a la flexibilitat del temps de treball genera un augment de les desigualtats, ja que els canvis de jornada afecten de forma diferent segons el poder de negociació i la posició social.

acumulació del descans diari en períodes de 14 dies, etc.), la disponibilitat horària es refereix a la possibilitat per part de l'empresa de variar la jornada establerta en el transcurs de l'any, per a la qual cosa s'acostumen a establir certes condicions per a la seva realització.

Una gran novetat respecte a aquests tipus de negociació a l'entorn del temps de treball és que sovint aquesta qüestió s'incorpora a la negociació col·lectiva, i en el seu cas als conseqüents acords, a partir de demandes impulsades per part de les empreses, no dels treballadors o sindicats. Aquest és un aspecte a ressaltar, ja que la negociació col·lectiva tradicional ha tendit a centrar-se en unes poques qüestions (salari, jornada laboral,...) plantejades gairebé sempre sota la iniciativa dels representants dels treballadors; així mateix, gran part de l'ampliació de continguts que ha conegut la negociació col·lectiva en les darreres dècades, respon a demandes que provenen dels treballadors i dels seus representants. La novetat que acompanya a la negociació col·lectiva a l'entorn de la flexibilització del temps de treball és, doncs, molt important, ja que significa que la part empresarial, al menys en aquesta qüestió, modifica la seva tradicional actitud reactiva, per assumir-ne una de clarament activa, propositiva. De fet, es tracta d'un canvi estratègic de gran abast, pel qual l'empresariat persegueix recuperar el control dels temps de treball, que la negociació col·lectiva al llarg d'anys li ha anat acotant.

Val a dir que els augments salarials i la reducció del temps de treball segueixen presents com a aspiracions i demandes dels treballadors i, per tant, eix central de la negociació col·lectiva. Però diverses circumstàncies contribueixen al fet que, al menys en termes comparatius respecte a anys passats, deixin d'acaparar gairebé en exclusiva, com feien, l'atenció dels negociadors i les organitzacions. D'una banda, es pot considerar que la moderació de la inflació en la dècada dels 90 treu protagonisme a les demandes laborals d'augment salarial: en la mesura que la inflació deixa d'erosionar sensiblement el poder adquisitiu dels salaris, perdrien intensitat i centralitat les demandes d'incrementos salarials compensatoris. Però altres factors també poden contribuir a la pèrdua de pes específic dels salaris i de la reducció del temps de treball en la negociació col·lectiva. Entre aquests factors es destaca el fet que la negociació col·lectiva s'enfronta amb un augment dels col·lectius laborals que es situen, precisament en aquests aspectes, al marge de la seva regulació. Es tracta no només d'aquells col·lectius laborals ubicats en el tradicional treball submergit; als precedents s'hi afegeixen nous àmbits de treball

informal i atípic, sobretot a petites empreses i microempreses (Miguélez, 1999), sovint associades a processos de subcontractació, en particular en activitats de construcció, comerç, serveis privats personals, serveis a empreses, entre altres (Miguélez *et al.*, 1988 i 1990; Recio *et al.*, 1988 i 1991). Però una menor eficàcia de la negociació col·lectiva és constatable també en algunes grans empreses, com ho posen de manifest Rigby i Serrano (1997) per a banca i serveis financers, que recorren a pràctiques d'establir remuneracions i horaris de treball de forma individualitzada, regit pel contracte de treball, no pel conveni col·lectiu, a nous contractats¹⁸⁸.

Finalment, altres autors posen l'èmfasi en la competitivitat i l'entrada del sistema monetari europeu com factors que minvarien la centralitat dels augments salarials i la reducció del temps de treball en la negociació col·lectiva. Una accentuada competitivitat¹⁸⁹ i la unió monetària europea¹⁹⁰ empenyerien als sindicats a moderar les seves peticions en les qüestions referides, en la mesura que es percep que exigències al respecte podrien perjudicar l'ocupació. Per part dels empresaris, contribuiria en un mateix sentit la major importància adquirida pel control dels costos laborals, mentre l'estat veuria limitat el ventall de possibilitats alternatives d'intervenció en el control de costos i de preus¹⁹¹. Una major visibilitat dels costos derivats dels augments salarials i

¹⁸⁸ Un símptoma de les dificultats de la negociació col·lectiva a Espanya pel que fa a temps de treball és que en els anys 90, mentre la tònica dels convenis presos individualment és de lleugera reducció de la jornada anual, les dades agregades mostren un allargament del temps de treball entre els anys 1995 i 1997. Es tracta d'una aparent contradicció que s'explica per la reducció del nombre de treballadors d'aquells convenis col·lectius amb temps de treball més reduïts, mentre augmenta el nombre de treballadors afectats per convenis amb jornades més llargues (vegi's Fina *et al.*, 2001).

¹⁸⁹ Traxler *et al.* (2001: 108-109) ressalten que no es tracta de la competitivitat en general, que sempre ha existit, sinó de la competitivitat derivada de la internacionalització econòmica. El punt de partida que prenen aquests autors en la seva reflexió és la consideració que mercat i negociació col·lectiva són procediments alternatius de regulació de les relacions d'ocupació. En aquest sentit, la negociació col·lectiva sectorial, en el context de les economies nacionals de la postguerra, va significar treure de la influència del mercat la regulació dels salaris i altres aspectes substantius de les condicions d'ocupació. Però en la mesura que les activitats empresarials s'internacionalitzen, s'obre un abisme entre espai obert d'intervenció de l'empresa i la regulació derivada de la negociació col·lectiva, que es manté ancorada dins dels estrictes àmbits nacionals. La internacionalització econòmica explica, doncs, per a aquests autors, les tendències cap a la descentralització de la negociació col·lectiva i la introducció de sistemes de salaris més variables.

¹⁹⁰ La internacionalització econòmica o obertura de fronteres a la qual fan referència Traxler *et al.* (2001) en la nota precedent, adquireix una dimensió especial a l'Europa de l'euro, significant un fort repte per a la negociació col·lectiva en matèria salarial, de la qual cosa n'és prova l'atenció que hi ve dedicant la Confederació Europea de Sindicats. Vegi's www.etuc.org/r/3.

¹⁹¹ Des de l'obra pionera de Calmfors i Drifill (1988), s'ha multiplicat en l'àmbit acadèmic l'interès per les relacions entre política salarial, ocupació i àmbits de la negociació col·lectiva (un resum útil al respecte es troba a Flanagan, 2003). Calmfors i Drifill volen demostrar que tant els sistemes de relacions laborals molt centralitzats com els més descentralitzats ofereixen els millors resultats en termes d'inflació i ocupació, si bé per motius diferents. En el primer cas, ja que els sindicats són coneixedors de les conseqüències (externalitats) de les seves demandes i per tant moderen les reivindicacions d'augment

de la reducció de la jornada de treball condicionaria i limitaria, doncs, les demandes al respecte.

La visibilitat dels costos laborals vindria reforçada, en el cas dels països membres de la Unió Europea, per l'adopció de l'euro. Pochet i Fajertag (1997: 13) afegixen que l'adopció de la moneda única europea redueix l'espai de negociació en matèria salarial; és més, l'euro facilita les comparacions coercitives entre països (Le Queux i Fajertag, 2001: 119), la qual cosa empeny cap a una carrera en la moderació dels salaris. A fi d'evitar-ho, diversos autors encoratgen als sindicats a coordinar les seves polítiques (Dolvik, 2000b; Jacobi, 2000; Gollbach i Schulten, 2000; Schulten 2002)¹⁹². D'aquesta preocupació se'n fa ressò la Confederació Europea de Sindicats (CES)¹⁹³, que en el seu IX Congrés d'Helsinki, l'any 1999, es planteja per primer cop una coordinació de la negociació col·lectiva salarial a nivell europeu, a partir de dos paràmetres: la inflació i la variació de la productivitat. Les revisions salarials a partir de la inflació i els augments de productivitat han de fer compatibles, segons la Confederació Europea de Sindicats, un augment de l'ocupació amb una millora, en termes d'estabilitat i requalificació, de la mateixa (CES, 2001; Schulten, 2002: 189-190).

salarials. En el segon cas, la dispersió d'àmbits de negociació impedeix a l'empresari traslladar a augments de preus les demandes sindicals respecte a salari, que, per tant, acaben comportant reducció de l'ocupació; la percepció d'aquests efectes es tradueix també en moderació salarial. Per a aquests autors, els sistemes intermedis de negociació, ni centralitzada ni descentralitzada, són els més inflacionistes o que donen lloc a taxes d'atur més elevades. L'anàlisi de Calmfors i Drifill ha merescut tanta credibilitat des de l'economia ortodoxa, com crítiques per la seva superficialitat. A Espanya, s'han fet ressò de l'anàlisi i conclusions de Calmfors i Drifill sobretot economistes del Banc d'Espanya, els diferents Governos en els anys 90 i ideòlegs seus, que responsabilitzen de la inflació al sistema espanyol de negociació col·lectiva (Bentolila i Jimeno, 2002; Izquierdo *et al.*, 2003). Una part de les crítiques al model de Calmfors i Drifill ha vingut d'autors defensors del corporativisme, que mantenen que aquest darrer ha mostrat històricament la seva capacitat de sincronitzar la intermediació d'interessos amb els requeriments macroeconòmics. En la relació entre augment de salaris i inflació resulta més interessants, però, la consideració formulada per Traxler *et al.* (2001), quan distingeixen entre centralització i coordinació, la qual cosa els porta a recórrer al concepte de governabilitat, és a dir, la capacitat dels actors de controlar els comportaments *free-riding*. En aquests sentit, és possible tant un sistema nacional de relacions laborals centralitzat però amb escassa governabilitat (poca capacitat dels actors de garantir-ne els resultats), com un sistema de negociació col·lectiva descentralitzada però amb elevada capacitat de coordinació per part dels actors socials (elevada governabilitat). Vegi's al respecte també de Alós *et al.* (2003).

¹⁹² Alguns autors van més enllà. Per exemple, Ross i Martin (1998) creuen que el sistema monetari europeu tendirà a renacionalitzar als sindicats. Streeck (1998 i 1999) considera que conduirà a un declivi dels sistemes nacionals de relacions laborals i de les polítiques socials. Aquest darrer autor es recolza en el concepte d'integració negativa de Scharpf (2000), per a qui la integració negativa seguida a la Unió Europea (basada en l'eliminació d'aranzels i altres barreres duaneres, que s'oposa a la integració positiva, de reconstrucció d'un sistema de regulació econòmica més ampli) porta a impedir la presa de decisions en qüestions socials.

¹⁹³ També la Direcció General d'Ocupació i Assumptes Socials de la Comissió Europea es fa ressò dels possibles riscos que pot comportar el sistema monetari europeu en els sistemes de relacions laborals, com queda recollit en l'informe encarregat a un grup d'experts (European Commission..., 2002).

Per acabar aquest apartat, faig una darrera referència a la reducció del temps de treball, demanda històrica del moviment obrer i dels sindicats. Tot i que la reducció del temps de treball segueix centrant bona part de l'atenció dels sindicats, com ho mostren campanyes al respecte com la de la CES per les 35 hores, sembla, però, haver reduït notablement la capacitat mobilitzadora a finals del segle XX (Lehndorff, 1998: 599). A les motivacions ja exposades sobre el temps de treball en els paràgrafs precedents, s'hi afegeixen altres que ajuden a explicar la menor capacitat de mobilització d'aquesta reivindicació històrica en les relacions laborals. Entre aquestes explicacions, destaquen tres: en primer terme, la molt àmplia diversitat de situacions de partida, que fa extremadament difícil assumir col·lectivament una simple formulació com la de la jornada de 35 hores; en efecte, la formulació de la jornada de 35 hores és difícil d'assumir àmpliament per part dels treballadors per dues raons. Atès que, com mostren Rubery *et al.* (1998), les diversitats en temps de treball es recolzen en diferències de gènere i de classe. I en tant que la reducció de la jornada a 35 hores és una reivindicació que pot recollir l'aspiració del tradicional treballador fordista, però no dels treballadors a temps parcial, com tampoc de bastants treballadors dels serveis que ja disposen d'una jornada laboral inferior o pròxima a les 35 hores setmanals.

En segon terme, les expectatives dels treballadors quant a la reducció del temps de treball adopten formes possiblement més variades que en el passat, formes més diverses i complexes que la simple de reducció d'hores anuals o dies a l'any de treball. Per exemple, a països com Dinamarca, Finlàndia, Països Baixos, i sobretot Suècia han adquirit certa rellevància formes alternatives de reducció del temps de treball, com són les excedències de diversa naturalesa, permisos temporals personals, permisos parentals, reducció d'hores de treball per motiu de formació o atencions personals (Fagan *et al.*, 1995; Anxo, 1992; Peltola, 1998; Plantenga i Dur, 1998; Sanne, 1998; Boulin, 2001; Fagan, 2001a; Math i Meilland, 2004). Sobre preferències dels treballadors en matèria de temps de treball en funció del cicle de vida, vegeu Lilja i Hämäläinen (2002).

Finalment, i aquesta pot ser la motivació de més pes, les fortes exigències empresarials de flexibilització del temps de treball, junt amb l'àmplia utilització de formes contractuals temporals, poden haver desplaçat les demandes laborals de reducció del

temps de treball a un segon nivell, donant prioritat a la regularització i al control de la flexibilitat dels temps de treball.

Flexibilització de la negociació col·lectiva

Un altre dels canvis que s'aprecien en la negociació col·lectiva, en relació a les seves formes més tradicionals, fa referència a una major flexibilitat dels procediments de regulació. Aquesta major flexibilitat s'expressa en diverses grans dimensions. La primera d'elles és la que porta a una major presència en els acords de les anomenades 'clàusules obertes'; és a dir, clàusules que introdueixen la possibilitat de no aplicació d'algun o alguns dels punts de l'acord, sota determinades condicions. Per exemple, a Espanya, l'article 85.3 de l'Estatut del Treballador, després de la seva reforma l'any 1994, estableix l'obligatorietat d'incloure aquest tipus de clàusula en tots els convenis col·lectius d'àmbit superior al d'empresa pel que fa als salaris, de cara a permetre el despenjament a aquelles empreses que s'ajustin a les condicions que el conveni estableixi¹⁹⁴. També a Alemanya aquest tipus de clàusules obertes ('*opening clauses*') ha adquirit importància en la negociació col·lectiva en la dècada dels 90, permetent la possibilitat, temporal, de no aplicació de l'augment salarial del conveni col·lectiu a empreses en situació de crisi econòmica si d'aquesta forma garanteixen l'estabilitat de l'ocupació (Jacobi *et al.*, 1998: 206).

El segon tipus de clàusules que tendeixen a introduir-se en anys recents i que comporten un augment de la flexibilitat de la negociació col·lectiva són aquelles per les quals ja no es determinen estrictament les condicions d'ocupació (horaris, salaris, etc.) que s'hauran d'aplicar a les empreses, sinó que estableixen criteris, en alguns casos també incorporant mínims, que hauran de ser concretats en nivells inferiors. Així, es pot observar que de forma creixent els convenis col·lectius sectorials, com també els acords nacionals, fixen objectius genèrics sobre determinades matèries, objectius que han de ser adaptats en àmbits inferiors. Són clàusules que preveuen el seu desenvolupament o concreció posterior, en alguns casos, no sempre, comportant negociacions a les empreses o centres de treball.

¹⁹⁴ No obstant l'obligatorietat legal d'aquesta clàusula, a Espanya, segons CEOE (2004: 109 i ss.) afecta a vuit de cada deu treballadors regulats per conveni col·lectiu sectorial, tendint a més els convenis a limitar les possibilitats de despenjament, la qual cosa explica, segons la dita font empresarial, el poc ús d'aquest tipus de recurs per part de les empreses.

És a dir, la negociació col·lectiva esdevé menys normativa i més procedimental, menys orientada a una regulació estricta i detallada, i més a una regulació de principis o criteris que serveixin de pauta per a la seva aplicació descentralitzada; en alguns casos amb l'establiment de mínims de garantia.

Els estudis recents sobre negociació col·lectiva mostren que aquesta és una evolució que adquireix certa difusió i impuls, conformant noves característiques en les relacions laborals a bastants països. Per citar alguns prou coneguts, pel que fa a Suècia, Anxo (2001: 401) explica que la negociació col·lectiva evoluciona en el sentit de delegar funcions als negociadors en l'àmbit de les empreses, reservant-los-hi un paper important pel que fa als salaris i en general a les condicions d'ocupació. En altres paraules, els acords sectorials deixen un ampli marge a la negociació al nivell d'empresa, seguint el principi de subsidiarietat. Per a l'autor, aquest procés adquireix tal rellevància que considera fa emergir un nou compromís històric en les relacions laborals a Suècia, combinant la demanda empresarial de major subsidiarietat cap els nivells inferiors amb la sindical de coordinació més àmplia.

Als Països Baixos es dona un procés similar, segons constaten Van der Meer *et al.* (2001: 287 i ss.). Els acords centralitzats entre sindicats i organitzacions empresarials, en el context de la *Foundation of Labour*, no són més que recomanacions a les organitzacions afiliades. Però a més, en els anys 90 les confederacions sindicals i empresarials holandeses fan un reconeixement explícit de què la varietat de situacions econòmiques i laborals d'empreses i sectors fa que els negociadors en aquests àmbits inferiors hagin de ser reconeguts com els més adequats per resoldre i buscar solucions en cadascun d'ells. En conseqüència, s'acorda un disseny regulador pel qual els actors nacionals defineixen els grans objectius de la negociació, deixant les concrecions per als negociadors d'àmbits sectorials i d'empresa. En definitiva, els acords marc generals deixen la porta oberta a fi que en els àmbits inferiors es concretin els criteris sobre les condicions d'ocupació. Aquests processos porten a la difusió d'acords generals o convenis col·lectius sectorials que els autors anomenen '*windows agreement*' o '*floor agreement*', que donen peu a una descentralització de la negociació col·lectiva, però organitzada, atenent als acords presos centralitzadament entre les confederacions empresarials i sindicals.

També a Espanya, tot i que més modestament, s'aprecia en alguna mesura la tendència apuntada. Així, a Escudero (2002b) es destaca que, pel que fa a la distribució de la jornada de treball, un bon nombre de convenis col·lectius sectorials determina que aquesta s'haurà d'establir per acord entre empresa i representants dels treballadors; en altres casos es remet directament a l'acord en conveni col·lectiu d'àmbit inferior al general¹⁹⁵. Encara en altres casos, els convenis col·lectius deixen la porta oberta a acords en àmbits inferiors, tot assegurant un calendari d'aplicació¹⁹⁶. També els convenis col·lectius recullen clàusules similars pel que fa a la contractació, com ara la conversió de contractes temporals en contractes indefinits, o altres clàusules que condicionen la utilització de la contractació temporal; així, alguns convenis col·lectius sectorials tendeixen a establir criteris que s'hauran de concretar en àmbits inferiors. L'abans citat informe coordinat per Escudero, acaba, no obstant, sent bastant crític pel que fa a les característiques que adopta, en general, aquesta flexibilització de la negociació col·lectiva a Espanya. Com apunten els autors del text, la flexibilització en l'organització del temps de treball que s'introdueix a partir de la negociació col·lectiva sovint concedeix àmplies potestats a la direcció de l'empresa, essent varis els convenis col·lectius que, per exemple, no exigeixen causalitat per modificar la jornada pactada de treball, la majoria d'ells remetent la decisió de modificació a la direcció de l'empresa, sense la intervenció de la representació dels treballadors¹⁹⁷. Pel que fa als salaris, el Conveni Col·lectiu General Estatal de la Indústria Química ha estat el primer a Espanya en introduir una clàusula oberta, en establir alhora un salari mínim i uns augments salarials d'obligat compliment, tot i que deixant la distribució d'aquests augments a la negociació a cada empresa. El XIII Conveni Col·lectiu General de la Indústria Química¹⁹⁸ estableix, a més, que les empreses poden, de forma voluntària, implantar sistemes de retribució variable en funció de la consecució d'objectius, que, en el cas de

¹⁹⁵ Per exemple, en el Conveni Col·lectiu Estatal de Derivats del Ciment o en el Conveni Col·lectiu Estatal d'Agències de Viatge.

¹⁹⁶ Així és, per exemple, en els Convenis Col·lectius Estatals de la Construcció, de la Fusta o de Grans Magatzems.

¹⁹⁷ Només en el 35% dels convenis col·lectius que analitzen els autors reconeixen la participació de la representació dels treballadors en les decisions sobre modificació d'horaris laborals.

¹⁹⁸ El XIV Conveni Col·lectiu General de la Indústria Química d'Espanya inclou una disposició addicional sisena que relaciona els articles del mateix conveni que requereixen la intervenció dels representants dels treballadors a les empreses en la seva aplicació. Es tracta d'una llista de 29 ítems, 12 amb periodicitat anual, 17 en virtut de circumstàncies que ho requereixin. La llista inclou, entre altres, els següents aspectes: la distribució de la massa salarial, ordenació de la jornada, calendari laboral, classificació professional, modalitats de contractació, proves d'ingrés, organització del treball, introducció de noves tecnologies.

ser col·lectius, hauran de ser negociats amb els representants dels treballadors, i sotmesos a informació i consulta d'aquests darrers si són de tipus individual (Escudero, 2002b: 116)¹⁹⁹.

Per a alguns autors, la flexibilització en la negociació col·lectiva és la clau que porta als ja comentats processos de descentralització de les relacions laborals i també en alguns casos a la seva individualització. Això seria així en la mesura que la flexibilització de la negociació col·lectiva, sigui en la forma de clàusules obertes, sigui en la d'acords marc o de mínims, obre les portes a negociacions o preses de decisió descentralitzades respecte a les condicions d'ocupació. En aquest sentit és important la distinció entre processos de descentralització i flexibilització de la negociació col·lectiva organitzats i governats per sindicats i organitzacions empresarials, i processos sota estricta iniciativa empresarial. En efecte, la flexibilització de la negociació col·lectiva pot respondre a la voluntat acordada d'organitzacions empresarials i sindicats, que amb aquests procediments busquen trencar amb rigideses i amb la uniformitat associada a la negociació col·lectiva més tradicional, obrint possibilitats perquè, sota els criteris que en cada cas s'estableixin, les condicions d'ocupació es negociïn i s'ajustin a situacions concretes d'àmbits específics, com el d'empresa, centre de treball o inclòs àmbits més reduïts. Aquests processos han portat a parlar de descentralització organitzada (*organised decentralization*) o coordinada de la negociació col·lectiva. Per a Traxler (1994: 186) la descentralització no necessàriament suposa el desmantellament dels acords de nivells superiors, ja que pot implicar que des de nivells superiors es delegui a inferiors aspectes de la mateixa negociació. Aquest és el cas de diversos països d'Europa continental, en els que el ressorgiment de pactes d'empresa i negociació descentralitzada (microcorporativisme a nivell d'empresa) es dona al mateix temps que les negociacions supraempresarials, en els nivells nacionals (macro) o sectorials (meso). En aquestes negociacions, els sindicats i les organitzacions empresarials controlen i coordinen centralitzadament el conjunt de processos d'intercanvi, donant protagonisme, controlat, als comitès d'empresa, sindicats locals i direcció de les empreses.

La descentralització organitzada de la negociació col·lectiva es contrasta amb la descentralització desorganitzada o salvatge, que atén a forces centrífugues que responen

¹⁹⁹ Ja m'he referit abans a una tendència a reservar la individualització de les relacions laborals a la gestió empresarial.

exclusivament o fonamentalment a demandes empresarials. Aquest model trenca amb la coordinació de la negociació col·lectiva, porta a una negociació atomitzada i repercuteix en una reducció de la capacitat d'intervenció dels sindicats, afectant també a les organitzacions empresarials. Una de les conseqüències destacades de la descentralització desorganitzada de la negociació col·lectiva és que tendeix a abocar a una competitivitat a la baixa en condicions d'ocupació, en la mesura que, en un context d'elevada mobilitat del capital, les empreses condicionin les seves decisions d'inversió a acords que els suposi reduir costos.

Així, doncs, la coordinació o no de la negociació col·lectiva apareix com un factor clau, determinant de la influència i governabilitat que els sindicats i les organitzacions empresarials puguin mantenir sobre la pròpia negociació i, en conseqüència, sobre les condicions d'ocupació davant dels processos de flexibilització i descentralització de la negociació col·lectiva (Traxler *et al.*, 2001).

Un altre aspecte associat a la flexibilització de la negociació col·lectiva es refereix a una major presència de la negociació informal o menys formalitzada en termes comparatius amb la més tradicional. Ja he exposat que la negociació col·lectiva tradicional ha tendit a dotar-se d'una elevada formalitat, de la qual el conveni col·lectiu n'és, en general, una clara expressió, en tant, com succeeix a Espanya, està subjecte a uns estrictes procediments formals de negociació, de parts involucrades, publicitat i convocatòria, eficàcia dels acords assolits, etc.²⁰⁰. Això fa que es consideri al conveni col·lectiu un instrument poc àgil de cara a cobrir les situacions diàries conflictives que es donen en els centres de treball (Falguera i López Bulla, 1997). De fet, històricament els convenis col·lectius responen en gran mesura a una doble voluntat, la de participació dels treballadors i la d'obtenció del consens dels treballadors per part dels empresaris. D'aquí que a varis països (Alemanya, Suècia, Dinamarca o Països Baixos, per exemple) la legislació sobre convenis col·lectius imposi l'obligatorietat de pau social durant la seva vigència (Bordogna i Cella, 2002: 597). En aquest sentit, doncs, el conveni col·lectiu és concebut com un instrument de negociació; però en la mesura que la negociació implica tensions, i tensions que poden derivar en conflictes oberts, la negociació s'acota a determinats moments i sota estricta observació dels requisits que al

²⁰⁰ Aspectes, tots ells, que venen regulats pel títol III de l'Estatut dels Treballadors.

respecte estableixi la llei. D'aquesta forma, però, s'impedeix que la negociació col·lectiva adquireixi fluïdesa i doni resposta a les necessitats i situacions conflictives que de forma quotidiana sorgeixen a l'entorn del treball. Aquesta limitació pròpia de la figura del conveni col·lectiu adquireix importància quan l'entorn en el que les empreses desenvolupen la seva activitat esdevé més variable i incert, menys estable i previsible que en el passat.

Així, doncs, s'observa que junt amb els convenis col·lectius, adquireixen certa rellevància negociacions i acords menys formals, com ara són els pactes d'empresa. A diferència d'un conveni col·lectiu, que només pot ser negociat sobre certes condicions i renegociat a la seva finalització, un pacte d'empresa pot ser negociat en qualsevol moment i per les parts que ho convinguin, sobre els aspectes que considerin apropiat, sense obligacions pel que fa a publicitat. En conseqüència també, aquests pactes són d'eficàcia més reduïda que els convenis col·lectius; una eficàcia sovint limitada a l'empresa o al centre de treball o als àmbits que s'especifiquin a l'acord. El pacte d'empresa es configura, doncs, com un esglau de negociació intermedi entre el conveni col·lectiu i els acords informals, dotant de major flexibilitat a la negociació col·lectiva en el seu conjunt²⁰¹, obrint possibilitats de negociació en qualsevol moment i defugint les exigències normatives que els convenis col·lectius comporten.

Pèrdua d'eficàcia de la negociació col·lectiva

L'eficàcia de la negociació col·lectiva fa referència al grau d'aplicació dels acords assolits. Aquest és un aspecte extremadament polèmic, per les dificultats de contrastació empírica i la manca d'estudis rigorosos que en permetin un bon coneixement. En primer lloc, es tendeix a confondre l'eficàcia de la negociació col·lectiva amb l'eficàcia dels convenis col·lectius, que no són més que una part, tot i que bàsica, de la negociació col·lectiva. En segon lloc, tendeix a assimilar-se l'eficàcia de la negociació col·lectiva

²⁰¹ La proliferació de pactes d'empresa es destaca com un tret bastant generalitzat a varis països. Ja a mitjans dels 90, la *Revista Internacional del Trabajo* (1995: 291) n. 2 recollia que, des de 1992 s'havien multiplicat a França els acords d'empresa, que s'apropien de dos elements clau de la negociació col·lectiva, com són l'ocupació i el temps de treball. Vegi's més recentment Zagelmeyer (2000), com també els comentaris que sobre aquestes qüestions he introduït en l'apartat sobre tendència a la descentralització de la negociació col·lectiva.

amb la cobertura dels convenis col·lectius²⁰², la qual cosa indueix a dos errors. El primer és que les dades sobre cobertura dels convenis col·lectius s'ofereixen en base al que s'estima, atenent a la norma legal, hauria de ser el nombre de treballadors amb condicions d'ocupació regulades per conveni col·lectiu; és a dir, s'acostuma a mesurar allò que per norma legal hauria de ser, no allò que és, donant per fet que el conveni col·lectiu s'aplica a tots aquells treballadors i empreses que legalment hi estan subjectes. La segona font d'errors rau en el fet que a varis països de la Unió Europea (Alemanya, Bèlgica, Dinamarca, Finlàndia, Irlanda i Itàlia)²⁰³ l'extensió dels convenis col·lectius s'aplica només pel que fa a salaris o bé a salaris i jornada de treball, no al conjunt de clàusules que inclou un conveni col·lectiu. Tot això fa que, sense estudis més ajustats, es tingui un coneixement bastant limitat sobre l'eficàcia dels convenis col·lectius i, per extensió, un coneixement encara més limitat de l'eficàcia de la negociació col·lectiva.

No obstant les dificultats assenyalades, diversos elements apunten l'existència de moviments tendencials cap a una pèrdua d'eficàcia de la negociació col·lectiva. Aquests elements són els següents:

- a) L'aparició de nous sectors d'activitat empresarial, amb poca o sense presència sindical, en alguns casos també sense presència d'organitzacions empresarials, que poden estar no coberts o poc coberts, al menys temporalment, per la tutela dels sindicats i la negociació col·lectiva (Visser, 1991; Ebbinghaus i Visser, 1998).
- b) L'augment, en el conjunt de l'ocupació, dels sectors laborals professionals tradicionalment no coberts per la negociació col·lectiva. Aquesta qüestió faria referència especialment a tècnics i professionals mitjos i alts, i a encarregats i treballadors amb persones al seu càrrec; també afectaria a treballadors amb contractes temporals, ja sigui per imposició contractual, ja sigui per que opten per una relació individual amb l'empresari, amb l'expectativa de renovació del

²⁰² La cobertura dels convenis col·lectius (i per extensió de la negociació col·lectiva) indica la proporció de treballadors assalariats que tenen condicions d'ocupació regulades formalment pel conveni col·lectiu (o en el seu cas per la negociació col·lectiva).

²⁰³ Sobre els procediments d'extensió dels convenis col·lectius als països de la UE, vegi's els treballs de Walthery (2001), Traxler i Behrens (2002) i European Commission... (2006).

contracte de treball o de millora de les condicions laborals (Miguélez, 1999: 203).

- c) L'augment de la petita i molt petita empresa seria un altre factor que contribuiria a la pèrdua d'eficàcia de la negociació col·lectiva. Un cas extrem, però no excepcional, és el dels falsos autònoms; és a dir, treballadors que realitzen la seva activitat professional sota contracte mercantil, si bé depenen laboralment d'una empresa, a la que presten els seus serveis, en condicions assimilables als treballadors assalariats (Baylos, 1991: 121-122; Regalia i Regini, 1995; Cano, 1998: 215).
- d) També es pot apuntar que porten a una pèrdua d'eficàcia de la negociació col·lectiva els processos de subcontractació, ja sigui interna o externa. La subcontractació interna fa referència als casos en els quals en un mateix espai físic d'una empresa comparteixen activitats treballadors vinculats a diverses entitats jurídiques, per la qual cosa aquests treballadors estan subjectes a diferents convenis col·lectius o processos de negociació. En aquestes situacions, el conveni col·lectiu perd part de la seva funció homogeneïtzadora de condicions d'ocupació i de solidaritat entre els treballadors²⁰⁴. I la subcontractació externa o descentralització productiva, que indueix uns efectes similars als de la subcontractació interna: origina dualització i segmentació de la mà d'obra i de les relacions laborals, com mostra Martín Artiles en la seva tesi doctoral (1995).

Miguélez i Rebollo (1999: 330) apunten que a Espanya es constata un doble dèficit d'eficàcia de la negociació col·lectiva: un de quantitatiu, referit als sectors laborals no representats²⁰⁵; i un segon de qualitatiu, per les dificultats d'introduir plenament com matèries de regulació les més directament vinculades als canvis reorganitzatius

²⁰⁴ En una investigació duta a terme entre els anys 1996 i 1997 en equip amb Antonio Martín Artiles i Pere Jódar, es va observar en una empresa química de Martorell que, a més dels treballadors en plantilla de la pròpia empresa, hi treballaven treballadors adscrits a altres empreses, alguns d'ells amb molt llargues antiguitats; uns i altres treballadors treballen conjuntament, realitzant les mateixes o similars activitats. No obstant, la diferent adscripció i la regulació en base a diferents convenis col·lectius, porta que es generin unes relacions de jerarquia i subordinació entre els treballadors de l'empresa central i els treballadors de les subcontractades. Relacions de subordinació i domini que fa que els treballadors de l'empresa central releguin cap als treballadors subcontractats les feines menys agràides, aquells que comporten més dificultats o riscos (Proyecto Sunreg, 1998).

²⁰⁵ Un cas evident és la desprotecció que afecta als teletreballadors a Espanya (Belzunegui, 2002; Calvo, 2002). Més en general, vegeu's Miguélez et al. (1988 i 1990) i Recio *et al.* (1988 i 1991).

empresarials i de la producció. Possiblement, aquests dos aspectes apuntats es combinen amb un tercer: l'hegemonia de determinats col·lectius laborals, en particular però no exclusivament els que responen a les característiques del treballador tradicional fordista, en organismes de representació i en els sindicalisme, faci que la negociació col·lectiva s'orienti a qüestions més valorades per aquests col·lectius, deixant en segon terme o en l'oblit aspectes de les condicions d'ocupació específiques d'altres grups laborals.

Així, tot i que he començat dient que el coneixement de l'eficàcia de la negociació col·lectiva és un aspecte polèmic, per l'escassetat d'estudis empírics al respecte, les tendències en relacions laborals semblen apuntar canvis respecte als espais tradicionals d'eficàcia de la negociació col·lectiva: augmentaria el nombre de treballadors amb condicions d'ocupació regulades per procediments alternatius i determinades clàusules dels convenis col·lectius sobre condicions d'ocupació, com salaris o temps de treball, perdrien la seva eficàcia reguladora.

Menor conflictivitat laboral organitzada

L'estudi empíric de la conflictivitat laboral presenta enormes dificultats, per la pròpia idiosincràsia d'aquesta. En efecte, la conflictivitat laboral es presenta de múltiples i molt variades formes (Edwards, 1990), no sempre visibles i menys encara estadísticament mesurables, i no sempre fàcilment comparables (Bordogna i Cella, 2002). Això fa que molts estudis sobre conflictivitat laboral acabin referint-se exclusivament a la vaga, la forma més reconeguda i visible de conflicte laboral²⁰⁶ (vegi's en annex la taula A.2.3). En aquest sentit, com manifesten Jermier *et al.* (1994b), gairebé no s'ha prestat atenció a la resistència en el treball, una forma més passiva d'expressar el descontentament.

Pel que fa a la conflictivitat laboral, és important la distinció entre conflictivitat laboral organitzada i conflictivitat laboral desorganitzada. Mentre la primera respon a l'acció deliberada dels treballadors en actuació col·lectiva, habitualment orientada o conduïda en i des dels sindicats, i per regles establertes i reconegudes, la conflictivitat laboral desorganitzada ve a recollir múltiples formes d'acció, individuals o grupals, a través de

²⁰⁶ Les estadístiques de vagues tampoc no estan exemptes de dificultats de mesura. Vegi's al respecte, Shalew (1991) i Eurostat (1994).

les quals els treballadors manifesten les seves insatisfaccions en relació al treball (Edwards, 1990). Mentre la conflictivitat laboral organitzada és expressió de presència sindical, de relacions laborals sindicalitzades i institucionalitzades, la conflictivitat laboral desorganitzada mostra una preeminència de l'acció individual o de grups corporatius o col·lectius reduïts; és una acció més disseminada, atomitzada, no institucionalitzada.

Dues tendències s'apunten pel que fa a la conflictivitat laboral des dels entorns dels anys 80, que m'interessa ressaltar: d'una banda, un declivi de la conflictivitat laboral manifestada en forma de vagues, i d'altra banda, un augment de la conflictivitat desorganitzada²⁰⁷. El declivi de la conflictivitat manifestada en forma de vagues ha estat apuntat per diversos autors. Els debats al respecte es situen en si, vist des d'una perspectiva a llarg termini, es tracta d'un procés temporal o conjuntural, o bé respon a motius d'ordre més estrictament estructural.

Els autors funcionalistes, com Dunlop, i els teòrics dels recursos humans en general, opten per la segona perspectiva. En una línia similar de conclusions, es situen altres autors per als quals els canvis històrics en la naturalesa de les relacions laborals contribueixen al declivi de la vaga com recurs de protesta per part dels treballadors. Coincideixen en considerar que el conflicte laboral experimenta una reducció històrica autors com Kerr *et al.* (1967), Ross i Hartmann (1960), Dahrendorf (1968, 1977 i 1990) i Kochan *et al.* (1993: 192). Per a aquests autors el conflicte laboral entra en un declivi històric, en consonància amb l'evolució de les societats occidentals. Però en destaquen diferents interpretacions. Per a Kerr *et al.*, la integració de l'obrer en la vida urbana, en la disciplina de la fàbrica i en la vida familiar porta a una transformació del conflicte tradicional, propi dels inicis de la industrialització, cap a un conflicte organitzat i institucionalitzat, que no busca destruir a l'adversari. Ross i Hartmann vaticinaven un declivi de les vagues al llarg del segle XX, que atribueixen a la fi de les ideologies: les lluites ideològiques i polítiques són desplaçades per polítiques pragmàtiques, per l'aburguesament dels treballadors i per la institucionalització del conflicte. Finalment, Dahrendorf considera que l'estat del benestar, amb l'extensió dels drets de ciutadania, converteix el conflicte laboral en un conflicte per les provisions, és a dir, sobre les

²⁰⁷ Vegi's Bordogna i Provasi (1998) pel que fa a Itàlia.

desigualtats; en aquest context, la mobilitat individual (o promoció), que caracteritza a les societats (empreses) modernes, exerceix uns importants efectes esmorteïdors del conflicte. Per a Kochan *et al.* les vagues són manifestacions periclitades del conflicte laboral. Les vagues a finals del segle XX tendeixen a convertir-se en armes defensives per part de grups de treballadors, amb resultats en general poc favorables.

En un sentit oposat es manifesten Shorter i Tilly (1985), Screpanti (1989), Edwards i Hyman (1994a) o Kelly (1998). Per a aquests autors, el menor registre estadístic de vagues en les darreres dècades del segle XX respon a causes diverses d'ordre conjuntural, per la qual cosa s'ha d'entendre com un fenomen transitori. Des d'aquestes perspectives, s'aprecia que incideixen en l'evolució de la conflictivitat divers tipus de factors, ja sigui en alguns casos d'ordre econòmic, com són la situació de creixement o d'estancament econòmic, l'amplitud de l'atur i la situació del mercat de treball; ja sigui d'ordre polític, com el sistema de relacions laborals, la ideologia del govern, la desregulació normativa²⁰⁸, les estratègies sindicals, el volum d'afiliació, etc. Screpanti i Kelly, a més, vinculen l'activitat vaguista amb l'evolució dels cicles econòmics llargs, els anomenats cicles Kondratieff, tot i que es remetent més a constatacions empíriques que a explicacions convincentes²⁰⁹.

Pel que fa a la segona tendència que he apuntat, l'augment de la conflictivitat desorganitzada, aquesta s'associa amb una menor capacitat d'intervenció i d'obtenció de consens per part dels sindicats tradicionals, davant d'una creixuda diversificació i fragmentació de condicions laborals a les empreses i entre empreses. I també s'explica per la terciarització del conflicte; això és, per les característiques que tendeix a adoptar el conflicte laboral en les activitats de serveis, donat l'augment de l'ocupació en aquestes activitats i la menor ocupació industrial, sobretot de l'obrer tradicional. El conflicte en el sector serveis, a diferència del conflicte industrial tradicional, es caracteritza per ser, en general, més fragmentat i intermitent, més difús i dispers. En general, es destaca l'aparició de nous actors, sindicats i grups professionals que actuen amb lògiques predominantment microcorporativistes. La diferenciació en situacions i

²⁰⁸ El cas britànic és un exemple clar de com els canvis en la legislació poden dificultar el recurs sindical a la vaga (van Waarden, 1995a; Hyman, 2001a; Waddington, 2003).

²⁰⁹ Screpanti (1989) constata que les grans onades internacionals vaguistes, de 1869-75, 1910-20 i 1968-74, coincideixen en el punts d'inflexió dels cicles llargs de creixement econòmic. Kelly (1998: 89) conclou que la major conflictivitat laboral es dona en els moments àlgids dels cicles Kondratieff, mentre la menor conflictivitat coincideix cap el final de les fases de recessió.

expectatives laborals i professionals, el molt diferent poder de negociació dels grups laborals i les repercussions extremadament variades del conflicte en funció dels àmbits, són característiques notables que defineixen la terciarització del conflicte laboral (Regalia, 1990; Bordogna, 1995; Alonso i Blanco, 1999; Bordogna i Cella, 2002; Alós-Moner i Martín Artiles, 2002: 33 i ss.)²¹⁰.

c) Canvis observats en les relacions laborals: recapitulació final

El conjunt d'aspectes assenyalats caracteritzen canvis observables en les relacions laborals. Es tracta de manifestacions o expressions de situacions de canvi, que en aquest sentit no informen sobre els mecanismes i les forces que donen peu i impulsen els canvis.

En el seu conjunt, els canvis observats en les relacions laborals apunten a una major varietat de situacions i relacions d'ocupació, que trenquen amb els procediments tradicionals d'establiment d'unes condicions d'ocupació uniformes o amb fortes similituds per a amplis col·lectius de treballadors i empreses. En altres paraules, les relacions laborals experimenten canvis significatius, com a conseqüència d'uns actors socials transformats i més diversos internament cadascun d'ells; i en resposta a

²¹⁰ De forma comparativa, les principals diferències entre el conflicte tradicional industrial i el conflicte terciari es poden recollir de la forma següent:

Esquema 2.6

Característiques del conflicte industrial i del conflicte terciari

	Conflicte industrial	Conflicte terciari
Àmbit del conflicte	Empresa industrial	Empresa de serveis o administració pública
Base de representació	Homogènia	Fragmentada
Actors protagonistes per part dels treballadors	Sindicat tradicional	Sindicat corporativista, grup professional
Poder de negociació treballadors	Mitjà	Molt baix o molt alt
Parts en conflicte	Treballadors i empresari	Treballadors, empresari, usuaris, estat
Visibilitat del conflicte	Escassa, limitada a l'empresa o empreses	Nul·la o molt elevada
Tipus de negociació	Bilateral (sindicat – empresaris)	Bi o multilateral (sindicats – empresaris – estat)
Repercussió pública	Genera solidaritat	Tendeix a generar aïllament i demandes de regulació
Tendència a	Conflicte institucionalitzat, organitzat	Conflicte desorganitzat

situacions empresarials i d'ocupació que també són més diverses i que en aquest sentit comporten expectatives i poders de negociació també més variats.

Un dels fets més remarcables dels canvis que apareixen en les relacions laborals és l'emersió d'una major diversitat i pluralitat d'actors socials. Començant per l'estat, aquest esdevé més plural i complex, menys homogeni en les seves intervencions, que responen, a més, a lògiques diverses; entre aquestes, ha adquirit preeminència la de la competitivitat de les economies nacionals en els contextos internacionals.

Pel que fa a l'empresa, n'augmenta la diversitat, en funció de les posicions de mercat, de les relacions de dependència interempresarial i de l'expansió d'una multiplicitat de serveis amb formes organitzatives i processos de treball variats; alhora, adquireixen rellevància nous actors, com els accionistes i inversors; i es pot dir, també, que en alguns casos l'empresari individual guanya protagonisme davant de les organitzacions empresarials.

Així mateix, són complexos els resultats pel que fa a la vessant dels treballadors. D'entrada és a destacar una gran diversitat en situacions contractuals i ocupacionals, amb trajectòries laborals diversificades i variades en el temps. Amb la pluralitat i diversitat de situacions laborals, apareixen o adquireixen major presència actors socials no contemplats, o gairebé, en els models tradicionals de relacions laborals. Així, els comitès d'empresa, delegats o representants unitaris, d'una banda, i d'altra els sindicats de tipus corporatiu, fan que esdevingui més complex l'actor social que representa al treballador col·lectiu. Si tradicionalment el protagonisme en les relacions laborals ha recaigut gairebé en exclusiva en el sindicat amb pretensions de representació universal del treballador assalariat, amb estructures organitzatives centralitzades, que pivoten a l'entorn de les federacions de sector i/o de les direccions de les confederacions sindicals, s'observa com adquireixen major importància en les relacions laborals altres formes d'organització i representació, com són l'organització del sindicat a l'empresa o al centre de treball, els representants o delegats del sindicat a l'empresa, els sindicats locals, els sindicats corporatius representatius de col·lectius professionals específics o de grups de treballadors.

Pel que fa a les interrelacions entre els actors, he destacat varis aspectes. Així, la descentralització de la negociació col·lectiva respon a un tipus de relacions laborals i ocupacionals amb pautes que s'estableixen per a àmbits més reduïts que els tradicionals i, per tant, que poden ser més homogenis internament, però alhora més variats, menys uniformes, observat globalment. La individualització de les relacions laborals es pot entendre com una descentralització portada als seus màxims extrems, d'aplicació de condicions d'ocupació persona per persona; però també s'entén com complement personalitzat d'unes condicions d'ocupació disposades col·lectivament. La variació o ampliació de continguts de la negociació col·lectiva té una doble lectura. D'una banda, és interpretable com una ampliació o un enriquiment de la negociació col·lectiva, que incorpora nous elements a la negociació, que s'afegeixen als més tradicionals, de salaris i jornada de treball. Significa, en aquest aspecte, incorporar a la negociació col·lectiva qüestions prèviament no abordades, és a dir, deixades a la decisió empresarial, o en el seu cas, a la legislació. Però d'altra banda, també es pot interpretar en la lògica ja apuntada de creixent diversitat en la negociació col·lectiva, diversitat que no es limita a àmbits de negociació i resultats, sinó també a qüestions tractades o acordades.

La flexibilitat en la negociació col·lectiva, amb la inclusió de clàusules obertes i una negociació menys normativa i més reguladora o procedimental, així mateix informal, també sembla contribuir a una major diversitat de situacions i relacions laborals, en aquest cas pel que fa al moment i al marc de negociació. La flexibilitat de la negociació col·lectiva també es refereix als continguts o matèries subjectes a la negociació. Finalment, la menor eficàcia de la negociació col·lectiva i la menor conflictivitat organitzada són ambdues símptoma, però alhora causa, de situacions d'ocupació i de relacions laborals, de nou, més variades i diverses.

Val a dir que el conjunt de les esmentades manifestacions de canvis en les relacions laborals es presenten amb tensions i contradiccions. La descentralització organitzada de la negociació col·lectiva, i fins i tot la individualització organitzada de condicions d'ocupació, poden significar no una menor, sinó un augment de l'eficàcia de la negociació col·lectiva, si d'aquesta forma arriba a regular condicions d'ocupació de col·lectius laborals que d'altra manera podrien quedar exclosos de la seva cobertura. Així mateix, la individualització de les relacions laborals i una negociació menys normativa poden donar més facultats de decisió en qüestions d'ocupació a l'empresari;

però, com he exposat, no necessàriament ha de ser així, ja que també poden significar donar algun protagonisme a nous (o vells) actors. En definitiva, el panorama observable en les relacions laborals ofereix la visió d'una amalgama de tendències propi de situacions de canvis, i en aquest sentit subjectes a fortes tensions i amb moviments contradictoris. Canvis des d'unes relacions laborals tradicionals a unes que busquen noves definicions en formes, actors, continguts. En definitiva, es pot dir que està en tensió la construcció de futures normalitats.

Elements comuns transversals que apareixen en els canvis observats en les relacions laborals són una major diversitat i pluralitat, qualificatius aplicables als àmbits de negociació, als aspectes negociats, als resultats de la negociació de condicions d'ocupació, als moments de la negociació, com també als actors socials (Accornero, 1988a; Regini, 1988; Miguélez, 1991; Cappelli i Rogovski, 1994; Hyman, 1997a). Es tracta de canvis substantius, que tenen transcendència ja que afecten als actors tradicionals de les relacions laborals, a les interrelacions entre els mateixos i, en definitiva, a un model històric de relacions laborals. Però es tracta d'efectes que, més enllà d'allò fins aquí exposat, tenen àmplies repercussions econòmiques, polítiques i socials. Així ho mostren diversos estudis que analitzen els impactes dels canvis ressenyats en les relacions laborals sobre l'ocupació, sobre l'extensió de la precarietat laboral i l'abús en condicions d'ocupació, sobre les noves formes de *dumping* social emergents en els mateixos països occidentals, sobre la inflació i la competitivitat de les empreses o de l'economia d'un país, per posar uns exemples significatius²¹¹. Malauradament, però, es pot dir que no es disposa de prou coneixement sobre les repercussions socials (personals, familiars i en l'organització social) dels canvis apuntats en les relacions laborals.

Des d'una perspectiva sociològica, un dels aspectes dels canvis contemplats que més atenció han merescut és com aquests afecten als sindicats i més en particular al sindicalisme tradicional. És àmpliament acceptat que el sindicalisme tradicional ha obtingut la capacitat mobilitzadora a partir de la identificació d'amplis col·lectius

²¹¹ Una bona part dels estudis al respecte prové d'economistes, que, però, han limitat en gran mesura les seves recerques al coneixement de les externalitats macroeconòmiques dels models de relacions laborals en funció del grau de centralització o descentralització i de la intensitat de les interferències dels sindicats en la regulació salarial (Calmfors i Drifill, 1988; Soskice i Iversen, 1998; Wallerstein, 1999; per a Espanya, Bentolila i Jimeno, 2002, o Izquierdo *et al.*, 2003). Des d'una perspectiva més àmplia, vegi's Organización Internacional del Trabajo (1997), o bé Traxler *et al.* (2001).

laborals en interessos compartits, que el sindicalisme ha contribuït a uniformitzar i ha elevat a la categoria d'universals. Una similitud quant a condicions d'ocupació entre col·lectius ha estat la base de la solidaritat (d'una solidaritat mecànica, recorda Hyman, 1997a, reinterpretant a Durkheim), i ha donat peu a una acció col·lectiva àmplia i compassada. El sindicalisme tradicional ha estat actor protagonista en aquest model de relacions laborals, essent el conveni col·lectiu tradicional l'expressió més emblemàtica de la negociació col·lectiva.

La diversitat i pluralitat, doncs, d'actors socials i els canvis en les formes d'interrelació suposa un repte d'adaptació per als actors tradicionals; i un repte també de cara a la governabilitat de les relacions laborals. Sembla clar que l'organització sindical ha d'adaptar-se a una diversitat i pluralitat de condicions d'ocupació, d'interessos, de valors, d'expectatives, d'actituds i de comportaments en relació al treball per part dels treballadors, a una diversitat i pluralitat d'àmbits i moments de negociació, a una diversitat d'actors que volen ser protagonistes en la negociació. De forma similar, es pot dir que també l'organització empresarial ha d'adaptar-se a una diversitat i pluralitat de situacions i condicions de mercat de les empreses, d'interessos, de possibilitats i d'expectatives pel que fa als empresaris individuals, que, entre altres aspectes, els comporta una diferent predisposició a ser actors protagonistes; adaptació, així mateix, a una diversitat i pluralitat d'àmbits i moments de negociació. Aquestes adaptacions de les organitzacions sindical i empresarial impliquen canvis respecte a les estratègies i polítiques més tradicionals, però canvis també en les estructures organitzatives i en el govern i gestió de les organitzacions i l'acció col·lectiva. Són, sens dubte, aspectes molt importants, però que escapen a l'anàlisi d'aquest treball.

Esquema 2.7

Els actors en les relacions laborals i principals situacions de canvi

Actor	Principals situacions de canvi
Empresaris	<ul style="list-style-type: none"> • Diversificació interessos en funció de: <ul style="list-style-type: none"> - posició de mercat - relacions de dependència • Major diversitat productiva <ul style="list-style-type: none"> - irrupció de les activitats de serveis - descentralització productiva, empresa flexible • Nous actors: accionistes i inversors • Major protagonisme de l'empresa en relació a l'organització empresarial
Treballadors	<ul style="list-style-type: none"> • Diversitat situacions contractuals, ocupacionals i d'itineraris laborals al llarg de la vida • Relacions d'ocupació més contingents: <ul style="list-style-type: none"> - Debilitament dels vincles de la solidaritat inclusiva - Formació de grups homogenis • Nous actors: <ul style="list-style-type: none"> - Comitès empresa, delegats, sindicats a l'empresa - Sindicats corporatius - Treballadors individuals
Estat	<ul style="list-style-type: none"> • Qüestionament de l'estat-nació, l'estat en el context econòmic internacional, noves prioritats • Liberalisme ideològic i polític • Desregulació – noves regulacions

Esquema 2.8

Formes d'interrelació entre actors socials i procediments de regulació de les condicions d'ocupació i principals situacions de canvi

Formes d'interrelació entre actors socials i procediments de regulació de les condicions d'ocupació	Principals situacions de canvi
Tendències a la descentralització de la negociació col·lectiva	<ul style="list-style-type: none"> • Descentralització organitzada • Descentralització desorganitzada • Pactes d'empresa • Acords informals
Individualització de les relacions laborals i participació directa	<ul style="list-style-type: none"> • Condicions contractuals i d'ocupació més diversificades • Augment del nombre de treballadors amb situacions particulars quant a condicions d'ocupació • Individualització en detriment de les relacions col·lectives • Individualització com extensió de relacions col·lectives • Participació directa i gestió de recursos humans
Variació en la composició dels continguts habituals objecte de la negociació col·lectiva	<ul style="list-style-type: none"> • Inclusió de nous continguts en la negociació col·lectiva • Els salaris en el context internacional i del sistema monetari europeu • La flexibilització del temps de treball • Ocupació i competitivitat
Major flexibilització de la negociació col·lectiva	<ul style="list-style-type: none"> • Clàusules obertes, convenis marc • Negociació articulada, organitzada • Negociació dispersa, desorganitzada • Major èmfasi en aspectes procedimentals • Negociació informal
Pèrdua d'eficàcia de la negociació col·lectiva	<ul style="list-style-type: none"> • Nous sectors empresarials d'activitat • Augment de l'ocupació tradicionalment no o poc coberta per la negociació col·lectiva • Irrupció de la petita empresa i dels processos de subcontractació
Caiguda en els nivells de conflictivitat laboral organitzada	<ul style="list-style-type: none"> • Declivi de la conflictivitat laboral en forma de vagues • Augment de la conflictivitat desorganitzada

2.7 Les explicacions convencionals sobre el declivi dels models de relacions laborals tradicionals

Com he avançat, no hi ha coincidència entre els autors en quines són les principals causes que porten a l'erosió del sistema tradicional de relacions laborals. Interessa destacar al respecte quatre grans ordres d'explicacions, que són les més recurrents i que

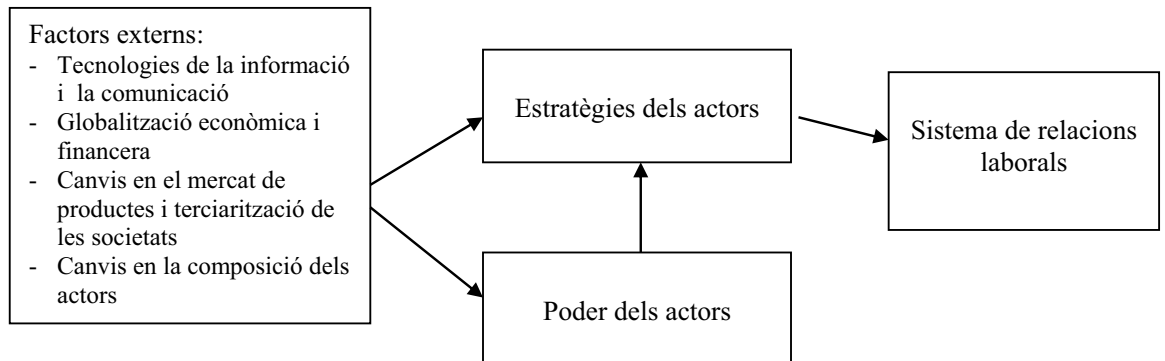
ahora estan molt presents en el discurs polític i mediàtic. Aquestes grans explicacions sobre l'erosió dels models tradicionals de relacions laborals es basen en els següents aspectes o processos:

- 1) L'aparició de les tecnologies de la informació i la comunicació.
- 2) Els processos de globalització econòmica i sobretot financera.
- 3) Els canvis en els mercats dels productes i terciarització de les societats.
- 4) Els canvis o transformacions que experimenten els propis actors socials, bàsicament en la seva composició.

Les explicacions que es construeixen en base a les tres primeres premisses i part de la quarta tendeixen a adoptar enfocaments deterministes, en el sentit que s'acostuma a entendre que els esdeveniments tenen lloc amb independència de la intervenció humana. Des d'aquestes interpretacions, els actors socials de les relacions laborals s'entenen com simples receptors dels canvis: els actors es veuen obligats a adaptar-se a les constriccions que els hi venen imposades bé per les característiques de les tecnologies de la informació i la comunicació, bé per la globalització econòmica i financera, o bé pels canvis en els mercats de productes o serveis. Quan són els propis actors els que experimenten canvis o transformacions en la seva composició, aquests canvis tendeixen a ser explicats en tant que resultats d'altres canvis d'ordre econòmic o social, que incideixen, per tant, sobre els propis actors. Resumidament, es poden representar aquestes seqüències lògiques com recullo en el gràfic 2.4. Una característica diferent tenen les explicacions referides als canvis en la composició dels actors socials. Aquestes darreres incideixen en qüestions com la participació de les dones o dels joves en els mercats de treball, avui més visibles i amb característiques diferents que en el passat. Com exposaré, es tracta totes elles d'explicacions importants, tot i que parcials en l'anàlisi de les causes de l'erosió dels models tradicionals de relacions laborals.

Gràfic 2.4

Les explicacions convencionals sobre el declivi dels models tradicionals de relacions laborals



Els autors que fonamenten les explicacions dels canvis en l'aparició de les tecnologies de la informació i la comunicació consideren que aquestes penetren ineluctablement en els processos productius, impulsant profundes transformacions en aquests processos, en les estructures ocupacionals i en les formes de treball, la qual cosa genera una redefinició de les relacions entre capital i treball²¹² (Castells, 1998: 308-309; Ichino, 1998²¹³). En general, els autors institucionalistes nord-americans destaquen el paper de les tecnologies en els canvis en els sistemes productius, model d'empresa i requeriments laborals. Així, Piore (1983a) fonamenta en la tecnologia la distinció entre nucli i perifèria, entre mercat de treball primari i mercat de treball secundari. Piore i Sabel (1990) atribueixen a la tecnologia de base microelectrònica una segona ruptura industrial, que qüestiona i posa en crisi els models fordistes de producció en massa i estandarditzada, i obre pas a un nou model, entre els quals el d'especialització flexible, que recupera formes de la vella producció artesanal. Des d'una altra perspectiva teòrica, Marsden (1995a) explica que els canvis tecnològics, allí on es donen, requereixen

²¹² Bell (1976) és una referència obligada en aquestes anàlisis. En anys més recents s'ha de destacar a Castells (1995). Aquest darrer autor, per exemple, posa èmfasi en el fet que les tecnologies de la informació i la comunicació revolucionen el treball d'oficina (en base a l'automatització) i el conjunt d'activitats empresarials, que es descentralitzen segons una lògica funcional i jeràrquica, que alhora reforça la centralització de les decisions en els majors districtes financers centrals de les grans àrees metropolitanes. No obstant, el mateix Castells manté en altres escrits posicions més 'ambigües' o obertes respecte a les relacions entre tecnologia, organització empresarial, treball i relacions laborals. Això fa que els seus textos permetin en alguns casos lectures pròximes al determinisme tecnològic, però en altres lectures clarament distanciades.

²¹³ Així, per al jurista italià Pietro Ichino són i sense pal·liatius, les noves tecnologies, juntament amb els nous sistemes organitzatius, els que fan obsolet un sistema d'ocupació:

'El empleo fijo vitalicio resulta cada vez más incompatible con unas tecnologías y unos sistemas de organización que se quedan anticuados al cabo de pocos años' (1998: 320).

treballadors més qualificats, generant un augment de la dispersió salarial. Per a Rifkin (1996: 220), les noves tecnologies eliminen llocs de treball, però a més, trenquen amb qualsevol tipus de control que el treballador pugui exercir sobre el procés de treball. Trentin (2005: 75) també considera que les tecnologies provoquen modificacions en l'organització de l'empresa i del treball i en la composició de les categories professionals, a la qual cosa Schaff (1997: 4) afegeix l'aparició de nous estils de vida. Amb un excés d'optimisme, Tezanos (2001: 47) manifesta que les noves tecnologies alliberen a les persones de l'esforç muscular, que és substituït pel treball intel·lectual.

D'altra banda, aquestes tecnologies són d'aplicació universal: són incorporables en pràcticament totes les esferes de l'activitat empresarial, i indistintament a tot tipus d'empresa, industrials, de serveis, petites o grans, etc. (Coriat, 1993a; Castells, 1995 i 1998; Rubery i Grimshaw, 2001); i a més són, comparades amb les tecnologies tradicionals, poc costoses (Piore i Sabel, 1990).

En definitiva, atenent als autors considerats, les tecnologies de la informació i la comunicació expliquen en gran mesura les transformacions de les estructures empresarials, entre les quals es destaquen els processos de descentralització productiva i d'externalització, o la formació de xarxes d'empreses; expliquen els canvis en l'organització del procés de treball, com per exemple, la introducció dels sistemes basats en el *just-in-time*; expliquen l'aparició de noves formes de treball, amb nous requeriments professionals, noves divisions del treball, flexibilitat laboral, etc.; i expliquen, directa o indirectament, la formació de nous valors, noves identitats, i en conseqüència, afecten a la naturalesa de les relacions laborals.

Aquest conjunt d'explicacions mostren, d'alguna forma, una visió que tendeix a considerar la tecnologia com una variable externa, independent, que manté una relació causal amb l'organització de l'empresa, la gestió del procés de treball, la divisió del treball i tasques resultants, l'ocupació i, per tant, amb les relacions socials a l'empresa i les relacions laborals més en general. No s'acostuma a contemplar la possible influència dels actors socials, a partir de les seves eleccions, en el desenvolupament tecnològic²¹⁴ i, en conseqüència, no es contempla que la tecnologia ofereix ventalls de possibilitats.

²¹⁴ Sobre com les relacions laborals poden incidir en la innovació tecnològica a l'empresa, vegi's Aragón *et al.* (2005). La influència que els actors socials de les relacions laborals poden exercir sobre el

En definitiva, les explicacions tecnològiques habitualment no reconeixen, com exposen Villa (1991: 295-296), Sorge i Streeck (1993: 45) o Rubery i Grimshaw (2001), que la tecnologia, junt amb els factors econòmics, defineix un camp de possibilitats en el qual s'interrelacionen treballadors i empresa. És en aquest darrer sentit que s'entén que les tecnologies de la informació i la comunicació obren camps de possibilitats en relació a les estructures organitzatives empresarials, en externalització d'activitats i la seva dispersió geogràfica, en la dimensió temporal i intensitat del treball, en noves divisions i organització del treball, en qualificacions i trajectòries professionals, etc.; aspectes oberts, en els que resulta determinant la relació de forces entre empresaris i treballadors (Rubery i Grimshaw, 2001). Com exposa Recio (1999b: 133), la presentació de la flexibilitat com una qüestió merament tècnica d'adaptació al canvi no fa més que encobrir la promoció de situacions que permeten a les empreses explotar avantatges derivades de les discriminacions. El mateix Recio (2004: 61-62) aporta una reflexió interessant: la flexibilitat es presenta sota una forma senzilla i complexa, suggerint capacitat d'adaptació als canvis i al mateix temps capacitat de cedir en les nostres pretensions, dues idees que tendeixen a ser socialment ben considerades. Lasierra (2001: 316-317), d'altra part, constata a partir d'un qüestionari a empresaris d'Aragó, que les empreses disposen d'amplis marges d'actuació pel que fa al disseny dels sistemes de treball: ni la legislació, ni la negociació col·lectiva, ni els sindicats, conclou aquest autor, condicionen les formes de flexibilitat i les estratègies competitives de les empreses.

Les referències a la globalització econòmica i financera són també un recurs recurrent per explicar l'erosió dels models tradicionals de relacions laborals. D'entrada, convé recordar que la globalització és un concepte polisèmic i polèmic²¹⁵. L'assumeixo en el

desenvolupament tecnològic admet graduacions molt diverses. En efecte, es pot pensar que els actors socials que exerceixen una influència més decisiva en els processos d'innovació tecnològica són sobretot les grans empreses que compten amb importants centres d'investigació. Però no es pot oblidar la innovació que permanentment, dia a dia, introdueixen les empreses a partir de les pròpies experiències; petites innovacions i canvis que també formen part de la innovació tecnològica. I s'ha de tenir present també el desenvolupament tecnològic generat per agents externs a l'empresa, com són els centres d'investigació, especialment els militars. Aquest és el cas, per exemple, d'internet que neix fruit d'investigacions i aplicacions militars (Castells, 1998: 384-390).

²¹⁵ La literatura sobre globalització és avui molt abundant. Sobre el caràcter polèmic del terme globalització, vegi's Hirst i Thompson (1996), Beck (1998), Rodrik (1998) o Therborn (2001). Vegi's també l'interessant anàlisi de Silver (2005: 22), que, en contrast amb les opinions més usuals, defensa que la globalització és precisament un exercici de sobirania estatal d'aquells països amb capacitat per fer-ho.

sentit genèric de transnacionalització econòmica, de major mobilitat transnacional de bens i serveis, i sobretot de mobilitat financera. Opto per l'expressió transnacional i no global o internacional en la mesura que l'aspecte més significatiu pel que fa a les repercussions sobre l'estat-nació és la mobilitat del capital més enllà de les fronteres nacionals; d'altra banda, el terme transnacional s'ajusta més a la mobilitat del capital, de bens i serveis, que acostuma a donar-se dins de determinades àrees geogràfiques. Entenc, doncs, que globalització econòmica significa major mobilitat del capital, que deixa d'intervenir bàsicament acotat dins del marc de les fronteres nacionals.

Són habituals arguments que consideren que la globalització econòmica i financera, segons algunes explicacions impulsada per les tecnologies de la informació i la comunicació (Voos, 2000: 244), modifica el context i accentua la competició de les economies i de les empreses, també dels estats (Streeck, 1997; Beck, 1998; Castells, 1998; Lafontaine i Müller, 1998; Prieto, 1999; Scharpf, 2000; Bauman, 2001; Hardt i Negri, 2002; Sassen, 2002; Dicken, 2003; Naïr, 2003). La globalització accentua, a més, la competitivitat dels mercats, introduint la incertesa com factor que condiciona l'activitat empresarial. Aquests elements exerceixen impacte sobre el comportament de les empreses, que intervenen així en contextos altament competitius, incerts i que alhora permeten una elevada mobilitat al capital. El poder de les empreses multinacionals els permet recompensar i castigar a determinats centres de treball en la seva estratègia inversora (Martínez Lucio i Weston, 1994: 155). Un exemple clar de mobilitat del capital és la deslocalització d'empreses de països del primer món a països que compten amb salaris inferiors i legislacions més permissives per al capital²¹⁶. No obstant, com manifesta Keller (2001: 22), no és tant la deslocalització, sinó l'amenaça de portar-la a terme per part de les empreses, allò que porta a concessions per part dels treballadors, en rebaixes salarials, flexibilització i altres mesures. Del precedent se'n deriven conseqüències sobre el volum d'ocupació i sobre les condicions d'ocupació²¹⁷,

²¹⁶ Segons notícia del diari El País de 15 de març de 2004, des de l'any 2001 les deslocalitzacions empresarials a Espanya han deixat a més de 10.000 treballadors sense feina; la majoria de les deslocalitzacions s'ha dirigit al Magrib, a Xina o a Europa de l'est. La importància adquirida pels processos de deslocalització empresarial explica que en el sí de la Fundació Europea per a la Millora de les Condicions de Vida i de Treball es creés el *European Restructuring Monitor*, un observatori sobre reestructuracions empresarials, amb una base de dades que recull els casos ocorreguts des de gener de 2002 i les seves conseqüències en l'ocupació. Vegi's a: <http://eurofound.europa.eu/emcc/erm/index.php?template=searchfactsheets>.

²¹⁷ La globalització s'entén que exerceix pressió i erosiona els drets del treball i les seguretats adquirides (Standing, 1997) i amenaça la cooperació i la confiança en les relacions a l'empresa, ja que aquesta no ha de compartir objectius amb els sindicats o associacions empresarials nacionals (Marsden, 1995a: 58).

particularment sobre els salaris²¹⁸; i conseqüències també sobre l'estat, que veu reduïdes les seves capacitats d'intervenció i forçat a limitar la seva despesa pública²¹⁹. Per tant, la globalització transforma el camp d'intervenció dels actors socials de les relacions laborals.

D'altra banda, la globalització econòmica i financera s'acompanya d'una enorme expansió d'empreses multinacionals i d'operacions internacionals de fusió i adquisició d'empreses²²⁰.

La globalització econòmica i financera és assenyalada, així, per una gran part de la literatura especialitzada com la causa principal que posa en qüestió l'estat nacional amb les seves formes tradicionals d'intervenció (Crouch i Streeck, 1997; Ohmae, 1997; Streeck, 1998 i 1999; Scharpf, 2000; Supiot, 2001). En la mesura que les decisions financeres i d'inversions de les empreses passen dels àmbits nacionals a àmbits transnacionals, en resulten afectades les polítiques nacionals i les institucions erigides al llarg del segle XX. Entre aquestes, és a destacar sindicats i organitzacions empresarials, que tenen les seves estratègies i estructures organitzatives adaptades per a les polítiques

Vegi's també Prieto (1999), que recull les formulacions de Rodrik sobre la globalització econòmica en els següents termes: a) la globalització incrementa la inestabilitat laboral i amplia les desigualtats salarials; b) fa extremadament difícil la tasca dels governs de proporcionar seguretat social; c) el comerç internacional crea arbitratge en els mercats de bens, serveis, treball i capital, i sobre les normes i institucions socials.

²¹⁸ Per exemple, Mishel (1995: 546-547) explica que la reducció de salaris als Estats Units en la dècada del 80 es deu, en una tercera part, als efectes de la globalització econòmica (les altres parts que hi influeixen són, per a l'autor, l'expansió del sector serveis, la desafiliació sindical i la caiguda de la cobertura de la negociació col·lectiva). Vegi's també les estimacions realitzades per Wood (1995), sobre la pèrdua de llocs de treball no qualificats al Regne Unit. Així mateix, el llibre blanc o informe Delors (Comissió Europea, 1993) planteja una estratègia europea centrada en part en evitar els efectes de la competència internacional sobre el treball menys qualificat.

²¹⁹ Aquesta és la principal tesi de Streeck (1992a i 1997), per a qui es produeix un desfàs entre un capital mòbil i els àmbits de la política i d'intervenció dels sindicats, que resten ancorats en els estats-nació; en aquest sentit, s'entén que governs i treballadors responguin al nou règim competitiu oferint divers tipus d'incentius al capital a fi que no emigri. En un sentit similar es manifesta Sharpf (2002), per a qui degut al fet que la globalització econòmica reverteix en major llibertat de desplaçament dels propietaris nacionals de capital, és d'esperar una 'competència regulativa' per motius econòmics entre governs nacionals i sindicats; això el porta a concloure que a Europa es redueix la capacitat política d'intervenció. Per a Grote i Schmitter (1999), la globalització econòmica, junt amb les tecnologies microelectròniques, generen una dispersió d'interessos que, en els anys 80, ha minat al corporativisme tradicional. En contrast, aquestes mateixes forces impulsen, en els anys 90, un nou corporativisme sobretot de la mà dels sindicats, interessats en reduir les amenaces que els comporta la internacionalització de les economies. Vegi's també, Supiot (2001: 168-170) per a les relacions entre globalització i estat.

²²⁰ A UNCTAD (2002) es destaca que el nombre d'empreses multinacionals ha passat d'unes 7.000 l'any 1970 a unes 65.000 l'any 2001, amb prop de 850.000 empreses filials i 54 milions de treballadors ocupats. S'estima que aproximadament un terç del comerç mundial correspon a operacions internes d'empreses multinacionals, i que més del 10% del PIB mundial correspon a aquestes empreses. I una sola empresa com Exxon és comparable amb termes de valor afegit (no de vendes, que és molt superior) amb les economies de Xile o Pakistan, o el doble de les de Vietnam o Marroc.

nacionals, als mercats de treball nacionals (Mahnkopf i Alvater, 1995: 107-108). Però és més, com apunta Streeck per al cas europeu,

'As economic integration became identical with liberalization, it became ipso facto compatible with national sovereignty, reducing institutions of integrated Europe to the role of a supranational liberalization engine: while extricating the European economy from national control by turning it into an international economy, they at the same time extricate it from political control generally as the international economy that they construct has no integrates state confronting it' (1998: 5; en cursiva a l'original).

És en aquest sentit que Waddington i Hoffman (2000: 27 i ss.) situen no només en la transnacionalització econòmica, sinó en la seva confluència amb les polítiques liberals, a més dels canvis en els processos productius, l'explicació central de la pèrdua d'afiliació dels sindicats, en allò que resulta afectada la capacitat d'intervenció d'aquestes organitzacions.

En contrast amb algunes de les tesis precedents, per a altres autors, com Lange i Scruggs (1999) la globalització no té uns efectes tan directes com s'acostuma a pressuposar sobre les relacions laborals. Així, les dades no permeten afirmar que la globalització afebleixi als sindicats i redueixi l'afiliació; això es dona només allà on les institucions del mercat de treball són dèbils. Altres autors, entre els quals Hirst i Thompson (1996: 1-16)²²¹, qüestionen el consens pel qual es considera que els mercats globals són forces incontrolables²²², per la qual cosa l'única possibilitat que resta, tant a un individu, a una empresa o a un país, és ser competitiu; no obstant, l'economia mai ha estat, afirmen els mateixos autors, un sistema governat per les seves pròpies lleis. L'economia internacional no és més que el producte de complexes interaccions entre relacions econòmiques i polítiques, resultat de les lluites entre grans poders.

Altres autors destaquen que la terciarització de les societats²²³, procés pel qual es redueix, en termes relatius i/o absoluts, l'ocupació industrial i es dona un augment significatiu de l'ocupada en activitats de serveis, comporta canvis també substantius en les relacions laborals. Per la seva naturalesa, els serveis impliquen estructures empresarials molt variades, amb activitats més disperses territorialment o més pròximes

²²¹ En un sentit similar es manifesten, entre bastants altres autors, Beck (2000) o Bauman (2001).

²²² La presumpció que la globalització marca una de les grans diferències amb temps precedents està a la base de les formulacions sobre la tercera via i la nova socialdemocràcia, de Giddens (1999).

²²³ Les primeres anàlisis significatives sobre la terciarització de les societats i el seu significat per al treball, venen de la mà de Touraine (1973) i de Bell (1976).

geogràficament i en el temps als usuaris o clients que la tradicional empresa fordista industrial; i amb tipus d'ocupació, requeriments professionals, laborals i actitudinals, i formes de treball més variats i variables, menys estandarditzables. Lash i Urry (1987) argumenten que l'augment dels serveis porta a una creixent heterogeneïtat entre els treballadors, erosionant així el sistema tradicional de relacions laborals. Alguns autors associen l'activitat al sector serveis amb un treball més qualificat i professionalitzat²²⁴; però també es constata en alguns serveis la implantació de formes de treball més tradicionals, de tipus taylorista o pretaylorista (Ritzer, 1996; Sennett, 2000; Bosch, 2003a)²²⁵; o bé un treball poc qualificat, pròxim o immers en la precarietat (Miguélez *et al.*, 1988), la qual cosa porta a parlar de polarització ocupacional i en les qualificacions (Lope, 1994; Grup d'Estudis Sociològics..., 2000), o bé de guanyadors i perdedors (Kern i Schuman, 1988). D'altra banda, una relació més directa amb el destinatari del servei, en contrast amb la indústria, porta a uns horaris laborals que poden ser més variats, atípics i discontinus, i a la importància adjudicada a requeriments actitudinals, com la simpatia, afecte²²⁶, control de les emocions, capacitat comunicativa, motivació, presència física²²⁷, etc. (entre altres autors, Lope, 1994; Baethge i Oberbeck, 1995; Tomás Carpi i Torrejón, 2001; Lehndorff, 2002).

En definitiva, els canvis que es deriven de l'expansió de les activitats dels serveis i de les seves formes productives i de treball afectarien a la naturalesa dels actors socials,

²²⁴ En els darrers anys han proliferat les referències a la nova economia o economia del coneixement. La mateixa Comissió Europea se n'ha fet ressò i ho ha incorporat entre els seus objectius estratègics (Comisión Europea, 2000). Castells (1995) i Carnoy (2001) fan referència al coneixement com un dels components principals que caracteritzen al treball en el nou context de producció de serveis. Altres autors que plantegen una estreta relació positiva entre serveis i requeriments professionals, són Regini (1988) i Offe (1992). Per la seva banda, Baethge i Oberbeck (1995), analitzant el treball en oficines de serveis bancaris i assegurances, observen que augmenta la importància de les atribucions i capacitats laborals (coneixements formals) i es redueix el pes dels coneixements adquirits amb l'experiència; destaquen alhora dues línies dels efectes de les tecnologies en el treball d'oficina: la requalificació i la desqualificació, la qual cosa es deriva d'una creixent separació entre feines administratives i comercials, i de l'actualització de qualificacions professionals i enfortiment de les habilitats comunicatives.

²²⁵ Ritzer utilitza l'empresa McDonald's com exemple que li permet mostrar com els processos de racionalització s'estenen en el camp dels serveis i introdueixen formes organitzatives empresarials molt pròximes al taylorisme o al fordisme. Sennett, per la seva banda, explica l'anècdota d'un form de pa de Boston que en integrar-se en un grup empresarial, substitueix els fornars d'ofici per treballadors 'tayloritzats'. En un sentit similar, a Proyecto Sunreg (1998) es mostra un exemple d'introducció d'un sistema racionalitzat taylorista en una activitat de serveis com és el centre d'informació al ciutadà de l'Ajuntament de Barcelona.

²²⁶ Com ja he comentat en nota 121, l'afecte és una de les qualitats que poden ser requerides en els treballs de cura a persones, àmbit de gran expansió en els darrers anys.

²²⁷ Per exemple, alguns empresaris opten per motius d'imatge no contractar a treballadors d'edat avançada, de determinat origen ètnic o amb determinat físic per a llocs de treball amb contacte directa amb el públic.

amb major presència de la petita empresa, de treballadors professionals i altament qualificats, però altres en activitats poc qualificades i contractes flexibles, canvis que en el seu conjunt minen l'entorn col·lectiu en el que tradicionalment s'han basat els sindicats i les relacions laborals tradicionals (Bacon i Storey, 1996). En aquesta línia, Dolvik i Waddington (2002), Visser (2002) o Jacobi (2003) consideren que la causa principal de la menor afiliació sindical en els anys 80 i 90 és l'expansió del sector serveis i dels treballadors de coll blanc. Per a aquests autors, la terciarització afecta als sindicats, que tenen els reptes d'adquirir afiliació en aquests àmbits, organitzar una representació d'interessos més variada i adoptar estructures articulades que els permeti contrarestar la major descentralització d'activitats amb concentració del poder empresarial. No obstant, de forma interessant i contrastant amb moltes de les anàlisis més habituals al respecte, Bosch (2003a: 200) destaca que són precisament les empreses tayloristes, més que les posttayloristes, les que més pressió exerceixen en renunciar als convenis col·lectius, a Alemanya.

Els canvis en els mercats de productes és l'argument al qual recorren Kochan *et al.* (1993) per explicar l'origen dels canvis en els models tradicionals de relacions laborals. Aquests autors consideren que els canvis en els mercats de productes (que concreten en una creixent competència²²⁸) porten a les empreses a redirigir les seves estratègies competitives, amb diversos efectes sobre els mercats de treball²²⁹ i les relacions laborals. La major sensibilitat de les empreses als preus fa que la pau social deixi de ser una prioritat per a aquestes, essent més decisiu el control sobre els llocs de treball, l'agilització de les normes laborals i la promoció de la productivitat (Kochan *et al.*, 1993: 104 i ss.). La mateixa competència i les demandes dels consumidors impulsen les empreses a trencar amb els sistemes de producció estandarditzada (Piore i Sabel, 1990) i a orientar-se a produccions més especialitzades, més personalitzades i amb capacitat de resposta ràpida als canvis en els mercats.

²²⁸ L'adaptació de les empreses al nou context de competència és, també, per a Locke *et al.* (1995) la causa que explica els canvis en les relacions laborals i les seves tendències a la descentralització.

²²⁹ Convé tenir molt present que les relacions entre mercat de producte i mercat de treball són sempre complexes. El fet que indústries com la del automòbil no s'hagin desplaçat de països com Espanya a altres com Marroc és indicatiu de com el mercat de treball condiona el mercat de producte. Un cas contrari el proporciona la indústria de la construcció: mentre a Espanya el producte està comparativament poc regulat i així permet que la indústria sigui una via fàcil d'entrada al mercat de treball per a immigrants, la major regulació d'aquest producte a Alemanya fa que el seu mercat de treball també ho sigui (Bosch, 2003b).

En una línia similar a les precedents es manifesta també la literatura empresarial de gestió de recursos humans, per a la qual les empreses es veuen impel·lides a adoptar models organitzatius, estratègies i gestió de la mà d'obra d'acord amb els requeriments que es deriven dels canvis en els mercats de productes. Des d'aquestes perspectives s'afegeix que els canvis en els mercats de productes s'acompanyen amb creixents exigències dels consumidors pel que es refereix a productes i serveis de qualitat i personalitzats, la qual cosa accentua les obligacions de canvis en les empreses.

Si bé no es pot negar l'existència dels canvis en els sentits més amunt apuntats, no queda sempre tan evident l'abast dels mateixos. Això és, i per dir-ho resumidament, no és palès fins a quin punt la producció personalitzada substitueix a l'estandarditzada. Tampoc és evident que els canvis en els mercats de productes s'hagin de contemplar com imposicions externes als actors en les seves estratègies. Com succeeix amb les tecnologies de la informació i la comunicació, i amb la globalització econòmica i financera, parteixo de considerar que aquests elements, primer són resultat de lluites entre actors i, en segon terme, obren possibilitats d'intervenció, però no les determinen. Marglin (1973) així ho planteja en el seu conegut assaig en el que analitza la divisió del treball a l'empresa capitalista i la introducció de la màquina de vapor. I des d'una altra perspectiva, North (1984) analitza com els grans canvis seculars no han estat resultat només de canvis en els preus relatius, com emfatitzen els autors neoclàssics, sinó també per l'evolució de les propostes ideològiques d'individus i grups socials. Així, s'explica la revolució industrial com resultat de canvis organitzatius dirigits a millorar el control sobre els treballadors. Amb aquests, la introducció de la disciplina a les fàbriques va haver de ser complementada amb inversions legitimadores de les noves formes organitzatives.

Un darrer grup d'autors es refereix als canvis o transformacions soferts pels propis actors socials. Així, l'extensió de la petita empresa altera directament les característiques i els comportaments dels empresaris i de les organitzacions empresarials, afectant a les relacions socials a les empreses. Les relacions entre empresari i treballador en aquests casos esdevenen més directes, autoritàries en alguns casos, paternalistes en altres, fent-se més extensiu el recurs a formes poc normades d'ocupació, amb conseqüències en debilitament de l'acció col·lectiva en el seu conjunt

(Miguélez i López, 1989; Blanco i Otaegui, 1991; Koniordos, 2001; Scase, 2003; Edwards i Ram, 2006; Cruz Villalón, 2006).

Aquest seria el cas, per exemple, dels districtes industrials i altres àrees amb elevada concentració de petites empreses, en les que la informalitat de les relacions porta a un augment de les relacions individuals i de la precarització de condicions d'ocupació; en definitiva, a noves formes d'explotació (Jódar *et al.*, 1991 i 1994; Sengenberger i Pyke, 1993; Amin, 1994; Martinelli i Schoenberger, 1994; Bilbao, 1998; Cano, 1998; Ybarra, 1998; Ybarra *et al.*, 2002). No obstant, hi ha una altra visió de les petites empreses i dels districtes industrials, sobretot provenint d'Itàlia, que ha tingut una gran influència en àmbits acadèmics i polítics. Segons aquesta perspectiva, les àrees de petites empreses són espais d'integració, de cooperació entre treballadors i entre aquests i empresaris, en harmonia amb la comunitat local; en aquestes empreses augmenta l'autonomia en el treball i, en general, les relacions de baixa confiança són substituïdes per relacions d'alta confiança²³⁰ (Trigilia, 1987 i 1989; Perulli, 1989; Piore i Sabel, 1990; Piore, 1992; Capecchi, 1992; Garofoli, 1994).

Un tractament diferenciat mereixen altres explicacions usuals: les que recorren a explicar els canvis en els models tradicionals de relacions laborals en base a la important incorporació de la dona en els mercats de treball i les que es centren en la participació dels joves en el treball remunerat.

Pel que fa al primer aspecte, la major participació de la dona en els mercats de treball, s'ha de precisar que es tracta d'una incorporació que no és nova però que adquireix dimensions diferents. Aquesta incorporació introdueix noves desigualtats en els mercats de treball, alhora que les dones són portadores d'expectatives, valors i actituds davant del treball que contrasten amb els dominants entre el treballador home tradicional de la

²³⁰ Fox distingeix entre organitzacions d'alta i de baixa confiança (tret de Jódar, 2000). Les relacions de baixa confiança són identificables amb una elevada divisió del treball, amb funcions minuciosament regulades i un control estricte, com és el cas de l'organització taylorista o burocràtica. Contràriament, un disseny de llocs de treball amb funcions àmplies i marges d'autonomia és associable amb relacions d'alta confiança. Aquestes definicions no necessàriament s'ajusten a les nocions de sanció positiva o negativa, si bé en les relacions d'alta confiança és de preveure major presència de motivació, mentre en les de baixa confiança hi serà més present la disciplina. Tampoc necessàriament s'ajusten als models de gestió propis de l'organització taylorista o de la gestió de recursos humans, encara que fàcilment s'assimila el primer amb les relacions de baixa confiança i es pot associar el segon, segurament més dubtosament, amb les relacions d'alta confiança.

indústria. Una i altra cosa signifiquen canvis també en les formes de concebre les relacions socials a l'empresa. D'entrada, ja que com manifesten Torns i Carrasquer:

'La pauta típica de presencia femenina en el mercado de trabajo y en el empleo se puede resumir en las siguientes tres palabras-clave: ausencia, subordinación y segregación. Ausencia en relación a los parámetros de participación masculina en la actividad productiva, subordinación derivada del cuidado del hogar y de la familia y segregación por la concentración femenina en determinados tipos de actividades (segregación ocupacional horizontal) y en los niveles inferiores de la jerarquía ocupacional (segregación vertical)' (1999: 255).

I a més, ja que, atenent a Gómez Bueno (2001), la major participació de la dona en activitats productives augmenta el poder de negociació de les dones, amenaçant la legitimitat del domini dels homes com principals proveïdors materials de la família. S'enfronta també al llenguatge tradicional, principal simbolitzador social del patriarcat, com, per exemple, quan es defineix al treball femení en el mercat de treball com ajuda, o al masculí en el domèstic també com ajuda. Com mostra Willis (1988), el patriarcat, amb els valors que s'hi associen, és un dels eixos de les societats capitalistes en la preparació de la força de treball i en la reproducció de l'ordre social, ja que contribueix a subministrar les condicions humanes i culturals que permeten que rols subordinats siguin assumits lliurement.

Així, donat el fort domini del model *male breadwinner* de divisió de gènere del treball²³¹, la dona tendeix a incorporar-se amb vincles dèbils en el mercat de treball, en ocupacions i activitats que li permetin la doble jornada i doble presència²³²; això és, compartir el treball productiu amb el domèstic i reproductiu. D'aquí la gran presència de dones en el treball informal, de dones amb contractes a temps parcial i amb trajectòries laborals interrompudes, aspectes, tots ells que alteren elements bàsics dels models dominants en anys precedents, sobre els quals s'han basat les relacions laborals tradicionals, que he tractat en l'apartat 2.3.

²³¹ Sobre el model *male breadwinner*, vegeu's, entre altres, Borderías *et al.* (1994), Maruani *et al.* (2000), Wagner (2002) i Carrasco *et al.* (2003). Torns *et al.* (2004: 132-135), a partir d'un estudi basat en grups de discussió de varis col·lectius de població de Catalunya, ressalten com en dates actuals l'imaginari col·lectiu segueix recolzant en gran mesura el contracte entre gèneres que respon a aquests model.

²³² Recullo la important distinció entre aquests dos conceptes. D'acord amb Carrasco *et al.* (2003: 246), la doble presència implica addicionalment a la doble jornada, l'organització i planificació del treball domèstic.

Els joves també centren l'atenció en alguns estudis sobre relacions laborals, estudis que destaquen els canvis en les trajectòries d'inserció laboral (Casal, 1999²³³; Garrido, 1999) i nous valors i actituds que els joves aporten a les relacions d'ocupació i relacions socials a l'empresa (Heize *et al.*, 1992). Els importants canvis pel que fa a l'escolarització contribueixen al fet que els joves s'incorporin més tard als mercats de treball i ho facin amb nivells formatius molt més elevats, comparat amb els seus predecessors (vegi's, referit a Espanya, Prieto, 1994; Requena i Bernardi, 2005). No aliè a aquests canvis és el fet que els joves entrin en el mercat de treball amb expectatives laborals i professionals més exigents que els seus progenitors, qüestió que contrasta amb les característiques d'elevada precarietat del mercat en què s'insereixen (Cachón i Lefresne, 1999; Santos Ortega, 1999; Serrano, 1999; Serrano *et al.*, 2001).

D'altra banda, també s'acostuma a identificar els joves amb valors pels quals s'assigna una menor centralitat al treball productiu (Goldthorpe *et al.*, 1968; Inglehart, 1991; Offe, 1992; Gorz, 1997; Collom, 2003), la qual cosa suposa unes expectatives vitals menys dipositades en l'activitat laboral. Albaigés *et al.* (2003) ofereixen una interessant anàlisi del discurs juvenil, mostrant com aquests acaben normalitzant l'anormalitat de la precarietat i, d'aquesta manera, adopten una actitud instrumental i contingent del treball, que esdevé mitjà que proporciona els ingressos que permeten al jove accedir als espais d'oci i de consum que li proporcionen la identificació que el treball els hi nega. Hi ha contrast entre aquells estudis que consideren que els joves aporten valors més instrumentals al treball (Pérez Díaz, 1993), davant d'altres pels quals els joves, amb més estudis que els seus progenitors, aprecien més la vessant professional i creativa de les activitats laborals (Heinze *et al.*, 1992). No obstant, els dos plantejaments no necessàriament s'han d'entendre contradictoris ja que professionalitat i instrumentalitat són dos vectors que poden presentar-se simultàniament, tot i que potser de forma conflictiva, en les preferències de les persones.

²³³ Casal (1999) analitza els canvis en les trajectòries d'inserció laboral dels joves, i manté que hi ha hagut una ruptura respecte dels models de transició tradicionals; avui els joves tendeixen més a construir la transició a la vida adulta sota les modalitats que anomena d'aproximació successiva, que considera és la trajectòria dominant; les trajectòries en precarietat, que porten a resultats escassament positius, amb situacions d'atur, rotació laboral i subocupació; i les trajectòries de bloqueig o en desestructuració, que mostren situacions de bloqueig en la transició professional, amb tendència al victimisme i a l'acomodació o a l'agressivitat social i a la subcultura marginal. En un sentit similar, vegi's Casal *et al.* (2006a i 2006b).

D'aquí que alguns estudis apreciïn una menor propensió dels joves a l'acció col·lectiva a l'empresa, en definitiva, un menor acostament al sindicalisme²³⁴. No obstant aquestes apreciacions, estudis realitzats per autors, com Freeman i Pelletiert (1990) o Waddington i Kerr (2002), suggereixen que l'opinió dels joves cap el sindicalisme no difereix substancialment de la dels més adults, i expliquen la menor propensió a l'acció col·lectiva i a l'afiliació als sindicats pel tipus de contractes, temporals i a través d'empreses de treball temporal, als quals estan subjectes molt majoritàriament els joves; en definitiva, per la seva situació de mercat més dèbil, que fa més arriscada i difícil l'adquisició d'un compromís amb l'organització. Gomez *et al.* (2002 i 2004) referint-se a Canadà, observen que els joves mostren una actitud més favorable als sindicats que els adults, i si mostren una propensió afiliativa menor es deu al fet que estan ocupats en activitats amb menys afiliació (en petites empreses i empreses de serveis) i amb vincles al treball més incerts i dèbils, i pel tipus de contracte de què disposen²³⁵. Per la seva banda, Waddington i Kerr (2002) i Haynes *et al.* (2005) arriben a uns resultats similars, en referència a Gran Bretanya i a Nova Zelanda, respectivament: els joves acostumen a estar en centres de treball sense presència sindical, allà on és més difícil la participació en l'organització sindical.

En definitiva, les principals explicacions a l'ús fins ara comentades aporten elements, en alguns casos molt importants, de comprensió de canvis dels contextos en els que s'esdevenen les interaccions entre els actors socials de les relacions laborals. Però considero que es tracta d'explicacions parcials, que contribueixen a la comprensió dels canvis, però de forma insuficient. D'altra banda, i aquest és un aspecte important, sovint en aquestes explicacions, tret de les que fan referència a la incorporació de les dones, joves als mercats de treball, els canvis són contemplats com els resultats de dinàmiques anònimes o com caixes negres; és a dir, els canvis s'expliquen com factors externs que repercuteixen però no es deriven de l'acció humana, que en aquest sentit hi és absent.

²³⁴ Aquest argument aniria en línia amb el de Putnam (2000), de pèrdua de capital social a Estats Units, relacionat també en els canvis en els centres de treball, canvis que impulsen unes relacions contractuals més contingents, amb menors oportunitats de compartir valors des dels quals generar confiança. Visser (1994a), d'altra part, atribueix el declivi afiliatiu dels sindicats al distanciament dels joves de les formes tradicionals d'organització i de mobilització a l'empresa. Vegi's, també, Ebbinghaus (2002). Pel que fa a Espanya, vegi's Rodríguez (1996) i Simón (2003); i referit a Catalunya, Rebollo *et al.* (1993) i Alós *et al.* (2000).

²³⁵ Així, a finals de l'any 2005, a Catalunya el 62,3% dels joves fins a 24 anys disposa de contracte temporal, segons les dades de l'Enquesta de Població Activa (vegi's taula annex A.2.5). Per a dades sobre l'evolució de la contractació temporal, també juvenil, als 25 països de la UE, vegi's European Commission... (2006: 136 i 146).

Tampoc, en general, es contempen com efectes emergents resultat de la intervenció humana (Boudon, 1997), sinó simplement productes d'una evolució natural de les societats. Es tracta de visions que s'acostumen a acompanyar d'explicacions que sovint recorden la teoria de la modernització de Rostow (Finkel, 1994: 47-48). És així que considero que són explicacions insuficients en el coneixement de quines són les principals forces decisòries que estan darrera dels canvis o transformacions dels models tradicionals de relacions laborals. Aquest és l'aspecte que comento a continuació.

2.8 El declivi dels models de relacions laborals tradicionals: interpretació proposada

Sense descartar, en absolut, el valor interpretatiu d'algunes de les explicacions precedents, en aquest apartat abordaré una explicació menys present en els discursos més usuals i en els estudis acadèmics: la crisi dels models tradicionals de relacions laborals s'explica bàsicament des del **conflicte entre empresariat i treballadors (i sindicat)**²³⁶. Els models tradicionals de relacions laborals han donat peu a unes institucions en relacions laborals (models d'empresa, norma social d'ocupació, formes de treball, negociació col·lectiva, drets del treball, organització dels treballadors, formes d'intervenció de l'estat,...) que, en el transcurs dels anys, i en la dècada del 60 molt en especial, han reforçat el poder²³⁷ dels treballadors davant dels empresaris. Streeck (1987: 291) explica el desenvolupament de les relacions laborals de postguerra com un procés de limitació gradual de les relacions contractuals de mercat per un espai creixent de drets i d'estatus per als treballadors, de protecció de l'ocupació i de representació col·lectiva davant de l'empresari. Com he exposat, els models tradicionals de relacions laborals es basen en una estricta distinció entre tres grans àmbits de regulació: el de la decisió unilateral de l'empresari, el de la decisió de l'estat i el de la regulació conjunta. A aquest darrer àmbit, la regulació conjunta, en els models tradicionals de relacions

²³⁶ Val a dir que no es tracta d'una interpretació original, sinó, insisteixo, menys usual. En un sentit similar al aquí exposat es manifesten, entre altres, autors com Streeck (1987), Rojot i Tergeist (1995), Traxler (2003a: 146-147), Miguélez (2004) o Silver (2005). Recio (1987), per la seva banda i referint-se a la crisi del moviment obrer, va més enllà i considera que la causa principal recau en l'adopció per part dels capitalistes i dels seus representants polítics de noves pautes laborals davant les quals els treballadors han estat incapaços d'imposar alternatives. Altres autors, com Hyman, entenen les relacions laborals en termes de conflicte entre empresariat i treballadors, però entenc no analitzen sota aquests paràmetres les causes de les transformacions en curs.

²³⁷ Per al significat de poder, vegi's nota 243 en aquest capítol.

laborals es reserva fonamentalment l'espai de negociació sobre variacions salarials i sobre variacions en la durada del temps de treball, a més d'algunes incursions en aspectes bàsics de les condicions d'ocupació relacionades amb l'accidentalitat i la higiene en el treball. La gran proximitat entre treballadors, que ve afavorida per la concentració espacial en fàbriques i barriades, i per les similituds quant a condicions d'ocupació de nuclis importants dels mateixos, i les legislacions, que garanteixen drets a la representació col·lectiva en els centres de treball, són elements que permeten un desenvolupament de l'organització i l'acció col·lectives. Contribueixen també en un mateix sentit els propis resultats obtinguts de la mobilització, en termes de millora de les condicions d'ocupació (en salaris, horaris, higiene,...), però també en la creació d'identitats²³⁸, que s'enforteixen en oposició i/o amb reconeixement de l'empresari, com també amb un reconeixement social més enllà de l'empresa. Reconeixement que, com he exposat en l'apartat 2.2, obre camí i alimenta l'espai de la negociació col·lectiva.

Kalecki deia que els capitalistes no acceptarien situacions de plena ocupació ja que els suposava una amenaça al seu poder (Recio, 1997: 152-154). La seva argumentació es pot traspassar perfectament a l'estudi de les relacions laborals: els capitalistes acaben per no acceptar uns models de relacions laborals quan aquests amenacen les seves posicions de poder; és a dir, quan aquests models de relacions laborals redueixen o es creu amenacen de forma significativa uns espais prèviament consolidats de discrecionalitat empresarial.

Les relacions laborals fan referència a les relacions socials que s'estableixen entre empresaris i treballadors, i també amb l'estat en la mesura que aquest darrer intervé en aquestes relacions. Des d'aquest conjunt de relacions s'estableixen normes, formals i informals, que regeixen l'ocupació a l'empresa en les societats capitalistes. Les relacions entre empresaris i treballadors són, per la seva pròpia naturalesa, conflictives i ambivalents (Edwards, 1990 i 2003c; Edwards i Collinson, 2002). L'empresa necessita als treballadors, la seva dedicació, motivació, compliment i esforç en la prestació de treball; però la mà d'obra alhora suposa per a l'empresari un cost. Mà d'obra que, i aquest és un aspecte transcendental en les relacions laborals, no és ni una màquina ni un

²³⁸ Pizzorno (1989) analitza el paper essencial de la identitat per explicar l'acció col·lectiva.

automat, ja que pot prendre decisions conforme a la seva voluntat, decisions que no necessàriament han de respondre a les expectatives empresarials. Al seu torn, com explica Hyman (1981), el treballador necessita a l'empresa, que li proporciona ingressos necessaris per a la subsistència, al mateix temps que la relació contractual li exigeix esforços, obediència, disciplina, quan no riscos per a la pròpia salut.

La naturalesa d'aquestes relacions, en un context d'activitat econòmica empresarial que fa impossible de definir anticipadament el conjunt de necessitats quant a prestacions de treball i les seves condicions d'execució, i la desigualtat de recursos de què disposen les dues parts, expliquen l'asimetria del contracte de treball (Hyman, 1981: 35)²³⁹. D'aquí que un dels trets fonamentals del contracte de treball és que acostuma a definir amb detallada precisió les obligacions de l'empresari, mentre les del treballador es deixen obertes o indeterminades²⁴⁰. I d'aquí que, com explica Flanders (1970: 88), un cop signat un contracte, s'inicia un altre tipus de relació entre treballador i empresari, unes relacions complexes de poder, polítiques, no estrictament econòmiques²⁴¹. Estudis més recents sobre relacions laborals destaquen, a més, la importància del contracte de treball (durada, horaris, funcions laborals, etc.) en els comportaments de les persones i en les actituds i expectatives d'aquestes de cara a l'acció col·lectiva i a les relacions laborals (Miguélez i Prieto, 1999).

²³⁹ Hyman (1981), des d'una perspectiva marxista, analitza i situa l'asimetria de poder entre empresari i treballador en la base i constitució dels sistemes de relacions laborals.

²⁴⁰ És bastant nombrosa la literatura que analitza precisament aquestes característiques del contracte de treball, juntament amb la seva naturalesa i les desigualtats que l'impregnen. Edwards (1990: 18) recull de Baldamus que és impossible que un contracte de treball especifiqui la quantitat i classe de treball que el treballador ha de fer en tot moment; cap empresari pot preveure totes les eventualitats ni descriure exactament allò que s'haurà de fer. Vegi's una detallada explicació al respecte a Recio (1988). D'altra part, Marsden (1999) analitza els sistemes d'ocupació a partir de la naturalesa del contracte de treball: la impossibilitat per part de l'empresari d'anticipar les tasques concretes que el treballador contractat haurà de realitzar porta a definir sistemes d'ocupació sobre la base de regles que confereixen a les empreses marges d'utilització flexible de la mà d'obra, i als treballadors una subjecció limitada a seguir les instruccions de la direcció.

²⁴¹ En tant el contracte de treball no assegura un comportament per part del treballador, l'empresa tendeix a introduir procediments de control i de disciplinació, al mateix temps que requereix, en graus diversos, el consentiment i la motivació del treballador. Solow recull els termes de 'bastó', com és l'amenaça d'acomiadament, i 'pastanaga', com per exemple, pagar per sobre del salari de mercat, termes que li serveixen per explicar les teories del salari d'eficiència (1992: 48-49). Bastó i pastanaga expressen orientacions alternatives, que com explica el mateix Solow, també tenen a veure amb factors externs a la pròpia empresa, com la situació del mercat de treball o les normes socials sobre allò que es considera just o injust, degradant i inacceptable. Al mateix temps, disciplina i motivació no són sempre discernibles des de la perspectiva de l'actuació empresarial. Així, els incentius salarials poden ser alhora bastó i pastanaga, factors de disciplinació al mateix temps que de motivació. Sanció positiva i sanció negativa, en definitiva, acostumen a ser les dues cares d'una mateixa moneda.

Situats en aquest context, convé introduir el poder en les relacions socials a l'empresa²⁴². Sainsaulieu (1997: 135) mostra com allò que anomena sistema social de relacions de treball s'ha d'entendre com un equilibri de pressions i estratègies, individuals i col·lectives, basades en zones de poder dins de les incerteses de l'estructura tècnica, econòmica i organitzacional de l'empresa. Entén per poder la possibilitat de determinar, orientar o dirigir la conducta d'altres, d'aquells amb els que hom es relaciona (1997: 128). El poder és, en conseqüència, per naturalesa relacional i relatiu²⁴³. Relacional ja que té a veure amb la relació de recursos disponibles per cadascuna de les parts en interrelació, essent els recursos tots aquells elements que proporcionen capacitat d'influència, ja tinguin origen dins de l'empresa, com fora

²⁴² Hyman (1981) ressalta que un tret distintiu de les relacions laborals és precisament la incessant lluita pel poder.

²⁴³ El poder és un concepte molt debatut en ciències socials, amb definicions diferents atenent a les perspectives d'anàlisi. Una de les nocions més assumides és la tradicional de Dahl (1957: 202-203). Aquest autor, des d'una perspectiva de l'elecció racional i *behaviourista*, aporta una definició de poder molt utilitzada en la teoria dels jocs: poder és la capacitat d'aconseguir en una interrelació que una altra persona faci allò que d'una altra manera no faria; o bé, A té poder sobre B en la mesura que pot aconseguir que B faci alguna cosa que d'altra forma no faria. Seguint també la perspectiva de l'acció racional, Chamberlain defineix poder de negociació en l'àmbit laboral, entre empresaris i treballadors, en els següents termes: si el cost per a B d'estar en desacord amb A és superior al cost d'estar-hi d'acord, mentre el cost per a A d'estar en desacord amb B és inferior al cost d'estar-hi d'acord, en aquest cas el poder de negociació de A serà superior al de B. Ambdues interpretacions limiten poder a allò que reflecteixen decisions concretes. D'aquí l'interès de recordar, Weber que defineix poder, i el contraposa a dominació i a disciplina, en els següents termes:

‘Poder significa la probabilidad de imponer la propia voluntad, dentro de una relación social, aún contra toda resistencia y cualquiera que sea el fundamento de esa probabilidad’.

‘Por dominación debe entenderse la probabilidad de encontrar obediencia a un mandato de determinado contenido entre personas dadas’,

‘por disciplina debe entenderse la probabilidad de encontrar obediencia para un mandato por parte de un conjunto de personas que, en virtud de actitudes arraigadas, sea pronta, simple y automática’ (1993: 43).

La precedent definició de poder admet la interpretació de Foucault (1986) del poder exercit a través del llenguatge (McCabe, 2000: 935). En aquest sentit, Kirkbride (1994: 134) considera que el poder resideix també en l'habilitat d'imposar les pròpies definicions de la situació o significats, amb la qual cosa porta a contemplar el procés de comunicació com un component important del poder. El discurs, en definitiva, és un mitjà en el qual tenen lloc les interpretacions i s'expressen i porten a terme i es coneixen les decisions estratègiques (Hendry, 2000: 957). Relacionat amb el precedent, convé ressaltar la distinció entre poder i legitimitat social, entenen per legitimitat, com fa Weber (1993), la necessitat de justificació social que acompanyen a les estructures de poder; és a dir, la necessitat de reconeixement social, en el qual el discurs n'és un element destacat. La legitimitat és font, doncs, d'autoritat, això és, de poder utilitzat legitimament (Mills, 1992; Giddens, 2001: 434). Però legitimitat i poder poden aparèixer també dissociats. Per exemple, el sindicat pot tenir poder per signar un acord, però no la legitimitat social; o a l'inrevés, el sindicat pot tenir el reconeixement dels treballadors, però no el poder de representar-los signant l'acord en qüestió (dec aquest exemple a Robin White). D'altra banda, i aquest és un aspecte important, la visió de poder entès com poder sobre altres presenta limitacions. Com recorda Edwards (2006), en relacions laborals és fonamental la distinció entre ‘poder sobre’ i ‘poder per a’ (vegi's també Edwards, 1990: 14, o Lukes, 2005), essent un exemple d'aquest darrer la capacitat d'un empresari d'optar per una tecnologia o una altra, per un disseny organitzatiu del treball o un altre. Finalment, per a la relació entre poder, conflicte i resistència, vegi's Thompson i McHugh (2002: 117-131).

d'ella²⁴⁴. En l'àmbit del treball i pel que fa als treballadors, Silver (2005: 26-27) recull d'Erik Olin Wright una distinció sobre poder de negociació, avui particularment interessant en l'anàlisi del treball:

- Poder de negociació associatiu és aquell que es desprèn de la formació d'una organització col·lectiva;
- Poder de negociació en el mercat de treball es deriva dels desajustos entre oferta i demanda a causa de la possessió d'habilitats escasses, per baix atur o per capacitat de recórrer a fons d'ingressos alternatives; i
- Poder de negociació en el lloc de treball resulta de la posició estratègica d'un treballador o grup de treballadors en una activitat laboral concreta.

Aquest darrer seria el cas de petits grups de treballadors, amb qualificacions transferibles, com els professionals reconeguts o alguns oficis, que la situació favorable de mercat els dóna un fort poder de negociació (Marsden, 1995b: 50). Es tracta d'una distinció de poder a la que em referiré de nou en el capítol 3. Visser (1995: 53) per la seva part estudia el poder dels sindicats i distingeix entre: poder organitzacional, que es relaciona amb els recursos que pot mobilitzar; poder institucional, derivat del reconeixement i recursos externs; i poder econòmic, en funció de les forces de mercat amb les que compta.

I el poder és un concepte no absolut ni totalitzant²⁴⁵, sinó relatiu, en la mesura que les relacions de poder s'acompanyen de resistència (McCabe, 2000), alhora que es donen en contextos que interfereixen en les relacions de poder. En aquest sentit, s'ha de destacar allò que en els estudis sobre tècniques de negociació s'anomena la 'sortida alternativa o externa'²⁴⁶, o 'sortida' (*exit*) en els termes utilitzats per Hirschman (1977).

²⁴⁴ Una de les tipologies al respecte amb més tradició és la proposada per French i Raven (1971: 289-295), que distingeixen entre: poder de recompensa, o capacitat que té A de procurar gratificacions a B a canvi d'un comportament; poder coercitiu, o capacitat que té A d'administrar càstigs a B si no acata allò que se li mana; poder legítim, que es basa en el dret que B reconegui la influència de A sobre ell; poder de referència, que descansa en la identificació de B sobre A, B reconeix i valora a A; i poder de competència o d'expert, que s'origina en els coneixements particulars de A reconeguts per B. Vegi's al respecte també Touzard (1981: 56-57).

²⁴⁵ Poole (1991: 244) destaca, per la seva banda, el caràcter asimètric i no dicotòmic de les relacions de poder.

²⁴⁶ En els estudis sobre tècniques de negociació s'utilitza l'expressió 'millor alternativa possible a un acord negociat' (MAPAN), que s'entén com un important i decisiu recurs de poder en els processos de negociació (Fisher *et al.*, 1996: 120): com més fortes i sòlides són les alternatives a la negociació de què una part disposa, més poder té en la negociació en qüestió. Vist d'altra forma, es pot dir que l'actor més interessat en el compromís per manca d'alternatives és aquell que haurà de fer més concessions de cara a

Exemples en aquest sentit són la possibilitat per part del treballador de deixar l'empresa o bé la possibilitat de l'empresa de prescindir del treballador en qüestió, en funció de la qualificació i coneixements²⁴⁷; o també el cas de l'empresa que negocia condicions d'ocupació sota la possibilitat de deslocalitzar el centre de treball²⁴⁸. Així mateix, el vector temps (o preferències temporals²⁴⁹) interfereix en les relacions de poder: la urgència en obtenir el salari debilita la posició relativa del treballador, mentre la urgència de servir una comanda important debilita la de l'empresa. Finalment, cal dir que complica l'estudi del poder la manca d'acord teòric sobre els seus determinants i sobre la seva mesura²⁵⁰.

Elster (1997) explica que altruisme, enveja, normes socials i autointerès són els elements que, en combinació variada, entren en la composició del ciment de qualsevol societat. És possible entendre que aquests quatre components entren, així mateix, a formar part de les conductes i de les relacions socials a l'empresa. D'aquí la complexitat d'aquestes relacions i la simplificació o reduccionisme d'algunes lectures, en particular d'aquelles que interpreten les relacions socials a l'empresa exclusivament en termes d'ells envers nosaltres²⁵¹, com les unitaristes, que no arriben a copsar-hi les desigualtats. Les primeres són usals en el pensament de certs autors marxistes, com John Kelly. Val a dir que aquesta és una qüestió altament complexa, que té a veure amb les identitats. Com diuen autors com de Lucas (2003) o Naïr (2003), les identitats no s'han d'entendre des d'una visió essencialista, ontològica. Contràriament, les identitats són fruit de la socialització en l'espai i en el temps, de processos relacionals complexos, d'experiències, creences i valors compartits i alhora de conflictes i antagonismes. En

obtenir un acord (Traxler, 2003b: 154-155). De fet, ja Blau (1982: 26) havia assenyalat que el poder d'un individu sobre altres depèn de les alternatives socials de l'individu sotmès.

²⁴⁷ Un treballador molt qualificat no necessàriament ha de disposar de major poder de negociació que un no qualificat en les relacions amb l'empresa. Aquest és el cas quan el primer disposa de poques possibilitats alternatives d'ocupació i el segon en disposa de més. La situació del mercat de treball en concret apareix, en aquest aspecte, decisivament influent.

²⁴⁸ Com mostren els mitjans de comunicació, cada cop sembla que les empreses recorren més a la negociació de convenis col·lectius esgrimint l'amenaça de deslocalització, total o parcial, d'activitats. Aquest és el cas de Nissan, Seat (abril de 2004), entre altres moltes empreses. Sobre l'efecte de la deslocalització industrial en les relacions laborals, vegi's Pedersini (2005).

²⁴⁹ Vegi's Elster (1997: 100), que destaca, junt amb les preferències temporals, l'aversion al risc i les opcions internes com tres factors determinants del poder de negociació.

²⁵⁰ Així ho manifesta Kelly (1998: 13) en referència a les propostes sobre com mesurar el poder sindical.

²⁵¹ Burawoy (1982) mostra com l'afany de disposar d'espais i temps propis en el procés de treball porta al treballador a participar en un joc, de base individual, que el pot allunyar del sentiment de pertànyer a una classe o grup social. No obstant, Ezzamel *et al.* (2001: 1073) oposen a Burawoy que aquests comportaments dels treballadors són respostes de defensa, en un sentit d'autoidentitat, i per tant, no han de conduir a identifications amb les propostes empresarials en gestió, ni limitar la identificació de classe.

aquest sentit, la identitat en el treball (o la crisi d'aquesta identitat), la identitat amb els companys, amb la professió, són aspectes estudiats en la literatura sociològica²⁵² i en la psicologia social²⁵³. Les precedents consideracions no treuen que la utilització discursiva del 'nosaltres' envers el 'ells' sigui habitual i recurrent en relacions laborals²⁵⁴; però no exclusiva, com mostra Burawoy (1990). És més, atenent a Bilbao (1993), la tendència actual en les societats occidentals mostraria una clara desestructuració del discurs solidari, davant d'un ascens del individualisme radical. Pel que fa a les lectures unitaristes, aquest és el cas dels autors funcionalistes, en el camp de les relacions laborals, des de Dunlop fins a molts dels actuals teòrics de la gestió de recursos humans.

En aquests contextos es situen les accions i estratègies, més o menys conscients o intuïtives, persistents o erràtiques d'empresaris i de treballadors de cara a posicionar-se millor en les mútues interrelacions en el sí de l'empresa. Posicionar-se millor entès en el sentit de disposar de millors o més recursos, en termes relacionals. Així, els canvis organitzatius i els en la gestió de recursos humans han de ser interpretats com canvis que persegueixen una modificació de les relacions de poder. Però un canvi en les relacions de poder que s'explica construït des dels elements que, atenent a Elster, cimenten les relacions d'ocupació a l'empresa: altruisme, enveja, normes socials i autointerès.

²⁵² La literatura al respecte és molt àmplia. Vegi's: Maurice, M. *et al.* (1987); Bilbao (1993); Clegg (1994); Castel (1995); Alonso (1997); Sainsaulieu (1997); Méda (1998); Sennett (2000); Ezzamel *et al.* (2001); Blackwood *et al.* (2003). Per a Hyman (2001a: 29), les relacions laborals han de reconèixer la multiplicitat d'identitats del treballador, que porta que els assalariats tinguin múltiples i contradictoris interessos. Sainsaulieu (1985) relaciona la formació d'identitats, amb les relacions de poder i amb els hàbits inculcats a partir dels intercanvis humans quotidians en els llocs de treball. Antonio Baylos, un jurista amb profunda visió sociològica de les relacions laborals, ho expressa en els següents termes:

'Yo creo que la empresa es un territorio que genera intensos sentimientos de pertenencia que permiten reconocerse a los trabajadores como tales en una cultura colectiva y personal que les dota de identidad determinada' (López Bulla i Baylos Grau, 2003: 239).

²⁵³ Així, per exemple, Collinson (1994). Aquest autor destaca que la subjectivitat, resultat de condicions i relacions de poder, és ambigua, fragmentària i múltiple, sovint contradictòria (1994: 49-53). De particular interès resulta l'exposició que aquest autor fa de la relació entre identitat i estratègies de resistència en el treball, destacant que identitats fortes solen conduir a estratègies de resistència a través d'allò que l'autor anomena el distanciament; estratègia que recull perfectament la frase d'un treballador: '*Management manage, workers work. That's how it should be*'. Paradoxalment, aquestes estratègies de resistència acaben reforçant, afegeix Collinson, el control i la jerarquia empresarial.

²⁵⁴ La presència d'aquesta visió confrontada la destaquen Kelly (1997) i Danford *et al.* (2003) per al Regne Unit. Val a dir que es tracta d'una visió que acaba excloent a nombrosos treballadors, aquells que no s'identifiquen ni amb el 'nosaltres' ni amb el 'ells'.

La complexitat de les relacions socials entre treballadors i empresaris fa que les decisions d'uns o d'altres tretes fora del context puguin aparèixer com plenament contradictòries i fins i tot inexplicables. Així, per exemple, no ha de resultar estrany que els empresaris optin en alguns casos per la negociació supraempresarial, per la negociació en l'àmbit de l'empresa en altres, per la negociació individualitzada encara en altres casos, o bé per la imposició unilateral, o per demanar la intervenció de l'estat; com també l'adopció de polítiques més autoritàries i repressives, o més orientades a obtenir el consens i cooperatives. També per la part dels treballadors pot resultar aparentment contradictori i inexplicable observar conductes que van des de les més submises a les més resistents i d'oposició a l'estructura jeràrquica de l'empresa, de major identificació amb l'organització o de major identificació amb els companys, com també més individualistes o més solidàries.

D'aquí, doncs, que les relacions socials entre treballadors i empresaris no es puguin entendre exclusivament des de la perspectiva de l'acció estratègica racional, tot i que aquesta en sigui un component a no menysprear (Elster, 1997: 215). Es pot preveure que la importància de la racionalitat utilitarista variï amb les circumstàncies i els contextos socials. I hi ha bons motius també, com manifesta Traxler (1992: 465), per pensar que els empresaris, en general, s'orienten més segons criteris utilitaristes que els treballadors.

Com ja he exposat, els models tradicionals de relacions laborals han permès, al llarg dels anys 50 a 70, un enfortiment de l'organització i de l'acció col·lectiva dels treballadors, que és visible a partir de les dades d'afiliació als sindicats, de l'extensió en termes de cobertura dels convenis col·lectius i de la conflictivitat laboral organitzada, expressada en dades sobre vagues, malauradament gairebé la única informació estadística disponible sobre conflictivitat. La capacitat d'intervenció reguladora adquirida pels treballadors i els sindicats, i els conflictes conseqüents en les relacions laborals són apreciables a molts països occidentals des dels anys 60. D'una banda, l'afiliació als sindicats, expressada en dades de densitat sindical²⁵⁵, mostra, en alguns països, un creixement important. Així, com recull la taula A.2.1, la densitat sindical

²⁵⁵ Poole (1991: 182) defineix densitat sindical com la proporció d'afiliats al sindicat en relació a l'afiliació potencial. Per a les dificultats pràctiques de mesurar la densitat sindical, vegi's Visser (1989 i 1991) i Ebbinghaus i Visser (2000); i Jordana (1996) específicament per a Espanya. La taula en annex A.2.1 és una mostra de les referides dificultats.

augmenta entre els anys 1950 i 1975 de forma molt notable a països com Finlàndia, Dinamarca, Irlanda, Bèlgica, i a Itàlia des de 1960; en menor mesura l'augment es dona també al Regne Unit i a Suècia²⁵⁶. La cobertura de la negociació col·lectiva, recollida en annex a la taula A.2.2, també mostra una situació consolidada d'alts nivells de cobertura en els anys 80: als països de l'Europa occidental la cobertura de la negociació col·lectiva oscil·la entre un mínim del 60% i un màxim del 97%, mentre es situa a l'entorn del 20-25% al Japó i a Estats Units. Un altre indicador d'acció col·lectiva, que permet referències temporals i comparatives entre diversos països, és l'estadística de vagues laborals. La taula A.2.3 recull resultats al respecte. Aquests mostren que a finals dels anys 60 i primers 70 té lloc una elevada conflictivitat laboral, amb un augment de la mobilització i de les resistències de treballadors a secundar decisions empresarials. Silver (2003: 66-67), en base a una anàlisi d'informacions proporcionades per diaris, destaca precisament com les lluites militants d'aquests anys, que varen comportar una ràpida ampliació del control dels sindicats i del control obrer a les fàbriques, varen imposar importants límits a les prerrogatives de les direccions de les empreses.

Tot i que els models tradicionals de relacions laborals es basen en una estricta, i fins a cert punt respectada, separació de procediments de regulació de les condicions d'ocupació, per la qual es deixa un espai a la imposició de l'empresari i un altre a la decisió de l'estat, la negociació col·lectiva es consolida amb un espai propi, en el que els sindicats o els treballadors organitzats aconseguixen obtenir una notable capacitat de decisió compartida. La mobilització que aconseguixen les organitzacions dels treballadors, com també un recolzament social que sovint va més enllà de l'empresa, són recursos importants que pesen en les seves relacions amb l'empresari.

Aquesta creixent capacitat d'intervenció que obtenen sindicats, comitès d'empresa i treballadors posa límits a la capacitat de decisió unilateral de l'empresari. Al llarg dels

²⁵⁶ No obstant, a països com Suïssa, Països Baixos, Alemanya o Àustria, la densitat sindical inicia una certa davallada a partir dels anys 50, la qual cosa porta a reflexionar sobre les causes que expliquen l'afiliació als sindicats, com també les relacions complexes, no directes, entre afiliació sindical, acció col·lectiva i conflictivitat. Com manifesten Calmfors *et al.*,

'Un altro risultato importante illustrato in questo capitolo riguarda le notevoli differenze internazionali dei livelli di sindacalizzazione. Sono poche le variabili del mercato del lavoro che manifestano una variabilità così pronunciata e persistente. Tali differenze sono il risultato di processi a lungo termine che hanno radice in combinazioni molto peculiari di condizioni politiche e istituzionali nei vari stati' (2002: 60).

anys 60 i primers 70, a molts països occidentals els sindicats²⁵⁷, animats per l'amplitud de les mobilitzacions que els recolzen, plantegen disponibilitat sobre aspectes tradicionalment deixats en mans de la decisió autoritària de l'empresari; els majors recursos obtinguts respecte a anys precedents modifica l'estatus de les tradicionals relacions d'intercanvi en les negociacions amb l'empresari, com també augmenten les pressions en demandes d'intervenció reguladora i protectora de l'estat²⁵⁸. És significatiu al respecte que a pràcticament tots els països occidentals el conflicte laboral adquireixi unes dimensions i formes, com la participació directa, l'elecció de delegats autònoms²⁵⁹ o la conflictivitat 'no oficial', que qüestionen o generen fortes tensions sobre els procediments més habituals de resolució de conflictes; en alguns casos, inclòs amb una visible pèrdua de control de la gestió del conflicte per part de les organitzacions sindicals tradicionals. En aquets sentit, Trentin (1980), Dubois (1991), Pizzorno (1991), Soskice (1991), Zoll (1991), en analitzar el ressorgiment del conflicte laboral a varis països europeus a partir de finals dels anys 60, conclouen que l'extensió del conflicte, sobretot entre els anys 1968 i 1973, suposa un repte en la seva institucionalització, en allò que els procediments que en el context d'aquells anys eren previstos i usuals en la regulació dels conflictes deixen de funcionar degudament.

El poder que progressivament adquireixen els treballadors en els models tradicionals de relacions laborals acoten les facultats de decisió empresarial. En la mesura que els treballadors amplien els espais de negociació, es qüestiona no només l'autoritat empresarial, també les distribucions (i equilibris) tradicionals entre espais de negociació i espais de decisió unilateral, aquest darrer ja sigui de l'estat o, sobretot i pel que aquí m'interessa ressaltar, de l'empresari.

²⁵⁷ Ja he comentat que Espanya, com Portugal i Grècia, són excepcions al respecte, per la prohibició per part dels respectius governs dictatorials dels sindicats i per les severes restriccions imposades a l'acció col·lectiva dels treballadors.

²⁵⁸ Aquest resulta un aspecte decisiu en les relacions laborals. La introducció i ampliació de legislació tuitiva cap als treballadors, sobretot en la dècada dels 60 i primers 70, acaba sent decisiva en aquesta crescuda capacitat d'incidència del treballador i el sindicat a l'empresa. Evidentment, són comentaris no vàlids en la seva formulació per a Espanya, encara que en els anys referits s'hi puguin observar alguns canvis o aperturisme en relació a la negociació col·lectiva i drets laborals. Vegi's al respecte, Molinero i Ysàs (1998).

²⁵⁹ Trentin (1980) s'hi refereix en els termes de 'democrazia di base'. Vegi's la part sobre els treballadors i els sindicats en l'apartat 2.6.1.

Davant d'aquest conjunt de situacions, això és, davant la creixent capacitat de negociació del treballadors, individual o col·lectiva, i contemporàniament sota l'estímul de la crisi econòmica dels anys 70 que afegeix dificultats a la gestió tradicional de l'empresa, es produeixen reaccions diverses. Entre totes elles, m'interessa destacar la dels empresaris: sectors empresarials reaccionen a les que consideren limitacions en les seves prerrogatives i prenen decisions amb les quals persegueixen adquirir nous recursos i, alhora, debilitar els dels treballadors, de cara a modificar les relacions amb els treballadors i sindicats, en la perspectiva de disposar de major poder per definir les condicions d'ocupació i la gestió de l'empresa. Es tracta en el seu conjunt de respostes que els porten a adoptar decisions en diferents àmbits²⁶⁰. En aquest sentit, es poden destacar cinc grans àmbits que centren els principals objectius empresarials, de cara a modificar l'estat de forces en què es considera han desembocat els models tradicionals de relacions laborals. Aquests cinc grans àmbits són:

- 1) Modificar l'espai d'intervenció de l'estat en les relacions laborals i redirigir les seves formes a fi de donar més cobertura a l'actuació empresarial;
- 2) Reestructurar els models organitzatius i de gestió de les empreses a fi de recuperar marges de discrecionalitat per a la gestió;
- 3) Modificar les formes de treball trencant amb les seguretats per al treballador i obligacions per a l'empresa que comporta la norma social d'ocupació fordista;
- 4) Aconseguir facilitats per a la mobilitat del capital, com ja he exposat, una de les principals armes empresarials davant del poder dels treballadors; i
- 5) Reconduir les relacions laborals a l'àmbit més favorable, sovint el de l'empresa o centre de treball, o encara més, a seccions o grups de treballadors o directament amb el treballador individual.

²⁶⁰ Seria d'una extremada limitació pressuposar que la única reacció prové dels empresaris. En tot cas, als efectes dels canvis en els models tradicionals de relacions laborals, considero, d'acord amb Kochan *et al.* (1993) i Crouch (1996) que la part empresarial assumeix un destacat protagonisme.

Abans d'entrar en la consideració d'aquests cinc grans objectius, convé introduir la distinció entre **mecanismes** i **forces socials** que proposa Bunge (2000). Per a aquest autor, tot sistema concret està dotat de mecanismes que dirigeixen o bloquegen els canvis, essent els mecanismes els modes en què procedeix un procés en un sistema social concret. I entén per força social aquells factors socials, interns o externs, que alteren els mecanismes que operen en un sistema social i que afecten al seu equilibri en tant que modifiquen els vincles que el mantenen unit²⁶¹. Mecanismes i forces socials permeten entendre com els actors socials prenen decisions que desencadenen processos que porten o poden portar a modificar aspectes bàsics dels sistemes socials en els que intervenen. Atenent, doncs, a la distinció entre mecanismes i forces socials, i aplicada a l'objecte d'estudi d'aquest treball, és pot plantejar que la desregulació o nova regulació legal, els canvis en els models organitzatius i de gestió de les empreses, els canvis en l'ocupació i formes de treball, la mobilitat del capital i la reconducció de les relacions laborals a àmbits més favorables, són àmbits o espais on s'insereixen els principals mecanismes que incideixen en la transformació del context social en el qual tenen lloc les relacions laborals. Cadascun dels mecanismes identificables en aquests espais ve impulsat per unes forces socials, en el cas aquí analitzat, els actors socials que en promouen les modificacions, essent l'empresariat el protagonista principal d'aquests canvis.

És important distingir, doncs, els actors o forces socials dels mecanismes que transmeten o impulsen els canvis, com també dels efectes induïts per aquests processos. Els actors són els protagonistes, persones o grups que prenen decisions de cara a impulsar uns canvis d'un context considerat insatisfactori. Els mecanismes són els procediments que segueixen els actors amb la intencionalitat de promoure els canvis. Per completar l'esquema i defugir de simples explicacions causals, és important tenir present que els mecanismes, un cop activats, adquireixen dinàmiques que no necessàriament han de portar als resultats esperats, i que, a més, generen processos autodinàmics, és a dir, processos que es reforcen internament, o que impulsen als actors

²⁶¹ El recurs a la distinció entre mecanismes i forces socials em permet anar més enllà de les perspectives centrades en l'elecció estratègica, com fan Kochan *et al.* (1993) o Poole (1993) i les teories de la contingència a les que recorren Eisenhardt (1989) o Roche (2000). Des d'ambdues teories, els actors socials s'entenen fonamentalment reactius a les condicions de l'entorn. En la mesura que l'entorn varia, els actors hi adapten les seves intervencions, per bé que les teories de l'elecció estratègica impliquen discrecionalitat, és a dir eleccions, en la presa de decisions (Poole, 1993: 35), que no necessàriament es considera en les teories de la contingència.

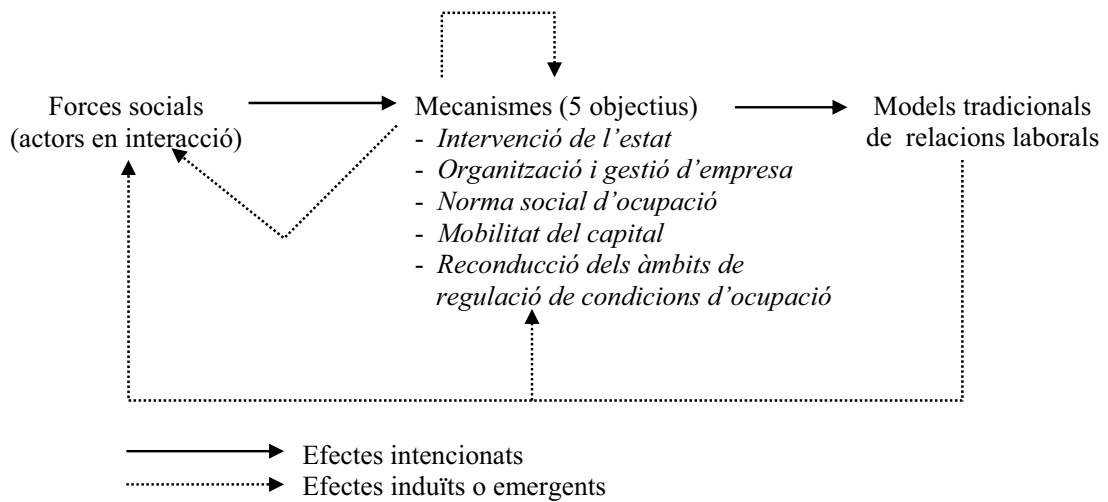
a prendre noves decisions, o que afecten a altres mecanismes. Són els anomenats efectes emergents²⁶².

Així, per exemple, un resultat no esperat o no desitjat dels mecanismes de flexibilització dels mercats laborals i dels processos de precarització contractual i de subcontractació pot ser l'augment dels accidents i de la mortalitat en el treball. Un exemple de mecanisme que un cop activat adquireix dinàmica pròpia és la decisió de deslocalització d'empresa: en la mesura en què modifica les condicions de competència impulsa a altres empreses a prendre decisions similars; en altres paraules, la mobilitat del capital genera un efecte inductor de nova mobilitat del capital. La mobilitat del capital, d'altra banda, és un mecanisme que afecta a altres mecanismes, en particular als models organitzatius de les empreses, que s'adapten a un entorn d'elevada mobilitat; com afecta també als actors socials, com, per exemple, a l'estat-nació, que en resulta afectat en les seves capacitats d'intervenció i de control sobre el capital, qüestionant les tradicionals polítiques keynesianes i de l'estat del benestar. L'esquema 2.9 recull, resumidament, les idees aquí exposades.

²⁶² Boudon (1997: 119), seguint a Merton, anomena efectes emergents, o d'agregació, a aquells efectes generats en un sistema d'interdependència i que no han sigut volguts pels seus agents. Posa com exemple com la creença en la veracitat d'un rumor pot provocar el seu desencadenament (*self-fulfilling prophecy*, en expressió de Merton). Els efectes emergents poden amplificar els objectius inicialment perseguits pels actors socials, els poden modificar, diferir, produir estats de tensió, etc. Els efectes emergents han merescut àmplia atenció en ciències socials, recollit en expressions diverses, com efectes perversos, externalitats, subproductes, etc.

Esquema 2.9

Forces i mecanismes que expliquen els canvis en els models tradicionals de relacions laborals



A continuació, faig referència a cadascun dels cinc grans àmbits definidors d'objectius, en els que s'hi insereixen els mecanismes portadors de canvis, assenyalant concrecions d'aquests mecanismes, qui són els seus principals impulsors i els objectius perseguits.

El primer objectiu fa referència tant a la reducció de l'espai d'intervenció de l'estat en les relacions laborals, com a la reorientació dels objectius perseguits per l'estat en les seves intervencions. Aquest doble objectiu es planteja, per part d'empresaris, en la mesura que es contempla que l'estat, sovint sota pressió de la mobilització dels treballadors, ha anat ocupant i regulant espais cada cop més amplis, oferint garanties als treballadors que han limitat les possibilitats de decisió empresarial en regulació de les condicions d'ocupació i en relacions laborals. Sota aquesta perspectiva, les demandes empresarials van orientades, en primer terme, a desregular, eliminant o modificant aspectes de la legislació que, pel seu caràcter garantista, acoten els marges de discrecionalitat empresarials, alhora que donen poder de negociació als treballadors, individual o col·lectivament. En segon terme, es dirigeixen a reduir o reorientar les actituds intervencionistes, d'ordre polític, administratiu o judicial, quan aquestes limiten la capacitat de decisió empresarial. En tercer terme, es demanda una nova regulació de l'estat, orientada a facilitar la presa de decisions empresarials, demandes que apareixen sobretot quan l'empresariat considera que la intervenció de l'estat pot ser beneficiosa

per assolir els resultats esperats²⁶³. I en quart terme, es persegueix reduir l'espai de l'estat en qualitat d'empresari i, a més, com empresari 'exemplar' en les relacions d'ocupació, la qual cosa porta a processos de privatitzacions d'empreses públiques en uns casos, i en altres a transformar l'exemplaritat de l'estat com empresari, orientant-la cap a formes que els empresaris consideren més ajustades²⁶⁴. Així mateix, l'empresariat demanda eliminar o reduir aquelles intervencions de l'estat que, com les prestacions d'atur, s'estima que contribueixen a augmentar el poder de negociació dels treballadors i les seves organitzacions en els mercats de treball.

En aquests sentits, a Espanya és fàcil identificar iniciatives preses d'acord amb els plantejaments exposats. Les modificacions legislatives es succeeixen des de l'any 1984, essent les més significatives les reformes de 1984, que trenquen amb l'obligatorietat de causalitat en la contractació laboral; i la de 1994, que flexibilitza els procediments d'entrada, estada i sortida al mercat de treball²⁶⁵. Aquestes importants modificacions legislatives s'acompanyen amb la privatització d'empreses públiques²⁶⁶ i amb una reorientació de les estratègies laborals de l'estat empresari, tant en empreses públiques²⁶⁷, com en les administracions públiques²⁶⁸; i de successives reduccions de les prestacions d'atur i de les condicions sota les quals els treballadors en atur tenen dret a rebre aquestes prestacions²⁶⁹.

²⁶³ Aquest és el cas a Espanya de les insistentis demandes empresarials de regulació legal del dret de vaga, de cara a limitar les possibilitats al seu recurs.

²⁶⁴ Aquest és el cas de la introducció dels principis de gestió atenent al model privat en administracions, entitats i empreses públiques.

²⁶⁵ Per a les dues reformes legislatives a Espanya, vegi's els comentaris en l'apartat 2.6.1a.

²⁶⁶ Vegi's, per exemple, Gámir (1999). Val a dir que les privatitzacions d'empreses públiques en diverses ocasions han revertit en una competència entre grans grups privats *per al* mercat, això és per al seu control, i no, com sovint s'ha manifestat, en una major competència *en el* mercat.

²⁶⁷ Significativament, l'any 1993 el grup d'empreses públiques espanyoles INI/TENEO va signar un acord amb CCOO, UGT i CIG, en la línia de les experiències dels grans grups italians de la segona meitat dels anys 80. En base a l'acord, considerat un exemple de 'negociació cooperativa' per Valdés (1996: 553-574), les organitzacions sindicals obtenien drets sobre participació en la gestió no només dels processos d'ajust a les necessitats econòmiques i tecnològiques de les empreses, sinó més genèricament, en el funcionament diari de les empreses; i a canvi, acceptaven la introducció de mesures de flexibilitat laboral i de moderació salarial. Poc després de la signatura de l'acord, els sindicats varen denunciar el seu incompliment, iniciant-se en aquelles dades un important canvi estratègic per part dels gestors de les empreses públiques, que varen optar per polítiques clarament molt menys participatives que les que orientaven l'acord de 1993.

²⁶⁸ Vegi's Morillo (1997) o Jódar *et al.* (1999).

²⁶⁹ La reducció de les prestacions d'atur es dona no només a Espanya, sinó de forma generalitzada a diversos països de la Unió Europea, des de finals de la dècada dels 80. A finals dels 90, aquestes orientacions s'ajusten amb les polítiques anomenades d'activació de l'atur i d'ocupabilitat (*employability*), eixos de l'Estratègia Europea d'Ocupació. Vegi's Arango (1999), Serrano (2000 i 2003) i Santos Ortega (2003).

Els canvis en el funcionament organitzatiu i de gestió de les empreses (segon objectiu) resulten freqüents a partir de finals dels anys 70 o primers 80. Els canvis que les empreses introdueixen són molt variats i d'ordre diferent²⁷⁰. Un dels més significatius és el que porta a processos de descentralització productiva i externalització d'activitats. Com mostra Martín Artiles (1995), amb aquests canvis l'empresari aconseguix diferenciar entre segments de treballadors, reduint la base social de l'acció col·lectiva per part dels treballadors; al mateix temps que l'empresa pot utilitzar l'externalització per condicionar l'organització i les relacions laborals en la vessant interna (Rubery *et al.*, 2005: 77). Amb el pas del temps, els processos de descentralització productiva han portat a la formació de complexes cadenes de subcontractació, amb les quals s'accentuen les diferenciacions i segmentacions entre grups laborals, alhora que es condicionen els marges d'operativitat de les empreses en funció de la posició en la cadena de fabricació²⁷¹. Les experiències de subcontractació i externalització porten a desenvolupar nous models d'organització empresarial, com les franquícies²⁷², o empreses que treballen exclusivament per a altres empreses, o xarxes empresarials. És a dir, formes organitzatives complexes o nous models empresarials²⁷³, que segons Recio (2001) porten a: a) trencar amb la unitat dels models d'organització del treball; b) fragmentar les àrees de determinació dels costos salarials, en alternar entre diferents sistemes de negociació salarial; c) reduir la grandària de les unitats productives; d) desenvolupar fórmules de discriminació laboral complexes.

Fruit d'aquestes estratègies empresarials es genera una diversitat de situacions ocupacionals sovint ambigües i contradictòries (Rubery *et al.*, 2002: 661 i ss.). Aquests autors destaquen com situacions en les que no hi ha un empresari clarament

²⁷⁰ Com mostren Beynon *et al.* (2002) en els seus estudis de casos en els que analitzen canvis organitzatius i de gestió introduïts a empreses, no es pot afirmar que els empresaris tinguin idees clares sobre els procediments més adequats a seguir i controlin perfectament els esdeveniments; contràriament, la incertesa i el risc porten sovint a polítiques de continuats reajustaments en les decisions estratègiques adoptades. Que els procediments no siguin clars no implica en absolut que no ho siguin els objectius.

²⁷¹ Respecte a la descentralització productiva i la subcontractació, vegi's alguns estudis interessants, com els treballs pioners a Espanya de Castillo (1989a i 1989b), Miguélez *et al.* (1990) i Recio *et al.* (1991). Més recentment, Recio (2002b) explica els diferents tipus de descentralització productiva, les raons que impulsen a les empreses, com també les conseqüències d'ordre laboral que se'n deriven. Vegi's també en relació a aquest darrer aspecte Llorens i Mora (2001). Des d'una perspectiva jurídica, Escudero (2002a) i Valdés (2002) analitzen com la descentralització productiva afecta a la negociació col·lectiva, alhora que, en la mesura que es difumina la figura de l'empresari, el dret laboral perd les seves tradicionals funcions compensadores i protectores.

²⁷² Pel significat de les franquícies en les relacions d'ocupació, vegi's Felstead (1994).

²⁷³ Thompson (2003), acertadament, planteja que les tendències descrites donen lloc a allò que anomena *disconnected capitalism*, atès que els directius de les empreses perden control sobre el procés productiu.

identificable donen peu a una proliferació de sistemes de control i de gestió, amb conseqüències de tensar les relacions d'ocupació²⁷⁴. McLean *et al.* (1998: 717-720), per la seva banda, defineixen com situacions de 'agència múltiple' (*multi-agency*) quan un treballador té simultàniament obligacions amb més d'un empresari. El cas més simple seria la relació triangular que s'estableix davant la cessió de treballadors per part d'una empresa de treball temporal. Per a McLean *et al.* (1998), les situacions d'agència múltiple deriven en conflictes entre les diverses relacions d'ocupació; conflictes de rol que generen insatisfacció i dificultats d'identificació amb una organització. D'aquí que, segons Rubery *et al.* (2005: 83-86), la presència d'objectius conflictius entre treballadors i organitzacions faci que l'acció dels sindicats esdevingui més complexa.

Si amb la descentralització productiva i la introducció de la flexibilitat en el treball l'empresari aconsegueix reduir les incerteses pròpies, passant-les a altres empreses i/o als treballadors²⁷⁵, respectivament, amb els sistemes de franquícia i amb les cadenes de subcontractació l'empresari aconsegueix eludir la seva participació com a actor en les relacions d'ocupació²⁷⁶.

A nivell de canvis organitzatius, s'han de contemplar també les iniciatives empresarials que porten a majors discrecionalitats en l'organització del treball, com és la flexibilitat funcional en totes les seves variants, en particular la polivalència²⁷⁷.

²⁷⁴ Rubery *et al.* (2003) analitzen el cas d'un aeroport, en el qual, en un mateix espai, hi intervenen treballadors de diverses empreses, i conclouen que aquestes situacions ocupacionals porten a conflictes d'autoritat, alhora que generen confusió en les expectatives i activitats a desenvolupar per part dels treballadors. En efecte, en un cas com el descrit, un treballador pot ser contractat per una empresa, dirigit directament en les seves funcions per una persona pertanyent a una altra empresa, la seva activitat pot recaure en altre o altres empreses i, addicionalment, pot estar subjecte a la pressió directa dels usuaris. Vegi's al respecte també Marchington *et al.* (2005).

²⁷⁵ Com manifesta Miguélez (2004: 23), la certesa que la flexibilitat laboral proporciona a l'empresari té com a contrapartida la incertesa en les condicions de vida del treballador.

²⁷⁶ Aquest aspecte és analitzat per Klein (2001), que ressalta com, des dels anys 80, teòrics de gestió d'empresa tracten que les empreses produeixin marques i no productes, encarregant la fabricació a empreses subcontractades, en particular en el tercer món, en zones de processament d'exportacions o zones franques o maquiles. Una empresa prototip en aquest tipus de decisions és Nike, que s'ha transformat en empresa que produeix exclusivament marca, no un producte. En el llibre l'autora denuncia, amb diversos exemples, que en les zones franques o maquiles es treballa amb greus situacions de sobreexplotació laboral. A Filipines anomenen a aquestes fàbriques empreses 'orenetes', degut a la facilitat amb la que poden emprendre el 'vol'. Vegi's també Valdés (2002), o l'especial monogràfic 'El poder de direcció del empresario: nuevas perspectivas' de la revista *Relaciones Laborales*, n. 19-20, d'octubre del 2005, amb varis articles que tracten sobre la manca d'adequació del dret del treball als nous contextos organitzatius empresarials.

²⁷⁷ La literatura al respecte és molt àmplia. Vegi's, en particular, Boyer (1986), Butera (1988), Miguélez *et al.* (1988 i 1990), Recio *et al.* (1988 i 1991), Trouvé (1989), Recio (1999a), Martín Artiles (1995), Regini (2000), Lasierra (2001), Santos Ortiga i Poveda Rosa (2001).

Un altre dels aspectes importants dels canvis organitzatius i de gestió de les empreses es concreta en diversos procediments pels quals s'introdueixen elements de mercat en el sí de l'organització²⁷⁸. En altres paraules, s'orienta en el sentit que unitats, departaments o centres de treball de l'empresa funcionin amb criteris de mercat en la seva gestió. Per exemple, aquest és el cas quan s'introdueix la competència entre equips de treball, entre centres de treball, o quan les relacions entre alguns departaments es situen en termes de mercat. Criteris de mercat es poden aplicar també en les relacions internes a l'empresa, això és, entre diferents àmbits de la mateixa. Aquests procediments permeten introduir una forta pressió en l'activitat de l'empresa, atès que una àrea, departament o centre de treball es veu impel·lit a oferir els seus serveis a altres àrees de l'empresa en condicions més favorables que el mercat²⁷⁹.

Una de les aportacions de referència en els estudis sobre els canvis organitzatius i de gestió empresarials es deu a Williamson, que introdueix una interessant distinció entre mercat i organització. Williamson (1975 i 1981) amb la finalitat d'explicar l'existència dels mercats interns de treball, i en discussió amb les formulacions d'autors neoclàssics com Gary S. Becker, planteja que les transaccions empresarials, entre les quals les relacions d'ocupació, oscil·len entre dues alternatives: el mercat i la jerarquia o l'organització. Per a Williamson, el mercat encoratja els comportaments oportunistes, especialment quan el nombre de transaccions és limitat²⁸⁰. Això és, els individus recorren a l'engany de cara a afavorir els propis interessos, en les relacions o

²⁷⁸ Vegi's a títol d'exemple, Cappelli (2001) o també Sayer i Walker (1994). En general, la literatura managerial ressalta també aquests tipus de canvis en la gestió d'empresa.

²⁷⁹ És simptomàtic el cas de General Motors, empresa que ha posat a concurs entre les seves filials la fabricació del nou model Meriva, per al qual competeixen la fàbrica de Figueruelas, a Espanya, i la de Gliwice, a Polònia (Alós, 2005). Finalment, el febrer de 2006 l'empresa anuncia la decisió de fabricar-lo a Figueruelas (El País, 15 de febrer de 2006).

²⁸⁰ Williamson creu que el mercat estimula els comportaments oportunistes (aquells que busquen el propi interès amb l'engany) quan el nombre de transaccions és limitat, no així en situacions de competència, en les que el nombre de transaccions és molt elevat (1975: 26-28). Possiblement, però, Williamson es refereix en aquest darrer cas al *constructo* neoclàssic de mercat de competència perfecta, de molts individus que entre ells estableixen relacions puntuals i estrictament de mercat, un *constructo* d'escassa aplicació pràctica. D'altra banda, el mateix Williamson (1975: 31), quan descarta la possibilitat dels comportaments oportunistes en mercats amb elevada competència, sembla oblidar la seva pròpia apreciació, que recull d'Arrow, que quan la informació està asimètricament distribuïda entre dues parts que intercanvien, l'intercanvi serà incert; és més, l'intercanvi serà també incert, afegeix Williamson, en aquells casos en els quals, tot i tenir ambdues parts la mateixa informació, difereixen en les seves apreciacions. Les opinions de Williamson s'alinearíen amb les que assumeix, en general, la teoria dels jocs, que considera que les probabilitats de cooperació augmenten quan els jugadors tornen a trobar-se, és a dir, quan interactuen repetidament (Axelrod, 1986; North, 1993: 24-25).

transaccions amb altres: amaguen informació, proporcionen informació distorsionada o realitzen falses promeses sobre el seu futur comportament (1975: 26). L'organització, en contrast, suposa adaptar-se a les incerteses i evitar comportaments oportunistes a través de processos administratius i burocràtics, que s'acompanyen dels oportuns procediments de control de cara a garantir els resultats perseguits. Aplicat a les relacions laborals, l'autor explica per què les empreses recorren a constituir mercats interns de treball (és a dir, organització), de cara a reduir les possibilitats de comportaments oportunistes per part dels treballadors, sobretot aquells amb coneixements específics²⁸¹.

Convé recordar algunes limitacions de les propostes de Williamson. D'entrada, atenent a Durkheim (1982), és important reconèixer que les relacions de mercat tenen lloc al mateix temps que s'estableixen relacions no contractuals; és a dir, quan les persones contracten entren en relació i estableixen vincles socials, drets i deures en termes de Durkheim²⁸². En una línia similar, Granovetter (1992) critica la visió de Williamson ja que no té present que les relacions que descriu s'inscriuen en sistemes més amplis de relacions socials. Les relacions socials penetren, tot i que de forma irregular i en graus variats, en els diferents sectors de la vida econòmica: en totes les transaccions econòmiques hi estan presents les relacions socials, essent sempre una condició necessària per garantir un acord i la conducta cooperativa²⁸³. Per a Granovetter (1992: 310-327), tot i que Williamson, com altres economistes del nou institucionalisme, s'acosten aparentment a la sociologia, rebutgen l'anàlisi sociològica de les institucions, formulant un nou funcionalisme que no els permet veure com les institucions contribueixen a configurar la situació present. Així, conclou Granovetter, podem trobar ordre en el mercat i desordre dins l'empresa, tenint més a veure la confiança o la

²⁸¹ Des d'una altra perspectiva teòrica, Burawoy (1982) constata com els mercats interns de treball contribueixen a generar consens, inclòs en èpoques de crisi empresarial.

²⁸² Anisi (1992: 27) va més enllà i considera que hi ha tres grans principis que regeixen la societat i els intercanvis: jerarquia, mercat i valors. Cadascun d'aquests principis exigeix l'existència dels altres dos, de la mateixa manera que qualsevol pot anular als restants. El funcionament del mercat exigeix l'existència d'espais jeràrquics (necessita lleis, disciplina jeràrquica a la producció,...) i valoratius (necessita en les transaccions un grau de confiança que permeti realitzar-les sense un cost de control desmesurat). Aquest és, per a Anisi, el límit de l'expansió del mercat.

²⁸³ Una anàlisi similar fa Mingione (1993), quan assenyala que la conducta basada en el mercat atomitzat neoclàssic respon a un model abstracte sense normes; en realitat, la conducta en el mercat obeeix a normes no establertes pel mercat sinó pels contextos socioreguladors. Els basars i els mercats d'aliments són prou il·lustratius al respecte.

desconfiança amb les estructures d'aquestes relacions que amb l'organització o el mercat²⁸⁴.

No obstant les apreciacions precedents, partint de la confrontació entre mercat i organització, Guest (1998) i Cappelli (2001) suggereixen que els canvis en les polítiques empresarials porten a un desplaçament de les opcions, abans majoritàriament situades en l'òrbita de l'organització i l'alta confiança (en mercats interns de treball), cap a l'espai de mercat. Les noves formes de funcionament de les empreses suposen una amenaça per als mercats interns de treball²⁸⁵; fan que el mercat entri en el sí de l'empresa. Els empresaris redueixen compromisos a llarg termini amb els treballadors, compromisos que són substituïts per una relació més contingent i propera al mercat. Per a Cappelli, tendeix a desaparèixer el 'contracte psicològic' tradicional²⁸⁶ que recull l'intercanvi entre seguretat laboral i promoció per lleialtat i bon rendiment. Qui guanya i qui perd amb aquests canvis depèn, per a Cappelli, del poder de negociació, que al seu torn està en funció del mercat. En situacions d'atur, a l'empresa li serà còmode establir relacions d'ocupació basades en el mercat, amb les que és d'esperar obtindrà més fàcilment els comportaments desitjats per part dels treballadors. Però si l'atur

²⁸⁴ Per a una anàlisi crítica de la teoria dels costos de transacció, vegi's Powell (1990), Goshal i Moran (1996) i Grimshaw i Rubery (1998). Powell (1990) considera que com mecanismes de coordinació de l'activitat econòmica, a més del mercat, a través dels preus, i de l'organització a través de l'autoritat i la jerarquia, existeix un tercer procediment, que són les xarxes. En les xarxes, les transaccions tenen lloc entre parts implicades en accions de reciprocitat i de complementaritat. Vegi's també Marchington *et al.* (2005: 39-40), que qüestionen que l'activitat econòmica sigui reconduïble només a preu o contracte o comandament. Goshal i Moran (1996: 25-27), per la seva banda, assenyalen que Williamson s'equivoca en assumir que les organitzacions existeixen per la seva capacitat de reduir els comportaments oportunistes. El control jeràrquic, igual que el mercat, també pot fomentar aquest tipus de comportament. L'error de Williamson està en el fet que es centra en el control racional i no reconeix el control social, el veritable cor de les avantatges de les organitzacions sobre el mercat; un control social que permet construir mecanismes informals de motivació i implicació. I Grimshaw i Rubery (1998: 206-209) consideren que l'anàlisi de Williamson falla fonamentalment en quatre aspectes: en una definició de costos de transacció gens clara, que compara amb la fricció dels sistemes físics; la racionalització de cada estructura de govern en termes d'eficiència pot ser no apropiada, en tant que contingent de circumstàncies històriques i socials; el model només serveix per a comparacions estàtiques; i no ofereix una eina suficient explicativa de les diverses estratègies de govern existents a les organitzacions. Per a Grimshaw i Rubery (2003), la teoria dels costos de transacció és una explicació *ex post*, amb la qual els economistes perden capacitat de predicció.

²⁸⁵ Regini i Sabel (1989) mostren una veu discordant al respecte. Per a aquest autors, 'fenomeni di "aziendalizzazione della forza di lavoro", e più in generale di valorizzazione dei mercati di lavoro interni rispetto a quello esterno, vengono messi in evidenza in sistemi industriali così diversi tra loro quali quello tedesco (Streeck 1984), quello giapponese (Dore 1986) e quello americano (Kochan e altri 1986)' (1989: 45).

²⁸⁶ La primera formulació del contracte psicològic es deu a Argyris, l'any 1960. Aquesta formulació ha estat recuperada per diversos autors, tot i que sense consens sobre el seu significat (Anderson i Schalk, 1998: 637-639). Per a Guest (1998), es tracta d'un concepte essencialment descriptiu, tot i que ofereix algun interès, ja que permet integrar en l'anàlisi de les relacions d'ocupació conceptes organitzacionals claus, com són les expectatives o la confiança.

desapareix, o en casos de treballadors amb molt elevat poder de negociació, la posició de l'empresa en les relacions d'ocupació pot ser més dèbil. D'aquí que Cappelli plantegi que les empreses, en aquestes darreres situacions, hagin d'enginyar procediments de gestió de recursos humans; és a dir, promoure relacions d'alta confiança, tot i que aquesta pugui resultar una estratègia altament complicada, per contradictòria, en un context dominat per les relacions de mercat.

Pel que fa a la variació respecte a la norma social d'ocupació i les formes de treball²⁸⁷ (tercer objectiu), les innovacions empresarials més significatives van dirigides, a obtenir un major consentiment i/o obediència en el comportament del treballador. Aquest objectiu es concreta sobretot a través de dos grans procediments. El primer va encaminat a debilitar la posició del treballador a l'empresa a partir de la precarització de les condicions contractuals²⁸⁸. Així, es pot observar com des dels anys 80, a Espanya especialment a partir de 1984, es dona un creixement molt substancial per part d'empresaris al recurs a la contractació temporal, directament o a través d'empreses de treball temporal. Aquestes iniciatives s'acompanyen amb altres que busquen trencar amb alguns drets considerats adquirits per part dels treballadors, com l'antiguitat²⁸⁹, el lloc fix de treball²⁹⁰, l'horari fix²⁹¹, etc.

Pel que fa al segon gran procediment, aquest es concreta en un ventall de propostes que persegueixen obtenir la identificació o implicació mental del treballador amb l'empresa. Així, les polítiques anomenades de qualitat (*Total Quality Management*), de gestió de recursos humans, de *High Involvement*, etc. són aplicacions diverses, en alguns casos molts similars amb noms diferents, que busquen, totes elles, obtenir el consentiment i seguretat en el comportament del treballador a partir de la seva identificació amb

²⁸⁷ Sobre estudis de noves formes de treball introduïdes en els darrers anys a varis països, vegi's un molt interessant resum a OECD (1999).

²⁸⁸ Fantasia (2001/02) utilitza l'expressió de 'dictadura sobre el proletariat' per referir-se a les estratègies empresarials sobre el treball als Estats Units.

²⁸⁹ Així, per exemple, la CEOE demanda la supressió dels complements per antiguitat, demanda que s'introdueix en convenis col·lectius en els darrers anys. D'acord amb CEOE (2004), l'any 2003 a Espanya, el 31% dels convenis col·lectius ha congelat els complements d'antiguitat afectant al 40% dels treballadors, i un 20% l'ha suprimit. L'antiguitat perd valor també en aspectes tan importants com les prioritats que s'estableixen en casos de reducció de plantilla, ascensos, etc.

²⁹⁰ Les mobilitats funcional i numèrica constitueixen eixos centrals de les polítiques empresarials des de finals dels 70, recolzades insistentment per organismes com la OCDE o el FMI; o a Espanya, pels respectius governs al llarg dels anys 80 i 90 (Alós *et al.*, 1994; Traxler, 2003a: 143).

²⁹¹ La flexibilitat horària s'introdueix a les empreses especialment des de la dècada dels 90, essent una de les prioritats en la línia estratègica de la CEOE (CEOE, varis anys).

l'empresa (identificació amb la cultura de l'empresa i amb la seva missió) i la motivació i la implicació en el treball²⁹². Les tècniques al respecte són molt variades, combinant la intervenció en allò que la literatura de gestió de recursos humans, des de Herzberg, defineix com factors intrínsecs (Dolan *et al.*, 1999). Això és, la creació de vincles socials amb l'empresa com a entitat, per exemple, a través d'activitats lúdiques, esportives, culturals i altres socials; i la creació de sentit de pertinença, a través del reconeixement social, reconeixement de mèrits i professional, de responsabilització i d'atorgament d'espais d'autonomia, etc. Aquest conjunt de tècniques s'orienta també a fomentar els sentiments d'individu en detriment dels de grup, la qual cosa afavoreix les actituds individualistes, o emprendre vies individuals de cara a la resolució de problemes laborals o per donar satisfacció a expectatives i interessos (Accornero, 1988a; Castillo, 1988a; Baylos, 1991; Coriat, 1993b; Castel, 1995; Muckenberger, 1996; Castells, 1998). D'acord amb Calderón (2006), les tècniques d'implicació i motivació en la gestió empresarial són procediments que persegueixen obtenir el comportament desitjat del treballador; és a dir, suposen una nova normativització per la qual s'estén el control de l'empresa fins a la pròpia subjectivitat del treballador. Amb aquesta lectura, doncs, les modernes teories de gestió de recursos humans queden lluny de contradir la vella idea de Braverman (1974) sobre l'increment de l'autoritat empresarial en el procés de treball.

Val a dir que col·lectius de treballadors, en especial grups més qualificats, poden compartir els objectius empresarials pel que fa a donar major importància a factors intrínsecs del treball; és a dir, en aspectes que portin a modificar l'organització del treball i la gestió de l'empresa i que afavoreixin una requalificació i enriquiment del treball i major autonomia en la seva realització. En altres paraules, algunes de les polítiques empresarials comentades poden tenir uns efectes ambivalents, amb predisposició i bona acollida per part de treballadors.

El quart objectiu de decisions empresarials persegueix a obtenir majors marges d'actuació per a la mobilitat del capital. Aquest objectiu reverteix en canvis a dos nivells: en la regulació legal i en els procediments administratius i tecnològics que els

²⁹² Per a De Terssac (1995), amb aquestes formes d'organització i gestió del treball es tendeix a substituir la tasca per la missió; mentre la tasca indica una prescripció rigorosa, la missió posa l'accent en la necessitat de completar el procediment establert. Igualment, es passa de la noció de lloc de treball a la d'espai de treball.

acompanyen. En el primer aspecte, els canvis en les regulacions legals es concreten en disposicions de les administracions públiques que donen facilitats a la instal·lació o desinstal·lació, a la inversió o desinversió, a nivell de país²⁹³, però també internacionalment²⁹⁴. De fet, un dels aspectes més visibles de la crescuda mobilitat del capital és la que té lloc en l'àmbit internacional. La creació d'espais com la Unió Europea, els acords 'Acord de Lliure Comerç d'Amèrica del Nord' (NAFTA), 'Associació de les Nacions del Sud-Est Asiàtic' (ASEAN), etc. (Streeck, 1992a; Castells, 1998) contribueixen notablement als canvis en aquest sentit. Però la mobilitat del capital es facilita també amb la introducció de tècniques conegudes com enginyeria financera, que en els darrers anys han anat forçant canvis permissius en la legislació al respecte²⁹⁵.

Reconduir les relacions laborals a l'àmbit més favorable per part de l'empresa (cinquè objectiu) es tradueix sovint en una tendència a l'empresarització o inclòs a situar les relacions laborals en àmbits inferiors als d'empresa o centre de treball. Aquest és un procés ja comentat en l'apartat 2.6.1b, en referència a la descentralització de la negociació col·lectiva. Convé afegir que si bé l'empresarització de les relacions laborals és la forma més visible dels canvis aquí apuntats, no sempre és considerat l'àmbit més favorable per part de les empreses. De fet, la negociació col·lectiva més centralitzada segueix aportant algunes avantatges, com les que assenyalava Sisson (1990)²⁹⁶. La tendència a l'empresarització és contrarestada per l'objectiu de control dels mercats i de la competència per part de les empreses líders o en posició dominant de mercat en els

²⁹³ L'agilització o eliminació de tràmits administratius en l'obertura, modificació o desplaçament d'empreses o instal·lacions té una de les seves importants concrecions, sovint més en propostes que en realitats, en les anomenades 'finestretes úniques' des de les administracions públiques per a les empreses; i es concreta amb les facilitats aportades a la contractació o acomiadament de treballadors, i amb menor incidència pel que fa a la seva mobilitat geogràfica.

²⁹⁴ A UNCTAD (2000) es destaca que nombrosos països, de cara a atraure capital estranger, mantenen polítiques desreguladores i d'atracció de capital: així, en el període que va de 1991 a 1999, el 94% de les 1.035 modificacions introduïdes en les legislacions sobre inversió exterior en el conjunt dels països del món s'orienten a establir un marc més favorable per a la mobilitat internacional del capital. Sassen (2002: 205-207) destaca, també, que la desregulació ha estat el mecanisme seguit per alguns estats per facilitar la globalització dels mercats i garantir els drets del capital global.

²⁹⁵ Soros, des de la seva experiència i posició privilegiada d'operador en els mercats financers internacionals, posa de manifest com aquests mercats varen rebre una forta empenta a l'entorn de 1980, quan els caps de govern britànic i nord-americà, Margaret Thatcher i Ronald Reagan, respectivament, varen fer que el mecanisme de mercat operés gairebé sense restriccions (1999: 131). El mateix Soros, adverteix que l'exaltació del *laissez faire* porta a un fonamentalisme que emfatitza la competència i l'èxit en termes monetaris i destrueix els valors socials necessaris per a l'estabilitat de qualsevol societat, alhora que fomenta l'oportunisme, que esdevé norma social per excel·lència.

²⁹⁶ Vegi's l'apartat 2.2.

seus àmbits respectius (Martín Artiles *et al.*, 2004), i també de control del mercat de treball per part dels sindicats. En el darrer cas, cal entendre-ho en línia amb la tradició històrica dels sindicats de control dels mercats de treball (Hyman, 1981; Windmuller, 1989; Sisson, 1990). D'altra manera no s'explicaria que a Espanya en anys recents algunes empreses amb conveni col·lectiu propi s'hagin incorporat al respectiu conveni col·lectiu de sector (en sectors de químiques o metall²⁹⁷, per exemple); o que, especialment grans empreses hagin promogut convenis col·lectius sectorials en àmbits on prèviament aquests no existien²⁹⁸.

D'altra banda, l'empresarització de les relacions laborals pot obtenir el recolzament de sectors de treballadors, dels seus representants o d'organitzacions sindicals a les empreses, particularment quan aquests processos, a més de donar veu, permeten acordar algunes avantatges específiques o evitar condicions de treball no desitjades.

Finalment, tot i que considero que els cinc objectius comentats són determinants en els aspectes que aquí he contemplat, convé no oblidar, per la seva significació, alguns altres factors de canvi, amb orientacions i incidències diverses. Entre aquests altres factors en destaco dos: un té per protagonista a les dones i al moviment feminista, que, tot i que des de visions molt contrastants, tenen en comú que qüestionen els principis assumits pel model *male breadwinner*, en el quals es basen els models tradicionals de relacions laborals, i que demanden canvis al respecte, des de la participació femenina en els mercats de treball, canvis en els repartiments dels treballs i en l'emancipació de dones i homes d'uns models socials basats en profundes desigualtats.

²⁹⁷ Són informacions bàsicament extretes d'entrevistes prèvies a aquest estudi realitzades a responsables de la Federació de Químiques, Tèxtil i Indústries Afins de CCOO (el 2 de juny de 2003); a directius (el 15 d'abril de 2004) i a delegats sindicals (el 9 de juny de 2004) de l'empresa Bayer, empresa que l'any 2001 s'incorpora al conveni sectorial; i a responsables de la Federació del Metall de CCOO (el 5 de juny de 2003). Més recentment, amb data 20 de juliol de 2006, la Federación Minerometalúrgica de CCOO, la Federación del Metal, Construcción y Afines de UGT i la patronal Confederación Española de Organizaciones Empresariales del Metal (CONFEMETAL) han signat un nou acord estatal per al sector del metall, que sense les característiques d'un conveni col·lectiu, estableix uns primers criteris d'obligat compliment per a totes les empreses i treballadors del sector, sector que es regeix per convenis col·lectius d'àmbit provincial.

²⁹⁸ Així, per exemple, en anys recents s'han implantat nous convenis col·lectius estatals a Espanya en els sectors de la seguretat privada, en empreses de treball temporal (2003) o estan en procés d'implantació, com a la neteja industrial, en tots aquests casos sota l'impuls d'organitzacions empresarials representatives de les grans empreses del sector i sovint en conflicte amb altres organitzacions empresarials del mateix àmbit (Alós *et al.*, 2003, 2004a i 2004b; també entrevista a dirigents d'UGT, de 13 de juny de 2003).

El segon factor de canvis es deriva dels canvis demogràfics, educatius i culturals de la població, i més en general, com a conseqüència de les millores en les condicions d'ocupació i de les prestacions i serveis oferts des de les polítiques de l'estat del benestar des de la II guerra mundial, sobretot en els anys 60 i 70. Com resultat d'aquesta complexitat de canvis socials, es generen tendències a la diversificació de situacions de vida, com també en les aspiracions dipositades en relació al mercat de treball. Treballadors i grups de treballadors expressen interessos, valors i expectatives, i mantenen actituds i comportaments que es pot considerar entren també en conflicte amb les bases dels models tradicionals de relacions laborals.

En els esquemes 2.10 i 2.11 a continuació, resumeixo, primer, els que considero els mecanismes classificats en els cinc objectius comentats, actors protagonistes i objectius més destacats, que expliquen els canvis en els models tradicionals de relacions laborals; i en el segon esquema relaciono els precedents actors protagonistes, amb els objectius que assumeixen, els mecanismes desencadenats amb les seves intervencions i els principals efectes assolits.

Esquema 2.10

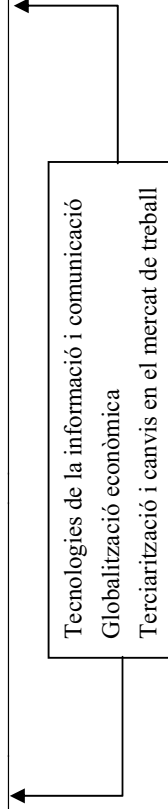
Principals forces socials i mecanismes impulsors dels canvis en els models tradicionals de relacions laborals

1. **Objectiu.** Reorientar i reduir l'espai d'intervenció de l'estat en relacions laborals a fi de reduir el poder de negociació del treballador, individual o col·lectiu, i obtenir més marge de discrecionalitat en la presa de decisions per part de l'empresari.
Mecanismes.
 - a. Desregulació o reorientació en la regulació legal, reduint el caràcter tuitiu del dret del treball i de la intervenció estatal, administrativa i judicial;
 - b. Limitació de l'espai d'intervenció de l'estat en relacions laborals, en polítiques keynesianes i en l'estat del benestar (prestacions socials, serveis socials,...);
 - c. Reducció de l'espai de l'estat com empresari (i com empresari 'exemplar').**Actors protagonistes.** Empreses, amb recolzament de l'estat, que és qui pren gran part de les decisions de canvi al respecte.
2. **Objectiu.** Canvis en els models organitzatius i de gestió de l'empresa, que permetin augmentar la discrecionalitat empresarial i reduir el poder de negociació del treballador, individual i col·lectiu. Es tradueix en introduir diferenciació entre empreses i segmentació en el treball. Porta a la crisi de la figura tradicional d'empresari i l'emersió de l'empresa flexible.
Mecanismes.
 - a. Descentralització productiva i subcontractació
 - b. Introducció del mercat dins de l'organització: flexibilitat i competitivitat.**Actors protagonistes.** Grans empreses, seguit per resta d'empreses. Recolzat per l'estat; també en alguns casos, per treballadors amb elevat poder de negociació.
3. **Objectiu.** Canvis en la norma social d'ocupació i en les formes de treball per obtenir el consentiment en la conducta del treballador, ja sigui debilitant la seva posició individual o col·lectiva, ja sigui a través de satisfaccions intrínseques en el treball i identificació amb els valors de l'empresa. Diferenciació entre treballadors i debilitament dels vincles contractuals per al treballador, de cara a reduir el poder de negociació del treballador, individual i col·lectiu.
Mecanismes.
 - a. Contractació i relació laboral contingent i inestable (flexibilitat contractual i ocupacional)
 - b. Formes de treball i relacions de treball més variades.
 - c. Importància de nous requeriments actitudinals (disponibilitat, motivació i implicació amb l'empresa).**Actors protagonistes.** Empreses; també treballadors més qualificats o en situacions més avantatjades de mercat. Recolzament per part de l'estat. L'augment d'activitats en el sector serveis també hi contribueix.
4. **Objectiu.** Augmentar la mobilitat nacional i internacional del capital, i debilitar les polítiques keynesianes i de l'estat del benestar que en frenen la mobilitat.
Mecanismes.
 - a. Facilitat a la mobilitat del capital a nivell nacional;
 - b. Facilitat a la mobilitat del capital a nivell internacional (globalització econòmica i financera).**Actors protagonistes.** Grans empreses, amb recolzament de l'estat.
5. **Objectiu.** Situar les relacions laborals en un espai més favorable per a l'empresari, un espai que afavoreixi la capacitat de decisió.
Mecanisme. Canvis en els àmbits preferents de negociació col·lectiva, la qual cosa s'expressa amb una tendència a l'empresarització i a la descentralització dels àmbits de regulació de les condicions d'ocupació.
Actors protagonistes. Empreses. També treballadors, els seus representants i sindicat a l'empresa.

Esquema 2.11

Forces i mecanismes que alteren els models tradicionals de relacions laborals

<u>Forces socials (actors)</u>		<u>Objectiu</u>	<u>Mecanisme</u>	<u>Efectes</u>
<u>Principal</u>	<u>Secundari</u>			
Empresa	Estat (pren decisions)	Reorientar espai intervenció estat en relacions laborals	Desregulació i nova regulació per part de l'estat Reducció intervenció estat, estat benestar i prestacions socials Reducció estat empresari	Canvi paper estat: major espai per al mercat Diferenciació condicions ocupació i debilitament treballadors Augment mobilitat del capital
Gran empresa	Empresa Estat Treballador amb elevat poder negociació	Canvis model organitzatiu i gestió empresa	Descentralització productiva i subcontractació Introducció mecanismes mercat dins l'organització	Augment mobilitat del capital Trasllat incertesa a treballadors i a empreses subcontractades Diferenciació condicions ocupació i debilitament treballadors
Empresa	Treballador qualificat amb alt poder negociació Estat	Canvis formes treball	Flexibilització laboral Individualització relacions laborals Relacions discriminades de baixa i alta confiança	Trasllat incertesa a treballadors Diferenciació condicions ocupació i debilitament treballadors Valors individu sobre col·lectiu
Gran empresa	Estat	Augment mobilitat capital	Desregulació legal Facilitat procediments administratius i ús tecnologies informació i comunicació	Reducció paper estat i major espai al mercat Augment mobilitat capital
Empresa	Treballadors, representants i sindicat a l'empresa	Canvis àmbits de regulació condicions d'ocupació	Empresarització de les relacions laborals	Descentralització negociació col·lectiva Diferenciació condicions d'ocupació
Treballador i població en general		Noves expectatives en relació al treball Noves demandes socials	Noves formes de treball Noves activitats laborals	Augment serveis: diferenciació condicions ocupació Més autonomia en el treball / Diferenciació condicions ocupació / Valors persona o individu vs. col·lectiu



2.9 Persona, comunitat i classe: nous reptes de governabilitat de les relacions laborals. Una reflexió final

En l'apartat 2.5 he fet referència a persona, comunitat i classe. Persona, comunitat i classe entesos no des d'una concepció ontològica, sinó en els contextos de les relacions socials en els que interactuen; això és, en les relacions laborals que tenen lloc a l'empresa en la societat capitalista actual. Val a dir que la persona en les seves accions socials es pot orientar entre dos extrems. En un d'aquests extrems, la persona respon a comportaments hobbesians, de *homo homini lupus*, egoista com s'interpreta des de les perspectives econòmiques més convencionals; en definitiva, assimilable al *homo economicus*. En l'altre extrem prevalen comportaments que, sense descartar l'egoisme, es tenen present les conseqüències socials de les pròpies actuacions. És a dir, en el primer cas la persona actua com individu que atén només a aquells que considera els seus interessos o objectius menystenint els resultats de les seves accions sobre altres. En el segon cas, la persona en les seves accions pren en consideració la seva pertinença a un grup, comunitat o societat, la qual cosa el porta a estimar les implicacions de les seves actuacions en l'entorn²⁹⁹. Aquest darrer cas no és assimilable a l'altruisme, al qual es refereix Elster (1997: 52) definint-lo com una acció racional no egoista, sinó més pròpiament a la noció de reciprocitat i de pertinença. De reciprocitat en el sentit en què l'entén Polanyi (1989); això és, d'intercanvis, que exclouen la idea econòmica de benefici, i que es fonamenten en el principi de simetria entre els membres d'una organització social³⁰⁰. I pertinença, és a dir, de formar part de grups socials, que constitueixen cercles d'identificació i de reconeixement (Pizzorno, 1989)³⁰¹; pertinença

²⁹⁹ Roca (1991: 134-135) distingeix al respecte entre comportament individualista i comportament dels individus que es consideren part d'un grup social. En el primer cas aspiren a una millora individual i no es preocupen que la millora s'estengui o no a altres individus, obtenen el màxim profit de l'acció dels altres i hi col·laboren el mínim; en el segon cas, s'aspira a una millora individual a partir de la millora col·lectiva. Vegi's també en sentit similar Healy *et al.* (2004: 452).

³⁰⁰ Reciprocitat i simetria no impliquen, com ho simplifica Axelrod (1986), la igualtat en els intercanvis. Amb aquesta interpretació Axelrod reconduïx el principi de reciprocitat a l'acció racional, pas que li és necessari de cara a fonamentar els seus raonaments en base a la teoria de jocs; d'aquesta forma, l'acció basada en la reciprocitat acaba responant, per a Axelrod, a una estratègia per a la consecució de beneficis.

³⁰¹ Pizzorno considera que la identitat a través de cercles de reconeixement assegura els vincles horitzontals amb els 'jos' d'altres persones i els vincles verticals amb els 'jos' futurs (1989: 39). En aquest sentit explica per què el *free rider* no és una resposta general, com seria d'esperar des de les formulacions d'Olson.

a grups socials, amb persones amb les que es comparteixen creences i actituds, la qual cosa contribueix a reforçar les pròpies creences³⁰².

Una ambivalència en els comportaments també es pot assignar a la comunitat. No obstant, entenc la comunitat com un conjunt de persones que per les similituds pel que fa a vivències, situació i rol, reforçades per un llenguatge i simbologia compartits, també per una subcultura, assoleixen una forta identificació mútua, en contrast i diferenciació amb altres. Des d'aquestes premisses, és d'esperar que els comportaments orientats a la comunitat responguin preferentment a una solidaritat de grup, interna; això és, una acció col·lectiva exclusiva, limitada als membres de la comunitat³⁰³. En relacions laborals per comunitat es poden entendre grups socials formats per persones, ja sigui treballadors o empresaris, amb elevada identificació en posició en els processos productius i ocupacionals, en biografies o trajectòries ocupacionals, i en proximitat social, ja sigui de gènere, ètnica, d'edat, d'origen social, la qual cosa els aproxima de cara a emprendre accions col·lectives grupals³⁰⁴.

³⁰² Ni un ni altre tipus de comportaments són identificables amb l'acció racional clàssica. De fet, l'acció racional és un concepte teòric que no acostuma a distingir entre nivells o graus de racionalitat. En les seves versions més usuals, la racionalitat implica reunir tota la informació necessària per a la presa de decisions, valorar aquesta informació i valorar també les conseqüències de les possibles accions i de les respostes d'altres. A partir de quin grau de recaptació d'informació i valoració de resultats es considera que una acció respon al concepte de racionalitat? Els escacs són un joc de racionalitats i mostren l'enorme grau d'obertura de decisions estratègiques que la racionalitat permet sobre un tauler de joc que és de moviments limitats. Els economistes neoclàssics, com Becker (1983) resolen algunes de les dificultats assenyalades introduint dos elements: el factor temps i el factor cost associat a la recaptació d'informació. Però com es valora el preu de la informació que es desconeix i per tant es desconeix la seva importància? Aquesta pregunta queda sense resposta clara en les perspectives teòriques de l'acció racional, que recorren a la ficció d'assignar a la informació el cost del temps d'obtenció, d'altra banda també incert. Per a Hollis (1998: 127 i ss.), les teories dels jocs parteixen d'un món habitat per agents idealment racionals, equipats amb preferències totalment ordenades, informació completa i un perfecte ordinador interior, que s'encarrega de processar l'elecció racional. Com manifesta Bourdieu, els agents socials tenen estratègies que només rarament tenen una veritable intenció estratègica: la pràctica té una lògica que no és la de la lògica, i per tant, aplicar a les lògiques pràctiques la lògica lògica és destruir la lògica que un vol descriure (1994: 156 i 157). En definitiva, com diu el mateix autor, són plantejaments construïts sobre la base de concebre la vida com construïda exclusivament en el món de la lògica. Vegi's també pel seu interès: Boudon (1997), que desenvolupa la idea de racionalitat subjectiva, influïda per desigs, temors o frustracions; o Goldthorpe (2000), per a qui la teoria de l'acció racional no ha de pressuposar que tots els individus sempre actuen plenament de forma racional. D'altra banda, rarament les relacions socials tenen regles clares i definides, com es pressuposa des de les teories de jocs.

³⁰³ Seguint a Giner (1998), es pot entendre que les diferències entre comunitat i classe (Giner utilitza el terme associació, que no és coincident amb el de classe al que faig referència) són de grau; per tant, són també de grau les diferències entre acció col·lectiva exclusiva o i acció col·lectiva inclusiva.

³⁰⁴ Quan es parla de corporativisme professional, o d'acció col·lectiva exclusiva, allò que primer pot venir en ment són determinades actuacions de grups, com els pilots d'aviació a través del sindicat SEPLA, metges a través del sindicat CEM, maquinistes de tren a través del sindicat SEMAF, controladors aeris a través del sindicat USCA, per citar els més coneguts. Però l'acció exclusiva aflora sovint en el sindicalisme més tradicional, de forma conscient o inconscient. Així ho mostren estudis, com el que contempla les relacions entre treballadors en plantilla i subcontractats en una planta química de

Finalment, per classe en relacions laborals em refereixo als dos grans grups socials que hi intervenen, els empresaris atès que contracten mà d'obra, i els treballadors que venen la seva força de treball³⁰⁵. Les persones, ja siguin empresaris o treballadors, actuen com a classe quan intervenen col·lectivament i orientats a la col·lectivitat de la que formen part. Aquesta és l'acció col·lectiva inclusiva. Val a dir que les accions col·lectives exclusiva o inclusiva s'han d'entendre com tipus ideals, que admeten combinacions diverses dels seus ingredients.

L'esquema següent recull els grans tipus d'acció associables als actors socials, segons acabo de comentar.

Esquema 2.12

Actor social i tipus d'acció en relacions laborals

<u>Actor social</u>		<u>Tipus d'acció</u>
Persona	→	Acció individual: - egoista - solidària
Comunitat	→	Acció col·lectiva exclusiva
Classe	→	Acció col·lectiva inclusiva

En l'apartat 2.5 he analitzat les relacions laborals tradicionals a partir de considerar les relacions entre els tres eixos orientadors de les mateixes, constituïts per mercat, persona i classe. He comentat que en les relacions laborals tradicionals les regulacions d'ocupació tendeixen a conformar-se, des d'una distinció i barreres entre aquests tres eixos. Els canvis analitzats en els contextos en els que tenen lloc les relacions laborals porten a considerar una molt més accentuada diversificació de situacions laborals, que afecten tant a empreses com a treballadors. Així mateix, té lloc un debilitament de les

Catalunya, al qual m'he referit en la nota 204 d'aquest capítol (Proyecto Sunreg, 1998). Vegi's també Polavieja (2003) per a les relacions entre treballadors amb contracte fix o temporal. D'altra banda, no pot ser indicatiu d'exclusivitat l'acció col·lectiva que es dona per part dels sindicats CCOO i UGT, quan aquests dins d'una mateixa empresa s'identifiquen especialment amb determinats col·lectius professionals o seccions? O quan, també dins d'una mateixa empresa, un sindicat recull afiliació fonamentalment masculina i l'altre la femenina? O quan davant d'una reducció de plantilla en una empresa entren en conflicte els criteris als quals donar prioritat: antiguitat a l'empresa, tipus de contracte, sorteig, etc.?

³⁰⁵ No entro aquí, per simplificació, a considerar tot aquell tipus de situacions, com en especial la dels treballadors autònoms i empresaris independents, en les que la identificació de classe pot resultar més o menys ambigua.

fronteres que en les relacions laborals tradicionals han separat els procediments de regulació orientats pel mercat, per la classe o en casos residuals per la persona³⁰⁶. En efecte i com ja he comentat, en les relacions laborals tradicionals, el mercat ha tingut reconegut com propi un espai, poc discutit; la persona ha gaudit de poc espai³⁰⁷, mentre la classe ha disposat del propi, aquell que més s'ha identificat amb el camp de la negociació col·lectiva i les relacions laborals. Però ja he exposat que en les relacions laborals tradicionals les relacions entre classe i comunitat han tendit a ser ambigües i confoses, la qual cosa ha permès identificar la segona en la primera. És a dir, ha prevalgut certa confusió per la qual la comunitat ha quedat diluïda en la classe: el treballador obrer fordista industrial s'ha identificat amb la classe (el treballador universal), en detriment d'altres col·lectius laborals, possiblement inclòs majoritaris. O en tot cas, el conflicte dins la classe ha estat limitat, per la forta hegemonia adquirida per l'obrer industrial fordista.. Com manifesta Wright Mills,

³⁰⁶ Hyman (1997b: 318-318) concorda en el fet que tendeixen a erosionar-se les fronteres entre negociació col·lectiva i altres processos de regulació. Alhora, manifesta, apareixen conceptes com diàleg social, sense força reguladora. Pel que fa al diàleg social, Molins (2003: 142) l'entén com un procés en el que els actors socials intercanvien informació sobre les seves intencions i capacitats, clarifiquen posicions i ordenen prioritats; en aquest sentit, Molins considera que és una condició prèvia de cara a facilitar acords posteriors, afavorint les relacions de confiança mútua, essencials per resoldre problemes complexos en una perspectiva a mitjà i llarg termini.

³⁰⁷ Alguns autors afirmen que en els models tradicionals de relacions laborals la persona ha estat ofegada, ja sigui per la classe, ja sigui pel mercat. Així, Touraine (1997) en fa una lectura en la que planteja l'existència d'un conflicte entre mercat, comunitat i individu, que considera present en les societats actuals. En aquestes s'assisteix a una doble degradació: d'una banda, la de l'activitat econòmica, que es redueix al mercat, un mercat internacionalitzat que domina en el món de la instrumentalitat, com preconitza la ideologia liberal i com mostren els processos de globalització, d'economies obertes i domini del capital, en particular el financer. I d'altra banda, una degradació derivada del tancament (*clôture*) de la comunitat, que es redueix a identitats culturals; comunitat que imposa pautes de comportament i que acaba servint per legitimar poders autoritaris. Segons Touraine, l'economia reduïda al mercat i la identitat comunitària reduïda a ideologia porten a una situació perversa, que ofega a l'individu. En aquest sentit, es tracta, diu l'autor, d'alliberar l'individu del mercat i de la comunitat, que l'individu sigui actor, subjecte de les orientacions i transformacions de la vida social (1997: 106). En la línia precedent, Fernández Steinko (2002: 398) recorda que un dels fets distintius que varen donar atractiu entre determinats sectors socials a grups com 'Potere Operaio', 'La Classe' o 'Lotta Continua' a Itàlia a finals dels 60 i primers 70 va ser precisament la reivindicació de la subjectivitat, de l'aspecte subjectiu de la vida dels treballadors, recollint el desig de l'individu de ser actor de la seva vida. En el seu discurs, Touraine contraposa una seva noció d'individu a la liberal: el subjecte no és un individu lliure de vinculacions (1997: 143) i l'afirmació d'un és alhora el reconeixement de l'altre com subjecte. L'anàlisi de Touraine té un rerefons culturalista, sobretot pel que fa a la concepció de comunitat i, possiblement també, de l'individu. No obstant, alguns aspectes són recuperables per al present treball, un cop adaptats. Així, el mercat s'ajusta a la raó instrumental que respon als requeriments productius. L'individu, més acertadament al meu entendre la persona, és el subjecte amb voluntat de ser actor en les relacions socials, de ser protagonista en el seu comportament; un individu que es confronta amb les forces de mercat que l'anul·len i amb la classe, o comunitat per a Touraine, quan aquesta el subsumeix. I, finalment, comunitat i classe, que més enllà de la identitat cultural, poden referir-se a la col·lectivitat que com a tal busca ser actor social en relacions laborals; la primera en orientació d'exclusivitat, la segona inclusivament. En aquest sentit, anant més enllà de Touraine, es plantegen conflictes no només entre persona i mercat d'una banda i comunitat o classe d'una altra, sinó també conflictes a diverses bandes, entre persona, mercat, comunitat i classe.

‘en una societat de masses els homes estan absorbits per uns problemes individuals que són incapaços de traduir en problemes col·lectius’ (1992: 229).

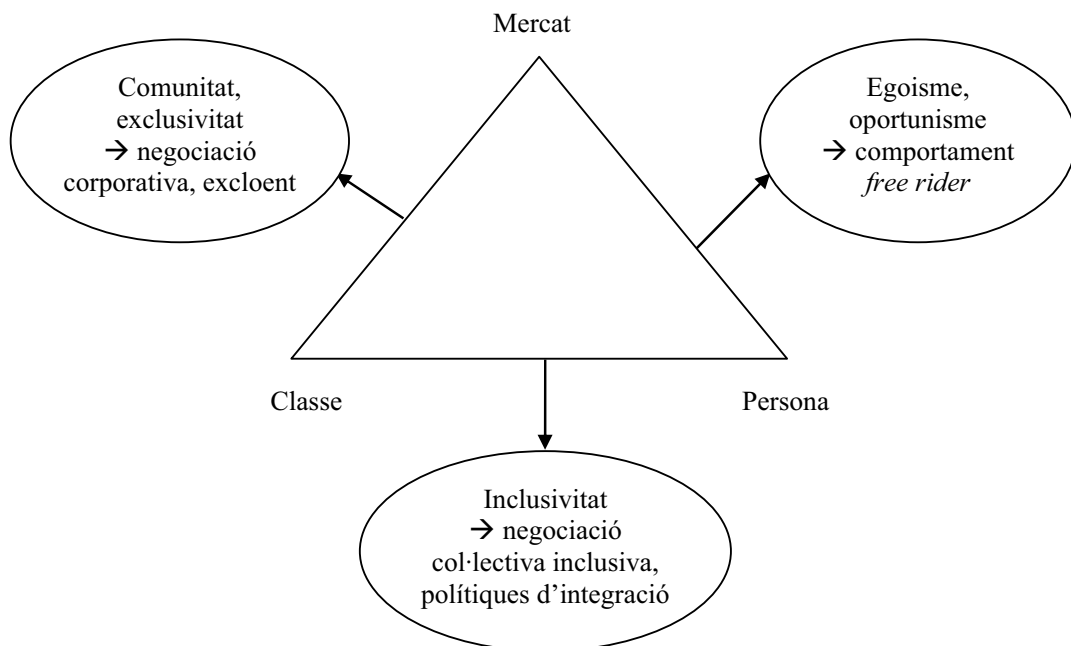
En tant la situació precedent s’esquerda, es debiliten també les fronteres sobre les quals es sustenten les relacions laborals tradicionals. D’aquí es deriven dues consideracions:

- Les fronteres entre mercat, classe i persona són objecte de pugnes; mercat, classe i persona pugnen per guanyar espais de regulació.
- La diversitat de situacions tant entre empresaris com entre treballadors dona una nova dimensió a la comunitat i a la classe. Les relacions entre ambdues perden ambigüitat, sota el risc del desencadenament de conflictes oberts.

Les dues consideracions precedents permeten una nova lectura del triangle construït a l’entorn de mercat, persona i classe, que gràficament queda recollit a continuació.

Gràfic 2.5

Mercat, classe i persona: l’eclosió dels tres eixos orientadors de la regulació de les condicions d’ocupació i les relacions laborals



La col·lisió entre mercat i persona permet pensar en una accentuació dels comportaments egoistes, oportunistes³⁰⁸, com explica Granovetter (1985)³⁰⁹. Aquest és el cas dels empresaris o treballadors, que a partir de situacions de mercat actuen conforme estimen més avantatjós en cada moment; això és, sense adquirir compromisos de cooperació, més enllà de les transaccions més immediates, en el curt termini. De fet, es pot considerar que amplis sectors de l'activitat de la construcció responen a aquest model. En efecte, la desestructuració que ha experimentat aquest sector d'activitat, dominada per una molt accentuada subcontractació en cadena, ha portat a convertir-lo en una activitat fortament orientada pel mercat i en base a conductes individuals. En aquest sentit, els comportaments oportunistes són detectables entre alguns empresaris i també entre alguns treballadors, comportaments en els que el compromís o la cooperació a mitjà o llarg termini hi són pràcticament absents o dèbils, i la manca de confiança i l'engany formen part de la quotidianitat³¹⁰.

La col·lisió entre mercat i classe tendeix a promoure l'agrupació comunitària, de grups (empreses o treballadors) altament identificats en la seva posició per raons de mercat. Aquests grups tendeixen a actuar col·lectivament en exclusivitat. És a dir, la col·lisió entre mercat i classe estimula un tipus d'acció col·lectiva exclusiva, acció en la que el grup o comunitat actua atenent a situacions pròpies de mercat, de cara a treure'n avantatges per a la comunitat, amb escassa o nul·la referència a les implicacions de les actuacions més enllà del propi grup. És el tipus d'acció que en relacions laborals es coneix com corporativisme exclusiu. Tilly (1978: 62-63) afegeix que en la mesura en què aquests grups comparteixen identitats distintives i fortes relacions interpersonals, el seu potencial mobilitzador pot ser elevat³¹¹.

³⁰⁸ Oportunisme, que com comportament que persegueix el propi interès sense restriccions morals, no es pot entendre, com fa Williamson (1975), com un tret distintiu de la naturalesa humana, independent del context (Ghoshal i Moran, 1996). És en aquest sentit que la col·lisió entre persona i mercat, a la qual no és aliena la ideologia neoliberal, crea espais per a la generació de comportaments oportunistes o *free rider*.

³⁰⁹ Vegi's, també, al respecte, North (1984), Marsden (1995b) o Trigilia (2001).

³¹⁰ Alguns d'aquests aspectes es varen detectar ja en l'estudi realitzat sobre aquest sector d'activitat l'any 1988 (Miguélez *et al.*, 1990). Entrevistes més recents realitzades amb coneixedors del sector, entre les quals les que indico en el capítol 4, donen a entendre que aquest és un tipus de comportament que s'ha generalitzat de forma destacada en el sector en els darrers anys.

³¹¹ Vegi's també Jenkins (1983).

Finalment, les relacions entre classe i persona són les que permeten parlar d'inclusivitat; és a dir, d'una acció col·lectiva que no anul·la a la persona³¹², sinó que li permet ser subjecte social en relacions laborals, en la regulació de les condicions d'ocupació. La persona esdevé subjecte com actor participi en l'acció col·lectiva. Però al mateix temps, l'acció col·lectiva inclusiva permet que la persona disposi de poder suficient per a ser subjecte també en negociacions individuals, poder que sense el recolzament de la classe molt rarament el treballador individual disposa en les relacions ocupacionals amb l'empresari³¹³. Aquest és el nou context en que, al meu entendre, es situa la importància del sindicat, i en el seu cas de l'organització empresarial, de cara a una acció col·lectiva de tipus inclusiu (Brown *et al.*, 2000).

Les relacions entre persona, comunitat i classe posen sobre la taula la qüestió, complexa, de l'acció col·lectiva, i la distinció entre acció col·lectiva inclusiva i exclusiva. Com manifesta Elster, explicar l'acció col·lectiva és el problema més difícil de les ciències socials, del qual, creu, mai en tindrem una teoria general donada la gran varietat de motivacions que estan en interacció (1997: 235). L'acció col·lectiva implica, per a Elster, una conducta cooperativa que ha de tenir origen en les oportunitats, creences i motivacions individuals; sense oblidar que la mateixa participació i cooperació pot assumir dues dimensions: la de ser un fi de cara a esperar-ne uns resultats, com també un mitjà que esdevé un fi, en la mesura que la cooperació esdevingui font de satisfacció en sí mateixa (Hirschman, 1977). Per a Tilly (1978), l'acció col·lectiva fa referència al poder i a la política, en posar inevitablement sobre la taula qüestions com just o injust (Kelly, 1998), correcte o equivocat, esperança o desesperança; i la mobilització és el procés pel qual un grup passa de ser una col·lectivitat de persones passives a ser participants actius en la vida pública.

En el capítol 1 he fet referència a Olson i als seus treballs sobre els orígens de l'acció col·lectiva. Olson (1992) analitza l'acció col·lectiva com un conflicte entre racionalitat

³¹² S'entén que l'acció col·lectiva inclusiva no anul·la la persona en els termes en els quals ho planteja Touraine (1997); vegi's al respecte la nota 307. Les referències que aquí faig a persona són també aplicables a grups.

³¹³ Tot i que el desequilibri de poder en les relacions entre treballador individual i empresari és evident, no s'ha de descartar que l'empresari individual, sobretot de petites empreses, pugui reforçar la seva capacitat de decisió o de negociació amb els sindicats, a partir de l'acció col·lectiva en organitzacions empresarials.

individual i racionalitat col·lectiva, i ho contempla des d'una perspectiva utilitarista³¹⁴ i individualista. Però, com exposa Traxler (1995b: 25), l'anàlisi d'Olson té sèries limitacions per a l'estudi de les relacions laborals, ja que parteix de considerar que l'acció col·lectiva de tots els grups estan sotmesos a una mateixa lògica universal; i, a més, identifica a les organitzacions com grups de pressió, quan rarament un grup de pressió conclou acords que obliguen als seus membres, com fan sindicats i organitzacions empresarials³¹⁵. És en aquest sentit que, segons Traxler, aquests darrers actors socials tenen un altre problema que va més enllà de l'anàlisi d'Olson: el problema de garantir la disposició dels seus membres a respectar els acords assumits per l'organització. Sobre aquesta qüestió hi torno més endavant.

Offe i Wiesenenthal (1992) critiquen a Olson per la utilització de conceptes com el de grup d'interès i per l'estudi de la lògica de l'acció col·lectiva dissociada de les classes socials³¹⁶. Amb el seu raonament, manifesten, Olson equipara allò que és desigual,

³¹⁴ Per a una crítica a les teories de l'elecció racional, vegi's Elster (1986 i 1997), Hirschman (1986), Pizzorno (1989), Bohman (1992), Scheff (1992), Zey (1992), North (1993), Bourdieu (1994). Vegi's, d'altra banda, Klandermans, que admet que és possible que el treballador realitzi una estimació racional abans de decidir actuar, però també és admissible pensar que el treballador decideixi primer i racionalitzi posteriorment la seva decisió, la justifiqui a posteriori (tret de Kelly i Kelly, 1994: 413). El mateix Klandermans (1997: 78) apunta que des de la interpretació d'Olson no existeix un entorn social que condiona les decisions dels individus. Més recentment, la perspectiva racional individualista s'ha introduït en l'estudi de les relacions entre directius i treballadors a través de les teories de l'agència, o del principal i l'agent. Des d'aquestes perspectives, una persona (el principal) encarrega o delega a una altra (l'agent) que faci alguna activitat, intercanvi en el que tots dos procuren maximitzar les respectives utilitats (McConnell i Brue, 1997: 197 i ss.). Així, l'empresari (principal) contracta a treballadors (agents) perquè l'ajudin a obtenir el seu objectiu; i els treballadors estan disposats a ajudar a l'obtenció de beneficis a l'empresari a canvi d'una compensació que els hi maximitzi la utilitat. Uns i altres persegueixen maximitzar el propi interès, si bé divergeixen quant a preferències (Marsden, 2004). La teoria destaca, d'aquesta manera, un interès mutu entre principal i agent en les respectives maximitzacions de guanys. En la relació entre principal i agent apareix el conflicte quan el segon (el treballador) persegueix alguns objectius (amb conductes oportunistes, escapolint-se,...) que entren en conflicte amb els del principal (empresari). La teoria vol conèixer quina forma de contracte, orientat a comportament o a resultats, és més eficient de cara a governar les relacions entre principal i agent. En aquest sentit, doncs, aquesta teoria té fortes similituds amb la dels costos de transacció, a la qual enriqueix introduint aspectes com l'aversion al risc, la incertesa o la informació (Eisenhardt, 1989).

³¹⁵ Tarrow (1997: 315-317) fa extensiva la invalidació de les teories d'Olson als moviments socials, en tant aquests tampoc es poden equiparar a grups d'interès, ja que habitualment ofereixen pocs incentius o oportunitats polítiques d'èxit. A més, contràriament a Olson, Tarrow planteja que l'acció col·lectiva no es pot entendre com una problema d'individus, sinó social (1997: 58).

³¹⁶ Offe i Wiesenenthal (1992) analitzen la relació entre individu i acció col·lectiva des de la perspectiva de classe. Per a aquests autors, una característica bàsica de les societats capitalistes és l'existència d'una relació de poder asimètrica entre capital i treball, entre empresari i treballador, per la diferent posició en l'estructura de classes. Aquesta asimetria porta, contràriament a allò que preveu Olson, a dues lògiques diferents d'acció col·lectiva, la dels empresaris i la dels treballadors. La posició inferior de poder dels treballadors s'acompanya d'uns interessos contradictoris: d'una relació que és antagonista amb l'empresari, alhora que en comparteix l'interès pels resultats de l'empresa. La diferent configuració del poder i dels interessos d'empresaris i treballadors porta a aquests autors a considerar que (1992: 73 i ss.):

plantejant una mateixa lògica de participació a 'grups' com els del capital o del treball³¹⁷. No obstant, Offe i Wiesenhal (així ho observa Huiskamp, 1995: 33) atribueixen un mèrit a la perspectiva individualista d'Olson, en la mesura que ressalta la diversitat d'interessos davant la lògica solidària de l'acció col·lectiva. Aquesta perspectiva permet reconèixer la importància dels interessos diferenciats, per exemple, entre treballadors ocupats i en atur, qualificats i no qualificats, joves i adults, homes i dones, ocupats en sectors econòmicament competitius o no competitius, etc. Distinció d'interessos o situacions que permet treballar amb els conceptes de persones, comunitat i classe.

Traxler enfoca l'acció col·lectiva en les relacions laborals a partir de considerar la distribució, en termes d'homogeneïtat o heterogeneïtat, dels interessos entre els membres del grup i, alhora, els recursos disponibles; això és, els mitjans econòmics, polítics o ideològics que proporcionen capacitat de mobilitzar l'acció col·lectiva. L'acció col·lectiva, doncs, ve influïda per la disponibilitat de recursos, que són

-
- A diferència dels treballadors, que negocien sobre els seus interessos més vitals, l'acció col·lectiva dels empresaris es pot concentrar en un ventall d'interessos més limitat i secundari, ja que els seus interessos més centrals són resolts en part per l'empresari individual i en part per l'estat, aquest darrer interessat en l'acumulació del capital.
 - Els interessos dels empresaris es poden reduir en termes de costos i beneficis, mentre els interessos dels treballadors abasten l'amplitud de les condicions d'ocupació.
 - Els interessos dels capitalistes poden ser més fàcilment unificats i transformats en acció col·lectiva que els dels treballadors.

En base a aquests tres punts, Offe i Wiesenhal conclouen que si d'una banda els treballadors necessiten l'acció col·lectiva més que els empresaris, d'altra banda, la seva capacitat organitzativa és menor, donats uns interessos més dispersos, dispersió que augmenta conforme s'amplia l'acció col·lectiva.

Streeck (1992b) contradiu a Offe i Wiesenhal i introdueix dues importants distincions. La primera fa referència a la distinció entre organitzacions empresarials patronals (*employers' associations*) i organitzacions empresarials comercials (*trade associations*). Mentre les primeres representen els interessos de l'empresari davant dels treballadors que contracta, interessos que són més generalitzables, les segones representen els interessos de l'empresari en el mercat (de bens o de serveis), interessos que són més diferenciats. Sovint aquestes dues representacions es confonen en unes mateixes organitzacions empresarials, la qual cosa explica, per a l'autor, l'elevada heterogeneïtat d'organitzacions empresarials si es compara amb els treballadors. La confusió de papers patronals i en relació al mercat és una situació bastant habitual en les organitzacions empresarials constatable a Espanya, tot i que no generalitzable. Precisament a causa d'aquesta confusió de papers, Pardo i Fernández (1991: 163) asseguren que no és possible una distinció clara entre unes i altres. El nombre d'organitzacions empresarials, tant a Catalunya com a Espanya reflexa aquesta situació confusa. Així, mentre en alguns àmbits, com per exemple en el comerç, el nombre d'organitzacions empresarials és molt elevat, molt per sobre del nombre d'organitzacions sindicals, en altres àmbits és a l'inrevés; per exemple, el nombre de confederacions empresarials és menor que el de confederacions sindicals. El primer cas confirmaria la hipòtesi de Streeck, no així el segon.

³¹⁷ Offe i Wiesenhal ho expressen en els següents termes:

'las diferencias en la posición de un grupo dentro de la estructura de clases (aquí consideramos sólo las clases del trabajo y el capital) no sólo conduce a diferencias en el poder que las organizaciones pueden adquirir, sino que conducen también a diferencias en las prácticas asociativas o lógicas de acción colectiva mediante las cuales las organizaciones del capital y el trabajo intentan mejorar su posición respectiva la una frente a la otra' (1992: 61).

necessaris no només de cara a identificar els interessos i els objectius rellevants, sinó també de cara a obtenir la seva consecució (1992: 476). En altres paraules, l'acció col·lectiva no és pot interpretar com una simple derivació d'interessos 'objectius', ja que implica també els recursos en què sustentar-la. És més, d'acord amb Tilly (1978: 84), l'acció col·lectiva requereix a més dels interessos compartits i dels recursos sota control, una identitat comuna i estructures unificadores entre els membres.

Però com diu Traxler en el text citat poc més amunt, la distribució de recursos, i aquest és un aspecte important a tenir present, es dona no només entre classes; també a l'interior d'una mateixa classe, treballadors o empresaris, la qual cosa posa al descobert els possibles conflictes derivats de les accions col·lectives. Si, com vinc mantenint, un dels trets característics dels canvis en relació als anys de postguerra, és una creixent diversitat de situacions, com també de recursos, tant entre empresaris com entre treballadors, és d'esperar la tendència a un major recurs a accions col·lectives de grup, de caràcter exclusiu.

Traxler (1992) introdueix una primera distinció entre necessitat d'organització i capacitat d'organització, com dos temes centrals en relació a l'acció col·lectiva. Totes dues depenen dels recursos, de les situacions i de l'homogeneïtat o heterogeneïtat d'interessos i situacions. Mentre, en un principi, és d'esperar que la necessitat d'organització sigui decreixent en relació als recursos³¹⁸, la capacitat organitzativa serà creixent en funció dels recursos³¹⁹. Aquestes dinàmiques contradictòries impregnen l'acció col·lectiva de dificultats i complexitats.

³¹⁸ Com més elevats són els recursos de què disposa una persona, més està capacitada per perseguir els propis interessos de forma individual. D'aquí que les estratègies individuals estiguin presents sobretot entre empresaris, i més rarament entre treballadors. I entre els treballadors, aquells amb més recursos acostumen a ser més reticents a l'acció col·lectiva, tot i que aquells amb menys recursos no necessàriament destaquen pel contrari. Diversos aspectes institucionals també interfereixen en la relació esmentada. Per exemple, a Espanya la necessitat organitzativa dels treballadors es pot considerar afeblida en la mesura que aquests disposen de la protecció dels comitès d'empresa, també dels sindicats, sense necessitat d'estar-ne afiliats.

³¹⁹ En aquest cas, però, la relació sembla més complexa. Traxler es refereix al fet que la capacitat organitzativa acostuma a ser més elevada pels empresaris, per tres motius: en primer terme, els interessos del capital són sovint sostinguts per institucions externes, com l'estat. En segon terme, pels empresaris els costos de participació en una organització són menors que pels treballadors, no només pel que suposa la quota d'inscripció per a cadascun d'ells, sinó també ja que els treballadors poden tenir desincentius d'afiliació per temor a represàlies; aquest seria el cas de treballadors amb contracte de treball temporal o treballadors amb contracte de prova, pels quals l'elevada inseguretat en el contracte de treball és determinant en el comportament afiliatiu, com mostren els estudis de Rebollo *et al.* (1993), Alós *et al.* (2000) i Fernández Macías (2002 i 2003). I en tercer terme, els empresaris no només disposen de més recursos que els treballadors, sinó que, a més, les grans diferències de recursos entre empresaris els

Aprofundint en les precedents qüestions, Traxler *et al.* (2001) situen el problema de l'acció col·lectiva en tres dimensions, que són: a) l'habilitat associativa, que fa referència a la capacitat d'una associació de reclutar membres en el seu àmbit d'intervenció³²⁰; b) l'habilitat d'identificar un camp comú d'interessos substantius que no difereixi excessivament de manera que faci impossible l'agregació d'interessos³²¹; i c) l'habilitat de complir amb alguns objectius comuns, és a dir, la governabilitat, que es refereix a la qüestió d'unificar interessos i fer que els membres segueixin els objectius de l'associació, la qual cosa no es deriva automàticament ni de l'afiliació ni del camp d'interessos comuns (2001: 14). És a dir, seguint a Traxler *et al.*, els problemes de l'acció col·lectiva s'han abordat des d'una pluralitat de dimensions³²², en les quals destaquen la identificació d'un camp comú d'interessos, la capacitat associativa i la governabilitat de l'organització. En aquestes tres grans dimensions es situen els principals reptes que afecten a sindicats i a organitzacions empresarials, cadascun d'ells en el seu àmbit i donades la diversitat de situacions en les quals assentar una acció col·lectiva de tipus inclusiu.

Pel que fa més concretament als sindicats³²³, les anteriors dimensions s'han de contemplar relacionades amb els incentius que expliquen les decisions de participació dels treballadors en l'acció col·lectiva i d'afiliació als sindicats. En aquest sentit, Lange

permet constituir associacions potents amb pocs socis, com per exemple quan aquestes corresponen a grans empreses.

³²⁰ L'habilitat associativa és objecte de les teories convencionals de l'acció col·lectiva, que ho acostumen a plantejar en termes de cooperar o no cooperar (Traxler, 1995: 29).

³²¹ Per a Hyman (1997b: 310-311), l'articulació d'una veu coherent (dels treballadors) suposa filtrar i donar prioritats entre múltiples, fragmentades i sovint contradictòries aspiracions. En aquest sentit, l'agregació d'interessos pot generar una redistribució de guanys i pèrdues, no només entre treballadors i empresaris, sinó també entre els mateixos treballadors. És així que la definició d'objectius dels sindicats sol reflectir la distribució de poder entre els treballadors (Hyman, 1997a: 516-517).

³²² Per a Traxler (1995), la governabilitat és el principal problema de les organitzacions empresarials, donada la menor capacitat d'aquestes organitzacions d'unificar els interessos dels seus membres i obligar-los a seguir els acords. El control sobre la inversió de què disposa l'empresari individual li confereix unes importants facultats, per sobre de les de l'organització empresarial. Aquest problema de governabilitat s'accentua amb els processos més recents de desregulació. En canvi, per a Traxler les organitzacions de classe dels treballadors tenen la seva principal dificultat en la qüestió de l'associabilitat, agreujada també més recentment amb les tendències individualitzadores i de diferenciació entre treballadors.

³²³ Tradicionalment, l'acció col·lectiva ha estat bastant més analitzada en referència als treballadors que als empresaris. Pel que fa a aquests darrers, destaquen els estudis de Sisson (1990), Traxler (1992 i 2003b), van Waarden (1995b i c), Lanzalaco (1998), Schmitter i Streck (1999), Vatta (2001), Arcq *et al.* (2003).

i Ross (1991: 297) plantegen que aquests incentius es poden agrupar en quatre grans tipus³²⁴:

- 1) Incentius materials. Són compensacions tangibles, com el diner o bens i serveis susceptibles d'una valoració monetària. En el cas dels treballadors, aquests incentius es materialitzen en les millores obtingudes en salaris, horaris i altres condicions de treball³²⁵.
- 2) Incentius funcionals. Són resultats que beneficien genèricament a grups amplis de treballadors, sense exclusions, i s'identifiquen amb els fins que justifiquen l'existència d'una organització; es tracta d'incentius de millora de les regles de joc, com, en el cas dels treballadors, les limitacions a la discrecionalitat empresarial o l'augment de la capacitat de control.
- 3) Incentius d'identitat. Tenen a veure amb els principis i drets que encarna l'organització; consisteixen en la possibilitat d'identificació ideològica, i de ser identificats, amb els objectius de l'organització i amb els seus valors, de justícia social, solidaritat, etc.
- 4) Incentius de sociabilitat. Consisteixen en compensacions intangibles pel fet de participar en l'acció col·lectiva i en els vincles socials interpersonals que tenen origen en la consciència de pertànyer a un grup definit i relativament reduït.

La naturalesa actual més diversa i complexa dels treballadors com part de les relacions laborals permet entendre que l'acció col·lectiva arrenca d'incentius instrumentals, funcionals, d'identitat i de sociabilitat més variats en el seu conjunt que en el passat, però alhora altament homogenis entre determinats col·lectius més pròxims. D'aquí les dificultats d'una acció col·lectiva de tipus inclusiu i al mateix temps un major espai per a l'acció col·lectiva de tipus exclusiu. Des d'aquests canvis es plantegen els problemes

³²⁴ De fet, la formulació de Lange i Ross es fonamenta en una lectura crítica de l'obra de James Q. Wilson (1973), *Political Organizations*. Unes conclusions similars a les de Lange i Ross són proposades per Poole, en la seva formulació de les formes d'acció i d'estratègies sindicals (1993: 36).

³²⁵ L'interès instrumental habitualment s'associa amb un benefici gaudit individualment. No obstant, com explica Pizzorno (1989: 35), els beneficis instrumentals també són simbòlics i tenen a veure amb la identificació i la pertinença a col·lectivitats: els símbols, en la mesura que són reconeguts, són font d'identitats.

als que feien referència Traxler *et al.* (2001) sobre l'habilitat d'identificar un camp comú d'interessos substantius i sobre la governabilitat, és a dir, l'habilitat de complir amb alguns objectius compartits³²⁶. És en aquest sentit que una acció col·lectiva inclusiva sembla comportar uns models organitzatius menys jeràrquics que els tradicionals. Uns models organitzatius que reconfigurin les relacions entre persona i col·lectiu, i donin joc a les expressions personals des de les pròpies condicions socials i d'ocupació heterogènies (Hyman, 1997b: 321). També hauria d'involucrar i tenir present a un nombre de grups socials pròxims, que són referències rellevants en relació a la dimensió associativa, a partir dels incentius d'identitat, però sobretot socials. Sense deixar d'intervenir en el conjunt d'incentius que donen peu a l'acció col·lectiva, aquests models organitzatius haurien de privilegiar la intervenció en l'establiment de les regles del joc. Amb aquesta finalitat, Traxler (2003c) planteja que les estructures en forma de xarxa, descentralitzades i coordinades, són un model de governabilitat en els contextos actuals. Uns models organitzatius en els quals la solidaritat com expressió de la identitat ha de deixar pas a una solidaritat basada en la reciprocitat i la complementarietat, això és una participació diferenciada³²⁷.

Breu recapitulació

En aquest capítol he exposat que les teories i estudis a l'ús sobre les relacions laborals tradicionals, tot i les diferències que hi són presents, s'ajusten en conceptes i formulacions als trets bàsics que defineixen als principals actors, als procediments pels quals es relacionen entre ells, com també a conflictes i a normes generats a partir de les seves relacions. Pel que fa a la negociació col·lectiva, he detectat que preval l'àmbit funcional de sector; el seu abast territorial és l'estat-nació; tendeix a una elevada formalització en els procediments i en els resultats; es limita a determinats aspectes substantius de les condicions d'ocupació; i té com referència bàsica determinades

³²⁶ Traxler *et al.* (2001:105-111) analitzen la governabilitat referida a la negociació col·lectiva. Ho fan a partir de la combinació de tres dimensions: poder, domini i control. Per a aquests autors, el poder es relaciona amb el grau de cobertura de la negociació col·lectiva; el domini depèn del nivell d'organització i coordinació interna dels actors socials; i control reflexa el grau d'articulació i coordinació dels diferents àmbits de negociació col·lectiva per part dels actors socials.

³²⁷ Waterman (1998: 52) proposa aquests canvis en referència l'orientació de la solidaritat en el camp internacional. Planteja que els processos actuals de globalització obliguen a canviar les solidaritats internacionals del segle XIX, basades en la percepció d'una identitat humana comuna, per una solidaritat basada en la reciprocitat (avantatges mutus), en l'afinitat (en compartir sentiments i creences), en la complementarietat (o contribució diferenciada) i en la substitució (posar-se al lloc de l'altre).

empreses i determinats col·lectius laborals. El recurs a tres eixos de referència en relacions laborals, mercat, persona i classe, em serveix per explicar com es configuren, en el context de postguerra, les relacions social de treball. En efecte, l'orientació de la regulació de les condicions d'ocupació ve caracteritzada per una estricta separació d'aquests tres espais, essent residual el que resta a la persona. D'acord amb gran part de la literatura especialitzada, destaco els principals canvis observables a finals del segle XX, canvis que mostren una desfiguració de les relacions laborals tradicionals, alhora que assumeixen noves caracteritzacions. Aquestes situacions de canvi s'observen tant en la naturalesa i composició dels actors tradicionals, com en diverses manifestacions, entre les quals he destacat: una tendència en la descentralització a la negociació col·lectiva, l'expansió de formes d'individualització de les relacions laborals, una variació en els continguts de la negociació col·lectiva, la flexibilització de la negociació col·lectiva, una pèrdua d'eficàcia de la negociació col·lectiva i una menor conflictivitat organitzada.

Però si existeix un ampli consens sobre les situacions de canvi esmentades, menor és el consens sobre les caracteritzacions dels canvis, i menor consens encara sobre quines són les causes que impulsen els citats canvis. M'ha interessat particularment posar èmfasi en les estratègies empresarials com aspecte central de cara a explicar els citats canvis, sense menystenir altres aspectes que en major o menor grau també hi contribueixen. La pròpia dinàmica de les relacions laborals tradicionals genera, en el pas dels anys, un entramat de normes i relacions socials que són considerades un fre en la capacitat d'intervenció empresarial. En aquest punt recorro a la distinció entre mecanismes i actors protagonistes, destacant quins són els objectius que aquests persegueixen, quines estratègies adopten i quins són els principals efectes que en resulten. Entre els actors tradicionals de les relacions laborals, els empresaris assumeixen el paper més rellevant. En efecte, les estratègies empresarials que es configuren en les darreres dècades del segle XX s'orienten a debilitar el teixit, o al menys certs aspectes, construït en anys previs, en aquelles parts que es considera limiten el poder d'intervenció empresarial. En algunes d'aquestes estratègies empresarials hi contribueixen altres actors socials, com l'estat o com treballadors, aquests darrers descontents davant de com les orientacions de classe han marginat a la persona, qüestió que adquireix una especial rellevància davant de la major diversitat i fragmentació de situacions laborals (i no laborals).

He assenyalat que les estratègies empresarials s'orienten a cinc grans objectius: a) Modificar l'espai d'intervenció de l'estat en les relacions laborals i redirigir les seves formes a fi de donar més cobertura a l'actuació empresarial; b) reestructurar els models organitzatius i de gestió de les empreses a fi de recuperar marges de discrecionalitat per a la gestió; c) modificar les formes de treball trencant amb les seguretats per al treballador i obligacions per a l'empresa que comporta la norma social d'ocupació fordista; d) aconseguir facilitats per a la mobilitat del capital, com ja he exposat, una de les principals armes empresarials de cara el poder dels treballadors; i e) reconduir les relacions laborals a l'àmbit més favorable, sovint el de l'empresa o centre de treball, o encara més, a seccions o grups de treballadors o directament amb el treballador individual. Els resultats d'aquests objectius es manifesten en els canvis observats en l'apartat 2.6.1. Com a conseqüència d'aquests canvis, he destacat una major complexitat que adquireix l'acció col·lectiva en relacions laborals, molt en particular entre treballadors, la qual cosa porta a tensions entre acció col·lectiva inclusiva i acció col·lectiva exclusiva, essent aquesta darrera la que es dirigeix a i des de grups homogenis de treballadors, en conflicte amb l'acció solidària amb altres treballadors.



El ROTO, *El País*, 20 de gener de 2007

ANNEX A.2**Taula A.2.1****Densitat sindical. Anys 1900-2004 (en %)**

	1900	1910	1920	1930	1940	1950	1955	1960	1965	1970	1975	1980	1985	1990	1995	2000-2	2004
Alemanya ^(a)	6 ⁶	18 ⁶	53 ^{2,6}	38 ² 33 ⁶			33 ² 38 ⁶	33 ^{2,5} 32 ^{3,6}	34 ² 33 ³	33 ^{2,5} 32 ^{3,6}	36 ² 35 ^{3,6}	37 ² 35 ^{3,6} 36 ⁵	38 ² 34 ^{3,6}	32 ^{3,6} 33 ⁵	29 ^{3,5,6}	30 ⁷	20 ⁹
Àustria		6 ⁶	51 ^{2,6}	42 ² 38 ⁶			66 ² 62 ^{3,6}	64 ² 57 ^{3,6} 58 ⁵	65 ² 59 ³	64 ² 57 ^{3,6} 58 ⁵	60 ² 53 ^{3,6}	60 ² 52 ^{3,6} 53 ⁵	61 ² 52 ^{3,6}	47 ^{3,5,6} 56 ⁴	41 ^{3,6} 49 ⁴ 43 ⁵	40 ⁷	32 ⁹
Bèlgica		5 ⁶	39 ⁶	29 ⁶	34 ⁶	43 ^{3,6}	48 ³	42 ^{3,6}	40 ³	42 ^{3,6} 46 ⁵	52 ^{3,6}	53 ^{3,5,6}	51 ^{3,6}	50 ^{3,6} 51 ⁵	53 ³ 54 ⁶ 50 ⁵	69 ⁷	49 ⁹
Canadà			13 ¹	14 ¹	18 ¹	33 ¹	35 ¹	35 ¹		35 ¹ 32 ⁵	35 ¹	36 ⁵		35 ⁵	34 ⁵		
Dinamarca	13 ⁶	17 ⁶	48 ² 33 ⁶	37 ^{2,6}	46 ² 41 ⁶	58 ² 56 ^{3,6}	59 ² 61 ³	65 ² 62 ^{3,6}	63 ² 62 ³	65 ² 63 ^{3,5,6}	74 ² 69 ^{3,6}	87 ² 79 ³ 77 ⁵ 78 ⁶	78 ³ 79 ⁶	75 ^{3,6} 73 ⁵	77 ³ 78 ^{5,6}	88 ⁷	80 ⁹
Espanya		2 ⁶	9 ⁶	12 ⁶							45 ³ 18 ^{4,8}	14 ^{4,8} 8 ^{5,6}	10 ³ 14 ^{4,8} 9 ⁶	12 ^{3,5} 17 ^{4,8} 11 ⁶	18 ³ 16 ⁴ 19 ⁵ 17 ⁶	15 ⁷	16 ⁹
Estats Units			17 ¹	9 ¹	16 ¹	28 ¹		26 ¹		27 ¹ 25 ⁵	25 ¹	20 ⁵		14 ⁵	15 ⁵	13 ⁷	
Finlàndia		5 ⁶	14 ⁶	8 ⁶	13 ⁶	30 ⁶ 33 ²		32 ^{3,6}	38 ³	51 ^{3,5,6}	65 ^{3,6}	69 ^{3,6}	69 ^{3,6}	73 ^{3,6}	80 ^{3,6}	71 ⁷	74 ⁹
França	6 ⁶	9 ⁶	11 ⁶	8 ⁶	23 ⁶	30 ⁶		24 ^{3,6}	20 ^{2,3}	22 ² 20 ^{3,6} 22 ⁵	23 ² 22 ^{3,6}	19 ² 22 ^{3,6} 19 ⁵	17 ² 19 ^{3,6}	14 ^{3,6} 11 ⁵	10 ^{3,5,6}	9 ⁷	8 ⁹
Grècia												36 ⁶	17 ⁴ 37 ⁶	15 ⁴ 34 ⁶	11 ⁴ 24 ⁶	33 ⁷	20 ⁹
Hongria													74 ⁴		53 ⁴	20 ⁷	17 ⁹
Irlanda			33 ⁶	28 ⁶	21 ⁶	42 ³ 37 ⁶	46 ³	50 ³ 45 ⁶	54 ³	59 ³ 53 ^{5,6}	62 ³ 56 ⁶	64 ³ 57 ^{5,6}	63 ³ 56 ⁶	59 ³ 51 ⁵	52 ³ 46 ⁵	45 ⁷	36 ⁹

	1900	1910	1920	1930	1940	1950	1955	1960	1965	1970	1975	1980	1985	1990	1995	2000-2	2004
Itàlia	6 ⁶	8 ⁶	35 ⁶			47 ² 44 ^{3,4} 45 ⁶	39 ² 44 ⁴	24 ² 25 ³ 29 ⁴ 28 ⁶	25 ² 26 ³ 29 ⁴	35 ² 37 ^{3,6} 39 ⁴ 36 ⁵	46 ² 48 ^{3,6} 49 ⁴	49 ^{2,4,5} 50 ^{3,6}	41 ² 42 ^{3,4,6}	39 ^{3,4,6} 40 ⁵	39 ^{3,5,6} 38 ⁴	35 ⁷	34 ⁹
Japó										35 ⁵		31 ⁵		25 ⁵	24 ⁵	20 ⁷	
Noruega	4 ⁶	8 ⁶	20 ^{2,6}	19 ^{2,6}	37 ² 43 ⁶	51 ² 45 ⁶	53 ²	64 ² 52 ^{3,6}	64 ² 52 ³	64 ² 50 ^{3,6} 51 ⁵	60 ² 52 ^{3,6}	54 ² 55 ^{3,6} 57 ⁵	54 ² 56 ^{3,6} 56 ^{3,6}	56 ^{3,6} 56 ⁵	55 ^{3,6} 58 ⁵		
Països Baixos	3 ⁶	11 ⁶	37 ² 31 ⁶	31 ² 28 ⁶	33 ² 30 ⁶	43 ^{2,3,6}	40 ²	40 ² 42 ^{3,6}	38 ² 39 ³	37 ^{2,3,6} 37 ^{2,3,6}	37 ² 38 ^{3,6}	33 ² 35 ^{3,6}	28 ^{2,3,6}	24 ^{3,6}	24 ^{3,6}	25 ⁷	25 ⁹
Portugal												54 ³ 52 ⁶		51 ⁴ 33 ⁵ 40 ⁶	26 ⁴ 27 ⁵ 30 ⁶	30 ⁷	17 ⁹
Regne Unit	13 ⁶	15 ⁶	45 ⁶	25 ⁶	33 ⁶	45 ³ 42 ⁶ 42 ⁶	45 ³ 44 ⁴	45 ^{3,4} 42 ⁶	45 ³ 43 ⁴	50 ³ 49 ⁴ 45 ^{5,6}	54 ³ 52 ⁴ 49 ⁶	56 ³ 55 ⁴ 51 ^{5,6}	50 ³ 49 ⁴ 45 ⁶	43 ³ 38 ^{4,5,6}	36 ³ 32 ^{4,5,6}	29 ⁷	29 ⁹
Suècia	5 ⁶	8 ⁶	28 ^{2,6}	36 ^{2,6}	54 ^{2,6}	66 ² 67 ^{3,6}	68 ² 69 ³	69 ² 71 ^{3,6}	65 ^{2,3}	68 ^{2,5} 67 ^{3,6}	74 ² 73 ^{3,6}	80 ^{2,5} 78 ^{3,6}	83 ² 82 ^{3,6}	82 ^{3,6} 84 ⁵	88 ^{4,5,6}	79 ⁷	77 ⁹
Suïssa		7 ⁶	26 ^{2,6}	24 ^{2,6}	26 ^{2,6}	38 ² 40 ^{3,6}	36 ² 39 ³	35 ² 39 ^{3,6}	32 ² 33 ³	29 ² 30 ^{5,6}	32 ^{2,3,6}	31 ^{2,3,6}	30 ² 28 ^{3,6}	27 ^{3,6} 26 ⁵	24 ^{3,6} 25 ⁵		

Font: La taula inclou dades de diverses fonts:

- (1) Poole (1993: 112);
- (2) Visser (1989);
- (3) Ebbinghaus i Visser (2000);
- (4) Waddington i Hoffmann (2000: 54);
- (5) Traxler *et al.* (2001: 82);
- (6) Calmfors *et al.* (2002);
- (7) Carley (2004);
- (8) Jordana (1996: 215);
- (9) European Commission (2006).

(a) Les dades d'Alemanya es refereixen a la República Federal entre els anys 1950 i 1990.

Tret de quan s'indica una altra cosa, les dades sobre densitat sindical es refereixen en termes nets, és a dir, excloent de numerador i denominador a aturats, jubilats i autònoms.

Notes a les dades de Poole: dades extreptes de Bain, G.S. i Price, R. (1980): *Profiles of Union Growth*.

Notes a les dades de Visser:

Les dades d'Alemanya 1920, Àustria 1920, Dinamarca 1920 a 1955, Noruega 1920 a 1940, i Països Baixos 1940 relacionen el total d'afiliació amb total d'ocupació;

Les dades d'Alemanya 1930 i 1950, Àustria 1930 a 1985, Dinamarca 1960 a 1980, Noruega 1950 a 1975, Suècia 1920 a 1960, i Suïssa 1920 a 1965 relacionen el total d'afiliació amb la població assalariada.

Notes a les dades d'Ebbinghaus i Visser: Bèlgica 1950 i 1955, Dinamarca 1950 a 1970, i Suècia 1950 a 1960 inclou al total d'afiliació.

La dada d'Espanya es refereix a 1978 enlloc de 1975.

Notes a les dades de Waddington i Hoffmann:

La dada d'Espanya es refereix a 1977 enlloc de 1975.

Les dades de Grècia es refereixen a 1986 enlloc de 1985, i a 1989 enlloc de 1990;

Les dades exclouen Irlanda del Nord; es refereixen, per tant, a Gran Bretanya, no al Regne Unit.

Waddington i Hoffmann adverteixen que les dades d'afiliació fins l'any 1985 podrien incloure aturats i jubilats.

Notes a les dades de Traxler et al.:

Les dades d'Irlanda, Japó, Portugal i Suïssa se refereixen al total d'afiliació;

La dada d'Àustria es refereix a 1982 enlloc de 1980; i la d'Espanya a 1981 enlloc de 1980.

Notes a les dades de Calmfors et al.:

Les dades d'Itàlia poden estar subestimades entre un 10 i un 20% en els darrers anys ja que no tenen en compte els membres dels sindicats independents o 'autònoms'.

La dada de Noruega es refereix a 1981 enlloc de 1980.

Calmfors et al. adverteixen que les dades fins a l'any 1940 podrien incloure afiliats desocupats i també jubilats, la qual cosa pot afectar en certa mesura la comparacions entre uns i altres anys.

Notes a les dades de Carley: Les dades d'Estats Units i de Japó corresponen a l'any 2002; les dels països europeus un terme mig de 2000 a 2002.

Notes a les dades de Jordana: la dada d'Espanya es refereix a 1977 enlloc de 1975.

Taula A.2.2

Cobertura dels convenis col·lectius. Anys 1980-2000 (en %)

	1980	1985	1990	1996	2000
Alemanya occidental	76 ¹ 81 ²	74 ¹ 78 ²	73 ¹ 80 ²	83 ^{1,c} 79 ²	67 ¹ 73 ^{3,a}
Alemanya					78 ¹ 99 ^{3,b}
Àustria		99 ³	71 ¹ 72 ²	70 ^{2,h}	
Bèlgica	97 ²	96 ² 90 ³	90 ¹ 96 ²	96 ² 90 ^{3,c}	>90 ¹
Canadà		37 ^{2,d}	38 ²	34 ^{2,h}	
Dinamarca		74 ¹ 74 ^{2,3}		55 ¹ 69 ^{2,g}	83 ¹ 69 ^{3,b}
Espanya	60 ¹ 60 ^{2,c}	67 ¹ 61 ² 70 ³	60 ¹ 76 ²	82 ¹ 83 ²	75 ¹ 78 ^{3,d}
Estats Units	26 ²	20 ² 21 ³	18 ²	16 ²	15 ³
Finlàndia	95 ¹ 77 ²	95 ³	95 ¹ 81 ²	95 ^{1,b} 83 ^{2,h}	95 ^{3,a}
França	85 ¹ 64 ²	92 ¹ 94 ² 87 ³	95 ¹	90 ¹ 95 ^{2,h}	90-95 ¹ 95 ^{3,a}
Grècia				90 ^b	
Hongria				45 ^c	33 ¹ 51 ^{3,a}
Irlanda				90 ^b	
Itàlia		85 ³			82 ^{3,a}
Japó	25 ²	23 ³	21 ^{2,e}	17 ^{2,g}	20 ³
Noruega		70 ³	75 ¹ 70 ²	66 ¹ 70 ²	70-77 ^{1,d} 70 ^{3,d}
Països Baixos	63 ¹ 63 ²	62 ¹ 62 ² 80 ³	60 ^{1,2}	80 ¹ 82 ²	88 ^{1,f} 85 ^{3,b}
Portugal	59 ¹ 75 ^{2,b}	61 ¹ 80 ² 70 ^{3,e}	62 ¹ 83 ^{2,f}	92 ² 71 ^{3,f}	87 ^{1,e}
Regne Unit	83 ¹ 70 ^{2,a}	76 ^{1,a} 64 ^{2,3}	65 ¹ 47 ²	48 ^{1,b} 39 ²	36 ^{1,3,d}
Suècia	92 ²	92 ² 86 ³	83 ¹ 91 ²	85 ^{1,c} 92 ²	>90 ¹ 89 ^{3,a}
Suïssa		53 ³	41 ^{2,f}	40 ²	37 ^{3,b}

Font: La taula inclou dades de dues fonts: ⁽¹⁾ Waddington i Hoffmann (2000: 45); ⁽²⁾ Traxler *et al.* (2001: 196); ⁽³⁾ Visser (2003).

Notes a les dades de Waddington i Hoffmann:

Cobertura dels convenis col·lectius és la proporció de treballadors assalariats amb condicions d'ocupació regulades per conveni col·lectiu.

^a Dades de 1984

^b Dades de 1994

^c Dades de 1995

^d Dades de 1998

^e Dades de 1999

^f Dades de 2001

Notes a les dades de Traxler *et al.*:

^a Dades de 1978

^b Dades de 1981

^c Dades de 1983

^d Dades de 1986

^e Dades de 1989

^f Dades de 1991

^g Dades de 1994

^h Dades de 1995

Notes a les dades de Traxler *et al.*:

^a Dades de 1998

^b Dades de 1999

^c Dades de 1990

^d Dades de 1997

^e Dades de 1986

^f Dades de 1995

Taula A.2.3**Evolució de la conflictivitat laboral mesurada a través de les vagues****Jornades no treballades per motiu de vaga per cada mil treballadors (mitjana anual)**

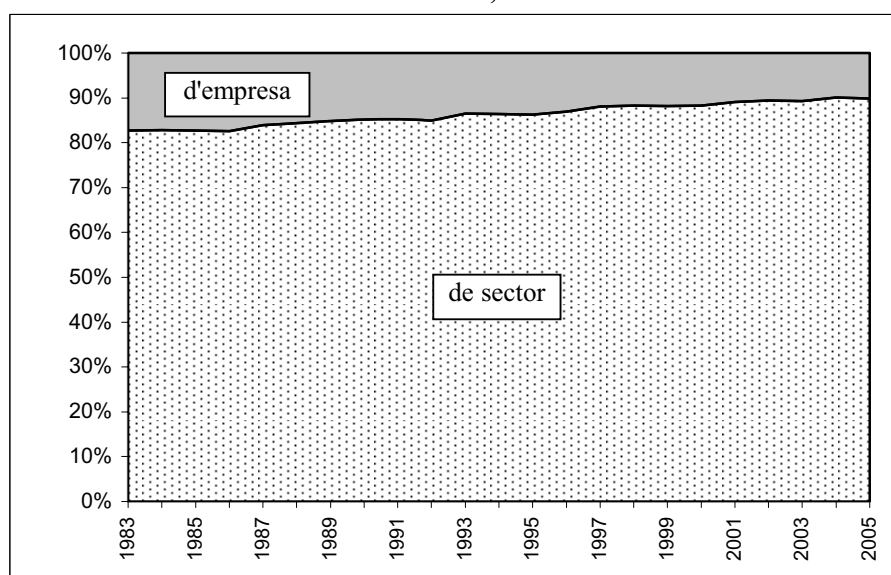
Mitjana anual	Dina-marca	França	Alema-nya	Itàlia	Suècia	Països Baixos	Regne Unit	Estats Units	Espanya	Catalunya
1950-59	62,9	315,5	47,5	301,5	49,2	19,4	135,9	550,2		
1960-69	129,4	138,5	12,0	730,5	14,7	16,7	145,7	382,3		
1970-79	212,4	167,8	44,7	1041,0	41,1	35,7	521,6	457,1		
1980-89	153,3	61,7	22,9	433,3	167,8	12,8	292,8	132,0	645,5	
1990-99	151,5	31,2	10,5	110,6	44,3	19,3	25,0	37,0	311,7	315,7

Font: Bordogna i Cella (2002: 592) per a tots els països, excepte per a Espanya i Catalunya, amb dades basades en les estadístiques de vagues del MTAS i de població assalariada del INE; els resultats inclouen les vagues generals de 1988, 1992 i 1994.

Nombre de treballadors implicats en vagues per cada mil treballadors (mitjana anual)

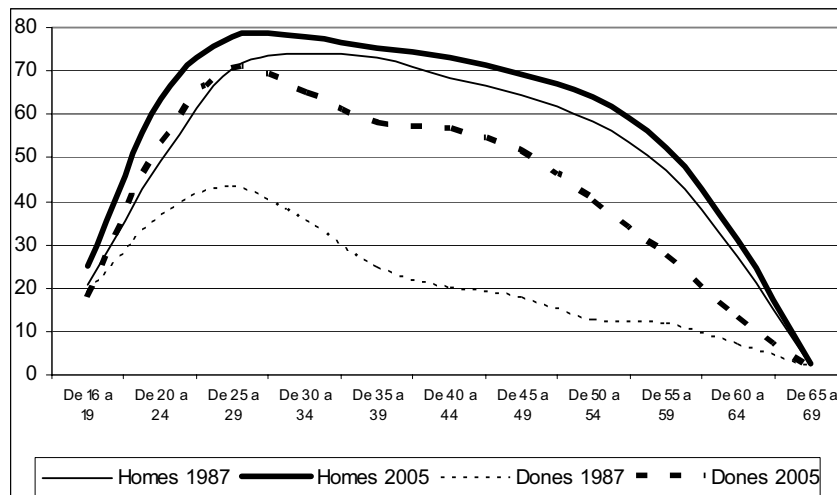
Mitjana anual	Dina-marca	França	Alema-nya	Itàlia	Suècia	Països Baixos	Regne Unit	Estats Units	Espanya	Catalunya
1950-59	5,7	83,1	6,0	117,9	2,0	3,6	27,8	35,8		
1960-69	13,6	118,5	3,1	175,9	1,3	4,1	55,7	25,2		
1970-79	39,6	86,6	7,6	456,9	5,1	5,9	65,2	26,7		
1980-89	40,0	20,9	5,2	320,2	28,6	4,1	42,3	5,8	244,5	
1990-99	39,3	14,5	6,6	90,7	7,3	4,7	7,7	2,2	199,2	146,9

Font: Bordogna i Cella (2002: 592) per a tots els països, excepte per a Espanya i Catalunya, amb dades basades en les estadístiques de vagues del MTAS i de població assalariada del INE; els resultats inclouen les vagues generals de 1988, 1992 i 1994.

Gràfic A.2.1**Distribució dels treballadors afectats per conveni col·lectiu a Espanya, segons àmbit del conveni, 1983 a 2005**

Font: elaborat amb dades del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, *Boletín de Estadísticas Laborales*.

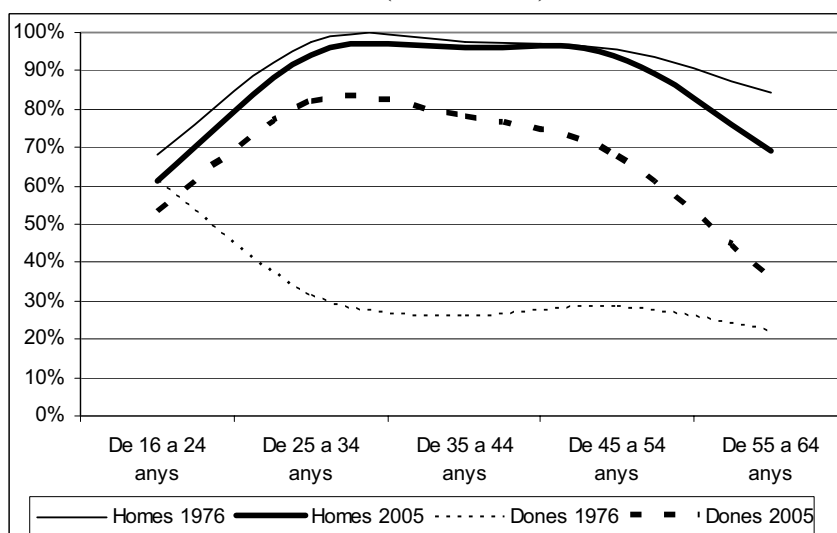
Gràfic A.2.2
Espanya, taxa d'assalarització per edats i sexe, 1976 i 2005
 (IV trimestre)



Font: Elaborat amb dades del Instituto Nacional de estadística, *Encuesta de Población Activa. Resultados detallados*.

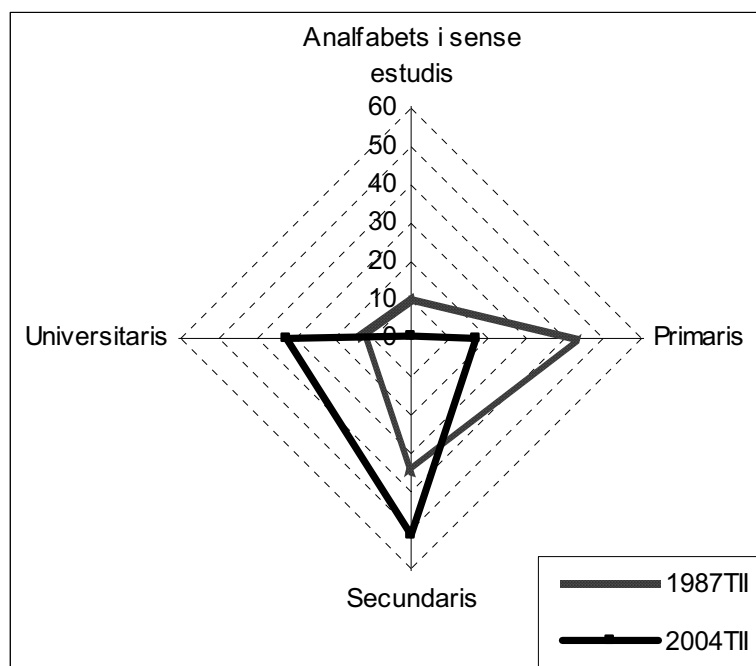
Nota: les dades de la EPA no permeten obtenir uns càlculs similars per a Catalunya.

Gràfic A.2.3
Catalunya, taxa d'assalarització per edats i sexe, 1976 i 2005
 (IV trimestre)



Font: Elaborat amb dades del IDESCAT, amb dades de la *Encuesta de Población Activa*

Gràfic A.2.4
Espanya, distribució de la població assalariada segons nivell d'estudis,
1987 i 2004



Font: Elaborat amb dades del Instituto Nacional de estadística, *Encuesta de Población Activa. Resultados detallados*.

Nota: les dades de la EPA no permeten obtenir uns càlculs similars per a Catalunya.

Taula A.2.4
Espanya, proporció de població ocupada estrangera segons ocupació,
1996 i 2005

	IV trim. 1996	IV trim 2005		
	Homes i dones	Homes	Dones	Homes i dones
Direcció d'empreses i administració pública	1,9%	5,4%	5,7%	5,5%
Tècnics i professionals	1,7%	4,2%	3,7%	3,9%
Tècnics i professionals de recolzament	0,9%	3,8%	4,2%	4,0%
Empleats de tipus administratiu	0,7%	5,0%	4,2%	4,5%
Treballadors serveis restauració, personals, protecció, comerç	1,8%	11,1%	15,8%	14,0%
Treballadors qualificats en agricultura i pesca	0,6%	7,9%	2,6%	6,8%
Artesans, treballadors qualificats indústria, construcció, mineria	1,0%	14,5%	10,1%	14,1%
Operadors d'instal·lacions i maquinària; montadors	0,4%	7,1%	8,7%	7,3%
Treballadors no qualificats	2,0%	26,7%	29,8%	28,3%
Total	1,3%	10,8%	12,2%	11,3%

Font: Elaborat amb dades del Instituto Nacional de estadística, *Encuesta de Población Activa. Resultados detallados*.

Nota: les dades de la EPA no permeten obtenir uns càlculs similars per a Catalunya.

Taula A.2.5
Catalunya, proporció de població assalariada amb contracte temporal,
1987 i 2005

	IV trim. 1987	IV trim. 2005
Fins 24 anys	53,5%	62,3%
De 25 a 54 anys	15,2%	22,6%
De 55 i més anys	7,6%	6,4%
Total	21,4%	25,4%

Font: Elaborat amb dades del IDESCAT, amb dades de la *Encuesta de Población Activa*

Taula A.2.6
Espanya, proporció de població assalariada amb contracte a temps parcial,
1987 i 2005

	IV trim. 1987	IV trim. 2005
Homes	1,2%	3,8%
Dones	11,3%	23,2%
Total	4,2%	12,0%

Font: Elaborat amb dades del Instituto Nacional de estadística, *Encuesta de Población Activa. Resultados detallados*

3. HIPÒTESIS DE LA INVESTIGACIÓ

‘Nunca fue el trabajo más central en el proceso de creación de valor. Pero nunca fueron los trabajadores (prescindiendo de su cualificación) más vulnerables, ya que se han convertido en individuos aislados subcontratados en una red flexible, cuyo horizonte es desconocido incluso por la misma red’ (Castells, 1998: 309).

‘Formal rituals, myth and ceremony serve to reinforce and make meaningful the routines of everyday subordination just as resistance may seek to ironize, distance or undercut these routines’. (Clegg, 1994:293).

Introducció

En aquest capítol explico les quatre hipòtesis de la recerca, suggerides des de les reflexions desenvolupades en el capítol precedent. Per a cadascuna de les hipòtesis, segueixo uns esquemes similars de presentació: primer exposo els arguments que em porten a la formulació de la hipòtesi, per acabar remarcant la hipòtesi, acompanyat de la seva representació esquemàtica. Al final d’aquest capítol recullo en un sol esquema un resum de les quatre hipòtesis de treball.

3.1 Primera hipòtesi de treball

La segmentació dels mercats de treball ha estat contemplada, ja des de fa temps, des de diferents perspectives analítiques. Per part d’autors institucionalistes, entre els quals són d’obligada referència Piore (1983a, 1983b, 1983c), Doeringer i Piore (1983) i Osterman (1988), s’ha vingut considerant la segmentació dels mercats laborals associada a les tecnologies i a les característiques del procés productiu, a la grandària de les empreses, a les dimensions dels mercats de productes, o bé a la distinció entre mercats oberts o tancats a la competència. Uns i altres aspectes porten, segons aquests autors, a la conformació de diferents mercats de treball en estreta relació amb els mercats de productes i de serveis en els quals s’insereixen les empreses. És a dir, les empreses adopten estratègies d’adaptació, ja sigui a les característiques dels mercats de productes,

ja sigui a la tecnologia a la que haurien de recórrer o a la que tenen accés. Els resultats de les estratègies empresarials porten a la formació de segments laborals diferenciats, en els que contrasten les condicions d'ocupació en els seus principals aspectes.

Des de la perspectiva institucionalista, la segmentació dels mercats de treball s'acostuma a reconduir a una estructura dualista, que distingeix entre centre i perifèria, o entre segment primari, vinculat a empreses centrals, i segment secundari, propi d'empreses perifèriques¹. En el primer, els treballadors gaudeixen d'estabilitat ocupacional, amb salaris comparativament més elevats, en general millors condicions de treball i possibilitats de promoció d'acord amb itineraris sovint establerts. En contrast, en el segment secundari la inestabilitat laboral i la rotació són elevades, els salaris més baixos, les condicions d'ocupació pitjors en termes comparatius, amb molt limitades o inexistents possibilitats de promoció, estant els treballadors sotmesos a una disciplina laboral més dura i arbitrària (Piore, 1983a).

Algunes lectures introdueixen matisos a aquesta dualitat de segments. Així, per exemple, el mateix Piore (1983a) o Gordon *et al.* (1986) distingeixen entre un segment primari inferior o dependent, i un segment primari superior o independent². En aquest darrer grup hi trobem al treballador amb responsabilitats tècniques, professionals o directives, amb sous i estatus més elevats, amb més possibilitats de promoció, al mateix temps que més mobilitat i rotació i menys normes laborals, en la mesura que les regles es substitueixen per codis internalitzats de conducta. Són treballadors que gaudeixen de majors possibilitats d'aportar creativitat i iniciativa individual, i de més seguretat econòmica i de formació general. En canvi, el segment primari inferior s'identifica amb el tradicional treballador fordista, que disposa d'una relativament forta seguretat ocupacional, es beneficia de les activitats dels sindicats i de la regulació laboral legal tuitiva, al mateix temps que compta amb una autonomia en el treball més limitada, com limitada és també la formació que rep per part de l'empresa, estrictament específica.

¹ La vinculació dels treballadors del segment primari a les empreses centrals, i dels treballadors del segment secundari a les empreses perifèriques és un dels punts febles de les primeres aportacions de les teories dualistes (Hodson i Kaufman, 1982: 734). Vegi's al respecte més endavant l'explicació d'Atkinson.

² Com diuen López *et al.* (1998: 48), es tracta de tres segments jeràrquicament ordenats en qualitat de l'ocupació i en capacitat de mercat que proporcionen als seus ocupants.

Osterman (1988), d'altra part, diferencia entre mercat intern de treball, mercat extern i mercat professional. Mentre els dos primers s'aproximen a la noció de mercats de treball primaris i secundaris, respectivament, en el darrer hi situa als treballadors professionals i d'ofici, més vinculats a la professió, i en alguns casos al gremi, que a l'empresa.

Les interpretacions precedents han resultat enormement enriquidores dels debats teòrics sobre els mercats de treball, en reconèixer la conformació de segments laborals diferenciats, com a conseqüència de la incorporació en l'anàlisi d'aspectes institucionals. Sens dubte, la influència de l'economia es deixa veure en la centralitat explicativa que adquireixen expressions com 'mercat de treball', 'demanda de treball' i 'oferta de treball'. Són aportacions cabdals davant d'una tradició sociològica amb forta tendència a considerar les relacions laborals, i socials més en general, al marge dels processos econòmics (Granovetter, 1985), que certament incideixen en les relacions socials d'ocupació.

Però alhora convé ressaltar dues limitacions que acompanyen a aquestes anàlisis. La primera fa referència al fet que es comparteix una lectura de la segmentació dels mercats de treball amb notables components deterministes: s'entén que són fonamentalment situacions o aspectes contextuais, que escapen a les decisions humanes, els que impulsen les decisions empresarials generadores de segmentacions laborals (Rubery, 1994; Rubery i Wilkinson, 1994b). La segmentació dels mercats de treball apareix, en conseqüència, com un resultat ineludible, o gairebé, en els seus aspectes centrals, propi del desenvolupament de les societats occidentals, de la seva economia i de les organitzacions econòmiques. I la segona limitació rau en el fet que les lectures institucionalistes posen un èmfasi excessiu en la demanda, possiblement com apunta Mayordomo (2004), per una voluntat de contrast i oposició amb l'economia neoclàssica més convencional. Aquesta limitació els porta a entendre l'oferta com un resultat de factors fortuïts, no explicats (Humphries y Rubery, 1994: 406).

És precisament aquesta darrera qüestió la que porta a altres autors a centrar l'atenció no només en com es forma la demanda de treball, sinó també en l'anàlisi de l'oferta de treball. En aquest sentit, convé destacar a Kalleberg *et al.* (1981), que proposen una lectura multidimensional, no unidimensional, de l'estructura de la segmentació dels

mercats de treball, entenent que la segmentació reflexa aspectes tant de la construcció de la demanda com de l'oferta de treball. Pel que fa a la demanda de treball, identifiquen cinc aspectes que consideren claus: el grau de concentració empresarial, les economies d'escala, la intervenció estatal en l'economia, la intensitat del capital i la grandària de les plantilles. Pel que fa a l'oferta de treball, destaquen el poder dels treballadors, que consideren deriva de diferents fonts, com són l'afiliació sindical, els coneixements professionals, la posició de classes i la relació contractual amb l'empresari. Un major poder dóna capacitat als treballadors, individualment o col·lectivament, per obtenir posicions comparativament més avantatjoses. Oferta i demanda de treball s'ajusten en els mercats de treball, essent el preu la variable de connexió. D'aquí que per als esmentats autors la variable salaris sigui la clau d'identificació de l'existència de segments laborals. Possiblement aquest sigui el punt dèbil de la proposta de Kalleberg *et al.*, ja que situar la segmentació laboral en termes d'ajustos monetaris entre una demanda i una oferta de treball, tot i que aquestes s'entenguin de forma complexa, només pot ser adequat per a determinats segments laborals, per als quals el preu constitueix un element sinó exclusiu, si central, del seu funcionament.

Alguns autors destaquen que moltes anàlisis tradicionals no contemplen la relació entre uns i altres segments laborals, que s'entenen, per tant, com espais propis i no connectats; o no contemplen la relació entre mercats interns i mercats externs de treball (Grimshaw i Rubery, 2003: 50-51); o entre les polítiques empresarials orientades a la flexibilitat funcional i les orientades a la flexibilitat numèrica (Kalleberg, 2001: 479-480); o estableixen un nexa pel qual s'associa empreses centrals amb segment primari, i empreses perifèriques amb segment secundari del mercat de treball. En aquest aspecte, un model excessivament simple, però no per això privat d'interès, d'interpretació de les estratègies empresarials en relació a la segmentació dels mercats de treball, és l'ofert per Atkinson (1994). Aquest autor contempla l'empresa com constituïda per tres grans anelles o cercles concèntrics, cadascun dels quals inclou un tipus diferenciat de tasques, de treballadors i de relacions d'ocupació, sempre dins d'un mateix procés de producció. En el centre Atkinson hi situa als treballadors centrals (*core workers*), que porten a terme les activitats que l'empresa considera més vitals i exclusives per al seu funcionament. En una segona anella estan els treballadors perifèrics, que realitzen les activitats que per a l'empresa són considerades més rutinàries i mecàniques. I a l'anella

exterior s'hi situen els treballadors externs, aquells que realitzen activitats, sovint molt especialitzades, de les que l'empresa opta per distanciar-se o externalitzar³. En la proposta d'Atkinson, assessor d'empreses, cada grup de treballadors rep o hauria de rebre un tracte diferenciat per part de l'empresa, essent la flexibilitat la clau principal d'interpretació: als treballadors centrals s'aplica bàsicament la flexibilitat funcional, això és, la capacitat que tenen les empreses de reorganitzar les competències associades als llocs de treball; en els treballadors perifèrics recau la flexibilitat numèrica, que consisteix en la capacitat empresarial de variar el nombre de treballadors o d'hores de treball; i sobre els treballadors externs s'exerceix la flexibilitat de distanciamment, que l'autor defineix com la substitució de contractes laborals per contractes mercantils, a través, per exemple, de la subcontractació o de l'*outsourcing*. Conforme ens allunyem del centre, menors són els vincles del treballador amb l'empresa. Aquest model permet reconèixer que una mateixa empresa opti alhora per estratègies laborals diferents, en funció de les tasques específiques a realitzar o requeriments que es demanden als treballadors.

El model d'Atkinson es pot relacionar fàcilment amb importants reestructuracions organitzatives adoptades per algunes empreses des dels anys 80; estratègies que reben noms variats en funció de les característiques que es volen ressaltar. Així, es fa al·lusió a empresa flexible, empresa lleugera, empresa xarxa, etc., qualificatius que s'acompanyen de polítiques o tècniques de gestió com el *just in time*, *total quality management* o altres, orientades tant a l'obtenció de la implicació del treballador central, com, i alhora, a una gestió laboral basada en baixos salaris i flexibilitat contractual, com també a l'externalització d'activitats substituint relacions laborals per relacions mercantils. Aquestes diferents orientacions són plenament compatibles, com presenta el model d'Atkinson, dins d'una mateixa empresa. De fet, diversos estudis (Purcell, 1994; Storey, 1994; Gallie, *et al.*, 1998: 294-295, entre altres) coincideixen en mostrar que les tècniques d'implicació i motivació associades a la gestió de recursos humans tendeixen a limitar-se als anomenats col·lectius laborals centrals de les

³ La interpretació que proposa Atkinson ha merescut nombroses crítiques. Per exemple, Walsh (1994) posa de manifest que Atkinson no contempla en el seu model ni els diversos aspectes institucionals que incideixen en les estratègies empresarials, com les normes legals que regulen la contractació, ni les condicions socials en què els treballadors arriben al mercat de treball. Kalleberg (2001), per la seva banda, planteja tres consideracions: a) centre i perifèria són entesos cadascun d'ells en termes en excés homogenis; b) la relació entre centre i perifèria és més complexa del que assumeix el model (per exemple, la perifèria pot ser una via de selecció per al centre); i c) el model no presta atenció al dualisme entre empreses.

empreses; i que el recurs a aquestes tècniques conviu, dins d'una mateixa organització, amb polítiques de personal estrictament autocràtiques, no integratives.

Retornant a les teories de la segmentació, es pot dir que demanda i oferta de treball no es poden entendre només en termes de simples agregats d'entitats o d'individus asocials, com es planteja des de l'economia més convencional. Pel contrari, la demanda de treball està constituïda per empreses socialment situades, en les que reverteixen un complex d'elements condicionants, no determinants, en les seves decisions: la demanda laboral serà el reflex de decisions estratègiques empresarials preses a partir de les interpretacions que aquestes fan dels contextos productius, organitzatius, de mercat, tecnològics, polítics i legals, sindicals, culturals (Grimshaw, 2005a: 39-40); també pels interessos de l'accionariat, com també per la composició i característiques de la mà d'obra. I sense oblidar el paper que al respecte assumeixen les organitzacions empresarials, que intervenen negociant o orientant sobre criteris d'actuació respecte a la contractació i a les relacions laborals. Per la seva banda, l'oferta de treball està formada per treballadors, homes o dones, joves o adults, amb més o menys estudis i altres recursos, en situacions personals, familiars i socials determinades, des de les quals prenen decisions respecte la pròpia situació laboral atenent als rols que s'atribueixen, individualment i col·lectiva, a les expectatives de futur i al poder, també individual o col·lectiu, de negociació davant les oportunitats d'ocupació. Evidentment, també els sindicats, en tant que intervenen en la negociació col·lectiva, assumeixen una funció destacada en la composició de l'oferta de treball. Finalment, l'estat és un gran protagonista en la configuració dels mercats de treball, tant en la formació de l'oferta com de la demanda de treball. No només a través de la legislació laboral⁴ i les polítiques econòmiques més en general, sinó també, a través de la regulació dels mercats de productes, com posa de manifest Streeck (1987), o a través de les polítiques familiars i socials (Villa, 1991; Gordon *et al.*, 1986; Michon i Segrestin, 1993; Rubery, 1994; Peck, 1996). Així, per exemple, amb la política educativa i formativa l'estat contribueix a donar unes característiques, quantitatives i qualitatives, a l'oferta de treball en un país, constituint el sistema educatiu una fase decisiva en els processos de segmentació

⁴ Un exemple clar de com el context legal adquireix una gran capacitat de condicionar les segmentacions en els mercats de treball ens l'ofereix la reforma de la legislació laboral espanyola de 1984. Aquesta reforma, a la qual ja m'hi he referit en l'apartat 2.6.1, va obrir unes grans possibilitats per al recurs empresarial a la contractació temporal, la qual cosa ha estat determinant en les estratègies empresarials de segmentació posteriors.

laboral. En aquest sentit, les polítiques públiques no es poden considerar un factor extern, tan sols condicionador de les relacions socials d'ocupació. Contràriament, i com ja va posar de manifest Dunlop, l'estat és un actor social de ple dret en relacions laborals.

Des de les perspectives segmentacionistes més elaborades, doncs, les relacions entre oferta i demanda de treball s'han d'entendre com relacions socials d'ocupació (Pahl, 1988, 1990; Banyuls *et al.*, 2005); unes relacions immerses (*embedded*) en tradicions culturals i contextos econòmics, socials i institucionals que ofereixen determinades oportunitats, alhora que limiten el ventall de possibilitats als seus actors (Visser, 2002; traxler, 2003a; Gumbrell-McCormick i Hyman, 2006).

En aquesta línia de treball, autors com Villa (1991), Rubery (1994), Rubery i Wilkinson (1994b), i a Espanya Prieto (1994), Recio (1987, 1999b), Miguélez (2002, 2004), entre altres, han situat les estratègies empresarials, les polítiques estatals i les estratègies personals i familiars com elements explicatius bàsics en la comprensió de les condicions de formació de l'oferta i de la demanda de treball, i, per tant, per entendre el funcionament dels mercats de treball. Es tracta d'estratègies que no es generen en el buit. Pel que fa a les estratègies empresarials, aquestes responen a processos cognitius i d'aprenentatge, condicionades pels mercats, per les característiques dels productes o serveis, per la regulació legal, pels preus, per la situació i característiques de la demanda, pel tipus de clients o d'empreses per a les quals treballa, pel mercat de proveïdors, per la tecnologia, i pels canvis que en un i altre tenen lloc (Tilly i Tilly, 1998: 103; Watson, 2004). No es descarten, doncs, les influències que en els processos de segmentació dels mercats de treball hi tenen variables, com la globalització, la tecnologia o la terciarització de les societats, o altres, que hi contribueixen afegint elements, en alguns casos substantius, a les actuacions impulsores d'aquests processos. Però l'aspecte important de les citades explicacions rau en què la segmentació dels mercats de treball és entesa com una construcció social.

Així, a títol d'exemple, es pot explicar que les estratègies empresarials d'externalització o de deslocalització es recolzen en les facilitats que proporcionen les tecnologies de la informació i la comunicació; però aquesta seria una explicació parcial en la mesura que aquestes estratègies empresarials responen a opcions que es prenen deliberadament en

un context de polítiques públiques que opten per l'obertura transfronterera dels mercats i que persegueixen facilitar els fluxos de capitals i comercials, opcions preses al seu torn sota la influència de grups empresarials. De forma similar, es pot dir que en les estratègies empresarials de flexibilització laboral hi contribueixen les tecnologies de la informació i la comunicació; però l'aspecte essencial és que les empreses fan un determinat ús d'aquestes tecnologies, i ho fan de nou en el context de facilitats obertes amb aquests propòsits per diverses regulacions polítiques i legislatives (Miguélez, 2004). També obren espais a les segmentacions laborals les decisions preses des del Fons Monetari Internacional (Stiglitz, 2002), o les actuacions dels poders públics que s'acullen a les reiterades recomanacions sobre reformes 'liberalitzadores' dels mercats de treball provinents de l'òrbita de la OCDE o del Banc d'Espanya, com també les polítiques públiques de foment de les contractacions temporals o a temps parcial, de flexibilització d'horaris laborals (Recio, 2004), i de debilitament dels sistemes de protecció social que han proliferat a bastants països occidentals, especialment des dels anys 80⁵.

Assumeixo, doncs, la perspectiva teòrica segmentacionista, de 'segona generació' segons Humphries i Rubery (1994: 406); és a dir, enriquida amb aportacions entre les quals m'interessa destacar les que es deriven dels estudis de la producció – reproducció i de gènere⁶. D'entrada, ja que l'estudi del treball, inclòs l'estudi centrat en el treball remunerat, com és el cas d'aquest, no es pot portar a terme sense contemplar totes les formes de treball i tots els processos de producció de bens i serveis orientats a la reproducció de les persones (Benería, 1988), dues esferes que no es poden concebre una sense l'altra, com gràficament sintetitzen Bowles i Edwards (1990: 40). Humphries i Rubery exposen quatre principis fonamentals inherents a aquestes interpretacions:

'El primero de éstos es que la esfera de la reproducción social está articulada con la esfera de la producción y forma parte integrante de la economía [...]. El sistema de reproducción social es, por tanto, relativamente independiente de la esfera de la producción; así lo reconoce nuestro segundo principio [...]. Este segundo principio enlaza con el tercero, a saber: que la relación entre las esferas de la producción y de la

⁵ A tall d'exemple, Parella Rubio (2003) assenyalava com les opcions polítiques que traslladen a la família la responsabilitat principal de cura de persones, sobretot les d'edats avançades, accentuen divisions en els mercats de treball, entre homes i dones, i també entre dones de famílies amb més recursos d'aquelles amb menys. Vegi's al respecte també Esping-Andersen (2000).

⁶ Peck (1996) s'hi refereix com perspectiva segmentacionista de quarta generació. Les tres precedents serien: primera generació, la dels economistes institucionalistes; segona, la d'autors marxistes com Gordon i Reich; i tercera, la d'autors postkeynesians o postmarxistes.

reproducción social sólo puede explicarse en términos históricos y no está predeterminada, y con el cuarto, según el cual la relación debe analizarse desde una perspectiva no funcionalista, esto es, una perspectiva que admita la adaptación del sistema de reproducción social en un sentido favorable tanto para el capital como para el trabajo y con ventajas y costes para los diferentes elementos de la clase trabajadora' (1994: 409-410; en cursiva a l'original).

No obstant, si bé les aportacions des de l'àmbit de la producció – reproducció o la incorporació de la perspectiva de gènere en l'estudi de les relacions laborals és molt important, com assenyala Edwards (2005: 272) no és suficient, ja que no explicaria altres influències, com per exemple, les que tenen origen ètnic. D'aquí que sigui indispensable com plantejament metodològic una anàlisi interdisciplinària que, com diuen Holgate *et al.* (2006), integri classe, gènere i ètnia, esfera privada i esfera pública, aspectes materials i aspectes culturals; i, afegeixo, una anàlisi també biogràfica.

Per al coneixement dels processos que impulsen les fragmentacions dels mercats de treball és important, doncs, en primer terme, identificar els actors amb capacitat d'incidir-hi. En aquest sentit, considero que són actors privilegiats, com ve reconeixent la literatura al respecte, els empresaris, individuals i associacions empresarials, i els poders polítics. També els sindicats, els treballadors i les famílies prenen decisions que contribueixen a la conformació dels mercats de treball segmentats, però amb una capacitat d'incidència sovint menys influent i determinant en comparació amb els precedents actors socials. En segon terme, s'ha de contemplar la naturalesa dels actors, això és, situar-los socialment en els contextos econòmic, cultural, social i institucional on intervenen, i prestar atenció a les seves complexitats i interrelacions. I en tercer terme, s'ha de fer referència als entorns o contextos on es situen els actors, en el ben entès que, com ja he exposat, aquests contextos són, al seu torn, resultat, intencionat i/o no, de múltiples reaccions i interaccions dels propis actors socials⁷.

En aquest darrer sentit, convé recordar alguns aspectes significatius a fi d'entendre les estratègies adoptades pels actors socials, que fan que la segmentació laboral adquireixi noves i significatives dimensions en el canvi de segle. Entre aquests aspectes en l'apartat 2.7 m'he referit als següents: la globalització dels mercats, la irrupció de les

⁷ No hi ha dubte que l'entorn és un aspecte substantiu en la conformació dels processos de segmentacions laborals. D'aquí l'èmfasi que la literatura segmentacionista li ha dedicat. Així, per exemple, Blossfeld i Mayer (1988), en un estudi comparatiu amb Estats Units, constaten que a Alemanya el sistema de formació dual ha estat determinant en la configuració de la segmentació laboral en aquest país.

tecnologies de la informació i la comunicació, l'augment d'activitats dels serveis i canvis en els mercats de productes. La globalització dels mercats condiona de forma molt variada en empreses i processos productius, de manera que alguns estan altament exposats a la competència, mentre altres n'estan més protegits. Per tant, la globalització pot afavorir la generació de situacions i relacions ocupacionals diferenciades en funció del mercat en què intervé cada empresa. Les tecnologies de la informació i la comunicació i l'augment d'activitats relacionades amb els serveis obren possibilitats de formes de treball altament heterogènies, amb coneixements professionals que cobreixen un ventall de feines des de poc a molt qualificades, i amb requeriments laborals molt variats, com per exemple, en relació a l'autonomia o als horaris de treball; gran diversitat també quant a formació d'expectatives relacionades amb la seguretat ocupacional i la promoció professional; com també en vincles socials a l'entorn del treball, com per exemple, si es treballa en equip o aïllat, o es fa teletreball. Per la seva banda, els canvis en els mercats de productes condionen a les empreses en l'orientació de les seves estratègies competitives, com també l'expansió d'activitats del sector serveis contribueix a canvis organitzatius en els models d'empresa, donades les particularitats i diversitats de moltes d'aquestes activitats, en contrast amb el gruix de les activitats industrials tradicionals, en general més fàcilment adaptables als models d'empresa fordista.

Pel que fa als canvis o transformacions que recauen en la naturalesa dels actors socials, comentat en l'apartat 2.6.1.a), remarcaré els següents. En primer terme, l'extensió de la petita empresa i de petits centres de treball s'ha de considerar que incideix en els comportaments empresarials i de les organitzacions empresarials, també en els dels treballadors i en les relacions socials o laborals que prenen cos en aquests àmbits. En segon terme, s'ha de destacar no només la important incorporació de dones al mercat de treball, sinó i sobretot les expectatives amb les quals moltes d'elles s'hi incorporen, la qual cosa acostuma a situar-se bàsicament des dels anys 80. I en tercer terme, els incipients, però en fort creixement, fluxos d'immigració des de la dècada dels 90 a Espanya. Uns i altres aspectes afecten a la naturalesa del subjecte treballador entès com a actor social en relacions laborals, incidint en els processos de segmentació dels mercats de treball i imprimint unes característiques pròpies a les relacions socials a les empreses. La literatura especialitzada, com he exposat en l'apartat 2.7, ressalta que la doble presència femenina sol comportar uns vincles dèbils de les dones respecte al

treball productiu, la qual cosa condiciona inserció laboral i expectatives professionals. Pel que fa a les persones immigrants, és a destacar com la debilitat dels recursos de què disposen afavoreix la seva inserció en els mercats laborals secundaris (Piore, 1983a). D'altra banda, és a destacar també la gran expansió de l'escolarització i dels nivells educatius de la població a Espanya des dels anys 70-80, que repercuteix no només en un retràs en l'edat d'incorporació als mercats de treball, sinó també en els coneixements assolits i, possiblement sobretot, en les expectatives amb les que les persones s'incorporen al treball mercantilitzat (Gallie *et al.*, 1998: 199-202)⁸.

Les empreses, doncs, intervenen en uns contextos determinats, que ofereixen possibilitats i restriccions, contextos des dels quals adopten estratègies específiques amb finalitats de situar-se en posicions el més favorables possible de domini en els respectius mercats, a fi d'obtenir millors condicions de competició i de decisió envers altres empreses; també envers els treballadors, i aquest és un aspecte fonamental com he explicat en l'apartat 2.8. Les relacions laborals en els anys 50, 60 i primers 70 donen lloc, a varis països occidentals, a una creixent capacitat d'intervenció de les organitzacions dels treballadors, que s'acompanya amb la construcció de l'edifici del dret laboral. Un i altre suposen límits a la capacitat de decisió empresarial en gestió de la mà d'obra. És així que des dels anys 70 i 80 s'observa l'aparició d'iniciatives des d'empreses per les quals aquestes ajusten les seves estratègies a fi d'aconseguir més amplis marges d'actuació i, amb ells, millors resultats de gestió. Aquestes estratègies amb el pas dels anys s'estenen i es consoliden, donant lloc a l'adopció de diferent tipus de models d'organització, de gestió i en particular de gestió de la mà d'obra.

En aquest sentit i pel que fa a l'organització del procés productiu, descentralització productiva, externalització o *outsourcing* i establiment de cadenes de subcontractació, subcontractació interna i externa d'activitats, constitució de xarxes d'empreses i relacions de dependència entre les mateixes, són trets no exclusius, però sí distintius de les darreres dècades del segle XX⁹, que porten a parlar de models diferents d'empresa, amb uns objectius en comú, que són la reducció de costos i l'obtenció d'un posicionament favorable en els respectius mercats.

⁸ Pel que fa a Espanya, vegi's Prieto (1994), Lope i Martín Artiles (1995), Homs (1999), Santos i Poveda, (2001).

⁹ Pel que fa a Espanya, vegi's Castillo (1989a i 1989b), Jódar *et al.* (1996), Recio (2002b).

Els processos descrits, en la mesura que adquireixen extensió i penetren en parts de l'organització¹⁰, comporten un afebliment visual, jurídic i real dels límits de l'empresa, alhora que donen peu a estructures o relacions empresarials complexes, sempre jerarquitzades (Harrison, 1997; Castells, 1998). Dins d'aquestes estructures, la posició de l'empresa en la xarxa empresarial o en la cadena de subcontractació, o simplement en el mercat, apareix com un element clau per a les relacions laborals. En efecte, els contextos on es situen les empreses, molt en particular les relacions de dependència amb altres empreses, comporten marges de decisió diferenciats, uns marges de decisió que condicionen les mateixes estratègies productives empresarials, com també les polítiques laborals. D'aquí que les empreses tendeixin a aplicar polítiques laborals diferenciades en funció de la posició de mercat, contribuint a una accentuació de la segmentació i de l'heterogeneïtat pel que fa a condicions d'ocupació (Recio, 1987, 1991, 1999a i 2002b; Martín Artiles, 1995; Alós i Jódar, 1996 i 2005; Lasierra, 2001; Grimshaw *et al.*, 2005a: 40; Rubery *et al.*, 2005: 63-64).

Sens dubte, les estratègies empresarials també venen condicionades per la intervenció de l'estat. Ja he exposat com aquest influeix en la conformació dels mercats laborals a través de les polítiques reguladores dels mercats de productes, econòmiques en general, educatives, migratòries, familiars, i amb la disposició normativa laboral i social. M'he referit més en especial, en l'apartat 2.6.1.b), a les polítiques desreguladores o liberals de mercat, adoptades àmpliament per part de molts governs occidentals a finals del segle XX sota el paraigua ideològic del pensament liberal i la influència exercida per grups de pressió empresarials. De forma similar, convé destacar l'adopció d'una extensa varietat de mesures polítiques justificades de cara a generar ocupació i reduir l'atur¹¹. Les ocupacions i les relacions contractuals sorgides a partir d'aquestes polítiques sovint van associades a menys drets per als treballadors, habitualment menor estabilitat ocupacional, i en general unes condicions d'ocupació que empitjoren en relació a les habituals. Aquest és el cas particularment d'Espanya, donada la forta expansió que en

¹⁰ Algunes empreses han iniciat ja el camí de subcontractar fins i tot les funcions de recursos humans. Aquest és el cas de British Telecom, segons El País de 20 de febrer de 2005.

¹¹ Diferents governs estatals, amb l'estímul addicional de les orientacions emanades d'òrgans comunitaris i *lobbies* empresarials, han prioritzat la creació d'ocupació sense atendre a les seves característiques. Aquests tipus d'orientació en les polítiques d'ocupació ha contribuït a la segmentació dels mercats de treball, amb l'extensió d'un ampli i divers segment secundari de treballadors en situacions dèbil de mercat (Aragón, 2002; Aragón i Santana, 2005).

pocs anys assoleix la contractació temporal, que supera amb escreixos els nivells de qualsevol altre país comunitari (Palacio Morena, 1991; Prieto, 1994; Recio, 1991 i 1999a; Prieto; 1994, Bilbao, 1999; Cachón i Palacio, 1999).

Finalment i com he dit, les estratègies empresarials s'expliquen en relació a les respostes dels treballadors i a l'acció dels sindicats. No només amb voluntat de reduir el poder de decisió adquirit per part d'aquests actors; també ja que la concreció dels propòsits empresarials en gestió de la mà d'obra interacciona amb resistències i acceptacions de treballadors i sindicats, per la qual cosa es concreta en formulacions variades. D'aquí que eliminar o reduir la desmercantilització del treball, limitar la influència que en el treball puguin exercir els treballadors, com també el poder d'associació a través dels sindicats, apareixen com objectius centrals en les estratègies empresarials, si bé es defineixen i adquireixen formes concretes tenint present, entre altres, resistències i respostes dels treballadors.

Aquest conjunt d'aspectes als que acabo de referir-me permeten formular la primera hipòtesi: assistim a un procés de multiplicació de les segmentacions laborals, com resultat d'una contra tendència a la desmercantilització del treball (Streeck, 1987; Silver, 2005). Aquests processos de segmentació laboral afecten tant als tradicionals segments primari com secundari del mercat de treball. Pel que fa al segment primari, s'apunta el debilitament del col·lectiu de treballadors tradicionals, com també l'emersió de nous segments laborals. Així, López Roldán (1996b) destaca un segment primari intermedi, que situa entre els segments primaris independent i dependent. En Alós *et al.* (2000 i 2005) es recullen els resultats d'estudis en el que es contempla la consolidació d'un col·lectiu emergent dins de l'afiliació sindical, de treballadors tècnics, amb estudis, amb feines relativament qualificades, col·lectiu clarament diferenciable del treballador tradicional fordista, com també del segment primari independent.

I pel que fa al segment secundari, és d'esperar que la introducció de pràctiques flexibilitzadores en l'àmbit empresarial, com també les orientacions laborals de les polítiques estatals redundin en una major complexitat d'aquests segments. Així, Castel (1995: 645 i ss.) ressalta l'ampliació de les franges de població laboral més dèbil, franges que, a més, adquireixen una gran complexitat i diversitat. Sanchís (1989), d'altra part, recull d'Iribarne tres grups secundaris: treballadors d'empreses no

amençades però que ocupen feines difícilment reconvertibles degut a la seva baixa qualificació i elevada especialització; treballadors d'empreses en crisi amb qualificacions tradicionals; i treballadors d'edats avançades amb risc de passar a l'atur de llarga durada o a feines marginals. Miguélez i Torns (1992: 120) apunten la importància que adquireix un segment que anomenen marginal, que engloba a treballadors en atur, particularment aquells en atur de llarga durada¹². Per la seva banda, Kochan *et al.* (2004) diferencien entre un segment de treballadors contingents i un altre de treballadors atrapats en mercats de baixos ingressos. Finalment, donada l'expansió de la contractació a temps parcial, avui resulta habitual referir-se a aquest col·lectiu de treballadors, més habitualment treballadores, en termes específics, donades unes particulars condicions d'ocupació.

Aquesta nova complexitat de les segmentacions laborals es genera i adquireix força sobretot des dels anys 80, anys a partir dels quals les empreses incorporen de forma creixent estratègies de diferenciació, que van des de les polítiques més integradores, de foment de la participació directa i la implicació, a les formes més autoritàries de gestió de la mà d'obra, amb pràctiques contingents, que donen prioritat als costos per sobre d'altres consideracions. Així, a Grup d'Estudis Sociològics... (1997: 302) es conclou que les estratègies empresarials tendeixen a adoptar polítiques d'integració i de comunicació dirigides bàsicament al nucli de treballadors més estables i qualificats, mentre la gestió dels treballadors secundaris s'orienta més en termes estrictes de mercat.

En el seu conjunt, es tracta d'estratègies que no són noves, però que des d'aquells anys s'aguditzen de forma destacada. Aquests canvis es donen en un entorn de polítiques públiques que possibiliten, quan no afavoreixen, aquests tipus d'opcions empresarials; i en el context de canvis quant a la globalització, a les tecnologies de la informació i la comunicació, a la terciarització d'activitats empresarials i als mercats de productes, que també hi contribueixen. Com he exposat, les estratègies de diferenciació empresarial persegueixen un doble objectiu: millorar la posició de mercat de l'empresa en qüestió i desequilibrar al seu favor la relació de poder amb treballadors i sindicats. Les aplicacions en cada cas d'unes o altres estratègies empresarials segmentadores s'han d'entendre en relació als diferents contextos empresarials (producte, tecnologia,

¹² Vegi's també Miguélez (1991), que engloba en un segment marginal a treballadors submergits i a aquells que alternen treball i atur.

estructura empresarial, cultura empresarial, competència, normes legals,...) però també en les interrelacions amb els treballadors en plantilla, individualment i col·lectivament, i més en general amb l'oferta de treball. La confluència del conjunt d'aspectes esmentats explica uns resultats que mostren una major complexitat de la segmentació dels mercats de treballs; és a dir, prenen cos noves estratificacions i la formació de diferents mercats de treball, uns més protegits, altres més vulnerables, en tot cas, sensiblement diferenciats pel que fa a condicions d'ocupació.

En definitiva, ens trobem davant d'estratègies empresarials segmentadores dels mercats de treball, que persegueixen contrarestar la desmercantilització del treball avançada en les dècades precedents. Com analitza Silver (2005: 30 i ss.), es tracta d'una resposta empresarial classificable, en termes de Polanyi, d'expansió dels principis reguladors del mercat. Així, doncs, amb la primera hipòtesi atribueixo un lloc central a les estratègies empresarials que prenen cos des dels anys 70-80; unes estratègies que, amb la confluència de factors de demanda, d'oferta i altres institucionals, contribueixen a la construcció d'una segmentació dels mercats de treball més complexa que les considerades tradicionalment. En conseqüència, concreto la primera hipòtesi en els següents termes:

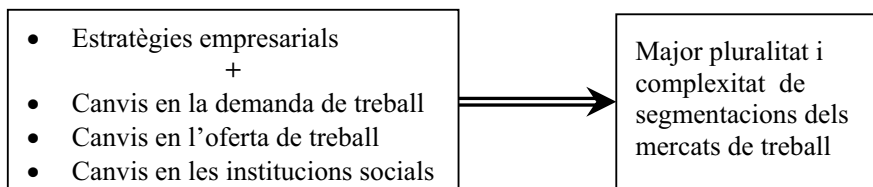
Primera hipòtesi:

Les empreses adopten estratègies que, acompanyades de canvis en la demanda, en l'oferta i en factors institucionals, reverteixen en els darrers anys en una major pluralitat i complexitat de les segmentacions dels mercats de treball, tant en els tradicionals segment primari com en el secundari, accentuant diferències en condicions d'ocupació entre uns i altres treballadors.

Esquemàticament, la primera hipòtesi es pot representar segons es recull a continuació:

Esquema 3.1

Primera hipòtesi: les estratègies empresarials conflueixen en una segmentació dels mercats de treball més plural i complexa que en anys passats



3.2 Segona hipòtesi de treball

Les segmentacions generades en els mercats de treball permeten identificar col·lectius laborals amb condicions d'ocupació diferenciades. En aquest sentit, es pot parlar d'espais d'organització de les relacions d'ocupació, al mateix temps que d'espais d'ordenació de les diferències. Com diuen Michon i Segrestin (1993), es tracta d'uns espais d'intercanvi, de selecció, d'orientació i d'exclusió, per la qual cosa cadascun dels col·lectius laborals es situa de forma diferent en la complexitat de les relacions socials d'ocupació. Però al mateix temps, s'ha de tenir present que les polítiques segmentadores dels mercats de treball recauen en persones socialment situades. És a dir, com diu Villa (1991: 45-49), les persones es situen en els mercats de treball també a partir de la posició social tant en l'estructura familiar com en l'estructura social. D'aquí s'explica que les persones reaccionin de forma diferent, oferint diferent tipus de resistències i consentiments, a les forces segmentadores (Jermier *et al.*, 1994a; Ezzamel *et al.*, 2001). En efecte, les persones, en funció d'aquestes dimensions personals, familiars i socials responen de formes diferents: mentre la interacció amb determinades polítiques segmentacionistes pot generar fortes resistències en determinats col·lectius, les mateixes polítiques poden tenir més còmoda acollida en altres col·lectius, contribuint tot plegat, bé dificultant o bé facilitant, en els processos de formació de segments laborals en els mercats de treball.

Les dimensions personals, familiars i socials permeten entendre, doncs, des de la vessant de l'oferta, resistències i consentiments a les polítiques segmentadores dels mercats de treball. Així s'explica que unes persones, homes o dones, joves o adultes, nadius o immigrants, de diferents posicions socials i trajectòries ocupacionals, es situïn amb més facilitats en uns segments laborals que en altres, la qual cosa acaba incidint en una consolidació de les segmentacions. En aquests sentit, la confluència de característiques quant a condicions d'ocupació, quant a vivències laborals i professionals, i quant a dimensions de l'oferta de treball, és d'esperar que contribueixi a una fragmentació dels col·lectius laborals, expressada en aquest cas amb la formació d'interessos, de valors, d'expectatives, d'actituds i de comportaments pel que fa al treball diferenciats en cadascun dels segments laborals.

Per *interessos*, faig referència a l'aspecte més instrumental que el treballador expressa en relació a les seves oportunitats en el treball. Val a dir que cal entendre els interessos com socialment construïts, també des de la participació, ja que la participació contribueix a definir interessos (Jenkins, 1983: 549). Així, els interessos i les prioritats entre els mateixos es tradueixen en opcions per a uns o per a altres horaris de treball, en relació al salari a percebre que es consideri suficient, o pel que fa al tipus de feina a realitzar. La importància dels interessos en l'estudi de les relacions laborals és posada de manifest per diverses perspectives teòriques, des de les que es fonamenten en l'acció racional (Olson, 1992), les marxistes (Hyman, 1981), com també les teories de la mobilització (Kelly, 1998).

Per *valors* o creences entenc l'imaginari o significats atribuïts al treball i a l'empresa; és a dir, les referències subjectives pel que fa a l'activitat laboral i a l'organització que manifesta el treballador. En aquest aspecte es poden incloure conceptes com el d'ocupació socialment acceptable (Villa, 1991: 295-296), o el significat o centralitat que les persones atribueixen al treball remunerat en les seves vides. Des de la perspectiva de Klandermans (1992 i 1997: 26-29), els valors, junt amb les expectatives, són determinants en la decisió de l'individu de participar en una acció col·lectiva.

Les *expectatives* recullen el ventall de possibilitats que en relació a l'activitat laboral remunerada les persones confien poder realitzar o disposar en el futur. Són, per tant, alhora sentiment i cognició (Saari i Judge, 2004: 396). En aquest sentit m'interessa ressaltar que en referir-me a expectatives no em limito a una interpretació racionalista, és a dir, d'expectativa racional, com la d'Olson (1986: 244), quan entén que les persones adopten decisions instrumentals en base a la informació disponible. Com manifesta Blau (1982: 138-139), les expectatives de les persones vindran influïdes pels resultats passats, pels resultats d'altres que constitueixen el grup de referència als quals es comparen i s'identifiquen, i pels valors i normes compartides en societat, que serveixen de criteris de referència. Les expectatives són importants, doncs, en el grau de satisfacció o insatisfacció que les persones troben en la vida social, també en la feina; d'aquí la seva importància de cara a comprendre les reaccions dels treballadors en les seves experiències diàries. I com diu el mateix autor, Blau, les diferències en les

expectatives que defineixen el significat de les relacions socials acostumen a ser una font potencial rellevant de conflicte.

Les *actituds* venen a recollir la disposició del treballador envers l'activitat remunerada i envers les relacions socials d'ocupació, amb companys i companyes de feina, amb superiors i directius intermedis, i amb la direcció de l'empresa o amb l'empresa en un sentit genèric. Les actituds, juntament amb les expectatives i els comportaments, venen modelades per la percepció de la realitat (McLean *et al.*, 1998: 697-699); per tant tenen un fort component cognitiu. D'acord amb Burawoy (1982), es construeixen també a partir de les experiències laborals, en el propi lloc de treball¹³. Precisament d'aquí s'explica que les actituds no es puguin entendre com donades o que la persona porta amb ella quan s'incorpora a treballar en una empresa. Així, Fagan (2001b: 242-243) analitza les diferències entre les dones quant a actituds en el treball, i interpreta que aquestes emergeixen de forma gradual, en un procés d'adaptació continua. Opcions que cal entendre es donen en un determinat context social de condicions econòmiques, polítiques estatals i altres institucions socials; també ideologies dominants i normes socials.

Finalment, estan els *comportaments*, aquí entesos merament com les accions socials que els treballadors porten a terme en els seus espais de treball, en relació a altres treballadors i en relació a l'empresa en general. Els comportaments fan referència, per tant, a resultats d'eleccions personals, i tenen a veure amb participar o no en acció col·lectiva, ja sigui corporativa o inclusiva, amb optar per l'acció individual, per la lleialtat o la submissió a l'empresa, o bé optar per la sortida (Hirschman, 1977).

Faig referència a interessos, valors, expectatives, actituds i comportaments com cinc dimensions que poden impregnar de característiques diferenciadores a uns i altres segments laborals. No entro, per tant, a considerar les interrelacions entre les cinc dimensions, que escapa als objectius d'aquest treball¹⁴.

¹³ En aquest sentit Burawoy s'oposa a Goldthorpe *et al.* (1968), autors per a qui les actituds dels treballadors es construeixen en la pròpia societat, i els canvis en aquesta (el pas a la societat urbana i una creixent mobilitat social i geogràfica) explicarien les diferències en actituds entre els treballadors, diferències que constaten a l'empresa Luton.

¹⁴ La literatura la respecte és prou àmplia i interessant. Així, Elster, analitza les interrelacions entre normes socials i autointerès en la conformació dels comportaments, que contraposa a les perspectives de l'acció racional i a les teories psicològiques. El comportament d'una persona ve determinat, segons Elster,

La hipòtesi 1 contrasta una major pluralitat i complexitat de segments laborals en els mercats de treball. Aquesta major pluralitat i complexitat de situacions i de vivències en el treball, també quant a biografies o trajectòries laborals i més enllà en la vida social (Casal, 1999; Alòs-Moner, 2001a), comporta una fragmentació d'interessos, de valors, d'expectatives, d'actituds i de comportaments laborals, més variats en el seu conjunt en comparació amb l'observat en els contextos dels models tradicionals de relacions laborals. Canvis que també suposen diferències sensibles quant a poders de negociació entre uns i altres col·lectius de treballadors¹⁵. Tot i que sovint s'ha exagerat el grau d'homogeneïtat quant a condicions d'ocupació i quant a formes de vida laboral i en societat dels treballadors en els anys posteriors a la segona guerra mundial, és d'esperar, doncs, que l'augment de la diversitat i major complexitat de les segmentacions laborals en anys més recents s'acompanyi d'una accentuada fragmentació entre col·lectius laborals en interessos, valors, expectatives, actituds i comportaments pel que fa a les relacions socials d'ocupació.

D'aquí la segona hipòtesi, relacionada amb la primera, que plantejo en els termes següents:

Segona hipòtesi:

L'estructuració en segments dels mercats de treball explica la formació de col·lectius laborals amb interessos, valors, expectatives, actituds i comportaments diferenciats. En la mesura que augmenta la pluralitat i complexitat de les segmentacions laborals, és d'esperar que s'accentuïn també les diferències quant a opcions pel que fa a relacions socials d'ocupació, en funció de l'adscripció o proximitat del treballador a un o altre col·lectiu.

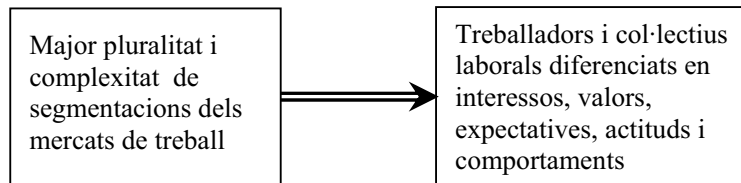
La segona hipòtesi es pot representar de la següent forma:

per l'autointerès i per les normes a les que s'adhereix. Però al seu torn les normes estan en part formades per l'autointerès, ja que la gent sovint s'adhereix a les normes que els afavoreix; i les normes no poden reduir-se a l'autointerès, en la mesura que hi intervé un factor residual, que és desconegut (1997: 177). Vegi's també Tilly (1978), Klandermans (1997) i Kelly (1998) en referència a les teories de la mobilització, possiblement les teories que més han avançat en l'estudi de les relacions entre unes i altres dimensions aquí apuntades.

¹⁵ Si bé aquí em refereixo a treballadors, es podria fer un cert paral·lelisme amb l'empresa. De fet, ja he destacat l'agudització de diferències entre empreses pel que es refereix a poder de negociació, que es deriva fonamentalment, si bé no només, de la posició en el mercat.

Esquema 3.2

Segona hipòtesi: de la segmentació dels mercats de treball a la formació d'interessos, valors, expectatives, actituds i comportaments diferenciats entre treballadors i col·lectius laborals



3.3 Tercera hipòtesi de treball

La major pluralitat i complexitat de la segmentació dels mercats de treball com a conseqüència, entre altres, d'estratègies empresarials (hipòtesi 1) s'acompanya amb el desenvolupament de diferències pel que fa a interessos, valors, expectatives, actituds i comportaments entre els treballadors (hipòtesi 2). Una de les conseqüències que és d'esperar d'aquests processos és la constitució de col·lectius de treballadors amb certa homogeneïtat interna i alhora diferenciació respecte a altres treballadors. La diversitat de situacions laborals i de vivències d'ocupació i socials més en general, la diversitat d'interessos, de valors, d'expectatives, d'actituds i de comportaments en relació a l'activitat laboral a l'empresa, tenen com efecte limitar la densitat de vincles i la identificació entre treballadors de diferents segments laborals, al mateix temps que es reconduïxen i intensifiquen aquests vincles en grups que es perceben més pròxims i més homogenis. Una i altra qüestió repercuteixen alterant els espais més tradicionals de l'acció col·lectiva, dificultant l'acció col·lectiva inclusiva, entesa des de i per al conjunt dels treballadors.

D'entrada, és d'esperar que, com recullen les teories de la segmentació, els processos descrits generin diferències, d'ordre objectiu i subjectiu, en l'aproximació dels treballadors d'un o altre segment laboral a l'acció individual o a l'acció col·lectiva. Així, treballadors situats en els segments primaris, en general, els estables de grans i mitjans centres de treball, poden trobar més fàcil acolliment en l'acció col·lectiva i en l'organització del sindicat (Calmfors *et al.*, 2002; Fernández Macías, 2002, 2003; Visser, 2002; Heery *et al.*, 2004). Entre aquests col·lectius es pot introduir una distinció,

atenent a Piore (1983a) o a Silver (2005: 26-27) entre aquells que el poder de negociació l'obtenen bàsicament des de l'acció col·lectiva o poder associatiu, dels que l'obtenen per circumstàncies individuals o poder estructural derivat de la seva millor situació, comparativament i en termes d'ocupabilitat; és a dir, des de seva posició en els mercats de treball. Mentre aquests darrers treballadors conformen el tradicional segment primari independent o superior, els primers s'acomoden al segment primari dependent o inferior. Els treballadors inclosos en el segment primari independent, en tant que gaudeixen d'un elevat poder de negociació individual, poden valorar més l'acció individual en detriment, o també complement, de l'acció col·lectiva, que els treballadors situats en el segment primari dependent.

Pel que fa als treballadors dels segments secundaris, la seva relació amb l'acció col·lectiva i l'organització del sindicat, vindrà marcada per la seva posició dèbil en els mercats de treball, la qual cosa repercuteix en el fet que els costos de participació en accions col·lectives seran habitualment més elevats en comparació amb els dels treballadors dels segments laborals primaris¹⁶. D'aquí se'n deriven dues possibles orientacions: o bé considerar que l'acció col·lectiva, no obstant els seus costos elevats, ofereix oportunitats de defensa o de millora de les condicions d'ocupació; o bé considerar que aquestes possibilitats de defensa o de millora passen essencialment, si existeixen, per aconseguir una decisió benvolent, de favor, de l'empresari.

D'altra banda i com he dit, les polítiques de segmentació laboral per part de les empreses comporten tractes diferenciats entre uns i altres treballadors, en el sí de les empreses, però també entre empreses. En aquests darrer cas, sovint segons la posició de l'empresa en el mercat. Un dels trets associables a aquestes estratègies empresarials segmentadores dels mercats de treball fa referència als processos d'empresarització, com també d'individualització de les relacions laborals, a les que he fet menció en l'apartat 2.6.1.b).

L'empresarització de les relacions laborals significa que aspectes substantius de les condicions d'ocupació venen regulats des de l'àmbit de l'empresa o del centre de treball, no des del sector o a través d'altres procediments, com la legislació.

¹⁶ Vegi's una confirmació d'aquests resultats a Croucher i Brewster (1998), Fernández Macías (2002 i 2003) i Alós *et al.*, (2005).

L'empresarització és un procediment no nou. Existeix una àmplia literatura, a la qual ja he fet referència, que constata com aquest fenomen pren força a varis països occidentals des dels inicis dels anys 80. Aquesta literatura tendeix a analitzar els processos d'empresarització de les relacions laborals com resultat fonamentalment de decisions preses per les direccions de les empreses (Marginson i Sisson, 1996; Western, 1997: 166; Marginson *et al.*, 2003: 164-165).

En aquestes decisions hi contribueixen fonamentalment dos factors. D'una banda, l'objectiu empresarial d'acomodar les polítiques de personal a la posició de mercat. Davant d'una elevada heterogeneïtat de situacions de mercat, les empreses buscarien procediments d'adaptació de les condicions d'ocupació a la situació particular del propi mercat. Per posar un exemple, dins del sector tèxtil, una empresa subcontractada que treballa per a una gran marca tindrà uns marges de disponibilitat pel que fa a costos i a condicions d'ocupació més limitats que l'empresa per a la que treballa. És així que és d'esperar que una i altra empresa adoptin estratègies dins dels marges d'actuació de què disposen i, en conseqüència, tendeixin a reconduir les relacions laborals a l'àmbit específic en el qual intervé cada empresa. En aquests contextos, la unitat de mercat no és més que una fal·làcia, essent la posició de mercat determinant en els marges d'actuació. De fet, allà on existeix negociació col·lectiva de sector i aquesta cobreix empreses amb una elevada heterogeneïtat de posicions de mercat, sovint es detecten tensions entre unes i altres empreses, com, per exemple, succeeix en la indústria tèxtil, o en la indústria química espanyola¹⁷; o, a un altre nivell, entre petit i gran comerç en relació al tema dels horaris d'obertura.

D'altra banda, l'empresarització pot respondre a la voluntat empresarial de reconduir les relacions laborals en àmbits considerats més favorables, en els quals obtenir unes relacions de poder més avantatjoses en relació als treballadors; més avantatjoses s'entén en comparació a àmbits de negociació sectorials o intersectorials (Traxler, 2003e).

Les decisions empresarials d'empresarització de les relacions laborals poden trobar un recolzament per part de l'estat i d'alguns col·lectius de treballadors i dels sindicats. L'estat ja que el context d'economies obertes el pot impulsar a adoptar polítiques que

¹⁷ Així ho han manifestat, en entrevista realitzada el 2 de juny de 2003, responsables del sindicat CCOO de la Federació d'Indústries Químiques, Tèxtils i Afins.

afavoreixin la competitivitat de les empreses a través de l'adequació a les condicions de mercat; la qual cosa comporta adoptar regulacions que facilitin que les condicions d'ocupació s'ajustin a les necessitats competitives particulars de cada empresa, sovint segons aquestes situacions són interpretades des de les pròpies direccions de les empreses.

En el recolzament, explícit o tàcit, per part de treballadors, delegats i comitès d'empresa o sindicats a l'empresa als processos d'empresarització, hi pot incidir una doble motivació: per una banda, la de guanyar protagonisme en l'àmbit que els és propi d'intervenció, això és, l'empresa o el centre de treball; i d'altra banda, l'expectativa d'obtenir a canvi alguns avantatges, o reduir possibles desavantatges en cas de no participar en les decisions que al respecte adopti o pugui adoptar l'empresa. En aquests darrers casos s'hi situarien diversos pactes d'empresa, que introdueixen ampliacions horàries, reduccions salarials o inclòs dobles escales salarials, en alguns casos davant de propostes de tancament o de deslocalització per part de l'empresa en qüestió (Keller, 2001; Sisson i Martín Artiles, 2001).

Els sindicats a nivell d'estructures dirigents també poden participar dels processos d'empresarització. En aquests casos la participació respon bàsicament a l'objectiu d'estar present, de ser actors i protagonistes d'aquests mateixos processos, amb la qual cosa poder incidir en els seus desenvolupaments pràctics.

Val a dir que la tendència assenyalada cap a l'empresarització de les relacions laborals no és generalitzable, com he explicat en l'apartat 2.8: ni tots els empresaris contempen l'empresa o centre de treball com l'àmbit més adequat per a la regulació de les condicions d'ocupació, ni quan ho consideren ho fan extensiu a tots els aspectes de les condicions d'ocupació.

El tracte diferenciat que es deriva de les polítiques segmentadores també s'acompanya d'una individualització de les relacions laborals, expressió que recull la tendència per part d'empreses a establir polítiques laborals individualitzades o atenent a petits grups (Danford *et al.*, 2002), ja sigui potenciant el contracte de treball¹⁸, ja sigui en el decurs

¹⁸ D'acord amb Traxler (2003e: 6-8), es pot entendre que empresaris i sindicats lluiten pel control sobre els termes d'ocupació, per a la qual cosa la distinció entre contracte de treball individual i negociació

de les relacions de treball col·lectives. Les polítiques d'individualització venen fonamentades en els manuals sobre gestió de recursos humans. Des d'aquestes prescripcions, es planteja en alguns casos substituir i en altres reduir l'espai de negociació col·lectiva, posant l'èmfasi en els aspectes individuals o grupals de la relació laboral i de la gestió de mà d'obra per part de l'empresa.

És important tenir present que la individualització de les relacions laborals pot adoptar formes variades, com he exposat en l'apartat 2.6.1.b), i percepcions diferents. Sovint la literatura l'assimila a negociació individual; però també ho és, i possiblement s'hi ajusti una majoria dels casos, la decisió unilateral de l'empresari. Cap també la possibilitat que la negociació col·lectiva obri perspectives d'individualització de les relacions laborals; aquest seria el cas quan la negociació col·lectiva confereix poder suficient als treballadors perquè la individualització no sigui objecte de decisions unilaterals empresarials, sinó que respongui a eleccions personals o a negociació entre ambdues parts. En tot cas, cal assenyalar, en primer terme, que aquesta darrera figura d'individualització té avui poca cabuda; i en segon terme, que les diferents formes d'individualització, sobretot la negociació individual i la imposició empresarial, tenen límits no nítids, això és, que comparteixen una àmplia zona d'ambigüitats. D'altra banda, com recull Regini (1994: 263-264), la individualització pot presentar-se o ser percebuda com alternativa a les relacions mediatitzades pels sindicats, o bé no interferir o conviure un i altre tipus de relació.

La tendència a la individualització rep l'acceptació i fins i tot el recolzament de determinats col·lectius laborals: en particular, de treballadors amb elevat poder de negociació (professionals o altres que disposen d'una situació de mercat que els hi confereix aquestes facultats) i de treballadors en situació contractual precària. Però mentre el primer col·lectiu tendeix a una negociació individualitzada, que en tot cas pot compartir o complementar amb l'acció col·lectiva, el segon ho fa cap a formes d'imposició empresarial, amb l'expectativa que l'acceptació o submissió a les decisions de l'empresa aportí més compensacions o avantatges de futur que les que es puguin derivar de possibles compromisos amb la negociació col·lectiva. Regalia (1988) fa possiblement una lectura més optimista dels processos d'individualització en les

col·lectiva en constitueix un aspecte central. D'aquí una tendència empresarial a potenciar el contracte de treball manifestada en la individualització de les relacions laborals.

relacions laborals, i contrasta els models de participació de masses i militants que han dominat en el passat amb emergents formes de participació individual o de petits grups, que interpreta són més laiques i secularitzades.

Un aspecte fonamental que es desprèn dels canvis en la segmentació dels mercats de treball, en les situacions d'ocupació, és que la identificació i les bases per a la solidaritat i l'acció col·lectiva entre treballadors adquireixen formes i intensitats més variades (Regini, 1988), la qual cosa porta a l'erosió dels models tradicionals de solidaritat i de relacions laborals. Així, per exemple, Madsen (1996: 122) observa que a Dinamarca i a Suècia entre els treballadors amb orientació més col·lectivista hi ha un més elevat grau de participació en activitats sindicals, mentre els que s'orienten a l'individualisme centren més la seva participació en reunions en el centre de treball, possiblement considerades més determinants per a les pròpies condicions de treball. Aquesta observació li permet concloure que a ambdós països la creixent tendència individualista afecta negativament a la democràcia delegatòria.

La major diversitat de situacions i de vivències en relació al treball, destacat en les dues hipòtesis precedents, fa que, en primer terme, esdevingui molt més complexa l'organització i representació col·lectiva del conjunt assalariat. I en segon terme, permet distingir entre situacions, com la d'amplis grups de treballadors homogenis, petits grups altament homogenis i alhora diferenciats de la resta de treballadors de l'empresa o d'àmbits geogràfics pròxims; diferències entre treballadors d'una empresa i treballadors d'una altra del mateix sector o subsector d'activitat (Lévesque i Murray, 2002); o diferències entre treballadors en situacions i trajectòries ocupacionals i professionals, en alguns casos clarament diferenciades dels col·lectius laborals que espacialment els són més pròxims. Aquesta complexa fragmentació de situacions i de vivències porta a valorar de forma diferenciada la propensió per part del treballador a l'acció individual, a l'acció col·lectiva de tipus inclusiu o a l'acció col·lectiva corporativa; entenent per acció corporativa la d'aquells que intervenen en la consecució dels propis interessos en exclusiva, menystenint les implicacions que la seva acció pugui comportar en danys i perjudicis de cara a altres col·lectius, com he tractat en el punt 2.9¹⁹.

¹⁹ Ja Fox (1971: 176-178) advertia, des d'una perspectiva durkheimiana, de les conseqüències socials de la fragmentació de grups de treballadors, guiats en la seva acció per normes i expectatives pròpies.

Així, l'acció individual pot adquirir més espai com opció del treballador en aquells casos o en situacions en les que la persona consideri molt dèbil la seva identificació amb altres, ja sigui per l'activitat professional, ja sigui per la situació contractual, o per trajectòria laboral, com també per raons extralaborals (com familiars, culturals, etc.). L'opció individual es reforçarà en la mesura que el treballador en qüestió cregui que disposa de suficients recursos per obtenir resultats individualment (una negociació individual amb alt poder de negociació), o bé quan el treballador vegi dificultats d'identificació amb altres, o dificultats d'acció col·lectiva²⁰. Aquesta darrera situació s'assenyala com més habitual entre treballadors en situacions contractuales atípiques i incertes, precàries en els mercats de treball, ocupacionalment inestables, o treballadors que treballen aïllats o amb molt pocs vincles amb altres (Bertolini, 2005).

La constitució de grups de treballadors amb elevada homogeneïtat interna i alhora diferenciats respecte a altres treballadors dona lloc a la formació d'identitats comunitàries, que poden compartir pràctiques i rutines laborals, així mateix llenguatge, significats i subcultura. Aquests aspectes han estat ressaltats per diversos autors, com Alonso (1991)²¹, Traxler (1995a) o Sennett (2000: 145-155). Per a aquest darrer, el capitalisme modern reforça el desig de comunitat, de destí compartit i de dependència mútua en grups més o menys reduïts, un desig defensiu en el significat de 'nosaltres' entre grups pròxims es converteix en acte d'autoprotecció. Altres estudis (Heckscher, 2001; Traxler, 2003a: 154-155) també han analitzat com la formació de grups amb persones amb característiques que els aproxima, reverteix en relacions laborals en

Aquesta situació, per a Fox, genera un estat d'anomia, assimilable per les seves conseqüències als casos d'inexistència de normes reguladores del conflicte.

²⁰ No s'ha d'excloure el comportament oportunista del treballador; això és, aquell treballador que tot i estar en una situació que li permet una fàcil identificació amb altres, pot considerar, bé racionalment, bé emotivament, per consideracions ètiques o socials, que a través de l'acció individual obtindrà uns resultats més favorables que si comparteix l'acció col·lectivament. Convé aquí recordar de nou els quatre ciments de la societat d'Elster (1997), als quals ja he fet referència en l'apartat 2.8: altruisme, enveja, normes socials i autointerès. Així mateix, com ja he comentat, l'acció individual es pot presentar en confrontació, indiferent o complementària a l'acció col·lectiva. El primer cas és el de l'esquirol en una vaga; el segon és el del treballador que negocia el seu salari o horari de treball al marge del col·lectiu; i el tercer cas correspon al del treballador que individualment procura una millora sobre els resultats del conveni col·lectiu, en el qual també hi ha contribuït.

²¹ Alonso (1991) s'hi refereix amb l'expressió neocorporatisme fragmentari. Es tracta d'un concepte diferent al de microconcertació de Regini (Regini i Sabel, 1989; Regini, 2000), ja que aquest darrer concepte suposa formes de coordinació des dels sindicats.

comportaments i organitzacions definits pel seu corporativisme o acció excoent²². Aquests comportaments corporatius per part de grups es poden reforçar en la mesura que els seus integrants comparteixin identitats distintives i intenses relacions interpersonals (Tilly, 1978). Com manifesten Lévesque *et al.* (2005: 416), les diferències en identitats socials constitueixen un important repte per als sindicats tradicionals.

Així, la tercera hipòtesi recull no només les majors dificultats de l'acció col·lectiva inclusiva, sinó també una creixent propensió a l'acció col·lectiva de tipus corporatiu o comunitari; i tendència també a la relació individual. La propensió a les dues tendències, a la individualització i a l'acció corporativa, s'accentua en la mesura que ho fan els processos de segmentació laboral, acompanyat pels impulsos empresarials a l'empresarització i a la individualització de les relacions laborals. Aquest conjunt de processos obre possibilitats d'accions col·lectives de tipus exclusiu, corporatives, en les que d'alguna forma hi són presents interessos, valors, expectatives i actituds del grup; també imaginari i elements simbòlics compartits. I dels mateixos processos és d'esperar en sorgeixin impulsos cap a accions individuals, entre elles les que es donen amb indiferència o a despit d'altres, inclòs companys d'empresa.

La preferència del treballador per a una o altra opció tindrà a veure, doncs, amb les característiques que defineixen les relacions d'ocupació, les expectatives, vivències, recursos, també valors. Són opcions, per tant, que poden estar fortament arrelades en els comportaments però no necessàriament. Alhora, un mateix treballador pot compartir preferències diferents. Aquest seria el cas del treballador que opta personalment per fer hores extraordinàries, recorre a l'acció col·lectiva corporativa de cara a l'obtenció d'un augment salarial, junt amb el seu grup més pròxim, i a una acció col·lectiva solidària, per exemple en una mobilització de sector, en demanda de reducció horària.

Val a dir que un actor destacat en la configuració d'aquests processos és de nou l'estat, que amb les seves intervencions pot atenuar o accentuar les tendències descrites. En

²² Martín i Roos (1999: 344-346) utilitzen l'expressió corporativisme competitiu per referir-se als perills que la unió monetària i les polítiques restrictives poden induir als sindicats, temptats de renacionalitzar les seves estratègies, amb pactes socials, de cara a una perspectiva enfocada centralment a protegir els llocs de treball del país davant d'altres. En aquest cas, el conjunt de treballadors d'un país podria intervenir a través del sindicat en el sentit de comunitat.

particular i pel que fa a Espanya, Sanguinetti (2002: 34) analitza extensament com la reforma de la legislació laboral de l'any 1994 ha estimulat els comportaments corporatius de signe diferenciador.

Així, la tercera hipòtesi queda formulada de la manera següent:

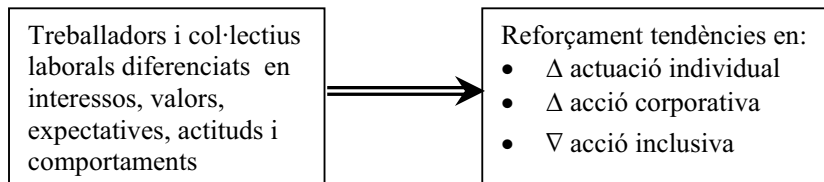
Tercera hipòtesi:

Les transformacions i les orientacions estratègiques dominants en el canvi de segle, que accentuen i fan més plural i complexa la segmentació laboral dels mercats de treball, dificulten la representació col·lectiva del conjunt assalariat, al mateix temps que impulsen accions col·lectives de tipus corporatiu o exclusiu per part de grups de treballadors homogenis entre ells i alhora diferenciats d'altres, com també impulsen l'actuació de tipus individual.

L'esquema 3.3 recull el sentit de la tercera hipòtesi.

Esquema 3.3

Tercera hipòtesi: augment de l'acció individual i l'acció corporativa, en detriment de l'acció col·lectiva inclusiva



3.4 Quarta hipòtesi de treball

En aquest punt, convé recordar les teories dels *insiders* i dels *outsiders*, possiblement la perspectiva teòrica des de la qual s'ha incidit més en les conseqüències segmentadores de l'acció individual i col·lectiva, i en particular de la negociació col·lectiva i de l'acció dels propis sindicats (Dolado i Bentolila, 1993; Jimeno i Toharia, 1993; Polavieja, 2003). Des d'aquestes teories es destaca que l'institucionalisme i altres perspectives no contemplan amb suficient èmfasi el paper dels treballadors organitzats i dels sindicats

en la conformació de segmentacions en els mercats de treball. Les teories dels *insiders* i *outsiders* entenen que la segmentació dels mercats de treball es deriva bàsicament dels costos de rotació (Friedman i Friedman, 1980; Lindbeck i Snower, 2001), als quals hi contribueixen la legislació, els treballadors en situacions laborals privilegiades, això és, aquells treballadors que gaudeixen d'un poder de mercat gràcies al contracte fix, a la protecció legal o a la negociació col·lectiva. I hi contribueix també l'actuació corporativa dels sindicats, que, segons interpreten, en la mesura que actuen en defensa dels afiliats ho fan en detriment dels no afiliats, en particular d'aquells sectors més dèbils dels mercats de treball (per exemple, així ho manifesta Polavieja²³, 2003: 64). Aquestes teories, al marge de la instrumentalització política a la qual estan sotmeses per part de generadors d'opinió, entre altres de la OCDE o del Banc d'Espanya, pateixen de menystenir els efectes de les polítiques públiques i empresarials en la segmentació laboral²⁴. En efecte, el poder de negociació dels *insiders* i dels *outsiders* és conseqüència no només de la participació o recolzament sindical, del tipus de contracte, del dret del treball o de la cobertura de la negociació col·lectiva. És resultat també, i sovint sobretot, de les polítiques empresarials²⁵, de les polítiques públiques, a més de situacions personals, familiars i socials, com ja he exposat.

D'altra banda, les teories dels *insiders* i dels *outsiders* simplifiquen en excés quan associen *insider* amb elevat poder de negociació i *outsider* amb baix poder de negociació. En efecte, tot i que majoritàriament aquest és un resultat d'esperar, no sempre és així. Per exemple, un treballador amb contracte fix (*insiders*) sotmès a una decisió empresarial de reestructuració de la plantilla pot estar en una situació dèbil de negociació; també una dona casada amb fills menors d'edat, afiliada o no a un sindicat,

²³ L'anàlisi de Polavieja té interès però parteix d'algunes premisses dèbils en alguns casos, errònies en altres, que en qüestionen alguns resultats. Per exemple, afirma sorprenentment que els delegats de personal elegits en empreses de menys de 50 treballadors no tenen dret a participar en la negociació col·lectiva (!), la qual cosa el porta a concloure que la negociació col·lectiva d'empresa no arriba a més del 15% dels assalariats (2003: 60); o bé afirma que els acords col·lectius sectorials es limiten fonamentalment a regular el salari i la jornada de treball, de la qual cosa en dedueix que la negociació col·lectiva es preocupa més dels sous dels *insiders* que no de l'ocupació dels *outsiders* (2003: 61-62), quan els estudis anuals del Consejo Económico y Social assenyalen la progressiva importància que adquireixen altres aspectes en la negociació col·lectiva i quan, possiblement, la regulació en conveni col·lectiu de salari i jornada en tant que regulació de mínims tingui uns efectes més directes entre els segments més dèbils dels mercats de treball o *outsiders*, que entre els *insiders*, que poden cobrar per sobre de l'establert en conveni col·lectiu.

²⁴ Per a una revisió crítica de les teories dels *insiders* i *outsiders* i la seva relació amb els sindicats, vegi's Albrechtsen (2004).

²⁵ Kalleberg (2003) mostra com la divisió entre *insiders* i *outsiders* és resultat, als Estats Units, sobretot de les polítiques empresarials discriminatòries en l'aplicació de la flexibilització funcional i numèrica. Sobre el paper de les polítiques de flexibilitat en la segmentació laboral, vegi's també Hyman (1993).

amb contracte estable treballant a la confecció (*insider*) pot disposar d'un baix poder de negociació; en canvi, un professional, amb recursos familiars, reconegut en el seu àmbit professional, amb contracte temporal, no afiliat a sindicat i sense cobertura de conveni col·lectiu (*outsider*), pot gaudir comparativament d'un elevat poder de negociació.

No obstant aquestes i altres limitacions, les teories dels *insiders* i *outsiders* ens recorden que és important tenir present que les segmentacions en els mercats de treball generen unes possibilitats diferents pel que fa a l'acció col·lectiva entre els treballadors, entre aquells amb més poder de negociació derivat de l'associació, i els més dèbils al respecte (Visser, 1995; Silver, 2005).

Retornant a les teories de la segmentació dels mercats de treball, en termes generals aquesta literatura ens permet considerar que és d'esperar que les organitzacions sindicals reflecteixin en alguna mesura les segmentacions que tenen lloc en els mercats de treball. D'una banda, per a aquells treballadors del segment primari independent que gaudeixen de majors possibilitats d'acció individual, l'acció col·lectiva es presenta com una possibilitat complementària o alternativa. És a dir, aquests treballadors disposen, en termes comparatius, d'unes més àmplies possibilitats d'optar, en alguns casos, per la intervenció col·lectiva, i en altres, per la individual. Aquestes possibilitats es traduiran no només en un ventall més ampli de posicionaments dels treballadors d'aquest col·lectiu en relació a l'empresari; també es traduiran en expectatives d'actuació i resultats, i és d'esperar, en una menor identificació amb l'organització sindical, que deixa de representar la font exclusiva o principal d'accés a situacions de defensa o de millora en les condicions d'ocupació. En aquests casos es pot preveure, doncs, un dèbil compromís amb l'organització, una relació segurament de caire sobretot instrumental.

Pel que fa als treballadors dels segments secundaris, ja he exposat que una opció és l'allunyament del sindicat i de l'acció col·lectiva, per entrar en una via de submissió a les decisions empresarials, amb l'expectativa que aquesta actitud reverteixi en futures compensacions. Queda clar que la intervenció del sindicat en aquests casos queda llunyana. Més pròxima en canvi pot ser per a aquells treballadors dels segments laborals secundaris que s'interessin o aproximïn a l'acció col·lectiva. No obstant, també en aquests casos és de preveure que la pròpia debilitat a l'empresa d'aquests col·lectius els porti a ser col·lectius també dèbils en el sí del sindicat i en l'acció col·lectiva. Els majors

costos o dificultats de compromís, de participació i de dedicació farà que aquests treballadors tinguin participacions tendint a esporàdiques, poc constants, en contrast en aquests aspectes amb els treballadors del segment primari. D'aquí que es pugui desprendre que la capacitat d'influència dels treballadors secundaris en l'organització sigui dèbil, ja sigui en la participació en les diferents estructures organitzatives, ja sigui aportant expectatives, interessos, valors i formes d'actuació col·lectiva en l'organització.

En definitiva, en l'organització hi estaran més presents i hi seran més actius aquells treballadors que per la seva situació de mercat i social disposen de majors possibilitats de participar en acció col·lectiva, alhora que aquesta els ofereix unes oportunitats més visibles. En altres paraules, l'afiliació sindical tendirà a concentrar-se entre treballadors del segment primari, treballadors que, a més, tendiran a ser més participatius i a ocupar posicions estratègiques dins de l'organització del sindicat. En tant es donen aquests resultats, interessos, valors, expectatives, actituds i comportaments d'aquests col·lectius (els treballadors del segment primari) seran els que prevaldran en l'organització, en les seves línies estratègiques, i sobretot en la seva acció quotidiana²⁶.

No obstant, emergeixen dues reflexions addicionals referides a aquests segments laborals. D'una banda, es pot destacar una reducció en termes quantitativs i comparativament, d'aquells col·lectius que tradicionalment, per situacions objectives i subjectives, han estat més propensos a l'acció col·lectiva i a la participació en els sindicats. D'aquí que es pugui considerar que, tant l'acció col·lectiva com els sindicats tradicionals perdin capacitat o espais d'influència (entre altres autors, destaquen aquests aspectes Streeck, 1992a; Cappelli, 1995 i Danford *et al.*, 2003). Aquesta pèrdua de capacitat d'intervenció col·lectiva de l'organització sindical, o crisi de solidaritat (Trentin, 2005: 62), és de preveure tingui una doble implicació: en primer terme, comporti unes majors dificultats per a una acció orientada a la inclusió i, per tant, orientada a col·lectius plurals i fragmentats. I en segon terme, i com a conseqüència del precedent, és d'esperar que es manifesti una tendència a concentrar esforços en i de cara a aquells col·lectius laborals en els quals l'activitat portada a terme ofereixi unes majors

²⁶ Des de l'autoritat que li confereixen les responsabilitats assumides, Bruno Trentin (2005: 114-115) apunta, críticament, que els sindicats no són immunes i han legitimat sovint conflictes corporatius, en defensa de privilegis que dividien als treballadors; en alguns casos, aquestes accions han vingut encobertes amb paraules màgiques, com vaga general o altres.

perspectives quant a resultats; és a dir, ofereixi, o així es consideri, una major eficiència o probabilitat d'obtenir compensacions. En aquest sentit, una de les seves conseqüències seria un reforçament de les segmentacions laborals.

Alguns autors han destacat com l'emersió d'aquests tipus de comportaments incideix en un augment de conflictes inter actors; això és, entre sindicats, entre treballadors o grups de treballadors i sindicats, entre comitès d'empresa i sindicats. Vegi's Fernández Steinko (2002: 403). Fröhlich i Pekruhl (1996: 147 i ss.) posen l'accent en els conflictes que sorgeixen en els casos d'existència de representació dual dels treballadors, entre sindicat i delegats dels treballadors.

Interessa destacar que les polítiques empresarials²⁷, i en el seu cas també les polítiques públiques, mostren una gran capacitat d'influència en el conjunt dels aspectes comentats. En efecte, aquelles polítiques empresarials o les polítiques públiques que repercuteixin en marginació dels sindicats o en no reconeixement de l'acció col·lectiva dels treballadors, tendiran a produir uns efectes de debilitament de l'acció col·lectiva o de l'acció dels sindicats de tipus més inclusiu i integrador. En altres casos, una política empresarial es pot orientar al reconeixement i promoció d'una pluralitat de sindicats, i/o a l'enfrontament entre uns i altres, sota la idea ancestral de dividir per vèncer²⁸.

La conformació d'interessos, valors, expectatives, actituds i comportaments diferenciats entre treballadors té a veure, doncs, amb els processos de segmentació dels mercats de treball. No obstant, aquests mateixos interessos, valors, expectatives, actituds i comportaments, quan es donen i sobretot quan es reforcen col·lectivament, poden revertir incidint en la consolidació dels segments laborals (Michon i Segrestin, 1993: 23). En altres paraules, els propis treballadors i sindicats poden contribuir a l'enfortiment de les segmentacions laborals, en especial quan s'adopten actituds corporatives, o comunitàries, de defensa o manteniment de les posicions en els mercats

²⁷ Visser (1994b: 169) destaca que l'afiliació sindical és també funció de decisions empresarials al centre de treball.

²⁸ Són molt nombrosos els exemples que es podrien aportar al respecte. Un d'ells és el de la companyia pública Transports Metropolitans de Barcelona, que durant anys ha mantingut una política de fomentar una pluralitat sindical i d'enfrontaments entre els mateixos (<http://www.eiro.eurofound.eu.int/2001/01/inbrief/es0101227n.html>). Aquesta política gerencial ha revertit en nombrosos conflictes de tipus corporatiu, com les mobilitzacions de conductors d'autobusos de l'any 2000.

de treball de determinats col·lectius laborals, o de millora quan se'n perceben les possibilitats, en oblit, quan no en detriment, d'altres.

Així, doncs, la quarta hipòtesi es concreta en els següents termes:

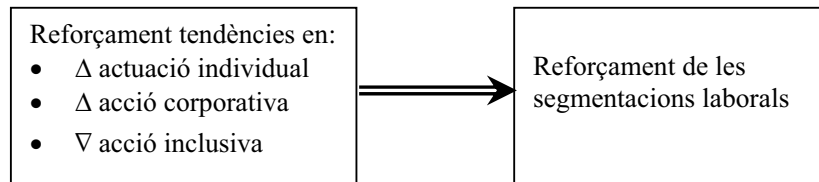
Quarta hipòtesi:

La formació de segments en els mercats de treball amb interessos, valors, expectatives, actituds i comportaments diferenciats, d'una banda, i d'altra, diferents possibilitats i poder de negociació entre uns i altres col·lectius laborals, afavoreixen un debilitament de l'acció col·lectiva inclusiva. Aquests resultats permeten preveure que entre les organitzacions sindicals es generin impulsos cap a una acció col·lectiva corporativa, que quan es donen contribueixen a consolidar les segmentacions laborals en els mercats de treball.

Aquesta quarta hipòtesi ve recollida en l'esquema 3.4.

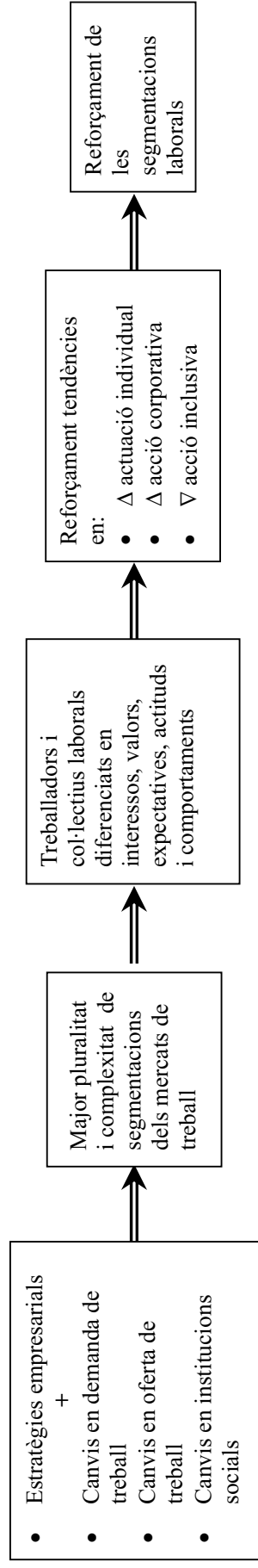
Esquema 3.4

Quarta hipòtesi: les accions col·lectives corporatives en detriment de les inclusives contribueixen a reforçar les segmentacions dels mercats de treball



Esquema 3.5

Esquema resum de les quatre hipòtesis





El ROTO, *El País*, 5 de maig de 2006

4. DISSENY DE LA RECERCA

‘Being a women researcher was vitally important to my study. Not only did it affect my relationships with women but it also coloured my contact with men. Class and gender were both significant here; what men –managers, supervisors, foremen and shop steward- reported to me about the factory, and the women workers, was an interaction between my questions and their definitions of me as middle-class educated, apparently endowed with the rather threatening X-ray eyes of the ‘professional’ social scientist, but at the same time an academic ignoramus about the ‘real world’ (Pollert, A., 1981: 7-8, *Girls, Wives, Factory Lives*. London: Macmillan, citat per Holgate *et al.*, 2006: 323).

‘The researcher’s behaviour inevitably changes respondents’ conduct. In truth, it is impossible for a researcher to avoid having some impact on the field and it is impossible to know how the conduct of this research altered the way people behaved. For the most part, however, one might judge that their behaviour was shaped by influences far stronger than the presence of a single researcher on the shop floor’ (Scott, A., 1994: 38, *Willing Slaves. British Workers under Human Resource Management*. Cambridge: Cambridge University Press, citat per Holgate *et al.*, 2006: 324).

Introducció

Començo aquest capítol amb unes breus notes o consideracions prèvies sobre el disseny de la recerca metodològica. A continuació explico com he plantejat l’estat de la qüestió a partir de l’estudi de la bibliografia (apartat 4.2.1), per seguir amb una referència a aquella part de la meva experiència professional que m’ha donat l’oportunitat d’aproximar-me etnogràficament al camp d’estudi objecte del present treball. En l’apartat 4.3 exposo les fonts d’informació que utilitzo en la recerca, que són del següent ordre: dades estadístiques, materials generat per sindicats i per organitzacions empresarials, enquestes i entrevistes. En el següent apartat, 4.4, explico com plantejo la contrastació empírica per a cadascuna de les quatre hipòtesis de la recerca. Acabo el capítol amb una justificació i explicació dels tres sectors d’activitats escollits per a l’anàlisi: construcció, hostaleria i sanitat.

4.1 Consideracions prèvies

El disseny del procés de recerca és un aspecte clau en tot treball d'investigació (Alvira Martín, 1996: 87). El disseny del procés de recerca s'ha d'ajustar a les dimensions de l'objecte de recerca (Beltrán, 1996), a les hipòtesis plantejades, a la contrastació empírica que sigui plausible, així mateix ve condicionat, com apunta Wright Mills (1992) pel pressupost disponible per a la recerca. La complexitat de la realitat social comporta algunes conseqüències per a la recerca sociològica o científica social, que la diferencien de les ciències de la naturalesa, de les que en destaco les dues següents. En primer terme, com planteja el mateix Beltrán, la sociologia ha de recórrer a un plantejament epistemològic caracteritzat pel pluralisme cognitiu. Wright Mills advoca més directament per la unitat de les ciències socials¹,

‘el fet d'arribar a formular i a resoldre qualsevol dels problemes del nostre temps pressuposa la necessitat d'uns materials, d'uns conceptes i unes teories, i d'uns mètodes, que cap d'aquestes disciplines [de les ciències socials] por proporcionar per ella sola’ (1992: 175).

En segon terme, la recerca en ciències socials implica empatia entre observador i observat; o, en termes de Weber, implica un moment de comprensió, de situar-se en el lloc de (1993: 11-15).

Per a Boudon (1997), la sociologia discorre entre la descripció i l'explicació. Aquesta observació és plenament aplicable als estudis portats a terme en relacions laborals, camp de recerca que, com diu Edwards (2005: 267), ha mostrat una obertura a diverses aproximacions intel·lectuals i sensibilitat a la realitat del dia a dia. El mateix Edwards afegeix que la tradicional aproximació inductiva i orientada a problemes de les relacions laborals constitueix el seu punt fort, i al mateix temps el seu punt dèbil. Punt fort ja que s'adreça a qüestions concretes sense que s'hagi limitat a una única disciplina; i punt dèbil per la manca de teoria explícita. Retornant a Boudon (1997), es pot dir que els estudis descriptius poden contribuir a posar en evidència fets determinants per a l'explicació; no obstant, una autèntica explicació comporta interpretar un fenomen social com el resultat d'accions efectuades per agents situats en determinats contextos institucionals i socials. En paraules d'Edwards (2005: 268), es tracta d'anar més enllà de

¹ Vegi's al respecte també Bourdieu *et al.* (1983).

la constatació empírica de les regularitats, per entendre els mecanismes que estan darrera d'aquestes regularitats i que expliquen quan aquestes tendiran a produir-se i quan no. El treball del sociòleg comporta, doncs, també una dimensió interpretativa.

D'altra banda, l'elecció de la metodologia més apropiada constitueix sempre un punt delicat en el procés de recerca². És prou conegut que en l'àmbit de les ciències socials, i més en particular de la sociologia, és tradicional el conflicte entre quantitativistes i qualitativistes. O, com diuen Taylor i Bogdan (1992: 15-16), entre positivistes, que busquen fets o causes dels fenòmens socials amb independència dels estats subjectius de les persones; i fenomenòlegs, que volen entendre els fenòmens socials des de la perspectiva de l'actor. Mentre els primers es decanten per adoptar mètodes quantitatius, els segons tendeixen a optar per una metodologia qualitativa. En els darrers anys s'han manifestat molts intents d'aproximació entre unes i altres metodologies, la qual cosa permet concloure al respecte que, en definitiva, no es pot parlar de mètode, sinó de mètodes de la sociologia. Com planteja Giddens (2001: 690), cada mètode d'investigació té les seves avantatges i els seus inconvenients, per la qual cosa es fa necessari combinar varis mètodes en una recerca, a fi que uns complementin i permetin contrarestar a altres³.

Sota aquestes premisses, doncs, he plantejat la present recerca. A continuació exposo l'estratègia de recerca que he seguit, iniciant amb el punt de partida, que ha estat la revisió de la bibliografia disponible; a continuació comento quines són les fonts, estadístiques, documentals i personals, que utilitzo en la recerca; i finalment explico quin és el plantejament metodològic, mètodes i tècniques d'anàlisi⁴ aplicades en cada cas a les fonts i dades obtingudes.

² Recullo la definició de metodologia de Taylor i Bogdan:

‘el término metodología designa el modo en que enfocamos los problemas y buscamos las respuestas. En las ciencias sociales se aplica a la manera de realizar la investigación. Nuestros supuestos, intereses y propósitos nos llevan a elegir entre una u otra metodología. Reducidos a sus rasgos esenciales, los debates sobre metodología tratan sobre supuestos y propósitos, sobre teoría y perspectiva’ (1992: 15).

³ Vegi's al respecte també Quivy i van Campenhoudt (1997: 226-229).

⁴ Recullo les definicions d'Íñiguez Rueda als termes mètodes i tècniques:

‘Por *métodos* entendemos los caminos específicos que permiten acceder al análisis de los distintos objetos que se pretenden investigar. Engloba todas las operaciones y actividades que, regidas por normas específicas, posibilitan el conocimiento de los procesos sociales’ (1995: 6; en cursiva a l'original);

‘Reservaremos, finalmente, la denominación de *técnicas* para los procedimientos específicos de recogida de información. Los procedimientos específicos no son necesariamente en sí mismos

4.2 Punt de partida

En aquest apartat exposaré dos aspectes que tenen una incidència substantiva de cara a la present recerca. En primer terme, faré referència a com he plantejat l'estat de la qüestió a partir de l'estudi de la bibliografia existent. I en segon terme, a la meua experiència professional en tot allò que m'ha aproximat i donat l'oportunitat de conèixer directament el camp d'estudi objecte del present treball.

4.2.1 L'estat de la qüestió a partir d'un repàs a la bibliografia

Analitzar l'estat de la qüestió ha estat, com no podia ser d'altra manera, el primer pas que he emprès un cop definit l'objectiu de la recerca. L'estudi de la bibliografia és sempre indispensable en qualsevol recerca; constitueix un punt de partida, en la mesura que ho és conèixer l'estat de la qüestió, això és, i en el meu cas, els plantejaments i les reflexions a l'entorn del per què dels canvis en les relacions laborals i d'ocupació.

Com he apuntat en el capítol 1, des de fa uns anys diversos especialistes es qüestionen la validesa d'aspectes substantius dels fonaments teòrics i dels trets bàsics habitualment assumits al llarg de gran part de la segona meitat del segle XX en l'estudi de les relacions laborals. Com expressa Ackers, les relacions laborals

'has proved generally incapable of restating or revising its core paradigms, as they were established in the 1970s' (2002: 2).

D'aquí que siguin molt nombroses, en els darrers anys, les investigacions que analitzen els processos de canvi i tendències en les relacions laborals. Aquest estat 'càlid' de la recerca es reflexa en els debats que al respecte tenen lloc en congressos i simposis, com també en una proliferació de publicacions, com rarament ha conegut en el passat aquesta disciplina.

cuantitativos o cualitativos, la diferenciación en cualquier caso provendrá de su enmarque en un método específico (1995: 7; en cursiva a l'original).

Repassar l'estat de la qüestió m'ha portat, en primer terme, a una lectura o relectura dels autors clàssics en el camp d'estudi⁵. També una lectura d'autors que són referència obligada en l'estudi de l'acció col·lectiva i que aporten reflexions que, tot i que en alguns casos no es centren específicament en les relacions laborals, són d'indubtable valor per a la present recerca⁶.

Un recurs imprescindible en la recerca en el camp de les relacions laborals són els estudis generats a partir d'enquestes, com les britàniques WIRS o WERS⁷, l'australiana AWIRS⁸, la EPOC⁹, les enquestes dirigides per Osterman als Estats Units¹⁰ i altres, i nombrosos estudis de casos i estudis comparatius, com els portats a terme per a la Fundació Europea per a la Millora de les Condicions de Vida i de Treball, en el sí de l'observatori EIRO, o els estudis dirigits per Fajertag i Pochet¹¹, Spineux¹², entre altres.

⁵ Així, són lectures obligades Webb, Commons, Dunlop, Flanders, Fox, Clegg, entre altres. En segon terme, són referència obligada autors reconeguts actuals, experts en relacions laborals, que analitzen i busquen explicacions als canvis i tendències més recents. Entre aquests darrers destaco a Ackers, Baglioni, Bluestone, Crouch, Edwards, Ferner, Gallie, Katz, Kelly, Kochan, Locke, Hyman, Jacobi, Marchington, McKersie, Regalia, Regini, Rubery, Sisson, Streeck, Traxler, van Waarden, Visser. Alguns textos o manuals mereixen ser destacats pel seu especial interès. En particular em refereixo a, per ordre d'aparició:

- Kochan, T.A.; Katz, H.C.; McKersie, R.B. (1993): *La transformación de las relaciones laborales en los Estados Unidos*.
- Baglioni, G.; Crouch, C. (comps., 1992): *Las relaciones laborales en Europa. El desafío de la flexibilidad*.
- Hyman, R.; Ferner, A. (eds., 1994): *New Frontiers in European Industrial Relations*.
- Rubery, J.; Wilkinson, F. (eds., 1994a): *Employer Strategy and the Labour Market*.
- Locke, R.; Kochan, T.; Piore, M. (eds., 1995): *Employment Relations in a Changing World Economy*.
- Ackers, P.; Smith, C.; Smith, P. (eds., 1996): *Against all odds? British Trade Unions in the new workplace*.
- Gallie, D.; Penn, R.; Rose, M. (1996): *Trade Unionism in Recession*.
- Ferner, A.; Hyman, R. (eds., 1998b): *Changing industrial relations in Europe*.
- Hyman, R. (2001a): *Understanding European Trade Unionism. Between Market, Class & Society*.
- Martin, A.; Ross, G. (1999): *The Brave New World of European Labor. European Trade Unions at the Millennium*.
- Edwards, P. (eds., 2003a): *Industrial Relations. Theory and Practice*
- Ackers, P.; Wilkinson, A. (eds., 2003): *Understanding Work and Employment. Industrial Relations in Transition*.

⁶ Aquest és el cas de Hirschman, Olson, Williamson, Pizzorno, Elster, Klandersman, Tilly, Kelly i de Traxler.

⁷ Vegi's nota 132 de l'apartat 2.6.1.a).

⁸ Vegi's nota 132 de l'apartat 2.6.1.a).

⁹ Vegi's nota 132 de l'apartat 2.6.1.a).

¹⁰ Vegi's, entre altres, Weinstein i Kochan (1995).

¹¹ Fajertag i Pochet (eds., 1997, i eds., 2000).

¹² Spineux *et al.* (1999a, 1999b, 2000, 2001 i 2002).

Els estudis de casos són una altra font d'indubtable interès. Es tracta d'un camp de recerca que experimenta una expansió, quantitativa i qualitativa, en els darrers anys. Entre els estudis de casos m'han resultat particularment estimulants els portats a terme per Rubery, Marchington, Grimshaw i altres¹³. Aquests autors, junt amb altres investigadors, han endegat un camp de recerca, tan prometedor com innovador, sobre les relacions laborals en els contextos de treball que anomenen multi-agència (*multi-agency*). Es tracta de situacions en les quals un treballador té el contracte de treball amb una empresa però respon directament davant d'una altra quan no de vàries en la seva activitat; és a dir, en el control sobre la seva activitat, a més de l'empresa que el contracte, hi intervenen tercers, de forma més o menys directa i efectiva.

Pel que fa a Espanya, el nombre d'experts dedicats a la disciplina de les relacions laborals es pot considerar bastant limitat, essent encara pocs els estudis de què es disposa. L'escàs nombre de publicacions referides a relacions laborals n'és un indicador¹⁴. Dins d'aquest panorama, poc fèrtil, convé destacar alguns oasis, com són els dos llibres editats per Miguélez i Prieto (1991 i 1999), que recullen diverses reflexions i anàlisis sobre el context espanyol. Resulta curiós, per al cas d'Espanya, que en contrast amb l'escassa literatura sociològica existent sobre relacions laborals, abunden, d'una banda, els estudis jurídics, la qual cosa és significativa de la tradicional elevada juridificació que impregna aquest camp; i d'altra banda, les publicacions sobre gestió de recursos humans, sovint amb una finalitat més de divulgació, quan no comercial, que científica.

Les revistes acostumen a ser un espai privilegiat en la divulgació del coneixement científic. En elles es recullen reflexions i aportacions d'autors especialistes, amb la garantia dels *referees*. En aquest aspecte, he optat per realitzar una revisió sistematitzada de les principals publicacions periòdiques que tracten qüestions vinculades amb l'objectiu de la present recerca. A efectes operatius, he dut a terme aquesta revisió de manera exhaustiva des de l'any 1995 ençà. Aquesta elecció temporal no limita l'accés a materials publicats en anys anteriors. Pel contrari, un dels aspectes no

¹³ Especialment a Grimshaw *et al.* (2001), Beynon *et al.* (2002), Rubery *et al.* (2002), Rubery *et al.* (2003), Marchington *et al.* (2005).

¹⁴ Les titulacions de Relacions Laborals i de Ciències del Treball han estimulat la publicació d'alguns llibres. Es tracta sobretot de manuals, com el de Blanch Ribas *et al.* (2003a i 2003b) o Köhler i Martín Artiles (2005).

menors de la lectura de textos consisteix en prestar atenció a les referències bibliogràfiques, per la qual cosa, un repàs a la literatura més 'recent' (com és el cas de la publicada des de l'any 1995) remet a l'investigador a la lectura de publicacions precedents, quan es constata que són referències bàsiques.

En la taula en annex A.4.1 recullo les revistes de les quals he procedit a fer-ne un buidatge en els termes abans expressats. En la mateixa taula hi remarco l'interès aportat per cada revista exclusivament des de la perspectiva del meu objectiu de recerca; és a dir, en cap moment he pretès fer una valoració de les revistes en termes generals, teòrics o d'altra naturalesa, sinó només pel que fa a valor o interès en relació al meu procés de recerca.

El repàs a la literatura m'ha estat decisiu de cara a plantejar l'estat de la qüestió, per situar el context del model tradicional de relacions laborals i les tendències de canvi. També m'ha estat indispensable de cara a dissenyar un marc interpretatiu, en el qual definir les hipòtesis de treball, que, en definitiva, són el cor que sustenta la recerca. En aquest sentit, la meva pretensió no ha estat altra que la reflexió teòrica orienti i doni sentit al treball empíric. Com escriví Popper,

'la théorie domine le travail expérimental depuis la conception de départ jusqu'aux ultimes manipulations de laboratoire' (recollit de Bourdieu *et al.*, 1983: 54).

En altres paraules, les dades empíriques necessiten sempre la teoria per ser interpretades, i per sortir de l'opacitat (Wright Mills, 1992: 81).

4.2.2 Experiència professional i observació directa

Per a la present recerca també m'ha estat d'utilitat la meva experiència professional, de la qual en vull destacar dos aspectes. El primer consisteix en la recerques i treballs portats a terme des de finals dels anys 80, en primer terme, en el Centre d'Estudis i Recerca Sindicals (CERES) de Comissions Obreres de Catalunya; posteriorment, en el sí de la Universitat Autònoma de Barcelona, i més en concret en el Centre d'Estudis Sociològics sobre la Vida Quotidiana i el Treball (QUIT), del Departament de Sociologia. En un i altre context els treballs en els que he participat m'han permès una proximitat al món de les relacions laborals i als seus actors, a l'estudi de materials

generats a l'entorn de les pràctiques laborals, en alguns casos materials de sindicats i d'organitzacions empresarials, en altres d'experts¹⁵.

M'interessa ressaltar la importància que de cara al procés cognitiu té l'oportunitat de combinar els coneixements empírics amb els coneixements teòrics. De fet, la interacció social amb informants en l'espai natural d'aquests és la base de l'observació participant (Taylor i Bogdan, 1992), un dels procediments reconeguts de recerca, tot i que de limitada tradició en el camp de les relacions laborals. I la participació en projectes de recerca aporta el complement indispensable a fi que l'observació participant o els coneixements empírics esdevinguin aportacions per a la reflexió i la interpretació de la realitat social. En definitiva, es tracta d'un maridatge sobre el qual es poden assentar les condicions del coneixement; això és, un procediment epistemològic reconegut en la construcció de l'edifici del coneixement científic.

Els principals focus d'atenció en la meua activitat professional han estat el propi sistema de relacions laborals, espanyol i català més en concret, i les pràctiques internes (en el sí d'una organització) i externes (que donen peu a les interaccions entre organitzacions) de les empreses, les organitzacions empresarials i dels sindicats. També he participat en diversos estudis sobre l'afiliació al sindicat de CCOO de Catalunya, sobre les seves característiques personals, ocupacionals i professionals, com també les organitzacions en les que treballen i les relacions laborals i sindicals en les mateixes. Estudis, alguns d'ells a partir d'enquestes, altres a partir d'estudis de casos¹⁶.

¹⁵ Des d'una perspectiva etnogràfica, he de destacar que he gaudit de l'oportunitat de participar directament en reunions sindicals, de comitès d'empresa i assemblees, a Catalunya en la major part dels casos, en algunes poques circumstàncies a nivell d'Espanya, i encara molt més puntualment en reunions a França, Itàlia, Alemanya, Gran Bretanya, Holanda, Marroc i Tunísia; i he tingut l'oportunitat de visitar un elevat nombre d'empreses. També he pogut participar directament en negociacions bipartides entre sindicats i administració o sindicats i organitzacions empresarials, o tripartides en l'àmbit de Catalunya. Aquesta experiència professional m'ha donat l'oportunitat de participar en jornades i seminaris sindicals sobre qüestions laborals, així mateix m'ha portat a realitzar nombroses entrevistes amb objectius de recerca, alhora que mantenir converses, formals i informals, amb un elevat nombre de protagonistes, ja sigui dirigents sindicals o empresarials, empresaris i directius d'empresa, representants dels treballadors, com també treballadors, i representants de l'administració pública de l'àmbit laboral.

¹⁶ Entre els estudis en els quals he participat i que em són d'utilitat per al present projecte, destaco els següents:

- Estudis sobre les relacions d'ocupació a l'economia submergida a quatre sectors d'activitat: tèxtil, auxiliar de l'automoció, construcció i comerç, de Catalunya. Aquests estudis són realitzats sota la direcció dels professors Fausto Miguélez i Albert Recio, entre els anys 1986 a 1990, bàsicament a partir d'entrevistes en profunditat a persones expertes i a protagonistes de cadascun dels àmbits estudiats (Miguélez *et al.*, 1988 i 1990; Recio *et al.*, 1988 i 1991).

4.3 Abast de l'estudi i tècniques i fonts d'informació per a la recerca

Per al present treball m'he plantejat un disseny de recerca que utilitza el recurs a diverses tècniques, a fi d'explorar i analitzar un conjunt variat d'informacions que poden ser totes elles rellevants. Destaco les següents tècniques a les que faig ús:

- 1) estudi de dades estadístiques;
- 2) estudi de textos i materials generats pels propis actors socials;
- 3) explotació d'enquestes;
- 4) realització d'entrevistes en profunditat a protagonistes.

La utilització de les esmentades tècniques, associada a diferents fonts d'informació, permet contrastar coneixements, aportant solidesa al procés cognitiu, en el ben entès que, com manifesta Guillén:

-
- Estudis sobre l'afiliació sindical en el sindicat de CCOO de Catalunya, realitzats conjuntament amb Fausto Miguélez, Antonio Martín Artiles i Oscar Rebollo, els anys 1989-1990 (Rebollo *et al.*, 1993); i amb Fausto Miguélez, Antonio Martín Artiles, Pere Jódar i Joel Martí, els anys 1998-1999 (Alós *et al.*, 2000). Aquests estudis s'han basat en enquestes a mostres representatives del conjunt d'afiliats i afiliades al sindicat.
 - Estudis sobre les relacions laborals als centres de treball a Catalunya. Es tracta d'un parell d'estudis basats en qüestionaris a representants dels treballadors, també a treballadors, del sindicat de CCOO de Catalunya. El primer va ser dut a terme l'any 1990 conjuntament amb Fausto Miguélez, Antonio Martín Artiles, Andreu Lope, Albert Recio i Oscar Rebollo (Miguélez *et al.*, 1991); i el segon els anys 2003-2004 amb Pere Jódar, Antonio Martín Artiles, Joel Martí i Luis Ortiz (Alós *et al.*, 2005).
 - Altres recerques amb una finalitat similar a la precedent s'han basat en estudis de casos. En destaco dos projectes coordinats pel professor Antonio Martín Artiles entre els anys 1998 a 2000 per a la Fundació Europea per a la Millora de les Condicions de Vida i de Treball: 'Flexibility and Working Conditions. A Comparative Study in seven EU Member States' i 'Competitiveness and Employment Pacts in EU'; i un tercer estudi sobre pactes d'empresa portat a terme en el context del Pla Territorial del Vallès Occidental l'any 1998. Entre altres materials, d'aquest darrer estudi en va sortir una publicació col·lectiva de l'equip d'experts que varem participar en el projecte *Taskforce* del Pacte Territorial del Vallès Occidental: Alós *et al.* (1999).
 - Estudis sobre la representativitat i participació d'organitzacions empresarials i organitzacions sindicals sectorials en la negociació col·lectiva i concertació social a Espanya, estudis que porto a terme des de l'any 1999 i fins finals del 2006, que són coordinats a nivell europeu per l'*Institut des Sciences du Travail* de la *Université Catholique de Louvain* per encàrrec de la Direcció General d'Ocupació i Assumptes Socials de la Comissió Europea. De fet, es tracta d'un nombre ampli d'informes que abasten des d'aspectes més genèrics de les relacions laborals fins a altres més específics, centrats a l'entorn de la negociació col·lectiva i de la representativitat de les organitzacions socials en relacions laborals. Els resultats d'aquests estudis es troben a: www.uclouvain.be/11476.html.
 - Participació en el context del Centre d'Estudis Sociològics sobre la Vida Quotidiana i el Treball (QUIT), del Departament de Sociologia de la UAB, en la recerca sobre 'El tiempo de trabajo en la negociación colectiva y sus efectos sociales', entre els anys 2001 i 2004. En el moment de redactar aquestes línies, pendent de publicació a la revista *Papers. Revista de Sociologia*.

‘Las técnicas estadísticas solamente pueden ayudarnos a sistematizar nuestro conocimiento científico a partir de datos empíricos. Pero nunca pueden erigirse en sustituto de nuestro buen hacer investigador a la hora de plantear preguntas de investigación, recopilar datos adecuados, especificar, estimar e interpretar modelos de regresión, por sofisticados que estos sean’ (1992: 88).

L’ànbit d’estudi es centra a Catalunya en l’aspecte geogràfic. No obstant, en vàries ocasions les anàlisis de dades es fan extensives a Espanya, per múltiples motius. En primer lloc, atès que un gruix d’aspectes institucionals que incideixen en les relacions laborals tenen a Espanya com àmbit preferent de referència. Aquest és el cas de la legislació, de diversos convenis col·lectius i acords, de tradicions i parcialment d’organització dels actors socials. Els propis actors socials, empreses, organitzacions empresarials, sindicats, administracions públiques, intervenen amb elevada fluïdesa en un o altre àmbit, el català o l’espanyol. D’altra banda, algunes fonts estadístiques són d’àmbit espanyol, i tot i que seria tècnicament possible limitar-se a Catalunya, això repercutiria en termes de menor fiabilitat estadística.

Si en l’àmbit geogràfic la referència principal és Catalunya, pel que fa a l’àmbit funcional d’entrada no incloc cap limitació. És a dir, en l’anàlisi hi contemplo tot tipus d’activitats en les que tenen lloc relacions d’ocupació. Només per a determinades qüestions limito les anàlisis a tres sectors d’activitat, que són: construcció, hostaleria i sanitat. El criteri seguit per a l’elecció d’aquests tres sectors consisteix en que, en principi, responen a tres models diferents d’estructures empresarials i d’organització del procés de treball. La construcció s’identifica com un sector en el qual han adquirit una molt forta implantació els processos d’externalització i subcontractació, amb una conseqüent elevada fragmentació del seu processos de treball i dels mercats de treball: en una obra de cert volum s’hi acostumen a trobar una àmplia pluralitat d’empreses, habitualment amb una empresa responsable de l’obra, la mateixa o una altra responsable de la coordinació del conjunt d’activitats que s’hi realitzen, i un nombre més o menys elevat d’empreses especialitzades que intervenen en una trama de complexes relacions de subcontractació. L’hostaleria constitueix una activitat que agrupa des de nombrosos petits establiments que serveixen begudes i menjars fins als hotels de dimensions més grans, essent un sector amb una forta dispersió territorial de centres de treball. És una activitat que ha experimentat una forta expansió a Catalunya, de la mà del creixement del turisme, de l’oci i d’activitats culturals, congressos, etc.; per tant, també, subjecte a fluctuacions i a variacions estacionals. Per les característiques que acostuma a adquirir,

en diversos estudis es situa a l'hostaleria de Catalunya entre les activitats de serveis no qualificats¹⁷. En contrast, la sanitat és una activitat fortament concentrada, i que requereix sovint importants inversions i personal tècnic i professional altament qualificat, per la qual cosa constitueix una de les activitats que s'integra en el conjunt de serveis més qualificats. Al mateix temps, la sanitat presenta la peculiaritat de ser un sector en el que hi participen tant el sector privat com el públic, al mateix temps que, com es veurà, experimenta noves i novadores formes de gestió en els darrers anys. Així, si la construcció es caracteritza per una fragmentació empresarial i laboral derivada dels processos de subcontractació, l'hostaleria és una activitat més cíclica, aparentment menys regulada, amb una major presència de la informalitat, mentre sanitat apareix, de les tres, l'activitat més regulada i centralitzada en la mesura que hi intervé l'administració pública, a Catalunya, a través del Servei Català de la Salut. L'estudi d'aquests tres sectors d'activitat m'ha de permetre, doncs, contrastar situacions diferenciades pel que fa a les relacions laborals, unes més organitzades, formals i centralitzades, altres més desorganitzades, informals, descentralitzades i inclòs més individualitzades.

4.3.1 Dades estadístiques

Les dades estadístiques constitueixen un material no sempre prou valorat en sociologia, possiblement per les limitacions inherents a aquestes fonts (Quivy i van Campenhoudt, 1997: 198). Per a la present recerca, m'he servit d'algunes fonts, com són el 'Directorio de Empresas' (DIRCE) i la 'Encuesta de Población Activa' (EPA), totes dues del Instituto Nacional de Estadística (INE). De la Conselleria de Treball de la Generalitat de Catalunya m'he servit de dues altres estadístiques: una sobre vagues i l'altre sobre resultats en les eleccions sindicals. Les dues primeres fonts estadístiques tenen la utilitat de situar el context en el qual es plantegen les hipòtesis, particularment en aquells aspectes que tenen a veure amb la naturalesa dels actors, com ara la grandària de les empreses i la seva evolució al respecte en anys recents. Les dues darreres em serveixen per complementar la contrastació en algunes hipòtesis.

¹⁷ Així, per exemple, a Alós *et al.* (2000).

4.3.2 Materials generats per sindicats i per organitzacions empresarials

Diversos materials sindicals i d'organitzacions empresarials m'han estat de gran utilitat per a l'estudi. Es tracta en alguns casos de propostes formulades des de les organitzacions en relació a la negociació col·lectiva, documents que defineixen les estratègies d'intervenció i/o que persegueixen cohesionar l'organització en qüestió; en altres es tracta de documents que responen a reflexions i avaluacions de les actuacions portades a terme, en els que es plantegen encerts i errors, avenços i punts pendents. Entre els primers convé destacar els 'Balance de la negociación colectiva', que amb caràcter anual edita la Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE), com també els informes anuals que al respecte difonen els sindicats Comissions Obreres (CCOO) i Unió General de Treballadors (UGT).

També m'ha estat indispensable en la recerca la lectura de nombrosos convenis col·lectius, pactes d'empresa i acords de concertació social, especialment referits, però no només, a Catalunya. Aquest tipus de documents recullen els resultats d'acords fruitos de processos de negociació, per la qual cosa constitueixen una informació indispensable i fonamental en l'estudi de les relacions laborals. Certament, les relacions socials d'ocupació comporten aspectes molt complexos dels quals només una petita part queda recollida en convenis col·lectius o en altres documents resultats d'acords; i d'altra banda, seria erroni pensar que les relacions d'ocupació s'ajusten als termes establerts en els acords o en els convenis col·lectius. No obstant aquestes consideracions, un conveni col·lectiu o un acord d'altra naturalesa entre representants dels treballadors, representants de l'empresa o empreses individuals i/o representació del govern constitueix una referència que d'alguna manera sempre està present en les relacions socials a les empreses, entre treballadors i empresaris. En aquest sentit, aquest és un material que proporciona una informació bàsica sobre relacions laborals i sobre les seves tendències.

4.3.3 Enquestes

Amb els primers passos de disseny de la present recerca, i particularment en la definició de les hipòtesis, m'he plantejat que una bona enquesta a treballadors i a empresaris sobre les relacions socials d'ocupació hauria de constituir una eina fonamental,

possiblement la més adequada per contrastar les hipòtesis plantejades. De fet, la meua referència pel que fa a aquest tipus de material ha estat, des d'un inici, l'enquesta britànica WERS. A Espanya no existeix una enquesta d'aquestes característiques, i portar-la a terme cau fora de l'abast de qualsevol investigador, donat els recursos que comporta¹⁸. Davant l'absència d'una recerca de magnituds similars a la WERS britànica, les oportunitats que millor se m'han ofert, i per les quals he optat, han estat l'explotació d'altres enquestes. La primera i més transcendent per a la recerca és la 'Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo' del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (MTAS). La segona és l'enquesta a afiliats i afiliades de CCOO de Catalunya, portada a terme l'any 2003. I la tercera és l'enquesta a delegats i delegades de CCOO de Catalunya, realitzada entre finals de 2002 i mitjans de 2003. Les comento a continuació:

- *Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo* (ECVT), del MTAS. Es tracta d'una enquesta que cobreix tota Espanya, excepte Ceuta i Melilla, de la qual n'existeixen versions anuals de l'any 1999 a l'any 2004¹⁹. El seu univers és la població ocupada de 16 i més anys d'edat que resideix en habitatges familiars. La grandària de la mostra és de 6.020 persones entrevistades, entrevistes que es porten a terme de forma personal directa: els entrevistadors visiten els habitatges i recullen les dades completes de la persona ocupada, seleccionada prèviament. El disseny de la mostra es realitza tenint en compte tres variables: la comunitat autònoma, la població del municipi, ambdues variables utilitzades com variables d'estratificació, i el nombre d'habitants de cada secció censal. L'error de mostreig per al total nacional, considerant l'estimació de proporcions $P=Q=0,5$, per a un interval de confiança del 99,73% és de +/- 1,8%, i per a un interval de confiança del 95,45% és de +/- 1,4%. Cada any es renova un terç de la mostra. El qüestionari s'articula en diversos apartats:
 - 1) Situació laboral i entorn familiar
 - 2) Qualitat de vida en el treball
 - 3) Opinions i actituds de l'entrevistat
 - 4) Dades sociodemogràfiques.

¹⁸ Durant l'any 2004, juntament amb els professors Fausto Miguélez, Antonio Martín Artiles, Pere Jódar, Luis Ortiz ens varem dirigir al Consell de Treball Econòmic i Social de Catalunya, com també a la Conselleria de Treball, oferint la nostra col·laboració de cara a endegar a Catalunya una enquesta tipus WERS, possibilitat que si bé va atraure l'interès de representants de les esmentades institucions, finalment no ha quallat.

¹⁹ El mes de novembre de 2006 ha estat disponible la versió de la ECVT corresponent a l'any 2005.

Aquesta enquesta serà un dels materials bàsics sobre el quals treballaré. Explotaré la versió referida a l'any 2004, de la que seleccionaré la població treballadora assalariada referida al conjunt d'Espanya. El motiu d'aquesta elecció rau en què la mostra per a Espanya està formada per 4.915 individus; per tant, prou àmplia de cara a permetre una explotació minuciosa. En canvi, l'elecció de la corresponent població de Catalunya reduiria la mostra a 844 individus, elevant l'error de mostreig del 1,4% al 3,4% per a un mateix interval de confiança de 95,45%, limitant, per tant, les possibilitats d'anàlisi. D'altra banda, si bé és d'esperar que Catalunya i el conjunt d'Espanya no ofereixin uns resultats coincidents en els aspectes que analitzo, els coneixements sobre un i altre àmbit permeten esperar que les diferències no siguin prou àmplies de tal manera que qüestionin per a Catalunya les tendències observades per a Espanya. Per aquests motius he optat, doncs, per elegir Espanya com referència en l'explotació de les dades de la ECVT.

D'altra banda, en l'explotació de dades de la ECVT he exclòs expressament als treballadors autònoms per la dificultat de distingir entre les nombroses figures que comprèn (empresari sense assalariats, treballador econòmicament dependent,...)²⁰, i també de cara a facilitar-ne l'anàlisi.

Determinats resultats els contrastaré amb les dades de la primera versió de la ECVT, de l'any 1999. Els anys transcorreguts entre una i altra versió, només cinc anys, són molt pocs per detectar tendències de canvi. No obstant, la comparació temporal pot ser indicativa d'indicis al respecte.

- *Enquesta a l'afiliació de CCOO de Catalunya.* Complementàriament i per a determinades qüestions, em remetré a l'enquesta a afiliats i afiliades del sindicat Comissions Obreres de Catalunya, portada a terme l'any 2003 en el context del Centre d'Estudis i Recerca Sindicals (CERES). Es tracta d'una enquesta telefònica, el treball de camp de la qual es va portar a terme entre abril i juny de 2003, essent el seu univers el conjunt de l'afiliació amb ocupació del sindicat a Catalunya: un

²⁰ Segons la ECVT, l'any 2004 a Catalunya el 9,2% dels ocupats es defineixen com autònoms (el 10,1% a Espanya), als quals s'hi podrien afegir un 0,5% de treballadors cooperativistes (la mateixa proporció a Espanya) i un 1,9% de treballadors enquadrats com a ajudants familiar (un 2,5% a Espanya).

univers en data de 17 de gener de 2003 de 138.096 persones, del qual se'n extreu una mostra estratificada formada per 802 persones. L'estratificació es porta a terme en base a quatre variables: sexe, antiguitat d'afiliació al sindicat (abans de 1990, de 1990 a 1999, 2000 o data posterior), federació sindical (metall, químiques i tèxtil, comunicació i transports, resta de federacions) i nombre de treballadors a l'empresa (fins a 49, de 50 a 249, 250 o més, essent la referència la unitat de cotització a la seguretat social). La mostra obtinguda és representativa de l'afiliació ocupada al sindicat de CCOO de Catalunya, amb un marge d'error del +/- 3,46%, sobre un nivell de confiança del 95,5% i en el supòsit de màxima indeterminació ($P=Q=0,5$).

Aquest material em proporciona informació que en alguns casos em permet contrastar resultats obtinguts a través de la ECVT, en altres permet anar més enllà, particularment en aquells aspectes que fan referència més estrictament a les relacions d'ocupació dins de les empreses, com també a les relacions entre afiliats i les seves organitzacions.

- *Enquesta a delegats i delegades de CCOO de Catalunya.* Es tracta d'una enquesta portada a terme entre setembre de 2002 i juny de 2003, dirigida a delegats de CCOO de Catalunya escollits entre una mostra de centres de treball de Catalunya de més de cinc treballadors. Tot i que es varen recollir 251 qüestionaris, el fort biaix cap a centres de treball de grans dimensions va portar a una reducció de la mostra efectiva a 85 casos teòrics²¹. No obstant els problemes metodològics que impedeixen inferir-ne resultats, l'enquesta ofereix algunes informacions d'interès, que resulten indicatives.

4.3.4 Entrevistes

La informació que proporcionen les enquestes abans esmentades ofereix la possibilitat de contrastar aspectes importants de les hipòtesis. En aquest sentit, l'enquesta és una tècnica profusament utilitzada en sociologia, i que ha demostrat la seva utilitat de cara a inferir resultats de poblacions, sempre que es segueixin rigorosament els criteris metodològics reconeguts. No obstant, l'enquesta com tècnica de recerca presenta

²¹ Els resultats d'aquesta recerca es poden trobar en el document Alós *et al.* (2004).

algunes limitacions, entre les quals les que es deriven del disseny del qüestionari, que ha d'estar pensat per a àmplies poblacions²². Pel que fa al present treball, determinats aspectes que es descobreixen o intueixen a partir de les enquestes seran contrastats a través de diverses entrevistes, que en el disseny de la present investigació adquireixen una funció complementària, però per això no menys substantiva, en relació a les enquestes. En aquest sentit, de cara a la recerca he plantejat la realització de diverses entrevistes en profunditat, en base a uns qüestionaris semiestructurats²³, a líders sindicals i a líders d'organitzacions empresarials de Catalunya. Aquestes entrevistes m'han de permetre validar i ampliar informacions obtingudes a través de les enquestes i estudis de materials. En concret, el pla d'entrevistes realitzades queda recollit a continuació:

- Entrevistes a dirigents sindicals i empresarials de Catalunya²⁴:
 - Responsable de negociació col·lectiva de Comissions Obreres (CCOO) de Catalunya.
 - Secretari de coordinació sectorial de la Unió General de Treballadors (UGT) de Catalunya.
 - Departament de relacions laborals i afers socials de Foment del Treball Nacional (FTN).
 - Director de relacions laborals i ocupació de la Micro, Petita i Mitjana Empresa de Catalunya (PIMEC).

Les precedents entrevistes es complementen amb altres a actors dels tres sectors específics escollits, això és, construcció, hostaleria i sanitat. D'acord amb aquesta elecció de sectors d'activitat, les entrevistes realitzades han estat les següents²⁵:

²² Bourdieu *et al.* (1983: 62-63) posen de manifest com una mateixa pregunta, com per exemple 'ha treballat avui', pot ser interpretada de forma diferent, donant lloc a respostes que portaran a resultats erronis en la recerca. El qüestionari parteix del fet que una mateixa pregunta té idèntic significat per a diverses persones, ignorant que el llenguatge difereix en el seu lèxic, grau d'abstracció, com també per les temàtiques i problemes que s'hi associen. Per a aspectes pràctics de disseny de qüestionari, vegi's Ander-Egg (1993: 273-288).

²³ Els qüestionaris dels quals m'he servit per a les entrevistes estan reproduïts en esquema A.4.1.a i A.4.1.b, ambdós en annex.

²⁴ Aquestes entrevistes les identifico com: entrevista a CCOO, a UGT, a FTN i a PIMEC, respectivament.

²⁵ Identifico cadascuna de les entrevistes amb les sigles de l'organització. Per a les organitzacions que no disposen de sigla, utilitzo les següents: FICF-CCOO per a Federació d'Indústries de la Construcció i Fusta de Comissions Obreres de Catalunya; GCOBC per a Gremi de Constructors d'Obres de Barcelona i Comarques; i CEHRC per a Confederació Empresarial d'Hostaleria i Restauració de Catalunya.

- Sector de construcció:
 - Secretari general de la Federació d'Indústries de la Construcció i Fusta de Comissions Obreres de Catalunya.
 - Secretari de Construcció de la Federació del Metall, la Construcció i Afins de la Unió General de Treballadors de Catalunya (MCA-UGT).
 - President de la Cambra Oficial de Contractistes d'Obres de Catalunya (CCOC).
 - President del Gremi de Constructores d'Obres de Barcelona i Comarques.

- Sector d'hostaleria:
 - Responsable d'acció sindical de la Federació de Comerç, Hostaleria i Turisme de Comissions Obreres de Catalunya (FECOHT-CCOO).
 - Secretari d'acció sindical de la Federació del Comerç, d'Hostaleria, Turisme i Joc de la Unió General de Treballadors de Catalunya (FCTCHTJ-UGT).
 - Coordinador general de la Confederació Empresarial d'Hostaleria i Restauració de Catalunya.
 - Gerent del Gremi d'Hotels de Barcelona (GHB).

- Sector de sanitat:
 - Secretari d'acció sindical de la Federació de Sanitat de Comissions Obreres de Catalunya (FS-CCOO).
 - Responsable de negociació col·lectiva i acció sindical i Secretari, ambdós del sector de la salut i serveis socio-sanitaris de la Federació de Serveis Públics de la Unió General de Treballadors de Catalunya (FSP-UGT).
 - Secretària d'acció sindical i Secretària autonòmica, ambdues del Sindicat d'Infermeria de Catalunya – Sindicato de Ayudantes Técnicos y Sanitarios de España (SATSE).
 - Consultor executiu de l'àrea de recursos humans de la Unió Catalana d'Hospitals (UCH).
 - Director general de l'Agrupació Catalana d'Establiments Sanitaris (ACES).

Així, doncs, he portat a terme un total de disset entrevistes (a dinou persones), quatre entrevistes genèriques i tretze sectorials, vuit a representants o directius d'organitzacions empresarials i nou a dirigents sindicals. Aquestes entrevistes en el seu conjunt ofereixen les opinions i apreciacions de persones compromeses i coneixedores

dels respectius àmbits d'intervenció. Totes les entrevistes han estat realitzades en els mesos de juny i juliol de 2006. Les entrevistes han tingut una duració entre 45 i 110 minuts, i totes elles han estat gravades i transcrites en les parts que m'han interessat de cara a la recerca.

Les opinions recollides permeten contrastar les visions respecte a les qüestions plantejades de responsables sindicals i de responsables de les organitzacions empresarials representatives. Com he dit, aquesta és una informació molt valuosa, en tant es tracta d'entrevistes a testimonis privilegiats de les transformacions i dels processos que experimenten les estratègies empresarials, les transformacions dels mercats de treball, i les formes d'intervenció col·lectiva que emprenen els actors socials en aquests àmbits.

4.4 Plantejament metodològic

A continuació descriu com he plantejat l'abordatge de cadascuna de les quatre hipòtesis de treball des de la vessant metodològica.

4.4.1 Primera hipòtesi

Amb la primera hipòtesi de treball em plantejo constatar que bàsicament com a conseqüència d'estratègies empresarials s'accentua la fragmentació dels mercats de treball. Es tracta, com he exposat en el capítol 3, d'una hipòtesi amb una doble finalitat: d'una banda interpretativa, a fi de constatar que les estratègies empresarials contribueixen als processos de segmentació dels mercats de treball; i d'altra banda descriptiva, de comprensió tipològica o estructurada de la pluralitat de segments identificables en els mercats de treball.

Com recull López Roldán (1996a), la construcció de tipologies permet classificar o estructurar una població a partir de resumir un conjunt limitat de categories significatives²⁶. El mateix autor assenyala que les tipologies, en tant que conceptes,

²⁶ Atenent a López Roldán (1996a: 17-18), el procés de construcció d'una tipologia suposa oscil·lar entre deducció i inducció. L'autor distingeix quatre etapes en aquest procés. Una primera, comporta la

permeten organitzar el pensament sobre la realitat, i en tant que instruments de recerca científica no són ni vertaderes ni falses en sí mateixes, sinó que han de ser jutjades per la seva adequació als problemes de la investigació i als objectius que amb la mateixa es persegueixen (1996a: 14). Parafrasejant a Bourdieu (1994: 28), es pot dir, doncs, que els tipus no existeixen, no són més que un espai social, un espai de diferències, en el qual cada segment laboral constitueix una espècie d'estat virtual.

Per a la contrastació d'aquesta primera hipòtesi em valdré de la 'Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo' (ECVT), ja que ofereix una informació prou vàlida i àmplia sobre condicions d'ocupació. Gran part de les anàlisis que construeixen tipologies de segmentació laboral identifiquen dimensions o variables de la demanda de treball (tipus d'empresa, sector d'activitat, empresari privat o públic, són les principals dimensions considerades), de l'oferta de treball (sexe, edat, estudis,...) i de varis aspectes institucionals (presència de sindicats, cobertura de la negociació col·lectiva, etc.), que conjuntament amb dimensions de les condicions d'ocupació, com salaris, contracte de treball i altres, porten a identificar una varietat de segments laborals.

Entenc que, com diuen Hodson i Kaufman (1982), procedint de la forma descrita es combinen característiques empresarials, característiques de la força de treball i factors institucionals amb variables referides a les condicions d'ocupació. Però si les condicions d'ocupació s'entenen, al seu torn, com resultat de la demanda i de l'oferta de treball i d'aspectes institucionals, els procediments més habituals per a l'obtenció de tipologies de segmentació laboral,

'they combine causal and outcome variables in the measure of the major explanatory concept (Hodson i Kaufman, 1982: 733).

D'aquí que em plantegi identificar els tipus de segments laborals exclusivament des de les '*outcome variables*'; això és, de les variables dependents, o descriptives de la segmentació laboral. En aquest sentit, segueixo un procediment diferent als més usuals

construcció teòrica de la problemàtica objecte de la recerca, això és, l'elaboració de conceptes i relacions teòriques substantives que han d'orientar l'obtenció de dades i constituir el marc en el qual es contextualitza la tipologia. En una segona etapa la construcció tipològica adopta un caràcter inductiu, construint una imatge empírica des de l'observació i d'una primera anàlisi de les dades. En una tercera etapa es tracta de confrontar les construccions empíriques tipològiques amb el model teòric tipològic elaborat en la primera etapa, establint l'articulació entre elements empírics i elements teòrics a fi d'abocar a la constitució dels tipus. Finalment, en una quarta etapa s'obre la possibilitat de proporcionar una formulació teòrica més elaborada de les relacions entre els conceptes i els tipus establerts.

en l'estudi empíric de la segmentació laboral. En un dels textos clàssics, Kalleberg *et al.* (1981), per exemple, contrasten factors de l'oferta i de la demanda de treball a partir d'una anàlisi multidimensional d'aquestes variables amb els ingressos. Procedint d'aquesta forma, els citats autors pretenen mostrar com les variables per ells escollides incideixen en la formació de segments laborals. En contrast, el meu objectiu de recerca pel que fa a aquest aspecte es limita a constatar la major pluralitat i complexitat de la segmentació dels mercats de treball, per, a partir d'aquesta observació (primera hipòtesi), formular els interrogants que es concreten en les restants hipòtesis de treball.

Situats en aquest punt, es tracta, doncs, d'identificar les variables que defineixen als segments laborals en els mercats de treball a partir de les condicions d'ocupació. La literatura al respecte acostuma a posar èmfasi en variables com són: salaris, situació ocupacional i professional, autonomia en el treball, contracte de treball i possibilitats de promoció, això és, presència o no de mercat intern de treball²⁷. Alguns autors afegeixen a la llista precedent altres dimensions de les condicions d'ocupació, com les perspectives d'estabilitat ocupacional més enllà del contracte de treball, la trajectòria ocupacional i la formació rebuda per part de l'empresa²⁸. A aquest conjunt de vuit dimensions, n'hi afegeixo altres set, amb les quals considero es cobreix més àmpliament el ventall de condicions d'ocupació. Val a dir que algunes d'aquestes dimensions, com la disponibilitat horària o la regularitat dels temps de treball són dimensions no noves

²⁷ Autors com Bentolila i Dolado (1994), Amuedo-Dorantes (2000) o Polavieja (2003) construeixen tipologies de segments laborals exclusivament en base a la modalitat temporal o no del contracte de treball. Miguélez i Torns (1992) es basen en cinc dimensions: titularitat pública o privada de l'empresa, nombre de treballadors, contracte de treball, qualificació i presència o no de representació dels treballadors. López *et al.* (1998: 48-49) inclouen les dimensions estabilitat *versus* inestabilitat en el lloc de treball, que inclou les variables contracte de treball, solidesa del lloc de treball i capacitat de negociació respecte a determinades condicions d'ocupació; qualificació i promoció *versus* no qualificació i estancament professional; i ingressos. Tilly i Tilly (1998: 165) recullen el resultat de l'estudi de Jencks, Perman i Rainwater segons el qual el salari i l'estatus ocupacional són les dues variables bàsiques en identificar la qualitat del treball. Kalleberg (2003) introdueix el grau de control sobre l'activitat, això és, l'autonomia, com un factor important de distinció entre treballadors. Gallie i White (1994) recullen aspectes com la promoció, la formació i l'establiment d'objectius individuals com característics dels segments primaris, mentre l'horari a temps parcial, la rotació i baixos salaris, poca qualificació i inseguretat contractual ho són dels segments secundaris.

²⁸ Vegi's Jencks *et al.* (1988), que identifiquen onze variables claus, d'una selecció de 48, com les estadísticament més significatives d'allò que és una ocupació desitjada. L'ocupació desitjada no és el mateix concepte de condicions d'ocupació, però té alguns punts forts en comú, com ho mostra la relació de variables contemplades en un i altre cas. Castillo i Prieto (1983: 229-231) identifiquen 45 variables que proposen aplicables per a l'anàlisi de les condicions d'ocupació del treball obrer en fàbrica. Vegi's també Jódar i Benach (2000).

però que adquireixen una major presència en relació a anys passats²⁹. Com es pot veure, descarto algunes variables que podrien ser importants però que no permeten ser contemplades des de la ECVT. Així, per exemple, descarto la cobertura legal del contracte de treball (disposar o no de contracte de treball, estar donat d'alta o no a la seguretat social) o el grau de responsabilitat en el treball, en el sentit de majors o menors implicacions que es deriven de la feina que es realitza.

Les quinze dimensions referides a condicions d'ocupació que permeten reconèixer la segmentació en els mercats de treball són les següents:

- Autoritat: fa referència a la posició jeràrquica en l'organització, que dóna, o no, autoritat sobre altres en l'organització;
- Contracte de treball: tipus de contracte de treball, fonamentalment basat en la distinció entre les modalitats de contractes fixos i contractes temporals;
- Estabilitat ocupacional: perspectives, menors o majors, pel que es refereix a estabilitat ocupacional o de continuïtat a l'empresa;
- Trajectòria ocupacional: menor o major grau d'inserció a l'empresa i al mercat de treball, que recull aspectes com antiguitat, rotació entre empreses o entre empreses i atur;
- Situació ocupacional i professional: nivell ocupacional i qualificació a l'empresa, basat en la classificació nacional d'ocupacions;
- Autonomia en el treball: menors o majors marges de decisió a l'empresa respecte al propi treball;
- Promoció: recull les expectatives de millora quant a promoció a l'empresa;

²⁹ Lehndorff (1996) mostra com la disponibilitat horària és una variable clau de distinció entre treballadors, en els seus estudis sobre la indústria automobilística i auxiliar a Europa. Així mateix, Rubery *et al.* (1998) analitzen la incidència de la flexibilitat del temps de treball en la segmentació dels mercats de treball atenent a raons de gènere i classe.

- Formació: referit al fet de rebre, o no, formació continuada per part de l'empresa;
- Hores de treball, això és, la durada, en hores, de la jornada de treball;
- Tipus d'horari, en relació a si es disposa d'un horari regular diürn de dilluns a divendres, o bé es treballa dissabtes i/o diumenges i en horari nocturn;
- Disponibilitat horària: certesa o incertesa pel que fa als horaris de treball per exigències de l'empresa;
- Salut laboral: percepció respecte a les condicions de salut en les quals s'exerceix la feina, referit tant a l'ambient físic com en allò que es refereix a càrrega mental;
- Ingressos: salari percebut;
- Relació amb companys: el major o menor nombre de treballadors del centre de treball ofereix diferents possibilitats de relació amb companys o companyes de feina, i per tant, possibilitat de formar part de grups d'afinitat i de cara a l'acció col·lectiva;
- Tracte i atencions rebudes per part de la direcció de l'empresa, també dels superiors immediats, que recull des d'unes relacions més autocràtiques a unes més amistoses.

Val a dir que aquesta selecció de variables no pretén tenir una aplicació universal. Està pensada en funció de les que poden ser característiques rellevants de les condicions d'ocupació dels mercats de treball a Espanya, i més en concret, en el context objecte d'anàlisi d'aquesta recerca.

La ECVT en la seva versió de l'any 2004 permet identificar variables associades a cadascuna de les precedents dimensions. En alguns casos, les variables escollides responen a les que acostuma a considerar la literatura al respecte. En altres casos, però, es requereix una explicació. En concret, les dimensions més problemàtiques d'associar a

variables són la trajectòria ocupacional, situació ocupacional i professional, salut laboral, relació amb companys i tracte i atencions rebudes a l'empresa. Pel que fa a la trajectòria ocupacional he construït una variable que combina antiguitat a l'empresa amb experiència en atur, obtenint quatre valors que responen a llarga antiguitat a l'empresa (més de tretze anys), mitjana antiguitat (més de i fins a 13 anys), breu antiguitat (fins a tres anys) i breu antiguitat combinada amb atur recent. La situació ocupacional i professional recull la classificació nacional d'ocupacions, de la que s'ha d'advertir l'inconvenient que presenta per situar en un mateix paràmetre situacions ocupacionals i professionals en alguns casos amb diferències prou significatives. Per exemple, s'inclouen sota una mateixa rúbrica tots aquells que es dediquen a la cura de persones i assimilats; també queden agrupats caixers, taquillers i empleats assimilats amb tracte directa amb el públic, la qual cosa porta a no diferenciar entre qui treballa en una oficina bancària i qui treballa a la caixa d'un supermercat. La dimensió salut laboral ve recollida en diverses preguntes en la ECVT, però totes elles en aspectes parcials; d'aquí que he optat per la pregunta que és més genèrica al respecte, en concret, si 'es troba satisfet amb les condicions de seguretat i higiene en el seu lloc de treball'. La relació amb companys, en el sentit de possibilitat d'establir grups d'afinitat per a l'acció col·lectiva, no té una pregunta que s'hi ajusti en la ECVT, per la qual cosa he optat com a variable *proxy*³⁰ la plantilla de l'empresa, entenent que si la plantilla de l'empresa és inferior a 10 treballadors hi ha dificultats d'establir grups que siguin al mateix temps prou amplis per sustentar una acció col·lectiva davant l'empresari; entenc que les majors facilitats al respecte es donen quan la plantilla supera els 25 treballadors, situant-se en posició intermèdia quan la plantilla es situa entre 10 i 25. Finalment, pel que fa al tracte i les atencions rebudes per part de l'empresa, he hagut de recollir, de nou com variable *proxy*, la pregunta si 'valora el seu cap els suggeriments sobre el seu treball'.

La taula següent recull les quinze dimensions i les variables associades de la ECVT, que utilitzo per identificar la segmentació en els mercats de treball.

³⁰ Les limitacions que en diferents aspectes presenta la ECVT per a l'estudi de la segmentació dels mercats de treball obliga a recorre a nombroses variables *proxies*, que en tant que variables indirectes acostumen a deixar obertes incerteses a no menystenir.

Taula 4.1

Condicions d'ocupació: dimensions i variables descriptives³¹

Dimensió	Indicador	Variable	Codi	Valors
Autoritat	Supervisió o direcció sobre altres	A la feina, supervisa directament a algú	v99	1. Si 2. No
Contracte de treball	Contracte de treball	Tipus de contracte de treball	R24 ³²	1. Fix 2. Temporal
Estabilitat ocupacional	Estabilitat – inestabilitat a la feina	Té ocupació estable	v114	1. Molt desacord 2. Desacord 3. Ni acord ni desacord 4. Acord 5. Molt acord
Trajectòria ocupacional	Antiguitat a la feina i/o atur recent	Antiguitat a la feina i/o atur recent	R55b ³³	1. Llarga antiguitat 2. Mitjana antiguitat 3. Poca antiguitat 4. Poca antiguitat i atur
Situació ocupacional i professional	Nivell ocupacional i qualificació	Quina ocupació o professió desenvolupa en la seva feina principal	S17 ³⁴	1. Professional 2. Tècnic suport 3. Empleat administratiu 4. Treballador serveis 5. Agrari o construcció 6. Manual 7. No qualificat

³¹ En taula en annex A.4.2 es troben les dades descriptives d'aquestes variables.

³² Recodificació de la variable v24 (com és el seu contracte o relació laboral).

³³ Recodificació de les variables v22b (any en què va començar a treballar a l'empresa actual), v55 (des de quan va tenir la primera feina, ha estat en atur?) i v55a (quant vegades ha estat en atur o amb una ocupació que no li donava per viure, contra la seva voluntat): 'llarga antiguitat' quan porta més de tretze anys a l'empresa; 'mitjana antiguitat' quan porta més de tres i fins tretze anys; 'poca antiguitat' quan porta fins a tres anys i no ha estat en atur o amb una ocupació que no li donava per viure contra la seva voluntat; 'poca antiguitat i atur' quan porta fins a tres anys i ha estat en atur o amb una ocupació que no li donava per viure contra la seva voluntat.

³⁴ La recodificació de la Classificació Nacional d'Ocupacions (CNO) de 1994 resulta problemàtica, i sempre no del tot satisfactòria. Finalment he optat per aplicar el menor nombre d'ajustos en relació als codis de la CNO. Així, la variable S17 és el resultat de la recodificació de la variable v17 (ocupació o professió que desenvolupa en la feina principal) en els següents termes:

- 'professional' inclou dígits 1 (personal directiu) i 2 (professionals associats a titulacions universitàries);
- 'tècnic suport' inclou dígit 3 (tècnics i professionals de suport);
- 'empleat administratiu' inclou dígit 4 (empleats administratius);
- 'treballador serveis' inclou dígit 5 (treballadors de serveis d'hostaleria, personals, protecció i venedors de comerç);
- 'agrari construcció' inclou dígit 6 (treballadors qualificats en activitats agràries) i dígits 70, 71 i 72 (treballadors qualificats construcció);
- 'manual' inclou dígits 73 a 79 (treballadors qualificats en indústries) i dígit 8 (operadors d'instal·lacions, conductors,...);
- 'no qualificat' inclou dígit 9 (treballadors no qualificats).

D'aquesta forma, s'agrupen els treballadors qualificats en activitats agràries amb els qualificats de la construcció, tots ells amb certes similituds en característiques de l'ocupació: acostumen a treballar en espais oberts, en activitats que canvien i sotmeses a la pressió de l'estacionalitat o del temps. .

Autonomia en el treball	Marge d'autonomia	Treballa amb independència i posa en pràctica les seves idees	v111	1. Molt desacord 2. Desacord 3. Ni acord ni desacord 4. Acord 5. Molt acord
Promoció	Possibilitat de promoció	Amb la seva formació té possibilitats de promoció a l'empresa	v179	1. Cap 2. Poques 3. Alguna 4. Bastants 5. Moltes
Formació	Formació a l'empresa	Freqüència dels cursos de formació realitzats dins del temps de treball els darrers dotze mesos	R187 ³⁵	1. Mai 2. Gairebé mai 3. Algun cop 4. Sovint
Hores de treball	Hores de treball	Número d'hores setmanals que per terme mitjà dedica al treball	S150 ³⁶	1. Menys de 30 hores 2. De 30 a menys de 40 3. 40 hores 4. Més de 40 i menys 50 5. 50 o més hores
Tipus d'horari	Tipus d'horari	Durant les darreres 4 setmanes, ha realitzat treball en horari nocturn o ha treballat algun dissabte i/o diumenge	S146 ³⁷	1. Mai 2. Algun cop 3. Sempre
Disponibilitat horària	Canvi d'hores per necessitats empresa	Canvia número d'hores que treballa cada dia en funció de necessitats de l'empresa	S283 ³⁸	1. Sempre o sovint 2. Algun cop 3. Gairebé mai 4. Mai
Salut laboral	Seguretat i salut en el treball	Es troba satisfet amb les condicions de seguretat i higiene en el seu lloc de treball	R285 ³⁹	1. Molt satisfet 2. Satisfet 3. Ni un ni altre 4. Insatisfet o molt
Ingressos	Ingressos	Ingressos nets mensuals de l'entrevistat (any 2004)	S194 ⁴⁰	1. Fins 600 € 2. 601-900 3. 901-1205 4. 1206-1655 5. Més de 1655 €

³⁵ Recodificació de les variables v327 (en els darrers dotze mesos ha participat en algun curs de formació organitzat per la seva empresa) i v187 (amb quina freqüència ha realitzat cursos en temps de treball): 'mai' quan s'exclouen de la pregunta v187 per no haver respost afirmativament la v327; 'gairebé mai' quan després d'haver confirmat la participació a v327 respon mai o gairebé mai a v187; 'algun cop' quan així respon a v187; i 'sovint' quan respon sovint o sempre a v187.

³⁶ Recodificació de la variable v150 (número d'hores setmanals que per terme mitjà dedica a la seva feina principal).

³⁷ Recodificació a partir de les variables v146 (realitza treball en horari nocturn, encara que sigui algun cop les darreres quatre setmanes) i v309 i v310 (en les darreres quatre setmanes en la seva feina ha treballat algun dissabte i/o diumenge, respectivament): 'mai' quan aquesta és la resposta en les tres variables; 'sempre' quan aquesta és la resposta en almenys una de les tres variables; 'algun cop' la resta.

³⁸ Recodificació de la variable v283 (canvia número d'hores que treballa cada dia en funció de necessitats de l'empresa).

³⁹ Recodificació de la variable v285 (es troba satisfet amb les condicions de seguretat i higiene en el seu lloc de treball).

⁴⁰ Recodificació de la variable v194 (ingressos mensuals nets del entrevistat).

Relació amb companys	Relació amb companys	Plantilla de l'empresa	T21 ⁴¹	<ol style="list-style-type: none"> 1. Fins 9 2. De 10 a 25 3. 26 o més
Tracte i atencions rebudes	Tracte rebut per part dels superiors	Valora el seu cap els suggeriments sobre el seu treball	v132	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mai 2. Poques vegades 3. Alguna vegada 4. Moltes vegades 5. Sempre

Definides les variables que em permeten identificar els segments laborals, el procediment que he escollit és la tècnica d'anàlisi factorial de correspondències múltiples, un mètode d'anàlisi multivariant que permet confrontar nombroses informacions, obviant la limitació dels mètodes estadístics que es limiten al tractament d'una o dues variables (Bécue i Valls, s.a.). Com exposa López Roldán (1996b: 47), es tracta d'una tècnica estadística que a partir d'interrelacionar simultàniament un conjunt de variables qualitatives sociològicament rellevants permet reconèixer relacions entre elles de tipus no lineal. A partir de construir una matriu de dades de la unió de les taules de contingència que creuen més de dues variables entre sí, l'anàlisi factorial de correspondències múltiples genera unes noves variables, en nombre reduït, que són una combinació o sintetitzen la informació de les variables introduïdes en l'anàlisi. Amb aquest procediment es fa possible analitzar els resultats obtinguts amb un nombre reduït de categories o eixos, al mateix temps que proporciona una representació gràfica que facilita la interpretació de les dades (López Roldán, s.a.,a). Així, l'anàlisi factorial de correspondències múltiples classifica als individus i els agrupa en funció dels eixos als que redueix les variables introduïdes. D'aquesta forma, s'obté una tipologia en la que cada tipus engloba a tots aquells individus que es situen més pròxims entre ells en base a les categories reconegudes i alhora més allunyats dels altres tipus. En definitiva, es defineixen aquells grups que resulten més homogenis internament i més diferenciats dels altres.

A fi de situar correctament l'abast i els límits d'aquesta metodologia, són necessàries dues precisions. La primera precisió fa referència al fet que el procediment estadístic conjunt d'anàlisi de correspondències múltiples i d'anàlisi de conglomerats o classificació situa a la població en grups amb una molt elevada sensibilitat a les

⁴¹ Recodificació a partir de la variable v21 (quantas persones treballen a la seva empresa).

variables introduïdes, això és, amb la informació que s'utilitza⁴². En la mesura que el procediment classifica a tota la població i genera els grups més homogenis internament alhora que més allunyats uns dels altres, la formació de cadascun dels grups depèn sensiblement del conjunt de les variables i dels seus valors, en particular pel que fa a aquells individus més pròxims al marges entre segments. Els canvis en les variables o en el seus valors, per tant, repercuteixen en la formació dels grups, ja que es desplacen les coordenades de les categories en les quals l'anàlisi redueix les variables introduïdes. Evidentment, quan un dels grups es mostra i de forma notòria diferenciat dels altres, serà més difícil que petits canvis en les variables alterin la seva composició. I contràriament, entre dos grups pròxims, les variacions entre variables deixaran sentir uns efectes més visibles en la composició dels mateixos grups. No obstant, m'interessa destacar de nou la utilitat de l'anàlisi combinada de correspondències múltiples i de classificació de cara a la identificació i assignació d'una població en grups, els més homogenis en funció de les dades aportades.

La segona precisió a comentar, és que totes les variables introduïdes per a la definició dels grups adquireixen, en principi, una mateixa significació en l'anàlisi. No obstant, el procediment estadístic calcula i recull la importància que adquireix cada variable i cadascun dels valors en la classificació dels individus. És a dir, tot i la indistinció inicial entre les variables introduïdes, l'anàlisi factorial de correspondències múltiples les discrimina en funció de la seva significació en la conformació dels grups.

L'aplicació de la tècnica factorial d'anàlisi multivariable la porto a terme amb l'ajut del programa estadístic SPAD (*Système Portable pour l'Analyse de Données*), que ofereix un maneig senzill i al mateix temps rigorós de la tècnica aplicada⁴³. Aquest programa permet confrontar nombroses informacions, representacions simplificades de taules de dades i extreure tendències eliminant els efectes marginals o puntuals que pertorben la percepció global dels fets recollits en les dades (Bécue i Valls, s.a.). Aquests mateixos autors assenyalen que el desenvolupament d'algoritmes de classificació complementant mètodes factorials permet descriure tipologies d'individus segons les variables en estudi. Un cop obtinguda l'estratificació o tipologia de segments, doncs, el programa

⁴² Dec aquests comentaris a Joel Martí.

⁴³ Dec a Pedro López les orientacions en l'anàlisi de correspondències múltiples i la seva aplicació. Alhora que li agraeixo el temps i els esforços que hi ha dedicat, he de manifestar que qualsevol error d'interpretació és exclusivament responsabilitat meua.

SPAD permet reconèixer les categories identificadores dels grups; i permet també passar de dimensions qualitatives a dimensions quantitatives, amb les quals es poden caracteritzar cadascun dels segments laborals identificats.

Val a dir que la ECVT recull altres variables referides a condicions d'ocupació, que però he descartat per a l'anàlisi factorial de correspondències múltiples, atès que redunden en aspectes puntuals, o bé no afegeixen dimensions noves a les ja contemplades. Aquestes variables, que són les que es reproduïxen en la taula següent, em serveixen de cara a confirmar característiques diferencials associades a cadascun dels segments laborals.

Taula 4.2

Altres variables referides a condicions d'ocupació

Dimensió	Indicador	Variable	Codi	Valors
Autoritat	Lloc ocupat a l'empresa	Lloc ocupat a l'empresa	v23	1. Directiu 2. Supervisor 3. Empleat
Autonomia en el treball		Pot elegir o modificar ordre de les tasques	v297	1. Mai 2. Poques vegades 3. Algunes vegades 4. Moltes vegades 5. Sempre
		Pot elegir o modificar el mètode de treball	v298	1. Mai 2. Poques vegades 3. Algunes vegades 4. Moltes vegades 5. Sempre
		Pot elegir o modificar el ritme de treball	v299	1. Mai 2. Poques vegades 3. Algunes vegades 4. Moltes vegades 5. Sempre
		Pot elegir o modificar la distribució i/o duració de les pauses en el treball	v300	1. Mai 2. Poques vegades 3. Algunes vegades 4. Moltes vegades 5. Sempre
Temps de treball	Disponibilitat en relació al temps de treball	Té flexibilitat en decidir quan arriba o quan marxa	v168	1. Mai 2. Gairebé mai 3. Algunes vegades 4. Sovint 5. Sempre
		Pot prendre petits descansos durant la jornada	v169	1. Mai 2. Gairebé mai 3. Algunes vegades 4. Sovint 5. Sempre

		Pot agafar-se un dia lliure sense perdre retribució ni haver de demanar vacances o baixa per malaltia, ni haver després de recuperar-ho	v175	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mai 2. Gairebé mai 3. Algunes vegades 4. Sovint 5. Sempre
Salut laboral	Salut laboral	Ha de fer grans esforços físics en el seu treball	v170	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mai 2. Gairebé mai 3. Algunes vegades 4. Sovint 5. Sempre
		Considera que el seu treball és estressant	v171	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mai 2. Gairebé mai 3. Algunes vegades 4. Sovint 5. Sempre
		Treballa en condicions perilloses	v172	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mai 2. Gairebé mai 3. Algunes vegades 4. Sovint 5. Sempre
		Torna a casa molt cansat del treball	v167	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mai 2. Gairebé mai 3. Algunes vegades 4. Sovint 5. Sempre
		L'entorn físic en què realitza el seu treball és agradable	v115	<ol style="list-style-type: none"> 1. Molt en desacord 2. Desacord 3. Ni un ni altre 4. Acord 5. Molt d'acord

Un cop obtinguts i descrits cadascun dels segments laborals, el següent pas consisteix en identificar les variables explicatives que més incidència tenen en la formació dels segments laborals. Variables explicatives que, com he exposat, es refereixen a estratègia empresarial i a demanda de treball, a oferta de treball i a alguns aspectes institucionals. Aquesta part de l'anàlisi no té més pretensió que constatar quines variables de les precedents resulten més significatives, i quines es poden descartar als efectes de l'anàlisi; i més en concret, reconèixer si les variables que defineixen estratègies empresarials expliquen la tipologia obtinguda de segments laborals. Val a dir que la ECVT ofereix unes possibilitats limitades al respecte, ja que inclou molt poques variables referides a estratègia empresarial i característiques de la demanda de treball, resulta més exhaustiva pel que fa a l'oferta de treball i és clarament insuficient en relació a variables institucionals, gairebé no contemplades en la citada enquesta.

Amb aquestes importants limitacions, he procedit, amb l'ajut del paquet estadístic SPSS (*Statistical Product and Service Solutions*) versió 14.0.2, a: primer, contrastar

l'associació entre unes i altres variables a partir de l'anàlisi de taules de contingències; segon, obtenir els coeficients V de Cramer, que permeten reconèixer la força de l'associació entre dues variables categòriques⁴⁴, si bé, i això és important, sense controlar per cap altre variable; i tercer, anàlisi de la corresponent significació, que en funció del valor permet decidir sobre la hipòtesi d'independència (Pardo Merino i Ruiz Díaz, 2002).

Existeixen diferents propostes metodològiques sobre les dimensions que millor recullen les opcions sobre estratègies empresarials i altres elements caracteritzadors de la demanda de treball. Wood, Storey, Fiorito, Pfeffer, Guest són alguns dels autors més destacats en elaboracions al respecte. Wood (1999) destaca els següents aspectes de cara a reconèixer estratègies empresarials: rotació en el treball, política formativa, competències en recursos humans, promoció interna, seguretat en el treball, utilització pels treballadors del control del procés i cercles de qualitat. Es tracta de sis dimensions, de les qual quatre es poden considerar útils, però la rotació en el treball i sobretot els cercles de qualitat possiblement vinguin associades a uns moments històrics molt determinats en la gestió empresarial. Sisson i Storey (2000) recullen de Storey set dimensions definidores de les estratègies empresarials: descentralització interna de responsabilitat; grau de jerarquia, flexibilitat, comunicació lateral, permeabilitat externa de l'empresa, autoorganització i resposta al consumidor; d'aquestes set dimensions, la permeabilitat externa i la resposta al consumidor no entren en la definició d'estratègies empresarials de gestió de mà d'obra. Fiorito (2001) recull dotze indicadors: procediments d'implicació dels treballadors, existència de departament de personal o gestió de recursos humans, atenció individualitzada als treballadors, procediments de resolució de conflictes, reunions regulars, grups de treball, consulta amb representació dels treballadors, pagues per beneficis, pagues segons resultats del lloc de treball, polítiques motivacionals, sistemes d'assegurances empresarials i vacances pagades. Pfeffer⁴⁵ selecciona com indicadors d'estratègies empresarials les set següents: estabilitat en l'ocupació, contractació selectiva de personal, grups autoorganitzats, compensacions sobre resultats, formació, reduïda distinció d'estatus i informació compartida. Finalment, Guest *et al.* (2003) identifiquen nou ítems: reclutament i

⁴⁴ El coeficient V de Cramer es basa en el chi-quadrat, i obté un valor que oscil·la entre 0 (no es pot rebutjar la hipòtesi nul·la, és a dir, les variables són independents) i 1 (màxima associació).

⁴⁵ Tret de Bacon (2003: 78).

selecció, formació, avaluació del treball, flexibilitat salarial, disseny del treball, comunicació, estabilitat contractual i mercat intern de treball, harmonització entre treballadors i qualitat del treball.

L'aplicació de les caracteritzacions proposades pels diferents investigadors ressenyats a la ECVT obliga a fortes limitacions, que en alguns casos són salvables fent ús de, sempre discutibles, variables *proxies*. A continuació, en la taula 4.4, recullo les dimensions d'estratègia empresarial i/o elements de demanda de treball que es poden treballar des de les variables que proporciona la ECVT.

Taula 4.3
Dimensions i variables referides a estratègia empresarial i/o demanda de treball⁴⁶

Dimensió	Indicador	Variable	Codi	Valors
Aspectes tecnològic-productius i posició de mercat	Sector activitat	Sector activitat	T18 ⁴⁷	1. Construcció i camp 2. Indústria 3. Serveis qualificats 4. Altres serveis
Titularitat empresa	Sector públic o privat	Sector professional en què treballa	v19	1. Assalariat sector públic 2. Assalariat sector privat
Política salarial	Regulació salari	Com s'ha determinat la remuneració que percep actualment pel seu treball	R190 ⁴⁸	1. Salari mínim establert 2. Conveni o acord col·lectiu 3. Acord personal 4. Empresari decideix 5. Altre 6. No sap
	Flexibilitat salarial	A més del salari, rep alguna participació en els beneficis de l'empresa	v192	1. Sí 2. No
Política participativa	Participació en el treball	Sempre participa en les decisions respecte a les tasques a realitzar en el treball	v116	1. Molt desacord 2. Desacord 3. Ni acord ni desacord 4. Acord 5. Molt acord

⁴⁶ En taula en annex A.4.3 es troben les dades descriptives d'aquestes variables.

⁴⁷ Recodificació de la variable v18 (sector d'activitat). 'Serveis qualificats' inclou: comunicacions, institucions financeres, serveis a empreses, administració pública i seguretat social, educació i sanitat, veterinària i serveis socials; 'altres serveis' inclou: comerç, hostaleria, transports, serveis personals i serveis domèstics.

⁴⁸ Recodificació de la variable v190 (com s'ha determinat la remuneració que percep actualment pel seu treball).

		Pot opinar pel que fa al seu treball	v131	1. Mai 2. Poques vegades 3. Algunes vegades 4. Moltes vegades 5. Sempre
Política comunicativa	Coneixement organització empresa	En relació a la seva feina, considera que té coneixement de l'organigrama de la seva empresa	v133	1. Cap 2. Poc 3. Bastant 4. Molt
	Coneixement objectius empresa	En relació a la seva feina, considera que té coneixement dels objectius de la seva empresa	v134	1. Cap 2. Poc 3. Bastant 4. Molt
Organització treball	Treball en grup	Treballa en grup, encara que sigui ocasionalment, i el grup en què treballa té certa autonomia per decidir com realitzar el treball que se li ha encomanat	R122 ⁴⁹	1. Si amb autonomia 2. Si sense autonomia 3. No treballa en grup
Política motivacional	Motivació	A l'empresa existeix un ambient que estimula millorar el seu treball	v141	1. Molt 2. Bastant 3. En part 4. Poc 5. Gens
	Tracte directius	En general, com descriuria les relacions en el seu lloc de treball entre directius i treballadors	v142	1. Molt dolentes 2. Bastant dolentes 3. Ni bones ni dolentes 4. Bastant bones 5. Molt bones
Política formativa	Formació	El darrer any l'empresa ha realitzat alguna activitat de formació per als treballadors	v184	1. Sí 2. No
Política preventiva	Actuacions en matèria de seguretat	L'empresa li facilita els mitjans necessaris per treballar en condicions segures	v286	1. Mai 2. Gairebé mai 3. Algun cop 4. Sovint 5. Sempre
Política social	Serveis socials oferts per l'empresa	L'empresa li proporciona algun servei social	R125 ⁵⁰	1. Sí 2. No
Avaluació treball	Satisfacció en relació al salari relatiu	La remuneració que rep està en sintonia amb els salaris de mercat per al tipus de feina que fa	v193	1. És menor 2. És correcte 3. És major

De cara a avaluar globalment les estratègies empresarials, plantejo la construcció d'un índex sintètic, al qual anomeno Índex Sintètic Definidor d'Estratègies Empresarials

⁴⁹ Recodificació de les variables v122 (treballa en un grup amb certa autonomia) i v123 (considera que el grup en què treballa té certa autonomia per decidir com realitzar el treball que se li ha encomanat).

⁵⁰ Recodificació de les variables de la pregunta P.85 (v125, v331, v127, v128, v332, v333, v334, v335 i v130) en les quals es pregunta sobre si l'empresa ofereix els serveis de: ajuts per a l'habitatge, plans o complements de pensions, ajuts per a formació, menjador o ajuts per al menjar, ajuts de transport, ajuts en qüestions de salut, ajuts per a l'ensenyança dels fills, guarderies o ajuts per a guarderies, o un altre tipus de servei social; R125 recull 'Sí' si en alguna de les variables es respon 'Sí', i valor 'No' si en totes les variables respon 'No'.

(ISDEE). Aquest índex està construït sobre la base de la simple agregació dels valors obtinguts en nou variables seleccionades de la taula precedent. Aquestes variables recullen nou dimensions definidores d'estratègies empresarials: política en relació a la participació (v116), política comunicativa (v133), organització del treball (R122), política motivacional (v141), política salarial (v192), política formativa (v184), política preventiva en salut laboral (v286), política social (R125) i avaluació del treball (v193). En taula annex A.4.4 reproduïxo la transformació dels valors de les precedents variables i que em serveixen per generar la nova variable ISDEE. El procediment que he seguit consisteix en limitar a tres els valors de cada variable, de manera que el valor 0 indica pràctiques empresarials menys participatives i més autoritàries, mentre el valor 2 recull l'oposat, això és, les pràctiques empresarials més participatives i menys autoritàries. D'aquesta forma, els valors de la nova variable ISDEE oscil·len entre 0 (estratègies empresarials més autoritàries) a 18 (estratègies empresarials més participatives).

La variable ISDEE em servirà per identificar si les estratègies empresarials expliquen la conformació dels segments laborals. A aquests efectes, recorreré a l'anàlisi de regressió logística binària (Jovell, 1995), utilitzant el programa SPSS, essent la variable dependent una variable *dummy* per a cadascun dels segments laborals identificats, cadascun d'ells en relació a la resta de segments; i com variables independents, ISDEE junt amb les que resulten més significatives de la demanda de treball, de l'oferta de treball i institucionals.

Posteriorment, a efectes de facilitar determinades anàlisis, reduïxo a tres les possibilitats precedents, en funció dels terçils; d'aquesta manera genero una nova variable, que he anomenat ISDEE3, de la qual un valor recull un terç de les empreses, les més autoritàries, un altre valor un terç d'empreses les més participatives, mentre un valor intermedi recull les empreses en situacions intermèdies pel que fa a estratègies empresarials⁵¹. He exclòs expressament de la construcció de l'índex de ISDEE, i per tant també ISDEE3, les següents variables: T18 i v19 ja que són variables que es refereixen més a característiques de la demanda de treball que a estratègia empresarial;

⁵¹ Els valors 0 a 7 de la variable ISDEE recullen el tercil inferior (35,5% de les empreses), els valors de 8 a 10 el tercil intermedi (31,3% dels casos), mentre els valors de 11 a 18 s'ajusten al tercil superior (33,1% dels casos).

R190 ja que no permet una ordenació clara de més a menys en estratègies empresarials; i les variables v131, v134 i v142 per l'alta correlació que mostren amb altres variables seleccionades (vegi's la matriu de correlacions en la taula annex A.4.5).

Pel que fa a les característiques de l'oferta de treball, la ECVT permet una exploració bastant més exhaustiva, amb variables referides a edat, sexe, lloc de naixement, estudis, altres sobre situació familiar, algunes indirectes sobre origen social; no obstant, es troba a faltar alguna variable o variables que permetin recollir les situacions de doble presència. Amb aquesta limitació fonamental, a continuació recullo les principals dimensions, i les seves variables, associades que la ECVT proporciona sobre l'oferta de treball.

Taula 4.4
Dimensions i variables referides a situació personal i familiar (oferta de treball)⁵²

Dimensió	Indicador	Variable	Codi	Valors
Característiques personals	Edat	Edat	S14 ⁵³	1. 16-29 2. 30-39 3. 40-49 4. 50 o més
	Sexe	Sexe	v253	1. Home 2. Dona
Origen geogràfic	Lloc de naixement	Lloc de naixement	S67 ⁵⁴	1. Catalunya 2. Resta Espanya 3. Unió Europea 4. Resta món
Lloc de residència	Residència	Comunitat autònoma de residència	v4	Relació de comunitats autònomes
Formació	Estudis	Quin es el nivell d'estudis més elevat que té	S257 ⁵⁵	1. Fins primària 2. Secundària 3. Universitaris 4. Altre no especificat
Antecedents familiars	Edat en què s'independitza	Edat en què s'independitza de la llar familiar	R255 ⁵⁶	1. Viu a la llar 2. Abans dels 22 3. 22 o després
	Ocupació del cap de família	Feina que tenia el cap de família quan l'entrevistat tenia 16 anys	S80 ⁵⁷	1. Professional 2. Tècnic suport 3. Empleat administratiu 4. Treballador serveis 5. Agrari o construcció 6. Manual 7. No qualificat

⁵² En taula en annex A.4.6 es troben les dades descriptives d'aquestes variables.

⁵³ Recodificació de la variable oberta v14.

⁵⁴ Recodificació de la variable v67 (on ha nascut).

⁵⁵ Recodificació de la variable v257.

⁵⁶ Recodificació de les variables v255 (viu encara a la llar familiar) i v255a (edat en què s'independitza de la llar familiar).

	Estudis cap de família	Quin era el nivell educatiu del cap de família quan l'entrevistat tenia 16 anys	S83 ⁵⁸	1. Fins primària 2. Secundària 3. Universitaris
Inserció laboral	Edat que comença a treballar	Quan va treballar per primer cop un mínim de 3 mesos seguits	R45 ⁵⁹	1. Fins 16 anys 2. De 17 a 21 3. 22 o més
	Ha estat en atur	Quantes vegades, des de quan va tenir la feina, ha estat en atur o en una feina que no li donava per viure, contra la seva voluntat	R55a ⁶⁰	1. Mai 2. Un cop 3. Més d'un cop
Situació familiar	Estat civil	Estat civil	v254	1. Solter/a 2. Casat/da 3. Separat/da 4. Divorciat/da 5. Vidu/a
	Té parella	Està casat o té parella estable	v84	1. Si 2. No
	Situació laboral parella	Situació laboral de la parella	R845 ⁶¹	1. Parella activa 2. Parella inactiva 3. No parella
	Ocupació parella	Quin és el treball de la seva parella	S86r ⁶²	1. Professional 2. Tècnic suport 3. Empleat administratiu 4. Treballador serveis 5. Agrari o construcció 6. Manual 7. No qualificat 8. No ocupada 9. No té parella
	Càrregues familiars	Té fills al seu càrrec	v256	1. Si 2. No
		Té persones majors en el seu entorn familiar que necessiten col·laboració per realitzar les activitats corrents de la vida diària	v325	1. Si 2. No
	Feines de la llar	És la persona responsable de realitzar les tasques domèstiques de la llar	v235	1. Si, principalment 2. Si, comparteix amb parella 3. Si, comparteix amb altra persona de la llar 4. Si, comparteix amb persona remunerada 5. No, principalment la parella 6. No, altra persona llar 7. No, persona remunerada

⁵⁷ Recodificació de la variable v80 (ocupació o professió del cap de família) d'acord amb l'ordenació explicada en nota 34.

⁵⁸ Recodificació de la variable v83 (quin era el nivell educatiu del cap de família quan l'entrevistat tenia 16 anys).

⁵⁹ Recodificació de la variable v45 (quan va treballar per primer cop un mínim de tres mesos seguits).

⁶⁰ Recodificació de la variable v55a (quantes vegades, des de quan va tenir la primera feina, ha estat en atur o en una feina que no li donava per viure, contra la seva voluntat).

⁶¹ Recodificació de les variables v84 (està casat o té parella estable) i v85 (situació laboral de la parella).

⁶² Recodificació de les variables v86 (ocupació o professió que desenvolupa en la feina principal), d'acord amb l'ordenació explicada en nota 34, v84 (està casat o té parella estable) i v85 (situació laboral de la parella).

	Ingressos familiars	Ingressos nets mensuals familiars (any 2004)	S195 ⁶³	<ol style="list-style-type: none"> 1. Fins 600 € 2. 601-900 3. 901-1205 4. 1206-1655 5. Més de 1655 €
Compromís associatiu	Pertinença a associacions	Pertany a alguna organització voluntària	R214 ⁶⁴	<ol style="list-style-type: none"> 1. És membre actiu 2. És membre no actiu 3. No

Finalment, pel que fa a factors institucionals que poden incidir en els processos de segmentació dels mercats de treball, la ECVT ofereix unes possibilitats extremadament limitades. D'altra banda, el breu període per al qual es disposa d'aquesta font d'informació tampoc facilita que en una anàlisi temporal s'hi puguin afegir variables institucionals, com per exemple, variables referides a canvis en aspectes legals, orientació política del govern, o altres de la negociació col·lectiva. Amb aquestes limitacions, doncs, a continuació recullo les poques dimensions que poden ser explotades per mitjà de la citada enquesta, com també les variables associables.

Taula 4.5

Dimensions i variables referides a aspectes institucionals⁶⁵

Dimensió	Indicador	Variable	Codi	Valors
Representació laboral	Presència de representants dels treballadors	A l'empresa en què treballa existeix una estructura que facilita la negociació col·lectiva, és a dir, existeix delegat de personal, comitè d'empresa o junta de personal	v273	<ol style="list-style-type: none"> 1. Si 2. No 3. No ho sap
Drets laborals	Existència conveni col·lectiu o estatut de regulació	Pot dir si a la seva empresa existeix un conveni o estatut de regulació	v278	<ol style="list-style-type: none"> 1. Si 2. No 3. No ho sap
	Coneixement drets laborals	En relació a la seva feina, considera que té coneixement del conveni col·lectiu o estatut regulador	v135	<ol style="list-style-type: none"> 1. Cap 2. Poc 3. Bastant 4. Molt

Finalment, les entrevistes realitzades em serveixen per contrastar la perspectiva dels actors socials en relació als processos de segmentació laboral. Com es veurà, les

⁶³ Recodificació de la variable v195 (ingressos mensuals nets familiars).

⁶⁴ Recodificació de les variables v206 a v214 sobre pertinença i participació en diferents tipus d'organitzacions: professional, ecològica, esportiva o recreativa, artística o cultural, religiosa, política, veïnal i de voluntariat. 'És membre actiu' quan ho és almenys en alguna d'elles; 'és membre no actiu' quan pertany a alguna sense ser en cap cas membre actiu; i 'No' quan no pertany a cap.

⁶⁵ En taula en annex A.4.7 es troben les dades descriptives d'aquestes variables.

estratègies empresarials de descentralització productiva i externalització d'activitats s'assenyalen com factors determinants en aquest processos, encara que no únics.

4.4.2 Segona hipòtesi

La segona hipòtesi pretén constatar la relació entre la pertinença a un segment laboral i la manifestació d'interessos, valors, expectatives, actituds i comportaments dels treballadors adscrits a cadascun dels segments. No tots aquests aspectes poden ser interpretats a partir de la ECVT. No obstant, aquesta enquesta formula un conjunt de preguntes que poden ser ordenades a l'entorn de vuit dimensions:

- 1) Satisfacció en el treball;
- 2) Relacions internes amb companys o treballadors;
- 3) Centralitat del treball;
- 4) Interès per la feina realitzada;
- 5) Identificació amb l'empresa;
- 6) Opinió sobre propietat de l'empresa;
- 7) Afiliació sindical;
- 8) Participació en actes de protesta.

A continuació, en la taula 4.6, es recullen les variables de l'enquesta ECVT associables a les precedents vuit dimensions.

Taula 4.6

Dimensions i variables referides a interessos, valors, expectatives, actituds i comportaments dels treballadors

Dimensió	Indicador	Variable	Codi	Valors
Satisfacció en el treball	Satisfacció general en el treball	Situï en una escala de 1 a 10 com es troba de satisfet amb la seva feina	v92(miçjana)	1. 1- Molt insatisfet 2. 10 Molt satisfet
	Satisfacció amb organització treball	Com es troba de satisfet amb l'organització del treball que existeix a la seva empresa	v109	1. Molt satisfet 2. Satisfet 3. Ni satisfet ni insatisfet 4. Insatisfet 5. Molt insatisfet
	Satisfacció amb ingressos	Està satisfet amb el seu salari o remuneració	v189	1. Molt satisfet 2. Satisfet 3. Ni satisfet ni insatisfet 4. Insatisfet 5. Molt insatisfet
	Satisfacció amb entorn físic	Està satisfet amb l'entorn físic del seu lloc de treball	v284	1. Molt satisfet 2. Satisfet 3. Ni satisfet ni insatisfet 4. Insatisfet 5. Molt insatisfet
	Expectatives en relació al treball	Considera que el lloc de treball que ocupa és el correcte d'acord amb la formació que té	v183	1. Correcte 2. Més baix 3. Necessita més formació 4. Necessita altra formació
		A la feina el temps se li va molt ràpid	v164	1. Mai 2. Gairebé mai 3. Algunes vegades 4. Sovint 5. Sempre
		La jornada de treball se li fa avorrida i monòtona	v165	1. Mai 2. Gairebé mai 3. Algunes vegades 4. Sovint 5. Sempre
Relacions internes a l'empresa	Relació amb companys	En general, com descriuria les relacions en el seu lloc de treball entre treballadors	v143	1. Molt dolentes 2. Bastant dolentes 3. Ni bones ni dolentes 4. Bastant bones 5. Molt bones
		Té fortes relacions d'amistat amb companys de treball	v308	1. Amb tots 2. Amb la majoria 3. Amb alguns 4. Amb gairebé ningú 5. Amb ningú
		En general, està d'acord en què a la seva empresa les persones que treballen juntes confien unes amb altres perquè així el treball és més fàcil i millor	v316	1. Molt desacord 2. Desacord 3. Ni acord ni desacord 4. Acord 5. Molt acord
		Considera que només es pot confiar en la família	v315	1. Molt desacord 2. Desacord 3. Ni acord ni desacord 4. Acord 5. Molt acord

Centralitat del treball	Instrumentalitat	En general, està d'acord en què l'ocupació és només una forma de guanyar diners, i res més	v231	<ol style="list-style-type: none"> 1. Molt desacord 2. Desacord 3. Ni acord ni desacord 4. Acord 5. Molt acord
		En general, està d'acord en què li agradaria tenir un treball remunerat encara que no necessités diners	v232	<ol style="list-style-type: none"> 1. Molt desacord 2. Desacord 3. Ni acord ni desacord 4. Acord 5. Molt acord
		En general, està d'acord en què el treball és l'activitat més important de qualsevol persona	v233	<ol style="list-style-type: none"> 1. Molt desacord 2. Desacord 3. Ni acord ni desacord 4. Acord 5. Molt acord
		En general, està d'acord en què el temps lliure, i no el treball, és allò que fa que mereixi la pena viure	v234	<ol style="list-style-type: none"> 1. Molt desacord 2. Desacord 3. Ni acord ni desacord 4. Acord 5. Molt acord
		A la feina es distreu pensant en les coses que considera importants, com la família	v166	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mai 2. Gairebé mai 3. Algunes vegades 4. Sovint 5. Sempre
	Opció entre treball i vida social	En cas d'haver d'eleger entre les tres següents opcions, quina escolliria	v152	<ol style="list-style-type: none"> 1. Treballar més hores i guanyar més diner 2. Treballar el mateix nombre d'hores i guanyar el mateix diner 3. Treballar menys hores o guanyar menys diner
		Desitja dedicar més o menys temps a una feina remunerada	v225	<ol style="list-style-type: none"> 1. Molt menys 2. Menys 3. Igual que ara 4. Més 5. Molt més
		Desitja dedicar més o menys temps a activitats de la llar	v226	<ol style="list-style-type: none"> 1. Molt menys 2. Menys 3. Igual que ara 4. Més 5. Molt més
		Desitja dedicar més o menys temps a estar amb la família	v227	<ol style="list-style-type: none"> 1. Molt menys 2. Menys 3. Igual que ara 4. Més 5. Molt més
		Desitja dedicar més o menys temps a estar amb els seus amics	v228	<ol style="list-style-type: none"> 1. Molt menys 2. Menys 3. Igual que ara 4. Més 5. Molt més
		Desitja dedicar més o menys temps a activitats d'oci i aficions	v229	<ol style="list-style-type: none"> 1. Molt menys 2. Menys 3. Igual que ara 4. Més 5. Molt més

		Desitja dedicar més o menys temps a descansar	v230	<ol style="list-style-type: none"> 1. Molt menys 2. Menys 3. Igual que ara 4. Més 5. Molt més
Interès per la tasca realitzada	Atracció i interès del treball	El treball que fa és atractiu i interessant	v110	<ol style="list-style-type: none"> 1. Molt desacord 2. Desacord 3. Ni acord ni desacord 4. Acord 5. Molt acord
	Avorriment i monotonia del treball	La jornada laboral es fa avorrida i monòtona	v165	<ol style="list-style-type: none"> 1. Molt desacord 2. Desacord 3. Ni acord ni desacord 4. Acord 5. Molt acord
	Utilitat social del treball	El treball que fa és útil per a la societat	v113	<ol style="list-style-type: none"> 1. Molt desacord 2. Desacord 3. Ni acord ni desacord 4. Acord 5. Molt acord
Identificació amb l'empresa	Identificació amb l'empresa	Està disposat a treballar més del que li toca per ajudar a triomfar a l'empresa per a la que treballa	v196	<ol style="list-style-type: none"> 1. Molt desacord 2. Desacord 3. Ni acord ni desacord 4. Acord 5. Molt acord
		Està orgullós de treballar per a la seva empresa	v197	<ol style="list-style-type: none"> 1. Molt desacord 2. Desacord 3. Ni acord ni desacord 4. Acord 5. Molt acord
		Està orgullós del treball que fa	v198	<ol style="list-style-type: none"> 1. Molt desacord 2. Desacord 3. Ni acord ni desacord 4. Acord 5. Molt acord
		Considera seus els problemes que té la seva empresa	v201	<ol style="list-style-type: none"> 1. Molt desacord 2. Desacord 3. Ni acord ni desacord 4. Acord 5. Molt acord
	Mobilitat potencial	Si tingués l'oportunitat canviaria la seva feina actual per alguna altra diferent	v199	<ol style="list-style-type: none"> 1. Molt desacord 2. Desacord 3. Ni acord ni desacord 4. Acord 5. Molt acord
		Si pogués s'establiria per compte propi obrint un negoci o com autònom	v200	<ol style="list-style-type: none"> 1. Molt desacord 2. Desacord 3. Ni acord ni desacord 4. Acord 5. Molt acord
		D'aquí a un any, quina possibilitat creu que té de deixar la seva feina actual	v32	<ol style="list-style-type: none"> 1. Totalment segur 2. Molt possible 3. En part possible 4. Poc possible 5. Gairebé impossible
		Està buscant una altra feina	v42	<ol style="list-style-type: none"> 1. Si 2. No

Opinió sobre propietat de l'empresa	Opinió sobre propietat de l'empresa	Amb quina de les següents opinions està d'acord	v224	<ol style="list-style-type: none"> 1. Els propietaris han de dirigir l'empresa o nomenar als directius 2. Propietaris i treballadors han de participar en el nomenament dels directius 3. La propietat de les empreses ha de ser de l'estat i aquest ha de nomenar als directius 4. La propietat de les empreses ha de ser dels treballadors i aquests han d'elegir als directius
Afiliació sindical	Ha estat afiliat	Ha estat afiliat a alguna vegada a un sindicat ⁶⁶	v216	<ol style="list-style-type: none"> 1. Si 2. No
Participació en accions de protesta	Firmar peticions	Ha fet, podria fer o mai faria la següent acció política: firmar una petició	v247	<ol style="list-style-type: none"> 1. Ho ha fet 2. Podria fer-ho 3. Mai ho faria
	Secundar boicots	Ha fet, podria fer o mai faria la següent acció política: secundar boicots	v248	<ol style="list-style-type: none"> 1. Ho ha fet 2. Podria fer-ho 3. Mai ho faria
	Participació en manifestacions	Ha fet, podria fer o mai faria la següent acció política: participar en manifestacions	v249	<ol style="list-style-type: none"> 1. Ho ha fet 2. Podria fer-ho 3. Mai ho faria
	Participació en vagues	Ha fet, podria fer o mai faria la següent acció política: participar en vagues	v250	<ol style="list-style-type: none"> 1. Ho ha fet 2. Podria fer-ho 3. Mai ho faria
	Ocupació d'edificis o fàbriques	Ha fet, podria fer o mai faria la següent acció política: ocupar edificis o fàbriques	v251	<ol style="list-style-type: none"> 1. Ho ha fet 2. Podria fer-ho 3. Mai ho faria

A fi de contrastar la segona hipòtesi, observaré com es comporten les variables abans indicades en relació als segments laborals identificats en la hipòtesi 1. Es tracta de constatar si entre les variables i la segmentació laboral existeix associació que expliqui la conformació de situacions i vivències laborals significativament diferenciats entre treballadors que s'inclouen en un o altre segment laboral. Del conjunt de variables contrastades, em serviré de cinc escollides com variables *proxies* d'interessos, valors, expectatives, actituds i comportaments. Es tracta, respectivament, de variables que són

⁶⁶ La pregunta que la ECVT inclou sobre afiliació sindical és realment tortuosa. Incomprensiblement no es pregunta al treballador si en els moments de l'entrevista està afiliat. En canvi, se li fa una bateria de preguntes del següent ordre: 'Respecto a las asociaciones sindicales, ¿ha estado afiliado vd. alguna vez a un sindicato?' (v216); '¿Ha estado afiliado siempre al mismo?' (v217); '¿A cuál está afiliado?' (v218). Evidentment, els ns/nc es van acumulant amb cada successiva pregunta. Per aquests motius, opto per incloure en la variable sobre afiliació tots aquells que estan o han estat en algun moment afiliats. Incloure en la mateixa variable aquells que han estat afiliats sempre al mateix sindicat, que han variat de sindicat, que han estat afiliats però no diuen a quin sindicat o no responen si sempre al mateix o no, no varia els resultats, atenant a l'escassa dimensió d'algunes variables, o a l'elevada correlació entre les més significatives.

indicatives de centralitat del treball, satisfacció en relació al treball, expectatives pel que fa a la feina, participació en vagues i compromís sindical.

4.4.3 Tercera hipòtesi

La tercera hipòtesi planteja l'emersió de conductes corporatives i individualistes per part dels treballadors i grups de treballadors, en especial aquells que pertanyen a segments que són més fortament identificables en base a la seva situació professional i laboral, i al mateix temps diferenciats d'altres treballadors, en el sentit definit en l'apartat 2.9. D'entrada, s'ha de recordar que les estadístiques de dades registrals de convenis i altres acords col·lectius no recullen aquestes tendències, en particular ja que aquest tipus d'informació és extremadament deficient pel que fa als acords que no responen a un conveni col·lectiu. No obstant aquests problemes, les entrevistes portades a terme em serviran per conèixer l'opinió al respecte de testimonis privilegiats d'organitzacions empresarials i sindicals, així mateix conèixer l'opinió que manifesten sobre les causes que generen els esmentats comportaments.

Una manera indirecta d'aproximació a l'abast dels comportaments corporatius és a través de les estadístiques de vagues. Si bé la informació que he recollit no es publica, el Servei d'Estadística de la Conselleria de Treball de la Generalitat de Catalunya disposa de dades registrals sobre vagues atenent a qui convoca. La codificació que utilitza la Conselleria permet distingir entre vagues convocades per grups de treballadors, per delegats o comitè d'empresa, per sindicats confederals (CCOO, UGT, USO i CNT), per altres sindicats (sindicats professionals més CGT) i per altres, aquests darrers molt residuals. Aquesta informació, que es disposa per a Catalunya des de l'any 1986, permet observar com evoluciona la conflictivitat en qüestió de vagues atenent a qui convoca. Es tracta d'un material, doncs, que permet una aproximació de cara a identificar les tendències que s'apunten en relació als gestors sindicals o laborals del conflicte en els casos en què aquest es manifesta en forma de vaga.

Pel que fa a la individualització de les relacions laborals, dispenso de la informació que proporcionen les persones entrevistades, com també de diversos materials de les organitzacions empresarials i sindicals, que analitzen l'evolució d'aquest aspecte en la negociació col·lectiva i en les relacions laborals.

Així mateix, recentment diversos estudis s'han introduït, si bé sovint de forma indirecta, en la individualització de les relacions laborals. Es tracta d'estudis centrats en la qüestió de la conciliació dels temps de treball i de vida personal i familiar a les empreses, per als quals la regulació dels horaris de treball és un aspecte clau.

A més d'aquesta informació, la ECVT permet alguna contrastació empírica, però exclusivament a través d'una sola pregunta del qüestionari. En concret, l'enquesta pregunta sobre com es regula el salari, oferint les següents respostes: és el salari mínim establert, salari conveni col·lectiu, salari acordat amb l'empresari o salari decidit per l'empresari. Com es veurà, la resposta salari mínim establert pot ser fins a un cert punt ambigua, en el sentit que la persona que contesta es pot referir tant al salari mínim establert legalment (el salari mínim garantit) com al salari mínim establert en conveni col·lectiu o reglamentàriament a la funció pública. Per aquest motiu, en els meus comentaris optaré per deixar oberts els dos sentits de la resposta.

També l'enquesta a l'afiliació de CCOO de Catalunya permet detectar tendències en la individualització de les relacions laborals. En aquest cas, el qüestionari formula una pregunta similar, de com té regulat l'entrevistat el salari, que s'acompanya amb altres preguntes sobre com es regula l'horari de treball, la participació en cursos de formació o l'assignació dels dies de vacances. Es tracta de quatre preguntes que permeten indagar una mica més enllà que la ECVT, si bé en aquest cas circumscrit a l'àmbit dels afiliats i afiliades a CCOO de Catalunya.

Finalment, una altra enquesta, la portada a terme entre delegats de CCOO de Catalunya, de nou planteja la pregunta sobre com es regula el salari, també l'horari de treball, si bé en aquests casos es demana la resposta en referència al centre de treball. És una informació, doncs, que complementa des d'una perspectiva diferent, atenent a l'opinió del representant dels treballadors, la qüestió de la individualització de les relacions laborals.

4.4.4 Quarta hipòtesi

Amb la quarta hipòtesi plantejo que en tant que pren cos una acció col·lectiva corporativa, aquesta tendirà a reforçar els propis processos de segmentació dels mercats de treball. D'entrada, convé aclarir que pel que fa a aquesta hipòtesi, la recerca empírica no em permetrà arribar a resultats concloents, però si a indicis prou amplis, que en tot cas haurien de ser confirmats en posteriors treballs. Les informacions de les que puc disposar són disperses, i tenen el valor que apunten tendències; no són suficients, però, de cara a assegurar sobre la seva certesa. No obstant, insisteixo, és possible una aproximació interessant a la qüestió plantejada en aquesta quarta hipòtesi.

Per a la consideració d'aquesta hipòtesi recorreré en primer lloc a la ECVT del MTAS. D'aquesta enquesta utilitzo les respostes sobre afiliació sindical, sobre regulació col·lectiva del salari per expressar, respectivament, una aproximació subjectiva i objectiva a l'acció col·lectiva. Aquestes dues dimensions han de permetre observar si es manifesten diferències significatives entre uns i altres col·lectius laborals. En definitiva, es tracta de detectar si una més elevada (o menor) predisposició subjectiva d'uns treballadors cap a l'acció col·lectiva i la major (o menor) cobertura d'aquests mateixos treballadors per part de l'acció col·lectiva són situacions que s'acaben autoalimentant.

Faig ús també de les enquestes a l'afiliació i a delegats de CCOO de Catalunya en tant algunes respostes apunten indicis sobre la retroalimentació de la segmentació dels mercats de treball des de l'actuació de les organitzacions que hi intervenen.

D'altra banda, alguns, pocs, estudis realitzats, aporten indicis sobre la mateixa qüestió. Es tracta, fonamentalment, d'estudis que analitzen la conformació dels sistemes de classificació i reconeixement professional a partir dels protagonistes que intervenen en la seva definició.

Finalment, les entrevistes als testimonis privilegiats són un material bàsic al respecte, ja que proporcionen la percepció i opinió de persones claus en el coneixement dels processos de segmentació laboral. Per tant, suposen una informació que ha de ser clau en la consideració d'aquesta quarta hipòtesi. Així mateix i per raons similars, són a considerar alguns materials de sindicats i d'organitzacions empresarials, que també

poden oferir indicis, des de les anàlisis que es realitzen o de les estratègies que es propugnen, en relació a la qüestió en debat.

4.5 Els tres sectors d'activitat: construcció, hostaleria i sanitat

He fet ja una explicació sobre el per què de l'elecció d'aquests tres sectors d'activitat (a inicis de l'apartat 4.3). Convé ara fer-ne una presentació, a fi que les entrevistes puguin ser millor enteses en els contextos als quals es refereixen.

4.5.1 La construcció

La construcció és una activitat que per les seves característiques acostuma a merèixer un lloc apart en les classificacions estadístiques. Es tracta d'una activitat que presenta uns trets propis, com són: depèn de l'activitat inversora pública en infraestructures i de la demanda de vivenda privada, la qual cosa li fa adquirir unes fluctuacions cícliques particulars; i genera forts efectes secundaris, en altres activitats. Segons el Cens de Població⁶⁷, la construcció ocupa l'any 2001 a 291.482 persones a Catalunya, la qual cosa suposa el 10,4% de l'ocupació total. Atenent a les dades que proporciona la *Encuesta de Población Activa* (EPA), del Instituto Nacional de Estadística (INE), referides a Espanya, el sector de la construcció té una taxa de salarització del 80%, lleugerament inferior a la mitjana del país, de 82% l'any 2005, essent un tret molt propi d'aquesta activitat l'elevadíssima masculinització: no més d'un 5% de les persones ocupades a la construcció són dones. També destaca l'elevada temporalitat: segons les dades de la EPA referides a Catalunya, en el darrer trimestre de 2005, el 44,1% dels treballadors assalariats del sector tenen un contracte temporal (per al conjunt d'activitats la taxa de temporalitat es situa en el 25,4%, en el mateix període)⁶⁸.

⁶⁷ La *Encuesta de Población Activa* del Instituto Nacional de Estadística no permet tenir dades de població ocupada a Catalunya en els tres sectors d'activitats escollits, només en la construcció, motiu pel qual he optat per presentar les informacions que proporciona el darrer Cens de Població publicat a primers de 2007, això és, el de l'any 2001. Vegi's a www.idescat.net.

⁶⁸ A Espanya, en el mateix trimestre, el 56,1% dels treballadors assalariats del sector tenen un contracte temporal, quan per al conjunt d'activitats la taxa de temporalitat es situa en el 33,8%.

Segons les dades de registre de la seguretat social, editades pel MTAS⁶⁹, en el sector de la construcció a Catalunya el mes d'abril de 2006 estan donats d'alta al règim general 275.703 persones, de les quals 75.269, això és, el 27,3%, són estrangeres. Aquesta dada mostra que es tracta d'un sector que constitueix una important porta d'entrada al mercat laboral per a persones que han immigrat al país, també per a població amb pocs estudis. Les característiques del sector fan que, sense que se'n conegui l'abast, hi tingui cabuda el treball submergit. Segons l'entrevista realitzada a MCA-UGT, en el procés de regularització d'immigrants portada a terme a inicis de l'any 2005,

‘en Cataluña se regularizaron 30.000 trabajadores en el sector de la construcción. Es decir, que había 30.000 trabajadores que estaban trabajando de una forma ilegal, y por lo tanto había un montón de empresas...’ (entrevista a MCA-UGT).

Si les dades precedents les relacionem amb les que proporciona Homs (2005: 92), segons les quals a Catalunya el pes en alumnat de la formació reglada en el sector de la construcció no representa més que el 1,29%, la formació ocupacional el 3,63% i la formació contínua el 1,33%, quan el sector ocupa poc més del 10% de la població laboral, és fàcil concloure sobre l'escassíssima presència de la formació i sobre els baixos nivells de qualificació que han de predominar entre el conjunt de treballadors del sector. En la revista del Gremi de Constructors d'Obres de gener-febrer de 2006 podem llegir en entrevista a Joan Margarit, el següent:

‘Ara, els treballadors es formen únicament a les obres, que és el mateix que dir sobre la marxa. Aquests hàbits els ha creat el gran dimoni de la nostra societat: fer diner i passar pàgina’.

La manca de qualificació és un dels aspectes destacats del sector (Colectivo IOÉ, 2005). Un representant patronal ho expressa en els següents termes:

‘La manca de qualificació del personal ha portat a que ara ja no hi ha paletes, ara hi ha col·locadors de parquet, col·locadors de *terrazo* o col·locadors d'una altra cosa. És a dir, la feina s'especialitza no per un sentit de millora tecnològica, no, no, no; s'especialitza simplement per [...] estem en la fase quasi quasi pretaylorista de la construcció, on estem especialitzant a la persona a fer només una feina. Estem en aquesta fase d'especialització per tal d'intentar reduir costos, no per millores tecnològiques, sinó per reduir costos’ (entrevista a CCOC).

⁶⁹ Vegi's a http://www.seg-social.es/inicio/?Mlval=cw_lanzadera&LANG=1&URL=82.

Això no obstant, les organitzacions empresarials i sindicals més representatives del sector varen crear l'any 1992 una entitat especialitzada, la Fundació Laboral de la Construcció, que proporciona formació, a més de contribuir a la millora de la seguretat i salut laboral. Tres anys abans, el 1989, a Catalunya s'havia constituït amb característiques similars el Institut Gaudí de la Construcció.

El Directorio Central de Empresas (DIRCE) del INE permet una aproximació a l'estructura empresarial del sector. Segons les dades referides a l'any 2005 i a Catalunya, de les 78.782 empreses de la construcció, el 50,1% no compta amb assalariats, i el 36,0% amb no més de 5; només el 0,6% de les empreses (459 empreses) compta amb 50 o més assalariats. Atenent a la classificació que utilitza PIMEC (2005), el 42,1% de les empreses serien micro (de 1 a 9 assalariats), el 7,2% serien petites (de 10 a 49 assalariats), el 0,5% serien mitjanes (de 50 a 199⁷⁰) i només el 0,1% o 55 empreses serien classificables com grans. El primer DIRCE es publica amb dades de l'any 1999, any des del qual l'estructura empresarial de la construcció no mostra canvis significatius. Val a dir que aquesta estructura tampoc presenta gaires modificacions en els subsectors que contempla el DIRCE: preparació d'obres, construcció general d'immobles i obres d'enginyeria, instal·lacions d'edificis i obres, acabat d'edificis i obres, i lloguer d'equip per a la construcció o demolició dotat d'operaris.

Les característiques del sector permeten considerar que una part, certament desconeguda, de les 39.490 empreses sense assalariats registrades l'any 2005 pot correspondre a la figura que es coneix per falç autònoms. En unes altres 28.494 empreses, les d'un fins a cinc assalariats, la intervenció sindical presenta les dificultats addicionals de no poder gaudir de representació col·lectiva dels treballadors. 8.564 empreses tenen entre sis i dinou assalariats, mentre són 2.334 les que en tenen vint o més, per tant, en les que es pot preveure més possibilitats d'intervenció sindical.

L'estructura empresarial del sector de la construcció mostra una molt elevada polarització, entre, d'una banda, un gran nombre de molt petites empreses, nascudes a l'entorn dels processos de subcontractació, i d'altra banda, sis grans grups

⁷⁰ De fet, PIMEC (2005) segueix els criteris de la Comissió Europea i d'EUROSTAT i estableix la barrera de mitjana empresa entre 50 i 249. No obstant, el INE en el DIRCE unifica en un sol grup a les empreses entre 200 i 499 assalariats, per la qual cosa impedeix una clara identificació del grup de mitjanes empreses, al mateix temps que sorprenentment dificulta efectuar comparacions europees.

empresarials⁷¹, amb forta presència tant nacional com internacional; entre unes i altres existeixen també algunes empreses de dimensions intermèdies, que actuen preferentment en certs àmbits locals, provincials o de comunitat autònoma. Aquesta estructura empresarial s'ajusta a un model de molt elevada fragmentació i descentralització del procés productiu, que té origen a Espanya a l'entorn dels anys 80, quan grans empreses constructores passen a externalitzar una bona part de les seves activitats, juntament amb les corresponents plantilles estables (Recio *et al.*, 2006). Aquests processos de subcontractacions s'han anat desenvolupant en els darrers anys, de tal manera que en la majoria d'obres de certa grandària s'hi poden trobar llargues cadenes de subcontractació. Dues lògiques semblen guiar aquests processos, de forma no exempta de conflictes: la de l'especialització de l'activitat i la del preu. Però si la primera s'ajusta més a entendre determinades externalitzacions, sobretot les que es situen en el primer esglaó de la subcontractació, el preu, per a l'obtenció de marges de benefici, acostuma a dominar les subseqüents subcontractes.

El model de subcontractació aplicat a la indústria constructora a Espanya té variis efectes, com es desprèn de les entrevistes realitzades a actors socials del sector. Els sindicats (MCA-UGT i FICF-CCOO) responsabilitzen a les empreses d'adoptar estratègies de subcontractació, que reverteixen en una precarització en l'ocupació i en les condicions de treball, com també en una elevada i extremadament preocupant accidentalitat en el sector⁷². A iniciativa dels sindicats⁷³ i d'acord amb la patronal del sector, l'any 2006 s'ha aprovat la llei que regula la subcontractació en el sector de la construcció. Aquesta llei limita l'encadenament de successives subcontractacions a tres nivells; és a dir, prohibeix que un tercer subcontractista pugui, al seu torn, subcontractar els treballs que tingui encomanats. A més la llei regula altres aspectes, com la creació

⁷¹ Aquests sis grups són: ACS, Ferrovial, Acciona, FCC, Sacyr i OHL. Tots ells tenen forta presència internacional i tots intervenen en variis tipus d'activitat: construcció d'obra civil, edificació residencial i no residencial, immobiliàries, concessions de tot tipus d'infraestructures de transport i de serveis, manteniment de xarxes, projectes energètics i desenvolupament d'energies renovables, serveis mediambientals i control de sistemes (www.expansion.com/especiales/20aniversario/20corporativos/constructoras.htm).

⁷² L'any 2005 la construcció va registrar un de cada cinc accidents en jornada de treball amb baixa a Catalunya, i un de cada quatre a Espanya. En els darrers anys a Catalunya s'han vingut produint anualment entre 40 i 50 accidents mortals en el sector de la construcció; tant a Catalunya com a Espanya, l'any 2005 un de cada tres accidents mortals es produeix al sector de la construcció suposen (per a aquestes dades, vegi's MTAS, *Estadística de Accidentes de Trabajo*, també a www.mtas.es/stadisticas/eat/eat05/A/index.htm).

⁷³ L'any 1999 la Federación Estatal de la Construcción, Madera y Afines de CCOO inicia una recollida de signatures per presentar una iniciativa legislativa popular a fi de regular la subcontractació en el sector. Aquesta campanya es va impulsar sota el significatiu eslògan 'Nos va la vida'. Vegi's Byrne (2000).

d'un llibre de subcontractacions o l'exigència de certes acreditacions a les empreses que subcontractin o siguin subcontractades.

L'estructura empresarial del sector de la construcció contrasta amb la molt elevada centralització pel que fa a la negociació de convenis col·lectius: les activitats de la construcció disposen des de l'any 1992 d'un únic conveni col·lectiu sectorial d'àmbit estatal⁷⁴, que regula detalladament un ampli conjunt d'aspectes de les relacions i condicions de treball, deixant poc marge, no més que menors concrecions⁷⁵, als convenis col·lectius provincials o autonòmics del sector⁷⁶. Aquest conveni col·lectiu d'àmbit estatal defineix l'estructura de la negociació col·lectiva al sector, sense indicar, però, quina funció exerceixen o haurien d'exercir els convenis d'empresa (Pérez de los Cobos *et al.*, 2003: 79). Així, a Catalunya, a més del conveni col·lectiu estatal, cada província disposa d'un conveni col·lectiu que complementa al conveni col·lectiu estatal. Només algunes poques grans empreses s'escapen d'aquests convenis col·lectius supraempresarials i disposen de conveni col·lectiu propi⁷⁷. La lògica de control del mercat per part de les grans empreses sembla estan al darrera d'aquesta estructura centralitzada de la negociació col·lectiva (Haucap *et al.*, 1999; Heidhues, 2000; Nonell *et al.*, 2003), explicable entre altres motius ja que són aquestes empreses les que protagonitzen la negociació del sector a través de l'organització empresarial Confederación Nacional de la Construcción (CNC). Una lògica empresarial que en

⁷⁴ En el moment de redactar aquestes línies està vigent el III conveni general de la construcció 2002-2006, signat per la Confederación Nacional de la Construcción (CNC), per part empresarial, i la Federación Estatal de Construcción, Madera y Afines de CCOO (FECOMA-CCOO) i Metal, Construcción y Afines, Federación Estatal de UGT (MCA-UGT). Aquest conveni col·lectiu defineix de la següent manera, en l'article 13, el seu àmbit funcional d'aplicació: activitats dedicades a la construcció i obra pública, conservació i manteniment d'infraestructures, canteres, sorreres, graveres i explotació de terres industrials, embarcacions, artefactes flotants i ferrocarrils auxiliars d'obres i ports, i comerç de la construcció majorista i exclusivista.

⁷⁵ Així es recull a Consejo Económico y Social, 2005, *Observatorio de Relaciones Industriales*, n. 84.

⁷⁶ L'article 10 del III conveni general de la construcció 2002-2006 estableix les matèries que es reserven a la negociació estatal: contractació, subrogació, condicions generals d'ingrés, períodes de prova, classificació professional, principis generals d'ordenació i prestació de treball, mobilitat geogràfica i funcional, formació professional, ascensos, jornada anual i descansos, vacances anuals, llicències i permisos, conceptes i estructura de les percepcions econòmiques salarials i no salarials, acords sobre productivitat i taules de rendiment d'abast nacional, òrgans de representació dels treballadors a l'empresa, suspensió i extinció de la relació laboral, faltes i sancions, seguretat i salut en el treball, excedències i hores extraordinàries. El mateix article deixa als àmbits inferiors els següents aspectes: el contingut obligacional dels convenis, la concreció quantitativa de les percepcions econòmiques no quantificades en el conveni estatal, calendaris que concretin la distribució anual de la jornada de treball efectiva, acords sobre productivitat i taules de rendiment i altres matèries no regulades pel conveni estatal.

⁷⁷ A nivell d'Espanya, només tretze empreses del sector de la construcció disposen de conveni col·lectiu propi, segons les estadístiques recollides sobre convenis col·lectius laborals pel MTAS per a l'any 2004. Aquests convenis afectarien a un total de 6.727 treballadors, aproximadament el 0,6% dels que estan registrats al sector.

aquest cas pot coincidir amb una voluntat per part dels sindicats CCOO i UGT d'intervenir globalment en la regulació de les condicions d'ocupació, que fet d'una manera més descentralitzada podria deixar amplis col·lectius de treballadors al marge.

Les organitzacions més representatives, presents en la negociació col·lectiva del sector de la construcció a Catalunya són: per part empresarial, Federación de Entidades Empresariales de la Construcción (FEEC), constituïda, i representada en el procés de negociació de convenis col·lectius, per Gremi de Constructores d'Obres de Barcelona i Comarques, Cambra Oficial de Contractistes d'Obres de Catalunya (CCOC) i Federació Catalana de Promotors i Constructores d'Edificis (FECAPCE); Unió d'Empresaris de la Construcció de Girona, Gremi de Constructores de Lleida i Federació de Gremis Constructores de Tarragona. Mentre la FEEC intervé en el conveni col·lectiu de la província de Barcelona, les darreres tres ho fan en els de les províncies de Girona, Lleida i Tarragona, respectivament. Per part sindical, les dues úniques organitzacions que intervenen en la negociació de tots aquests convenis col·lectius són Federació d'Indústries de la Construcció i la Fusta de CCOO (FECOMA-CCOO) i Federació del Metall, Construcció i Afins de UGT (MCA-UGT). Els dos sindicats expressen, però, en les entrevistes realitzades les dificultats d'intervenció en un sector extremadament atomitzat, amb elevat nombre d'empreses que no poden tenir representació sindical per no arribar a sis treballadors, i una elevada temporalitat i rotació dels treballadors, que canvien cada poc temps d'obra:

'quedan unas 200.000 empresas [a Catalunya] donde nosotros no estamos presente, ni otros sindicatos [...]. No los podemos representar porque no hay condiciones legales para hacer elecciones sindicales, porque la empresa tiene menos de seis [treballadors], o porque en las empresas hay una rotación tremenda y en estos casos los trabajadores entran en una obra, están cuatro meses, cinco meses, luego van a otra empresa. En esta situación lo tenemos muy complicado' (entrevista a MCA-UGT).

No obstant les dificultats apuntades d'accés als llocs de treball, CCOO i UGT obtenen, conjuntament, el 95,4% dels representants en les eleccions sindicals, com mostra la taula 4.7. Aquesta representativitat, a més, ha augmentat des de 1998, primer any del qual he pogut disposar d'informació facilitada pel Negociat d'Eleccions i Mediacions de la Direcció General de Relacions Laborals de la Conselleria de Treball i Indústria de la Generalitat de Catalunya. L'any 2006 només quatre altres sindicats obtenen algun

representant en el sector, sempre amb representativitat extremadament minoritària, per sota del 1%.

Taula 4.7

Delegats i membres de comitès d'empresa i representativitat dels sindicats en el sector de la construcció a Catalunya (30 de juny de cada any)

Sindicat	1998		2006	
	Número	Distribució	Número	Distribució
CCOO	846	48,2%	1450	52,1%
UGT	785	44,8%	1205	43,3%
No sindicats	56	3,2%	77	2,8%
CSI-CSIF	28	1,6%	26	0,9%
USO	21	1,2%	17	0,6%
CGT	8	0,5%	8	0,3%
I-CSC	9	0,5%	2	0,1%
CTI	1	0,1%		
TOTAL	1.754	100%	2.785	100%

Font: en base a dades facilitades pel Negociat d'Eleccions i Mediacions de la D.G. de Relacions Laborals de la Conselleria de Treball, Generalitat de Catalunya

4.5.2 L'hostaleria

L'hostaleria dona ocupació a 155.579 persones a Catalunya, segons el Cens de Població de 2001, la qual cosa representa el 5,5% de l'ocupació total. Si es compara amb les dades que per al conjunt d'Espanya proporciona el INE amb la EPA, es pot dir que es tracta d'una activitat bastant feminitzada: en el darrer trimestre de 2005 el 57,0% de la població ocupada són dones, com també el 53,6% de la població assalariada. Al mateix temps, presenta una baixa taxa de salarització: 75%, la qual cosa denota una elevada presència de treballadors autònoms, més habitual entre homes que entre dones.

A l'hostaleria, atenent a les dades del DIRCE per a Catalunya, de les 42.617 empreses registrades l'any 2005, el 41,8% no compta amb cap assalariat, i el 0,8% (343 empreses) cinquanta o més. Per subsectors, els resultats són força contrastants: el treball autònom i molt petita empresa estan molt presents en càmpings i altre tipus d'hostalatge de breu durada, establiments de begudes, mentre en restaurants el treball autònom és bastant limitat, amb major presència d'empreses petites, fins a dinou treballadors. I és en hotels

on es troba una relativa major presència d'empreses de majors dimensions. En relació a l'any 1999, aquest sector presenta alguns canvis notables: perd importància en el conjunt l'empresa sense assalariats, sobretot en establiments de begudes, àmbit en el qual augmenten les de petites dimensions, com també augmenta el pes d'empreses de mitjanes i majors dimensions, especialment en hotels i en menjadors col·lectius i provisió de menjars preparats. En el sector, si excloem les 17.818 empreses sense assalariats i les 19.816 que en compten fins a cinc, sempre referit a l'any 2005, la possibilitat d'eleccions de representants dels treballadors es limita a les 4.983 que en disposen de sis o més assalariats, si bé més particularment a les 985 que compten amb vint o més. Si ens atenem a la classificació de PIMEC o d'EUROSTAT, el 53,4% de les empreses serien micro, el 4,0% petites, el 0,7% mitjanes i el 0,1%, 66 empreses, són grans. Accentua l'atomització del sector el fet que algunes empreses disposen de diversos establiments (les cadenes de restaurants, de menjà ràpid, hotels, etc.), en alguns casos utilitzant la forma jurídica de la franquícia.

Un representant de l'empresariat (CEHRC) distingeix en el sector dos tipus d'oferta, que anomena racional i emocional. Mentre la primera es basa en el preu orientat al, en els seus termes, 'más barato todavía', la segona busca la qualitat del servei:

'Què fan les empreses que estan en el mercat de l'oferta racional? El que fan és baixar costos. L'obsessió: baixar costos. Obsessió no és oferir serveis diferents, qualitat [...]. Baixar costos i baixar costos vol dir treure's la plantilla de sobre i anar a la contractació amb flexibilitat. Flexibilitat en l'entrada i després en la sortida, flexibilitat amb els clients i flexibilitat en els costos' (entrevista a CEHRC).

I conclou que 'és un sector sense fronteres', de molt fàcil entrada. El mateix representant afirma que l'oferta racional creix, i amb el seu creixement limita les possibilitats de l'oferta que anomena emocional, que es basa i competeix en especialització. Aquest plantejament ve a recollir una qüestió en la qual no coincideixen els entrevistats. Mentre el representant patronal de GHC opina que la professionalitat en el sector va a més, els entrevistats de FCTCHTJ-UGT i FECOHT-CCOO asseguren que es dona un procés de desqualificació, particularment en restauració⁷⁸. Tant CEHRC com FCTCHTJ-UGT posen l'exemple dels cambrers, que actualment no són més que, com així anomenen, 'transportistes de plats'. O bé el cas de determinades cuines:

⁷⁸ Les diferents opinions al respecte no han d'estranyar. Brunet i Alarcón (2004-05) constaten en un estudi del sector hotelier la no correspondència entre discursos sobre organització del treball i pràctiques habituals a les empreses.

‘No hi ha carnet professional, no es demana qualificació, no hi ha la figura de l’aprenent, [...]. Si entréssim a les cuines dels restaurants dels hotels hi podríem trobar deu nacionalitats, deu diferents alhora, no parlant els mateixos idiomes. Ahir vaig anar a [nom d’una cafeteria cèntrica de Barcelona], no hi havia cap cambrer espanyol, cap ni un’ (entrevista a CEHRC).

Segons les dades registrals de la seguretat social, la immigració a l’hostaleria adquireix, en termes relatius, major presència que a la construcció: de les 156.091 persones de l’hostaleria afiliades a Catalunya al règim general de la seguretat social l’abril de 2006, 50.921 són immigrants, la qual cosa representa un 32,6% dels treballadors donats d’alta en el sector⁷⁹. Així mateix, la contractació temporal és elevada (un 42,5% a Espanya el darrer trimestre de 2005, segons dades de la EPA), essent una activitat molt fluctuant i irregular, exposada a l’estacionalitat del turisme i altres activitats, com esdeveniments culturals, congressos, activitats de lleure, etc. D’aquí que siguin molt habituals en el sector els contractes de tipus temporal i els a temps parcial, alhora que és el sector d’activitat que més utilitza els serveis de les empreses de treball temporal (Colectivo IOÉ, 1999: 53). Atenent a GHB, la rotació és especialment elevada en bars i restaurants. Segons un estudi de FECOHT-CCOO, l’hostaleria compta amb els salaris mitjos més baixos de tots els sectors d’activitat, només més reduïts en activitats diverses de serveis personals: l’any 2004, i referit a Espanya, mentre el cost laboral mitjà per treballador i mes es situava en 2.051,56 €, a l’hostaleria era de 1.364,08 € (Albarracín, 2006: 51-53), això és, un terç inferior. D’altra banda, les entrevistes realitzades a dirigents sindicals posen de manifest que, en general, les condicions de treball al sector són deficientes, no només per les formes de contractació i elevada rotació i els baixos salaris, també i sobretot pels horaris:

‘Las condiciones laborales en hostelería son duras [...]. En hostelería trabajamos cuando los demás se están divirtiendo. Es tópico pero es cierto. Esto hace que mucha gente se lo tome de paso’ (entrevista a FCTCHTJ-UGT).

‘El convenio colectivo prevé una jornada normal, como cualquier sector. Lo que pasa es que muchas veces ésta no se respeta, no se respeta esa jornada. Luego está el tema de los turnos partidos: quieren aprovechar a un trabajador para que haga, y esto pasa en hoteles también, para que haga los desayunos, para que haga la comida, y luego partirle el turno para que haga cena, de tal manera que está todo el día dedicado a la empresa. Y esto en la zona de la costa, Girona, la patronal va detrás de esto, de meterlo en el convenio para que lo puedan hacer. Y nos encontramos con eso: muchas veces no se respeta la jornada laboral y la gente quiere sus fiestas los fines de semana, quiere conciliar su vida personal con la vida laboral’ (entrevista a FECOHT-CCOO).

⁷⁹ Per a un estudi sobre immigració a l’hostaleria de Catalunya, vegi’s Pajares (2002).

Amb contundència s'expressen els responsables dels sindicats del sector, FCTCHTJ-UGT i FECOHT-CCOO, respectivament en els dos textos reproduïts a continuació:

‘La falta de formació, l’abús de la temporalitat i l’extensió de la precarietat condueix a un ràpid deteriorament de les condicions de treball en l’hostaleria i això incideix forçosament en la qualitat del servei i en la competitivitat de les empreses [...] té implicacions importants per a aquests treballadors, entre les quals podem destacar la incertesa en relació amb el futur i la impossibilitat de desenvolupar una carrera professional a l’empresa o al sector’ (López, 2006).

‘És difícil que els i les joves professionals se sentin atrets a un sector on la conciliació de la vida personal i la vida laboral és tan complicada i sobretot, on no se senten tractats com professionals (Ferro, 2005)’.

No obstant, una opinió empresarial (entrevista CEHRC) matisa que la flexibilitat en el sector en salari i en horaris és essencial. En horaris, atès que es tracta d’una activitat molt fluctuant i irregular; i en salaris, de cara a la motivació del treballador.

Homs (2005) observa que l’hostaleria de Catalunya concentra el 2,74% de l’alumnat en el subsistema de formació reglada, el 2,01% de la formació ocupacional i el 0,86% de la contínua; percentatges que en tots els casos resten molt per sota del pes de l’ocupació del sector, a l’entorn del 5,5% de l’ocupació a Catalunya, de la qual cosa conclou sobre els baixos nivells formatius i de qualificació en aquestes activitats⁸⁰. De fet, un representant empresarial assegura que

‘la formació contínua en l’empresa petita i mitjana no es fa’ (entrevista a CEHRC).

El sector d’hostaleria disposa, com la construcció, d’importants convenis col·lectius supraempresarials, essent molt pocs els convenis col·lectius d’empresa; i encara els sindicalistes entrevistats destaquen una tendència d’algunes grans empreses a adherir-se al conveni sectorial⁸¹. El motiu, segons expliquen, és que el conveni col·lectiu sectorial permet a les empreses pagar salaris més baixos al personal de nova contractació.

⁸⁰ Així mateix, Oscar López, secretari general de FCTCHTJ-UGT assenyala que les empreses dedicades a l’hostaleria (2006) són les que menys formació continuada realitzen (López, 2006: 21).

⁸¹ Segons els registres del MTAS, l’any 2004 a Espanya consten 70 convenis col·lectius d’empresa, que afecten a 14.227 treballadors, que suposen el 2,0% de l’ocupació assalariada del sector. Entre aquests estan els convenis col·lectius de: Hotel Hesperia Presidente de Barcelona, Inma SL (Hotel Majestic), Hotel Colón SA (Hotel Colón i Hotel Regencia Colón), La Industrial Hotelera SA, (Hotel Avenida Palace), McDonald’s Sistema de España, Hotel Meridien, Hotel Juan Carlos I, Empresa Inmobiliaria

A nivell d'Espanya, les principals organitzacions representatives (Federación Estatal de Trabajadores de Comercio, Hostelería-Turismo y Juego de la UGT i Federación Estatal de Comercio, Hostelería y Turismo de CCOO per part sindical, i Federación Española de Hostelería i Confederación Española de Hoteles y Alojamientos Turísticos per part empresarial) venen signant els anomenats Acuerdo Laboral de Ámbito Estatal para el sector de Hostelería (ALEH). En el moment de redactar aquestes línies, està vigent el III per al període de 1 de gener de 2005 a 31 de desembre de 2009. Aquest acord és d'aplicació per al conjunt d'empreses i treballadors del sector d'hostaleria⁸², si bé es limita a definir les següents matèries, que expressament es reserva: sistema de classificació professional, casuística d'aplicació dels contractes formatius i de treball en pràctiques, constitució de la comissió paritària sectorial de formació contínua, règim disciplinari, adhesió a l'acord sobre solució extrajudicial de conflictes laborals i clàusules sobre la subrogació en el subsector de col·lectivitats o restauració social. És a dir, el ALEH no fixa el salari i altres aspectes importants de les condicions de treball, que deixa a decisió dels convenis col·lectius d'àmbits inferiors.

Ultra aquest acord, doncs, a Catalunya es compta amb el conveni col·lectiu d'hostaleria de Catalunya⁸³, actualment vigent per als anys 2004 a 2007. Aquest conveni és d'aplicació per a tot el sector, com estableix en el seu article 2: hostaleria, allotjaments turístics incloent rural, albergs i cases de colònies que contractin servei d'hostaleria, restauració, restauració col·lectiva, càterring, sales de festa, discoteques, sales de ball,

Sarasate SA (Hotel Ritz), Las Iniciativas Hoteleras SA (Hotel Cristal Palace i Restaurant Pictory), Bocatta 2000 SL (Bocatta), Pans & Company. Algunes empreses amb conveni col·lectiu propi s'han passat o estan en procés d'adherir-se al conveni col·lectiu autonòmic del sector; és el cas de Sol Meliá SA (Hotel Meliá Barcelona) i Hotel Princesa Sofia.

⁸² L'article 4 de l'acord especifica els àmbits d'aplicació: activitats d'allotjament d'hotels, hostals, residències, apartaments que prestin algun servei hostaler, balnearis, albergs, pensions, motels, allotjaments rurals, càmpings i tots aquells establiments que prestin serveis d'hostalatge en general, ja sigui en instal·lacions fixes o mòbils, ocasionals o permanents; empreses que prestin serveis de productes preparats per al seu consum com restaurants, establiments de càterring, col·lectivitats, de menjar ràpid, pizzeries, hamburgueseries, d'entrepans, creperies, etc., cafès, bars, cafeteries, cerveseries, gelateries, xocolateries, degustacions, salons de te, ambigus i similars, sales de ball, discoteques, cafès-teatre, *tablaos* i similars, com també serveis de menjar o begudes en casinos, bingos; també tota mena de salons recreatius, cibercafès, i altres serveis d'oci i lleure.

⁸³ La majoria de comunitats autònomes o províncies disposen de convenis col·lectius subsectorials, un per a l'allotjament i hostalatge, i un altre per a restaurants, cafeteries i bars. Segons Rivero *et al.* (1999: 25), aquest fet, juntament amb la segregació que va generar el conveni col·lectiu 'Interprovincial para Pizzas y Productos Precocinados' l'any 1997, són el reflex de discrepàncies entre organitzacions empresarials. Val a dir que el conveni col·lectiu d'hostaleria de Catalunya afecta també a les activitats de precuinats i menjà ràpid.

tablaos i similars, salons recreatius i billars. Aquest conveni col·lectiu està signat per Confederació Empresarial d'Hostaleria i Restauració de Catalunya, per part empresarial, i per Federació de Catalunya de Treballadors de Comerç, d'Hostaleria, Turisme i Joc de UGT (FCTCHTJ-UGT) i Federació de Comerç, Hostaleria i Turisme de Catalunya de CCOO (FECOHT-CCOO), per part sindical. Aquest conveni disposa d'unes taules salarials complexes, que diferencien entre les províncies de Barcelona (excepte Maresme), Girona, Lleida i Tarragona, a més del Maresme; al mateix temps, es distingeix per categoria de l'establiment i per categories professionals.

En l'àmbit de Catalunya existeix, a més, un conveni col·lectiu subsectorial, de càmpings i ciutats de vacances de la província de Barcelona, en aquest cas subscrit per Asociación de Campings y Ciudades de Vacaciones de la Provincia de Barcelona, per part empresarial, i FCTCHTJ-UGT i FECOHT-CCOO, per part sindical.

L'organització empresarial cúpula més representativa en el sector a Catalunya és la Confederació Empresarial d'Hostaleria i Restauració de Catalunya, que és l'entitat patronal que signa el conveni col·lectiu de Catalunya. En aquesta organització conflueixen les organitzacions subsectorials d'allotjament i hostalatge (Gremi d'Hotels de Barcelona, entre altres) i de restauració (Federació de Restauració de Catalunya, amb el Gremi de Restauració de Barcelona com entitat destacada). A més d'aquestes organitzacions, existeix un ampli entramat d'organitzacions empresarials subsectorials i locals, majoritàriament adherides a les precedents.

Per part de les organitzacions sindicals, FCTCHTJ-UGT i FECOHT-CCOO són els més representatius, els únics amb capacitat legal per signar els convenis col·lectius supraempresarials. Tant un sindicat com l'altre manifesten en les entrevistes realitzades, les dificultats de representació en un sector empresarialment molt atomitzat i amb pocs treballadors fixos. La major incidència es dona en grans hotels i en empreses de cuina per a col·lectivitats⁸⁴, i menys o poc en petits restaurants, bars, cadenes de menjà ràpid; en aquests establiments i donada l'alta rotació laboral, els delegats acostumen a ser els encarregats, que són els treballadors més estables, segons FECOHT-CCOO. La

⁸⁴ A Catalunya es coneix com col·lectivitats a les empreses que serveixen menjà per a altres empreses o col·lectivitats, com són hospitals, escoles, menjadors d'empresa, geriàtrics, etc.

incidència sindical també sembla baixa entre cuiners, un col·lectiu que tendeix a diferenciar-se dels altres ('son muy ellos', segons l'entrevista a FCTCHTJ-UGT).

La taula 4.8 mostra com UGT i CCOO assoleixen el 92,6% de representativitat en el sector, atenent als resultats de les eleccions sindicals en data de finals de juny de 2006. Aquesta proporció és significativament superior a la de vuit anys abans, el 1998, quan tots dos sindicats tot just arriben al 80% de representativitat. La resta de representants dels treballadors es distribueix entre candidatures d'independents i altres quatre sindicats, cadascun d'ells amb molt poca presència en el sector. Només Unión Sindical Obrera (USO) assoleix certa representativitat (el 6,7%) en el subsector de càmpings, com mostra la taula 4.9, essent però aquest un subsector que redueix presència en el conjunt de l'hostaleria.

Taula 4.8

Delegats i membres de comitès d'empresa i representativitat dels sindicats en el sector de l'hostaleria a Catalunya (30 de juny de cada any)

Sindicat	1998		2006	
	Número	Distribució	Número	Distribució
UGT	665	42,6%	1.311	55,6%
CCOO	586	37,5%	873	37,0%
No sindicats	147	9,4%	105	4,4%
USO	131	8,4%	37	1,6%
CGT	19	1,2%	22	0,9%
FETICO			9	0,4%
I-CSC	1	0,1%	2	0,1%
CSI-CSIF	5	0,3%	1	0,0%
ATSDEM	1	0,1%		
CTC	2	0,1%		
UTIC	2	0,1%		
COAL	3	0,2%		
TOTAL	1.562	100%	2.360	100%

Font: en base a dades facilitades pel Negociat d'Eleccions i Mediacions de la D.G. de Relacions Laborals de la Conselleria de Treball, Generalitat de Catalunya

Taula 4.9

**Representativitat dels sindicats en els subsectors de l'hostaleria a Catalunya
(30 de juny de cada any)**

Sindicat	Hotels (CNAE 551)		Càmpings (CNAE 552)		Restaurants (CNAE 553)		Establiments begudes (CNAE 554)		Col·lectius (CNAE 555)	
	1998	2006	1998	2006	1998	2006	1998	2006	1998	2006
UGT	42,9%	57,9%	47,6%	61,3%	46,6%	55,9%	47,9%	58,1%	28,6%	44,6%
CCOO	38,7%	37,9%	51,5%	30,7%	30,0%	30,7%	16,7%	33,9%	50,0%	47,2%
No sindicats	6,8%	2,2%		1,3%	17,7%	11,5%	4,2%	8,1%	2,7%	
USO	8,7%	1,3%	1,0%	6,7%	4,5%	0,8%	31,3%		15,2%	3,2%
CGT	1,5%	0,8%			0,6%	0,5%			2,7%	2,6%
FETICO						0,5%				1,7%
I-CSC					0,2%					0,6%
CSI-CSIF	0,8%					0,2%				
ATSDEM									0,4%	
CTC	0,2%								0,4%	
UTIC					0,4%					
COAL	0,5%									
TOTAL	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
N. repre- sentants	657	1.252	103	75	530	626	48	62	224	345

Font: en base a dades facilitades pel Negociat d'Eleccions i Mediacions de la D.G. de Relacions Laborals de la Conselleria de Treball, Generalitat de Catalunya

4.5.3 La sanitat

Les activitats sanitàries i de serveis socials⁸⁵ ocupen a 166.455 persones a Catalunya l'any 2001, segons el Cens de Població, la qual cosa suposa el 5,9% de tota l'ocupació. Més pròpiament sanitat comptaria amb uns 100.000 treballadors, segons l'entrevista a FSP-UGT: 35.000 al Institut Català de la Salut (ICS), 43.000 als hospitals de la Xarxa Hospitalària d'Utilització Pública (XHUP)⁸⁶ i la resta a sanitat privada. Segons les dades que la EPA del INE proporciona per a Espanya, es tracta d'un sector d'activitat amb una elevada taxa de salarització (el 92,6% al darrer trimestre de 2005) i al mateix temps una molt elevada feminització: el 75,8% de la població ocupada o el 74,0% de l'assalariada són dones; la presència d'homes, doncs, és molt minoritària, cas invers en aquest aspecte a la construcció, més pròxim a l'hostaleria, si bé a la sanitat els nivells de qualificació són, en general, bastant més elevats. En efecte, si l'ocupació al sector

⁸⁵ Les dades disponibles no donen informació desagregada per a sanitat i per a assistència social.

⁸⁶ S'anomena XHUP a la xarxa constituïda per uns 70 centres i establiments sanitaris que satisfan regularment necessitats del sistema sanitari públic de Catalunya mitjançant convenis o concerts amb el Servei Català de la Salut (CatSalut). El poc pes relatiu del ICS en el conjunt de la sanitat pública, la dispersió de titularitats i la utilització de centres privats defineixen el sistema mixt sanitari català, un sistema que combina el finançament públic amb la gestió dels recursos amb criteris del sector privat, al mateix temps que separa la gestió de l'estructura pública.

sanitari ve a representar prop d'un 6% de l'ocupació a Catalunya, el pes de l'alumnat en formació reglada representa un 6,4%, si bé en la formació ocupacional per a aturats només un 0,93% i en la contínua un 2,10% (Homs, 2005); és a dir, els ocupats en el sector disposen d'una qualificació reglada superior a la mitjana de la població ocupada, tot i que el recurs a la formació continua sembla escàs.

La població immigrant que treballa al sector sanitari és limitada: de les 167.807 persones en alta al règim general de la seguretat social registrades a finals d'abril de 2006, només 7.970, això és el 4,7%, són immigrants.

El DIRCE proporciona informació segons la qual existeixen a Catalunya, l'any 2005, un total de 21.495 empreses en l'àmbit de l'activitat sanitària. D'aquestes empreses, el 69,9% no disposen de cap assalariat i un 25,9% no en tenen més de cinc; només el 0,8% (167 empreses) en té més de 50, si bé un 0,2% compta amb més de 500. En relació a l'any 1999, es redueix notablement la proporció d'empreses sense assalariats, que es compensa amb un augment de les que en tenen menys de cinc; aquest canvi podria respondre a una certa difusió i consolidació de nombroses petites consultes particulars. Augmenta també en el conjunt del sector el pes de les empreses que tenen més de cinquanta assalariats, ja que l'any 1999 representaven un 0,5%. Aquest sector, doncs, l'any 2005 compta amb 14.963 empreses sense assalariats, 5.577 empreses fins a cinc assalariats, 630 que en tenen entre sis i dinou, i finalment 325 empreses que compten amb vint o més assalariats; és possible preveure que aquestes darreres són l'àmbit més propici per a l'acció col·lectiva dels treballadors. Segons la classificació acceptada a nivell europeu, el 27,8% de les empreses són micro, el 11,8% petites, el 0,4% mitjanes i un altre 0,4% (74 empreses) grans.

El sistema sanitari de Catalunya recull i reflexa tradicions pròpies del sector, a més de la voluntat política que acompanya la transferència dels serveis públics de l'administració estatal central a la Generalitat de Catalunya. Pel que fa al sector privat, s'hi poden reconèixer tres tipus d'empreses, atenent a l'entrevista a ACES: les que provenen de quan la sanitat s'exercia com beneficència (ordres religioses que regenten hospitals, com Hospital del Pilar o Hospital del Remei, entre altres); les clíniques que els seus propietaris són metges (algunes petites, altres han crescut, com la Clínica Corachán o la Clínica Sagrada Família); i les clíniques que són d'inversors privats (com la clínica

Tecnon o la clínica Dexeus). Pel que fa al sector públic, l'any 1982 es transfereixen els serveis, amb la creació del ICS. El ICS administra el pressupost i proveeix serveis, fins l'any 1991, quan neix el Servei Català de la Salut (CatSalut), ens encarregat de planificar, finançar, avaluar i comprar els serveis sanitaris. D'aquesta forma, el ICS es converteix en proveïdor de serveis. Finalment, l'any 1985 es crea la XHUP, constituïda a finals de 2006 per uns 70 centres i establiments hospitalaris que satisfan regularment necessitats del sistema sanitari públic de Catalunya mitjançant convenis o concerts amb el CatSalut; aquests establiments tenen una variada titularitat: pertanyen a ordres religioses, mútues, fundacions, consorcis, administracions locals i algun inclòs a alguna administració estatal.

En l'àmbit de la sanitat pública, conviuen el règim estatutari dels funcionaris públics amb la regulació via conveni col·lectiu i d'acord amb el dret laboral. Per als primers són d'aplicació els acord de la Mesa Sectorial de Negociació de Sanitat sobre condicions de treball del personal de les institucions sanitàries del ICS, el darrer en escriure aquestes línies signat el 15 de maig de 2003 per part empresarial per Administració de la Generalitat de Catalunya representada pel Departament de Sanitat i Seguretat Social, ICS, Departament de Governació i Relacions Institucionals i Departament d'Ensenyament; i per part sindical per CCOO i Convergencia Estatal de Médicos y Ayudantes Técnicos y Sanitarios de España (CEMSATSE)⁸⁷. Per a una part dels segons, el personal laboral del CatSalut, dos convenis col·lectius hi conflueixen: el conveni col·lectiu per al personal laboral, per als anys 2004 – 2006, d'aplicació als treballadors que vinculats per una relació laboral comuna presten els seus serveis en l'estructura i organització central i territorial del ens públic CatSalut; i el conveni col·lectiu únic d'àmbit de Catalunya del personal laboral de la Generalitat de Catalunya per al període 2004-2008, signat per l'Administració de la Generalitat de Catalunya i per les organitzacions sindicals CCOO, UGT i Intersindical Alternativa de Catalunya (IAC).

El conjunt de centres i establiments sanitaris hospitalaris que formen part de la XHUP i els centres d'atenció primària concertats disposen d'un conveni col·lectiu específic, el

⁸⁷ CEMSATSE és una coalició electoral de cara a les eleccions a representants dels treballadors formada pels sindicats Convergencia Estatal de Médicos (CEM) i Sindicato de Ayudantes Técnicos y Sanitarios de España (SATSE) i que intervé en l'àmbit del ICS. UGT no firma aquest acord per discrepàncies amb el seus continguts.

darrer, el VIIè, de vigència per als anys 2005-2008⁸⁸, signat per Unió Catalana d'Hospitals (UCH) i Consorci Associació Patronal Sanitària i Social, per part empresarial, i Federació de Sanitat de Catalunya de CCOO i Federació de Serveis Públics de Catalunya de UGT. Aquest conveni inclou per primer cop als centres d'assistència primària, ja no només els hospitals de la XHUP. D'altra banda i pel que fa al sector estrictament privat, aquest disposa d'un conveni col·lectiu supraempresarial, un conveni que afecta a establiments sanitaris d'hospitalització, assistència, consulta, laboratoris d'anàlisi clínic, centres sociosanitaris i residències de tercera edat d'activitat bàsicament sanitària, sempre privats i que no pertanyin a la XHUP. En el moment de redactar aquestes línies, està vigent el tercer conveni per als anys 2004-2006, signat per Agrupació Catalana d'Establiments Sanitaris (ACES), UCH i CAPS, per part empresarial, i Federació de Sanitat de Catalunya de CCOO.

Ultra aquests convenis col·lectius, només uns pocs grans hospitals disposen de conveni col·lectiu propi. Aquest és el cas bàsicament de Hospital Clínic de Barcelona, Hospital de la Santa Creu i Sant Pau, Hospital de Sant Joan de Reus, Institut Municipal d'Assistència Sanitària (IMAS) de Barcelona, Institut Pere Mata, Hospital de Sant Joan de Déu (de Barcelona i Serveis de Salut Mental de Sant Boi de Llobregat). En el conjunt d'Espanya, el MTAS té registrats l'any 2004 un total de 154 convenis col·lectius d'empresa en l'àmbit de les activitats sanitàries, veterinàries i serveis socials; aquests convenis d'empresa afecten al 13,5% dels treballadors assalariats d'aquests àmbits. S'ha de destacar, no obstant, una pèrdua d'influència dels convenis col·lectius d'empresa, en la mesura que es ve produint una incorporació d'hospitals al conveni col·lectiu sectorial. Aquest és el cas del Hospital de la Fundació Hospital de Sant Pau i Santa Tecla, Gestió de Serveis Sanitaris de Lleida (personal laboral), Consorci Sanitari Integral (Hospital Dos de Maig i Banc de Sang), Hospital Comarcal de Mora d'Ebre i Hospital Sant Joan de Déu de Barcelona.

Finalment, en el sector sanitari apareixen, sovint sense continuïtat, convenis col·lectius franja, que afecten exclusivament a determinats grups professionals. És el cas dels convenis col·lectius següents: Fundació de Gestió Sanitària de l'Hospital de la Santa Creu i Sant Pau i l'Associació Professional d'Infermeria de Sant Pau, Hospital Clínic i

⁸⁸ El primer conveni col·lectiu dels hospitals concertats de la XHUP és de 1989; amb ell es regulen de manera unificada les condicions de treball en el sector hospitalari concertat.

Provincial de Barcelona i l'Associació Professional del Comitè de Delgats Mèdics, o Hospital de l'Hospitalet del Consorci Sanitari Integrat i l'Associació Professional de Metges i Llicenciats.

Les organitzacions empresarials representatives en el sector, ultra el CatSalut, són les signatàries dels convenis col·lectius supraempresarials: UCH, CAPS i ACES, aquesta darrera organització en l'àmbit exclusivament privat de la sanitat. Molt més complexa és la situació pel que fa als sindicats. A més a més de FS-CCOO i FSP-UGT, adquireixen certa importància en el sector diversos sindicats professionals, particularment CEM entre metges i SATSE en infermeria, Agrupació de Metges i Infermeres de Catalunya i SATSE (AMIC)⁸⁹ o altres com Sindicato de Auxiliars de Enfermería (SAE), Candidatura Autònoma de Treballadors i Treballadores de l'Administració de Catalunya – Coordinadora de Treballadors i Treballadores de la Sanitat (CATAC-CTS⁹⁰). En diversos hospitals existeixen, a més, altres organitzacions, d'àmbit professional limitat al centre de treball. Per exemple, al Hospital de Santa Creu i Sant Pau disposen de secció sindical CCOO, UGT, AMIC, Col·lectiu Autònom de Treballadors de la Sanitat Pública de la Federació de Treballadors de Catalunya (CATSC-FTC), Associació Estament Professional Administratiu Sant Pau (AEPASP), i l'Associació Professional d'Infermeria de Sant Pau. Es tracta d'una veritable fragmentació sindical, que es reflexa en la representació col·lectiva dels treballadors.

La situació més complexa pel que fa a representativitat dels sindicats en el sector de la sanitat ve recollit en la taula 4.10. S'observa que en aquest àmbit UGT i CCOO obtenen una representativitat del 64,2% a mitjans de 2006, lleugerament per sobre del 60,4% assolit vuit anys abans. La taula mostra al mateix temps la gran pluralitat d'organitzacions i candidatures presents en el sector, així mateix fa evident la poca estabilitat de moltes d'aquestes organitzacions entre els anys 1998 i 2006. Finalment, la taula 4.11 recull la representativitat dels sindicats distingint entre personal laboral, més ampli i en creixement, i personal estatutari (funcionaris), més reduït i estancat. Els dos sindicats UGT i CCOO són majoritaris en els dos subàmbits, si bé mantenen una representativitat de 68,5% entre personal laboral i de 40,4% entre personal estatutari.

⁸⁹ L'any 1997, l'agrupació CEMSATSE adopta el nom d'Agrupació de Metges i Infermeres de Catalunya i SATSE (AMIC), sigles sota les quals es presenta a eleccions a representants dels treballadors en l'àmbit de la XHUP.

⁹⁰ CATAC-CTS és una organització que està integrada a Intersindical Alternativa de Catalunya (IAC).

Mentre entre els primers s'hi observa un nombre elevat d'altres sindicats i candidatures, entre el personal estatutari el nombre és més limitat, destacant l'elevada representativitat assolida per CEMSATSE, de 30,6%, tot i que amb forta davallada en relació a l'any 1998.

Taula 4.10

Representants elegits i representativitat dels sindicats en el sector de la sanitat a Catalunya (30 de juny de cada any)

Sindicat	1998		2006	
	Número	Distribució	Número	Distribució
UGT	396	25,8%	716	32,9%
CCOO	530	34,6%	682	31,3%
AMIC	32	2,1%	275	12,6%
IAC			132	6,1%
CEMSATSE	150	9,8%	100	4,6%
SAE	9	0,6%	80	3,7%
CGT	9	0,6%	41	1,9%
USO	4	0,3%	34	1,6%
No sindicats	94	6,1%	30	1,4%
SPA			10	0,5%
COAL	18	1,2%	9	0,4%
I-CSC	4	0,3%	9	0,4%
CSI-CSIF	12	0,8%	9	0,4%
AEHCP			8	0,4%
SATSE	77	5,0%	7	0,3%
APFHMT			7	0,3%
AIPS			6	0,3%
FTC			6	0,3%
APMTSI			5	0,2%
AEPAS			3	0,1%
CTC	3	0,2%	3	0,1%
APIIMAS			2	0,1%
FAC-IND			2	0,1%
FAMHOC	4	0,3%	1	0,0%
AS.TR.CREU ROJA	8	0,5%		
APFHRCSR	2	0,1%		
APIPT	5	0,3%		
C.A.T.SANIDAD CAT.	7	0,5%		
SAIC	5	0,3%		
CTSC	78	5,1%		
APFHGC	3	0,2%		
USTEC-CATAC	52	3,4%		
APFUHPT	4	0,3%		
APEATS	1	0,1%		
SMC	21	1,4%		
CTI	6	0,4%		
TOTAL	1.534	100%	2.177	100%

Font: en base a dades facilitades pel Negociat d'Eleccions i Mediacions de la D.G. de Relacions Laborals de la Conselleria de Treball, Generalitat de Catalunya

Taula 4.11
Representativitat dels sindicats en el sector de la sanitat a Catalunya, personal
laboral i personal estatutari (30 de juny de cada any)

Sindicat	Personal laboral		Personal estatutari	
	1998	2006	1998	2006
UGT	29,9%	35,4%	11,1%	19,0%
CCOO	37,4%	33,1%	24,4%	21,4%
AMIC	2,7%	14,9%		
IAC		4,3%		16,2%
CEMSATSE	1,4%		40,1%	30,6%
SAE	0,2%	3,5%	1,8%	4,9%
CGT	0,2%	1,7%	2,1%	3,1%
USO		1,6%	1,2%	1,2%
No sindicats	7,8%	1,6%		
SPA		0,5%		
COAL	1,5%	0,5%		
I-CSC	0,2%	0,4%	0,6%	0,6%
CSI-CSIF		0,2%	3,6%	1,5%
AEHCP		0,4%		
SATSE	6,4%	0,4%		
APFHMT		0,4%		
AIPS		0,3%		
FTC		0,3%		
APMTSI		0,3%		
AEPAS		0,2%		
CTC			0,9%	0,9%
APIIMAS		0,1%		
FAC-IND				0,6%
FAMHOC	0,3%	0,1%		
AS.TR.CREU ROJA	0,7%			
APFHRCSR	0,2%			
APIPT	0,4%			
C.A.T.SANIDAD CAT.	0,6%			
SAIC			1,5%	
CTSC	6,5%			
APFHGC	0,2%			
USTEC-CATAC	0,8%		12,7%	
APFUHPT	0,3%			
APEATS	0,1%			
SMC	1,7%			
CTI	0,5%			
TOTAL	100%	100%	100%	100%
N. representants	1.202	1.850	332	327

Font: en base a dades facilitades pel Negociat d'Eleccions i Mediacions de la D.G. de Relacions Laborals de la Conselleria de Treball, Generalitat de Catalunya



El ROTO, *El País*, 29 de maig de 2006



El ROTO, *El País*, 8 de novembre de 2006

ANNEX A.4**Taula A.4.1****Relació de revistes examinades**

DISPONIBILITAT UAB/CBUC		NOM REVISTA	OBSERVACIONS
Paper	Digital		
Sí	Sí	The Academy of Management Journal	*
Sí	Sí	The Academy of Management Review	*
Sí	Sí	Berkeley Journal of Employment & Labor Law	No útil
Sí	Sí	British Journal of Industrial Relations	****
Sí	Sí	Capital & Class	No útil
Si	No	Cuadernos de Relaciones Laborales	***
Si	No	Documentación laboral. Revista de relaciones laborales, seguridad social, economía y sociología del trabajo	* (essencialment jurídica)
No	No	Economic & Industrial Democracy	No examinada
No	No	The Economic and Labour Relations Review	No examinada
No	Sí	Employee Relations	**
Sí	No	Employee Relations Law Journal	No útil
No	Sí	Employment Relations Today	No útil
Si	Si	European Economic Review	*
No	No	European Industrial Relations Review	No útil
Sí	Sí	European Journal of Industrial Relations	****
Sí	Sí	European Sociological Review	**
Si	No	Gaceta Sindical. Reflexión y debate	**
Sí	Sí	Gender, Work and Organization	**
Sí	Sí	Human Resource Management	No útil
Sí	Sí	Industrial & Labor Relations Review	****
Sí	Sí	Industrial Relations. A Journal of Economy & Society	**
No	Sí	Industrial Relations Journal	****
Sí	Sí	The International Journal of Human Resource Management	***
Sí	Sí	International Labor and Working-Class History	No útil
Si	Si	The Journal of Human Resources	No útil
No	Sí	Journal of Industrial Relations	***
Sí	Sí	Journal of International Business Studies	*
Si	Si	Journal of Labor Economics	No útil
No	Sí	Journal of Labor Research	*
Sí	Sí	Journal of Management Studies	**
No	Sí	Labor Studies Journal	*
Sí	Sí	Labour	*
No	No	Lan Harremanak. Revista de relaciones laborales	*
Sí	Sí	Monthly Labor Review	No útil
Sí	Sí	Papers. Revista de Sociologia	*
Sí	No	Política y Sociedad	*
No	No	Quaderni di Rassegna Sindacale	**
Sí	No	Relaciones Laborales	No útil
Si	No	Revista de Derecho Social	*

No	Sí	Revista de Jurisdicción Social. Jueces para la Democracia	**
Sí	Sí	Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales	*
Sí	No	Revista Española de Investigaciones Sociológicas	*
Sí	Sí	Revista Internacional del Trabajo / Internacional Labour Review	**
Sí	No	Revista Internacional de Sociología	*
Sí	No	Sistema	*
Sí	No	Sociologia del Lavoro	*
Sí	No	Sociología del Trabajo	**
Sí	Sí	Sociologie du Travail	*
No	No	Trabajo. Revista andaluza de relaciones laborales	*
Sí	No	Transfer	***
No	Sí / No	Work and Occupations	*
No	Sí / No	Work, Employment & Society	**
No	Sí	Working USA. The Journal of Labor and Society	*
No	Sí	Work Study	No útil

Notes: * Indica poc útil per a la recerca; ** útil; *** bastant útil; **** molt útil.

Esquema A.4.1.a)

Pautes per a les entrevistes a organitzacions empresarials i sindicals confederals

Descentralització productiva, subcontractació, externalització

- Formes que adquireix, tipus de subcontractació més habituals, ...
- Com afecta en general a
 - o L'estructura empresarial
 - o Les polítiques / estratègies empresarials
 - o Les relacions entre empreses
 - o Polítiques de personal / gestió de recursos humans
- Com afecta a l'organització del treball
- Com afecta al treball: formes de treball i condicions d'ocupació: en tipus de contracte, formació rebuda a l'empresa, expectatives de formació, estabilitat, possibilitats de promoció, tipus d'horari laboral, nivells salarials, seguretat i prevenció,...
- Com afecta en segmentació del mercat de treball: existeixen grups clarament diferenciables de treballadors, amb identitat pròpia, que permeten parlar de mercats de treball específics. Característiques, evolució en els darrers anys i tendències
- Com afecta a la negociació col·lectiva

Empresarització o reconducció de la regulació de les condicions d'ocupació a l'àmbit de l'empresa

- Constata processos d'empresarització, entre altres de pactes d'empresa o acords extra estatutaris
- Si és el cas, quines característiques considera adopten aquests processos
- En quins tipus d'empresa o àmbits són més habituals i en quins menys o no es donen
- Quines són les principals qüestions que s'hi contemplen. I quines no
- Com en general es relaciona o vincula l'empresarització amb la negociació col·lectiva sectorial
- Observa algun tipus de conflicte entre els processos d'empresarització de les relacions laborals i la negociació col·lectiva supraempresarial? Si és el cas, quines formes adquireix/en aquests conflictes. Posar algun exemple...
- Com afecten aquests processos a la seva organització en els dos aspectes següents:
 - o En quan a coordinació i implantació de les estratègies de l'organització;

- o En quan a afiliació.
- Constata que hi ha empreses que volen sortir dels convenis col·lectius sectorials i/o de les organitzacions empresarials de sector? Per quins motius? Com es poden caracteritzar aquestes empreses

Corporativisme

- Constata aquest tipus de comportaments entre determinats grups o col·lectius de treballadors? Si és el cas, posar exemples
- Ho relaciona específicament amb algun tipus d'empresa o creu que és un fenomen generalitzable. És a dir, pensa que hi ha determinat tipus d'empresa o sector on es donen més o hi ha més predisposició a tenir processos d'aquest tipus?
- Sobre quines qüestions es destaquen aquests processos
- Quin paper hi juguen comitès d'empresa o sindicats a l'empresa quan es donen aquests processos
- Com es veu des de la seva organització
- Quines dificultats generen aquests processos en les organitzacions empresarials
- Com es veu des de les organitzacions empresarials. Com s'hi posicionen
- Quines dificultats generen aquests processos en els sindicats confederals.
- Com es veu des dels sindicats confederals. Com s'hi posicionen
- Quin paper hi juguen els sindicats professionals. Observa una major influència d'aquests sindicats en determinats àmbits?

Individualització i relacions laborals

- Quin espai té la regulació individualitzada de les condicions d'ocupació avui
- Quines tendències hi observa
- Treballadors als que afecta més, i sobre quines qüestions
- Empreses en les que més es dona, i en quines no
- Quines característiques assumeix: negociació, consulta, decisió empresarial
- Limita l'abast o entra en conflicte la negociació individualitzada amb la negociació col·lectiva? Si és el cas, en quin sentit. Pot posar algun exemple...
- Què planteja al respecte la vostra organització

Relacions laborals i negociació col·lectiva

- Estructura de la negociació col·lectiva, amb referència als canvis en els darrers anys i tendències de futur que s'hi aprecien.
- Com afecten els processos descrits a la negociació col·lectiva tradicional
- Demandes de la seva organització en la negociació col·lectiva

Els 'nous' conflictes associats als canvis

- La diversificació de situacions genera algun nou tipus de conflictes
 - o Entre treballadors d'uns o altres col·lectius. Si és el cas, repercuteix en i entre els sindicats?
 - o Entre empreses. Si és el cas, repercuteix en i entre les organitzacions empresarials?
- Una descentralització coordinada de la negociació col·lectiva, o la coordinació d'àmbits diversos i diferenciats, suposa per a les organitzacions, en principi, transferir algun poder de decisió des de les instàncies més centrals a les perifèriques.
 - o Com es contempla aquesta qüestió en la seva organització?
 - o Considera que aquesta qüestió planteja algun tipus de conflicte dins de la mateixa organització? Si és el cas, posar algun exemple...

Finalment, com afecten el conjunt de canvis comentats a la composició de l'afiliació a la seva organització? És a dir, es constata la pèrdua d'influència entre alguns col·lectius i l'augment entre altres?

Esquema A.4.1.b)

Pautes per a les entrevistes a organitzacions empresarials i sindicals sectorials

Estructura, desenvolupament i tendències del sector: aspectes generals

- Producte o servei
- Tecnologia
- Estructura empresarial
- Polítiques de personal / gestió de recursos humans
- Ocupació i mercat de treball

Descentralització productiva, subcontractació, externalització

- Formes que adquireix, tipus de subcontractació més habituals, ...
- Com afecta a
 - o L'estructura empresarial
 - o Les polítiques / estratègies empresarials
 - o Les relacions entre empreses
 - o Polítiques de personal / gestió de recursos humans
- Com afecta a l'organització del procés productiu
- Com afecta a l'organització del treball
- Com afecta al treball: formes de treball i condicions d'ocupació: en tipus de contracte, formació rebuda a l'empresa, expectatives de formació, estabilitat, possibilitats de promoció, tipus d'horari laboral, nivells salarials, seguretat i prevenció,...

Mercat de treball

- Regulació i funcionament
- Segmentació en el mercat de treball: existeixen grups clarament diferenciables de treballadors al sector, amb identitat pròpia, que permeten parlar de mercats de treball específics. Característiques, evolució en els darrers anys i tendències

Relacions laborals i negociació col·lectiva

- Característiques generals de la negociació col·lectiva al sector
- Estructura de la negociació col·lectiva, amb referència als canvis en els darrers anys i tendències de futur que s'hi aprecien.
- Organitzacions patronals presents: característiques bàsiques (àmbits que representen, representativitat, participació en la negociació col·lectiva,...) i , amb referència als canvis en els darrers anys i tendències de futur que s'hi aprecien.
- Organitzacions sindicals presents: característiques bàsiques (àmbits que representen, representativitat, participació en la negociació col·lectiva,...) i , amb referència als canvis en els darrers anys i tendències de futur que s'hi aprecien.
- Com afecten els canvis en el sector (descentralització, diversificació,...) a la negociació col·lectiva
- Demandes de la seva organització en la negociació col·lectiva

Relacions laborals i empresarització

- Constata processos d'empresarització, entre altres de pactes d'empresa o acords extra estatutaris
- Si és el cas, quines característiques considera adopten aquests processos
- En quins tipus d'empresa o àmbits són més habituals i en quins menys o no es donen
- Quines són les principals qüestions que s'hi contemplan. I quines no
- Com en general es relaciona o vincula l'empresarització amb la negociació col·lectiva del sector
- Observa algun tipus de conflicte entre els processos d'empresarització de les relacions laborals i la negociació col·lectiva supraempresarial? Si és el cas, quines formes adquireix/en aquests conflictes. Posar algun exemple...
- Com afecten aquests processos a la seva organització en els dos aspectes següents:

- o En quan a coordinació i implantació de les estratègies de l'organització;
- o En quan a afiliació.
- Constata que hi ha empreses que volen sortir del conveni col·lectiu sectorial i/o de les organitzacions empresarials existents? Per quins motius? Com es poden caracteritzar aquestes empreses

Corporativisme

- Constata aquest tipus de comportaments entre determinats grups o col·lectius de treballadors? Si és el cas, posar exemples
- Ho relaciona específicament amb algun tipus d'empresa o creu que és un fenomen generalitzable. És a dir, pensa que hi ha determinat tipus d'empresa on es donen més o hi ha més predisposició a tenir processos d'aquest tipus?
- Sobre quines qüestions es destaquen aquests processos
- Quin paper hi juguen comitès d'empresa o sindicats a l'empresa quan es donen aquests processos
- Com es veu des de la seva organització
- Quines dificultats generen aquests processos en les organitzacions empresarials
- Com es veu des de les organitzacions empresarials. Com s'hi posicionen
- Quin paper hi juguen els sindicats professionals. Observa una major influència d'aquests sindicats en determinats àmbits?

Individualització i relacions laborals

- Quin espai té la regulació individualitzada de les condicions d'ocupació al sector
- Quines tendències hi observa
- Treballadors als que afecta més, i sobre quines qüestions
- Empreses en les que més es dona, i en quines no
- Quines característiques assumeix: negociació, consulta, decisió empresarial
- Limita o entra en conflicte la negociació individualitzada amb la negociació col·lectiva? Si és el cas, en quin sentit. Pot posar algun exemple...
- Què planteja al respecte la vostra organització

Els 'nous' conflictes associats als canvis

- La diversificació de situacions genera algun nou tipus de conflictes
 - o Entre treballadors d'uns o altres col·lectius. Si és el cas, repercuteix en i entre els sindicats?
 - o Entre empreses. Si és el cas, repercuteix en i entre les organitzacions empresarials?
- Una descentralització coordinada de la negociació col·lectiva, o la coordinació d'àmbits diversos i diferenciats, suposa per a les organitzacions, en principi, transferir algun poder de decisió des de les instàncies més centrals a les perifèriques.
 - o Com es contempla aquesta qüestió en la seva organització?
 - o Considera que aquesta qüestió planteja algun tipus de conflicte dins de la mateixa organització? Si és el cas, posar algun exemple...

Finalment, com afecten el conjunt de canvis comentats a la composició de l'afiliació a la seva organització? És a dir, es constata la pèrdua d'influència entre alguns col·lectius i l'augment entre altres?

Taula A.4.2**Descripció de les variables referides a condicions d'ocupació**

	N	Mínimo	Máximo	Media	Desv. típ.
v99 Supervisa directament a altres	4842	1	2	1,83	,373
R24 Contracte de treball	4744	1	2	1,26	,437
v114 Té ocupació estable	4801	1	5	3,82	1,313
R55b Trajectòria ocupacional	4737	1	4	2,30	1,069
S17 Ocupació	4870	1	7	4,10	2,030
v111 Treballa amb independència i posa en pràctica les seves idees	4834	1	5	3,33	1,289
v179 Possibilitat promoció amb actual formació	4915	1	5	2,49	1,400
R187 Cursos formació en temps de treball	4895	1	4	1,47	,967
S150 Hores treballades	4856	1	5	3,08	1,069
S146 Treballa nits o caps de setmana	4915	1	3	1,59	,660
S283 Canvi hores per necessitat empresa	4822	1	4	2,83	1,105
R285 Satisfacció amb seguretat i higiene	4854	1	4	2,12	,785
S194 Ingressos entrevistat	4915	1	5	2,81	1,192
T21 Plantilla	4460	1	3	2,16	,868
v132 Valora el cap els suggeriments	4631	1	5	3,36	1,253

Taula A.4.3**Descripció de les variables referides a estratègia empresarial i/o demanda de treball**

	N	Mínim	Màxim	Mitjana	Desv. típ.
T18 Sector activitat	4.800	1	4	2,80	1,060
v19 Àmbit públic o privat	4.915	1	2	1,79	0,404
R190 Regulació salari	4.915	1	6	2,48	1,097
v116 Participa en les decisions respecte al treball a realitzar	4.815	1	5	3,31	1,331
v131 Pot opinar sobre el treball	4.784	1	5	3,54	1,246
v133 Coneix l'organigrama de l'empresa	4.375	1	4	2,91	1,012
v134 Coneix els objectius de l'empresa	4.434	1	4	2,97	0,992
R122 Treballa en grup	4.915	1	3	1,89	0,911
v141 A l'empresa hi ha un ambient que estimula el treball	4.817	1	5	2,68	1,066
v142 Relacions entre empleats i directius	4.726	1	5	3,78	0,970
v192 Participació en beneficis de l'empresa	4.915	1	8	2,00	0,886
v184 L'empresa ha realitzat activitats de formació el darrer any	4.675	1	2	1,63	0,483
v286 L'empresa posa mitjans per treballar en condicions segures	4.455	1	5	3,83	1,416
R125 Política de serveis socials a l'empresa	4.915	1	2	1,58	0,494
v193 Remuneració que rep en relació al salari de mercat	4.288	1	3	1,74	0,518

Taula A.4.4
Variables que conformen la variable Índex Sintètic Definidor d'Estratègies
Empresarials (ISDEE)

Variable	Valor original	Valor integrat al ISDEE	Variable	Valor original	Valor integrat al ISDEE
v116	1, 2	0	v192	2	0
	3	1		1	2
	4, 5	2	v184	2	0
v133	1, 2	0		1	2
	3	1	v286	1, 2	0
	3	2		3	1
R122	3	0		4, 5	2
	2	1	R125	2	0
	1	2		1	2
v141	4, 5	0	193	1	0
	3	1		2	1
	1, 2	2		3	2

Taula A.4.5

Matriu de correlacions no paramètriques de variables d'estratègia empresarial
(coeficients *rho*)

	v116	v131	v133	v134	R122	v141	v142	v192	v184	v286	R125
v116 Participa en les decisions respecte al treball a realitzar											
v131 Pot opinar sobre el treball	0,563**										
v133 Coneix l'organigrama de l'empresa	0,290**	0,411**									
v134 Coneix els objectius de l'empresa	0,301**	0,385**	0,739**								
R122 Treballa en grup	-0,147**	-0,173**	-0,147**	-0,123**							
v141 A l'empresa hi ha un ambient que estimula el treball	-0,370**	-0,329**	-0,182**	-0,218**	0,102**						
v142 Relacions entre empleats i directius	0,418**	0,418**	0,243**	0,286**	-0,062**	-0,517**					
v192 Participació en beneficis de l'empresa	-0,087**	-0,107**	-0,087**	-0,066**	0,059**	0,044**	-0,052**				
v184 L'empresa ha realitzat activitats de formació el darrer any	-0,133**	-0,211**	-0,238**	-0,195**	0,210**	0,058**	-0,033*	0,097**			
v286 L'empresa posa mitjans per treballar en condicions segures	0,101**	0,17**	0,137**	0,160**	-0,114**	-0,160**	0,191**	-0,022	-0,084**		
R125 Política de serveis socials a l'empresa	-0,105**	-0,171**	-0,189**	-0,172**	0,185**	0,046**	-0,046**	0,109**	0,362**	-0,098**	
v193 Remuneració que rep en relació al salari de mercat	0,166**	0,153**	0,087**	0,104**	0,001	-0,256**	0,228**	-0,042**	-0,004	0,077**	-0,037*

** La correlació és significativa al nivell 0,01 (bilateral).

* La correlació és significativa al nivell 0,05 (bilateral).

Taula A.4.6**Descripció de les variables referides a oferta de treball**

	N	Mínimo	Máximo	Media	Desv. típ.
S14 Edat	4915	1	4	2,35	1,049
v253 Sexe	4915	1	2	1,41	,492
S67 Lloc de naixement	4826	1	4	2,05	,668
v4 Comunitat autònoma de residència	4915	1	17	8,56	4,600
S257 Nivell d'estudis	4751	1	4	2,13	,729
R255 Independització de la llar	4777	1	3	2,27	,834
S80 Ocupació del cap de família	4525	1	7	4,82	1,813
S83 Estudis del cap de família	4715	1	3	1,43	,642
R45 Edat en què comencà a treballar	4663	1	3	2,08	,744
R55a Ha estat en atur	4650	1	3	1,62	,827
v254 Estat civil	4915	1	5	1,76	,764
v84 Casat o viu en parella estable	4915	1	2	1,38	,486
R845 Situació laboral de la parella	4831	1	3	2,00	,880
S86r Ocupació de la parella	4723	1	9	6,87	2,632
v256 Té fills	4915	1	2	1,46	,498
v325 Persones grans de les qui tenir cura	4915	1	2	1,92	,266
v235 És la persona responsable de les feines domèstiques	4869	1	7	3,26	1,912
S195 Ingressos familiars	2816	1	5	3,92	1,207
R214 Participació en associacions	4915	1	3	2,40	,838

Taula A.4.7**Descripció de les variables referides a aspectes institucionals**

	N	Mínimo	Máximo	Media	Desv. típ.
v273 A l'empresa hi ha delegat o comitè d'empresa	4915	1	2	1,48	,500
v278 A l'empresa hi ha conveni o estatut específic de regulació	4915	1	3	1,99	,870
v135 Coneix el conveni col·lectiu o estatut	4908	1	4	2,46	1,104

5. RESULTATS DE L'ESTUDI

'Apoyado en mi experiencia y en el trato diario con las empresas, me atrevo a afirmar que una mayoría de los equipos directivos preferirían que no existieran las relaciones colectivas de trabajo, es decir, la representación de los trabajadores, y por supuesto los sindicatos, en la empresa; pero me atrevo a afirmar que no se atreven a expresarlo con esta claridad, aunque sólo fuera porque no se consideraría políticamente correcto. Sus preferencias reales se inclinan más bien hacia un reforzamiento de la relación individual, es decir, del contrato de trabajo, en detrimento del convenio colectivo, y a la vez aspiran a que la norma legal resuelva todos los problemas sin necesidad de recurrir a la negociación con los representantes de los trabajadores'. (Gómez López-Egea, S., 2003: 105, 'La negociación colectiva. Reformas pendientes'. A *Relaciones Laborales. Asignaturas pendientes*, coord. per C. de Benito, Madrid: Pearson Educación. S. Gómez López-Egea és titular de la Càtedra Seat de Relacions Laborals de IESE).

'Ogni mattina, in Africa, una gazzella si sveglia. Sa che dovrà correre più in fretta del leone, o verrà uccisa. Ogni mattina, in Africa, un leone si sveglia. Sa che dovrà correre più della gazzella, o morirà di fame. Quando il sole sorge, non importa se tu sei un leone o una gazzella: sarà meglio che cominci a correre' (De Masi, 1999: 25. Escrit distribuït per la direcció de Telecom Itàlia entre els seus treballadors).

Introducció

A continuació recullo la contrastació empírica que he portat a terme per a cadascuna de les quatre hipòtesis plantejades en el capítol 3 i d'acord amb l'enfocament metodològic exposat en el capítol 4. L'esquema que segueixo és similar per a cadascuna de les hipòtesis de treball: començo recordant la hipòtesi en un requadre, per a continuació exposar les contrastacions empíriques realitzades i analitzar-ne els resultats obtinguts; per a cada hipòtesi concloc amb un breu resum en què ressaltó els aspectes més significatius que es desprenen de les anàlisis efectuades.

5.1 Primera hipòtesi

Les empreses adopten estratègies que, acompanyades de canvis en la demanda, en l'oferta i en factors institucionals, reverteixen en els darrers anys en una major pluralitat i complexitat de les segmentacions dels mercats de treball, tant en els tradicionals segment primari com en el secundari, accentuant diferències en condicions d'ocupació entre uns i altres treballadors.

Començo la contrastació empírica d'aquesta primera hipòtesi analitzant la segmentació en els mercats de treball en base a la Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo (ECVT), del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (MTAS), en la versió de l'any 2004. L'aplicació, per mitjà del paquet estadístic SPAD, de l'anàlisi de correspondències múltiples en la seva utilitat d'anàlisi factorial i de classificació a l'esmentada enquesta permet identificar segments laborals a partir de les quinze dimensions i variables definidores de les condicions d'ocupació recollides en la taula 4.2. A continuació, un cop definits els segments laborals, passo a analitzar si les estratègies empresarials contribueixen a la formació i fragmentació dels mercats de treball en segments.

La taula en annex A.5.1 reproduïx els resultats de l'anàlisi de correspondències múltiples aplicant les variables sobre condicions d'ocupació seleccionades. Com es pot veure, el fitxer amb la base de dades de la ECVT de l'any 2004 conté 6.020 individus, dels quals 4.593 són assalariats, xifra que s'eleva a 4.915 individus un cop aplicat el coeficient de ponderació. En establir un nivell mínim del 3,70% per sota del qual descarto els valors que no el superin permet eliminar la interferència en l'anàlisi derivada d'algunes respostes 'no sap / no contesta'. Amb aquest límit només es mantenen en l'anàlisi els 'ns/nc' corresponents a quatre variables: 'valora el cap els seus suggeriments', 'possibilitats de promoció amb l'actual formació', 'plantilla' i 'ingressos'. L'eliminació d'aquests darrers valors 'ns/nc' comportaria eliminar de l'anàlisi alternativament altres valors o un nombre elevat d'individus, per la qual cosa he optat per mantenir-los entre les dades a considerar.

El càlcul dels valors propis dibuixa un histograma amb les primeres 52 categories en les quals l'anàlisi combina les 15 variables introduïdes definidores de condicions

d'ocupació (en annex A.5.1). La taula 5.1 mostra el valor propi transformat, amb la variància o inèrcia explicada per cadascuna de les noves categories generades. Es pot observar com la primera categoria explica el 63,73% de la variància; la segona un 13,59%, i acumuladament un 77,32%; la tercera un 8,86% i acumuladament un 86,17%; la quarta un 5,18% i acumuladament un 91,36%; i la cinquena un 2,73% i acumuladament un 94,09%, constituint un punt d'inflexió respecte els precedents i els posteriors. D'altra banda, les cinc primeres categories, de les que uns paràgrafs més endavant comentem el seu significat, expliquen el 94,09% de la variància, valor que es pot considerar plenament acceptable.

Taula 5.1
Valor propi transformat¹ i inèrcia explicada per cada categoria

Categoria	Valor propi original	Valor propi transformat	% variància	% variància acumulada
1	0,2151	0,0220	63,73%	63,73%
2	0,1352	0,0047	13,59%	77,32%
3	0,1220	0,0031	8,86%	86,17%
4	0,1090	0,0018	5,18%	91,36%
5	0,0974	0,0009	2,73%	94,09%
6	0,0914	0,0006	1,77%	95,86%
7	0,0871	0,0004	1,21%	97,07%
8	0,0857	0,0004	1,05%	98,11%
9	0,0803	0,0002	0,54%	98,65%
10	0,0784	0,0001	0,40%	99,05%
11	0,0777	0,0001	0,35%	99,40%
12	0,0746	0,0001	0,18%	99,58%
13	0,0736	0,0000	0,14%	99,72%
14	0,0730	0,0000	0,12%	99,84%
15	0,0714	0,0000	0,06%	99,90%
16	0,0705	0,0000	0,04%	99,95%
17	0,0699	0,0000	0,03%	99,98%
18	0,0690	0,0000	0,02%	99,99%
19	0,0681	0,0000	0,01%	100,00%

¹ El valor propi transformat (VPT) s'obté d'aplicar la següent fórmula:

$$VPT = [VP - (1/p)]^2$$

on, VP = valor propi original i p = nombre de variables (15) incloses en l'anàlisi; la taula inclou els VP superiors a $1/p = 0,0667$. La fórmula prové de Benzécri (1973), *L'Analyse des données. Tome 1. L'analyse des correspondances*, que m'ha estat facilitada per Pedro López.

Retornant a l'annex A.5.1, les taules sobre contribució de cadascun dels valors de cada variable a cadascuna de les categories mostra que fins al cinquena categoria la influència dels 'ns/nc' es manté en valors baixos, sempre per sota del 3% (el valor màxim, 2,8, es té a la variable 'plantilla'). Però quan s'introdueix una sisena categoria, s'observa que el valor 'ns/nc' arriba al 6,0%, concretament en la variable 'possibilitats de promoció amb actual formació'. Així, doncs, per dues vies coincideix la recomanació d'acollir-se a cinc categories; és a dir, considerar l'anàlisi que es desprèn de reduir les quinze variables introduïdes a cinc categories.

Quin significat tenen aquestes cinc categories? La resposta a aquesta pregunta la dona la mateixa taula annex A.5.1, així mateix la taula annex A.5.2. Com he exposat en l'apartat 4.4.1, amb l'anàlisi factorial de correspondències múltiples és possible representar gràficament els resultats obtinguts, de manera que cada categoria constitueix un eix en un espai de varies dimensions. Així, doncs, amb la perspectiva de representació gràfica (gràfics 5.1 a 5.4), en les línies següents em referiré amb el terme eixos a cadascuna de les cinc categories.

El **primer eix**, que explica de molt la major part de la variància (un 63,73%), recull l'oposició entre, en un extrem, treballadors amb relació ocupacional estable i amb contracte fix, amb feines de supervisió, professionals, valorats pel seu superior, amb llarga antiguitat i ingressos elevats; i, en l'altre extrem, aquells amb contracte temporal, inestables, sense supervisió sobre altres, sense participar en cursos de formació el darrer any, amb poca antiguitat i experiència d'atur, i amb baixos ingressos. Es tracta d'un eix, doncs, que diferencia i ordena jeràrquicament els segments en funció d'aspectes que defineixen la qualitat de l'ocupació. Aquest eix mostra una clara oposició entre, d'una banda, el segment primari independent², i d'altra banda, els tres segments secundaris, situant-se el primari tradicional en posició intermèdia entre uns i altres, i el segment primari integrat entre aquest darrer i el primari independent (vegi's gràfic 5.1).

El **segon eix**, que explica el 13,59% de la variància, discrimina bàsicament en termes d'autonomia, confiança i estabilitat, també en salaris, tot i que no ho fa de forma lineal sinó discontinua; és a dir associa en un extrem les posicions extremes en les variables

² Per a una millor comprensió del significat de les categories, en cadascuna d'ells hi comento com es posicionen els sis grups laborals resultants de l'anàlisi, que explico més endavant.

citades, i a l'altre les intermèdies. Aquest eix situa així en una banda els segments secundaris cert i dèbil, els dos que es poden considerar amb vincles més dèbils en els mercats de treball; i en l'altra banda, el segment primari tradicional, que és el que es pot considerar més pròxim en condicions laborals a la norma social d'ocupació fordista. Entre uns i altres grups es situa la resta, el segment primari independent més pròxim als primers, mentre el segment secundari incert ho està del darrer, trobant-se en una posició intermèdia el segment primari integrat (vegi's gràfic 5.1).

El **tercer eix**, que explica el 8,86% de la variància, diferencia en funció de la plantilla (variable *proxy* o indirecta de possibilitats d'establir grups d'afinitat), de confiança dels superiors i satisfacció en el treball, desplaçant en un extrem plantilles reduïdes, amb confiança dels superiors, molta satisfacció en condicions de seguretat i salut, mentre a l'altre extrem es situen els valors oposats. En aquest sentit, el gràfic 5.2 mostra com en base a aquesta categoria, es situa en un extrem de l'eix el segment secundari cert, i en l'oposat el segment secundari dèbil i el primari integrat, estant els altres tres segments en posicions intermèdies.

El **quart eix**, que explica el 5,18% de la variància, es construeix en base a qüestions a l'entorn del temps de treball, situant-se en un extrem llargues jornades de treball, treball irregular (de nits i/o caps de setmana) i canvis horaris per necessitats de l'empresa, i a l'altre extrem jornades més reduïdes, amb horaris regulars. Aquesta quarta categoria situa en un extrem de l'eix al segment secundari dèbil, i en l'oposat al segment secundari cert junt amb el segment primari integrat, situant-se els altres tres grups en posicions intermèdies (vegi's gràfic 5.3).

Finalment, el **cinquè eix**, que explica el 2,73% de la variància, discrimina en termes de contracte de treball, però en aquest cas relacionat amb ocupació, possibilitats de promoció i trajectòria ocupacional. En un extrem es situen els treballadors amb contracte fix sense possibilitats de promoció i poca antiguitat a l'empresa, mentre a l'altre els professionals, amb contracte temporal o amb estabilitat ocupacional no assegurada i alts ingressos. Aquesta categoria situa en un extrem de l'eix el segment secundari incert i en l'altre extrem a quatre segments: els altres dos secundaris, dèbil i cert, i dos primaris, tradicional i integrat; mentre, el segment primari independent ocupa

una posició intermèdia, en tot cas, més pròxima al segment secundari incert (vegi's gràfic 5.4).

A partir d'aquestes cinc categories d'heterogeneïtat, l'anàlisi factorial de correspondències múltiples identifica les millors particions, que estableix en cinc, en sis i en nou grups (en annex taula A.5.3). D'entrada, descarto la partició en nou grups, atès que un excessiu nombre de segments dificulta l'anàlisi i la interpretació de dades, tot i que els grups resultants és de preveure adquireixin una més elevada homogeneïtat interna que en les dues altres particions, amb menor nombre de grups.

La partició en cinc segments (en annex taula A.5.4) permet distingir entre un segment primari independent, un segment primari integrat, un segment primari tradicional, que inclou també a treballadors amb certa inestabilitat ocupacional, un quart segment de treballadors temporals i un cinquè de treballadors amb baixos salaris i horaris reduïts. La partició en sis segments permet distingir amb més claredat segons l'estabilitat ocupacional i contractual, identificant sis segments laborals, que, com es veurà, presenten una notable coherència teòrica. D'aquí que, a continuació, prenc com base d'anàlisi aquesta partició en sis segments. Els resultats d'aquesta partició es recullen en la taula A.5.5 en annex. En la taula es pot veure quines són les variables introduïdes que mostren un valor test superior. Aquestes són: 'supervisa directament a altres', 'contracte de treball', 'treballa nits i/o caps de setmana', que assoleixen un valor test de 99,99. Així mateix, a continuació en la mateixa taula es reproduïxen els valors de les variables amb el seu valor test corresponent. És interessant constatar que tots els valors 'ns/nc' es situen amb valors test baixos, inclòs el 'ns/nc' a la pregunta sobre ingressos (valor test de 8,39), tot i que representa el 23,1% de les respostes o individus.

Els sis grups resultants de la partició adquireixen les següents característiques:

Grup 1: agrupa al 19,9% de la població estudiada. Es tracta fonamentalment de professionals (51,8% del grup), amb estabilitat ocupacional (hi està molt d'acord un 81,1%), amb ingressos comparativament més elevats (un 31,9% de més de 1655 euros mensuals l'any 2004), amb llarga antiguitat a l'empresa (un 56,6% hi porten més de tretze anys), en empreses de més de 25 treballadors (un 73,8%), un 41,8% supervisen directament a altres treballadors i un 67,9% no treballa nits ni caps de setmana.

Aquestes característiques dominants permeten classificar aquest grup, per aproximació, com **segment primari independent**, atenent a la terminologia habitual en les teories de la segmentació. En certa mesura es pot dir que aquest grup té connotacions amb la 'nova' classe de professionals, científics i tècnics o experts que en el seu dia va destacar Bell (1976), tot i que les caracteritzacions no coincideixen plenament.

Grup 2: recull al 16,5% de la població assalariada. Els seus trets més distintius són: són valorats pel seu superior (en un 51,4% dels casos), estan molt satisfets en qüestions de seguretat i salut (així ho manifesten un 44,6% dels individus), gaudeixen d'autonomia en el treball (un 42,6% respon molt d'acord i un 36,8% d'acord a la pregunta al respecte), amb jornades de treball no reduïdes (un 54,7% treballa més de 40 hores setmanals), un 40,0% són treballadors dels serveis d'acord amb la classificació oficial d'ocupacions, un 89,5% disposa de contracte fix, un 55,6% amb antiguitat mitjana a l'empresa, això és, entre tres i tretze anys. Per aquest conjunt de característiques, aquest grup es pot classificar com **segment primari integrat**. Es tracta de treballadors que pertanyen als segments primaris dels mercats de treball definits per les teories de la segmentació, amb el fet addicional d'una notable, al menys en termes comparatius, integració i reconeixement per part de l'empresa, o elevada percepció d'aquest reconeixement. Val a dir que aquest grup, poc destacat en estudis sobre segmentació laboral, té unes connotacions que l'assimilen al grup que López Roldán (1996b) identifica com segment primari intermedi, atès que atenent a certes característiques es situa entre els segments primaris independent i tradicional o dependent.

Grup 3: engloba a 26,9% de la població estudiada. Es caracteritza bàsicament per disposar de contracte de treball fix (en un 92,4% dels casos), amb horari de 40 hores (un 69,8%), ocasionalment són valorats pel seu superior (així ho manifesta un 47,1%), un 42,3% destaca que no treballa ni amb autonomia ni sense autonomia, un 71,5% se sent satisfet pel que fa a condicions de seguretat i salut, essent un 27,6% dels mateixos treballadors manuals en la classificació d'ocupacions; un 90,7% no supervisa a altres treballadors, un 60,6% manifesta que no treballa nits ni caps de setmana, i un 83,9% no ha participat en cap curs de formació a l'empresa en els darrers dotze mesos. Aquest conjunt d'aspectes permet considerar aquest grup com **segment primari tradicional**, això és, un grup que es pot identificar per varis aspectes amb el tradicional segment

primari o treballador fordista, també treballador primari dependent segons alguns autors, com he exposat en els capítols 2 i 3.

Grup 4: suposa el 15,3% dels treballadors assalariats. Les seves característiques més destacables són: un 72,5% dels individus del grup disposa de contracte de treball temporal, tot i que un 26,2% manifesta el seu desacord (no molt desacord) i un 28,2% ni acord ni desacord a la pregunta sobre estabilitat contractual; és a dir, per a molts treballadors el fet de disposar d'un contracte temporal no s'acompanya amb una percepció d'elevada incertesa o inestabilitat pel que fa a l'ocupació. Un 74,7% dels components d'aquest grup té una antiguitat de no més de tres anys a l'empresa, una part d'ells amb experiència o experiències d'atur; un 27,9% pertany al grup ocupacional que engloba a treballadors agraris i de la construcció, molt majoritàriament no supervisen a altres (en un 94,3% dels casos), un 89,8% no ha participat en el darrer any en cap curs de formació a l'empresa i un 63,9% es mostra satisfet en relació a les condicions de seguretat i salut. Aquestes característiques situen aquest grup de treballadors dins dels segments secundaris dels mercats de treball, però a diferència del grup cinquè, mostren una temporalitat menys accentuada. D'aquí que els classifiqui com **segment secundari incert**, en la mesura que la incertesa és un tret que defineix els seus vincles ocupacionals amb l'empresa, tot i que, possiblement, la situació laboral d'una part dels seus components es pugui considerar en transició cap els segments primaris.

Grup 5: representa al 11,39% dels treballadors assalariats. Un 65,5% dels mateixos no disposa de cap mena d'autonomia (respon molt desacord a la pregunta al respecte), són poc valorats pel seu superior (ho manifesta un 55,7%), consideren que estan en una situació d'elevada inestabilitat ocupacional (un 45,2% respon molt desacord a la pregunta sobre estabilitat ocupacional), si bé els que tenen contracte fix són alguns més que els que el tenen temporal. Un 30,1% dels treballadors d'aquest grup està insatisfet o molt insatisfet en relació a les condicions de seguretat i salut, amb cap possibilitat de promoció (segons el 64,3%), amb ingressos tendint a baixos (un 42,3% declara que es situen entre 601 i 900 euros mensuals), un 36,7% amb antiguitat no superior als tres anys a l'empresa, acumulant experiència o experiències d'atur; un 94,1% no supervisa a altres i un 84,4% no ha participat els darrers dotze mesos en cursos de formació a l'empresa. Aquest conjunt de característiques permeten considerar a aquest grup com **segment secundari cert**, en la mesura que diferents trets els situen d'una manera més

clara, i possiblement persistent, que el grup precedent en el segment secundari. És a dir, es tracta de treballadors que en la seva situació present pel que fa a condicions d'ocupació es consideren més atrapats en els mercats de treball secundaris.

Grup 6: aquest darrer grup representa al 10,1% de la població estudiada. Es tracta dels treballadors amb ingressos més baixos (un 70,7% percepc un salari que no supera els 600 euros mensuals), amb jornada de treball també més reduïda (un 59,4% treballa menys de 30 hores setmanals), amb contracte de treball temporal (així és per a un 52,0% dels mateixos), ocupats en categoria de no qualificats (el 36,5%) o treballador de serveis (el 28,7%), no supervisen a altres (un 98,0%), treballen en empreses de petites dimensions que els dificulta disposar de grups d'afinitat (el 50,8% estan en empreses de fins a 9 treballadors de plantilla), amb cap possibilitat de promoció (així ho manifesten el 52,4%), antiguitat a l'empresa que no supera els tres anys (un 31,4%, més un 33,2% que a la limitada antiguitat acumula estades d'atur) i sense participació en cursos formatius a l'empresa el darrer any (un 92,4%). Per aquestes característiques, aquest grup de treballadors es pot situar plenament en el segment secundari, però a diferència dels precedents, aquest grup mostra una elevada fragilitat o debilitat en els seus vincles amb l'empresa i els mercats de treball; d'aquí que els anomeni **segment secundari dèbil**.

La taula 5.2 recull els resultats de les taules de contingència dels sis segments laborals identificats amb les variables de condicions d'ocupació que han determinat l'anàlisi factorial de correspondències múltiples. En lletra negreta ressalto els valors sobrerrepresentats, això és, aquells en els quals destaca per excés el segment en qüestió; i en itàliques i cel·la en gris assenyalo els valors subrepresentats, sempre en termes estadístics significatius.

Taula 5.2
Distribució dels individus de cada segment laboral segons variables de condicions d'ocupació

		Primari independent	Primari integrat	Primari tradicional	Secundari incert	Secundari cert	Secundari dèbil	Total
v99 SUPERVISA DIRECTAMENT A ALTRES	Sí	41,8%	28,4%	7,7%	4,5%	4,5%	1,4%	16,4%
	No	55,9%	70,2%	90,7%	94,3%	94,1%	98,2%	82,1%
R24 CONTRACTE DE TREBALL	Fix	93,4%	89,5%	92,4%	21,0%	52,3%	43,7%	71,8%
	Temporal	4,6%	7,8%	5,4%	72,4%	42,3%	52,0%	24,8%
v114 TÉ OCUPACIÓ ESTABLE	Molt desacord	0,7%	1,1%	0,6%	14,8%	45,3%	18,0%	9,7%
	Desacord	1,3%	1,2%	2,5%	26,3%	7,9%	10,1%	7,1%
	Ni un ni altre	4,1%	5,4%	22,5%	28,1%	9,7%	20,4%	15,2%
	Acord	12,1%	30,7%	40,0%	20,8%	14,7%	18,4%	24,9%
	Molt acord	81,1%	59,8%	32,2%	5,3%	21,1%	28,7%	40,8%
R55b TRAJECTORIA OCUPACIONAL	Llarga antiguitat	56,5%	17,0%	31,7%	3,7%	17,0%	6,3%	25,7%
	Mitjana antiguitat	28,7%	55,7%	44,4%	16,4%	29,7%	26,3%	35,4%
	Poca antiguitat	6,1%	12,5%	13,4%	29,9%	12,7%	31,4%	16,1%
	Poca antiguitat i atur	6,1%	12,2%	6,3%	44,4%	36,7%	33,2%	19,2%
S17 OCUPACIÓ	Professional	51,8%	9,5%	5,1%	8,8%	4,1%	10,3%	16,1%
	Tècnic suport	17,6%	13,1%	16,2%	4,4%	4,3%	10,7%	12,2%
	Empleat adminis	6,5%	2,2%	9,1%	6,8%	7,0%	5,7%	6,5%
	Treb serveis	5,4%	40,0%	15,4%	23,2%	22,6%	28,7%	20,8%
	Agrari constr	4,5%	10,1%	12,4%	27,9%	8,0%	3,4%	11,4%
	Manual	10,4%	18,5%	27,6%	12,3%	28,7%	3,8%	18,1%
	No qualificat	3,0%	6,1%	13,1%	15,1%	24,2%	36,4%	13,9%
v111 TREBALLA AMB INDEPENDÈNCIA I POSA EN PRÀCTICA LES SEVES IDEES	Molt desacord	3,6%	3,5%	5,4%	4,1%	65,5%	12,6%	12,1%
	Desacord	4,2%	3,2%	17,8%	25,8%	17,1%	10,9%	13,1%
	Ni un ni altre	14,0%	12,8%	42,3%	36,4%	5,5%	21,1%	24,6%
	Acord	33,7%	36,8%	28,8%	27,0%	6,4%	18,0%	27,2%
	Molt acord	44,2%	42,6%	4,0%	3,9%	4,3%	33,4%	21,3%
v179 POSSIBILITAT PROMOCIÓ AMB ACTUAL FORMACIÓ	Cap	19,1%	29,0%	30,0%	21,4%	64,4%	52,4%	32,5%
	Poques	13,2%	8,7%	20,6%	19,4%	13,8%	12,8%	15,4%
	Alguna	18,4%	10,3%	25,0%	29,6%	7,5%	10,3%	18,5%
	Bastantes	22,9%	18,2%	12,8%	8,4%	7,3%	5,7%	13,7%
	Moltes	20,3%	23,0%	3,3%	3,1%	3,2%	8,7%	10,4%
R187 CURSOS FORMACIÓ EN TEMPS DE TREBALL	Mai	44,0%	86,1%	83,9%	89,9%	84,6%	92,5%	78,2%
	Gairebé mai	11,6%	3,6%	3,4%	2,0%	7,7%	3,7%	5,4%
	Alguna vegada	17,4%	3,1%	6,4%	4,1%	4,7%	1,8%	7,0%
	Sovint	26,4%	7,0%	6,0%	3,6%	2,9%	1,6%	9,1%
S150 HORES TREBALLADES	Menys 30 h	3,2%	3,0%	1,9%	2,4%	3,0%	59,5%	8,3%
	30 a <40 h	38,5%	4,2%	10,3%	11,2%	13,8%	15,6%	16,0%
	40 hores	40,9%	37,0%	69,8%	40,3%	49,0%	18,0%	46,6%
	De >40 a <50 h	7,7%	34,8%	11,9%	21,3%	14,3%	4,5%	15,8%
	50 o més	8,6%	19,9%	5,4%	22,6%	17,9%	1,8%	12,1%
S146 TREBALLA NITS O CAPS SETMANA	Mai	67,9%	28,9%	60,6%	41,5%	35,2%	55,1%	50,5%
	Algun cop	26,1%	58,8%	31,5%	47,0%	51,0%	34,4%	39,8%
	Sempre	6,0%	12,3%	7,9%	11,5%	13,8%	10,5%	9,7%
S283 CANVI HORES PER NECESSITAT EMPRESA	Sempre o sovint	22,0%	25,4%	3,9%	12,5%	20,7%	11,3%	15,0%
	Algun cop	21,0%	39,5%	19,7%	35,6%	16,0%	13,2%	24,6%
	Gairebé mai	16,7%	14,2%	28,5%	24,1%	15,5%	18,4%	20,6%
	Mai	39,0%	19,1%	46,4%	23,7%	46,3%	55,7%	37,9%

Taula 5.2 (cont.)

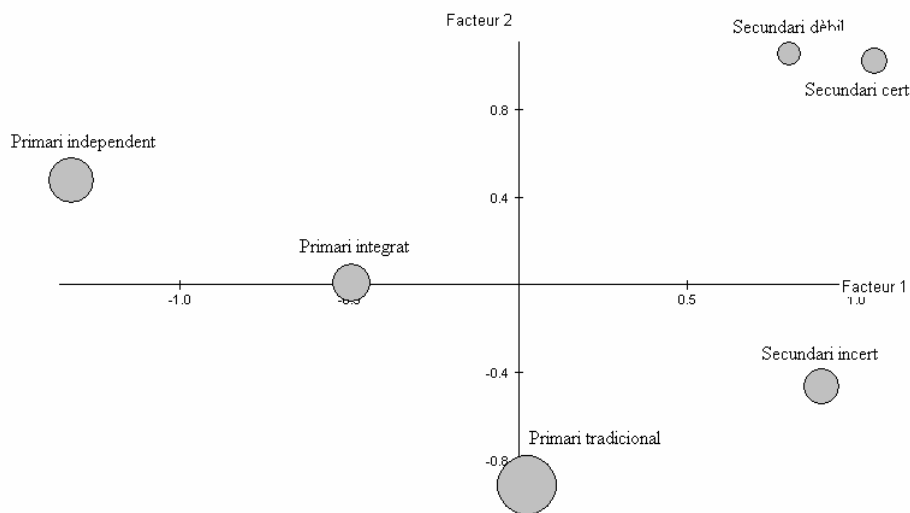
		Primari independent	Primari integrat	Primari tradicional	Secundari incert	Secundari cert	Secundari dèbil	Total
R285 SATISFACCIÓ AMB SEGURETAT I HIGIENE	Molt satisfet	22,8%	44,7%	7,7%	6,7%	8,1%	27,6%	18,7%
	Satisfet	56,3%	44,4%	71,4%	63,8%	27,2%	57,0%	56,3%
	Ni un ni altre	13,4%	7,7%	17,1%	24,2%	33,6%	11,0%	17,2%
	Insatisfet o molt	6,7%	2,2%	2,8%	3,2%	30,1%	2,4%	6,6%
S194 INGRESSOS ENTREVISTAT	Fins 600 €	0,6%	4,4%	1,1%	6,7%	11,6%	70,5%	10,6%
	601-900	4,4%	22,3%	28,2%	31,4%	42,2%	16,2%	23,4%
	901-1205	13,8%	27,9%	29,4%	21,4%	20,0%	2,8%	21,1%
	1206-1655	29,6%	14,7%	12,5%	6,8%	7,1%	1,4%	13,7%
	Més de 1655	31,9%	4,2%	1,7%	3,1%	1,4%	0,2%	8,1%
	Ns/nc	19,7%	26,4%	27,1%	30,6%	17,6%	8,9%	23,1%
T21 PLANTILLA	Fins 9	6,0%	47,4%	25,8%	30,4%	20,4%	50,8%	28,0%
	10 o 25	11,1%	25,3%	24,6%	25,3%	14,3%	15,4%	20,1%
	26 o més	73,8%	23,8%	40,4%	28,8%	56,8%	23,3%	42,7%
v132 VALORA EL CAP ELS SUGGERIMENTS	Mai	2,7%	1,4%	3,1%	5,5%	55,7%	10,3%	9,8%
	Poques vegades	3,7%	2,5%	17,1%	21,0%	22,1%	9,5%	12,4%
	Alguna vegada	19,1%	10,7%	47,0%	39,3%	12,0%	19,0%	27,5%
	Moltes vegades	28,3%	31,4%	25,8%	18,6%	4,6%	19,6%	23,1%
	Sempre	41,9%	51,4%	4,0%	2,4%	1,6%	29,4%	21,4%

Nota: lletra negra indica sobrerepresentació del valor corresponent; itàliques i cel·la en gris indica subrepresentació.

Font: en base a MTAS, *Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo*, 2004.

Gràfic 5.1

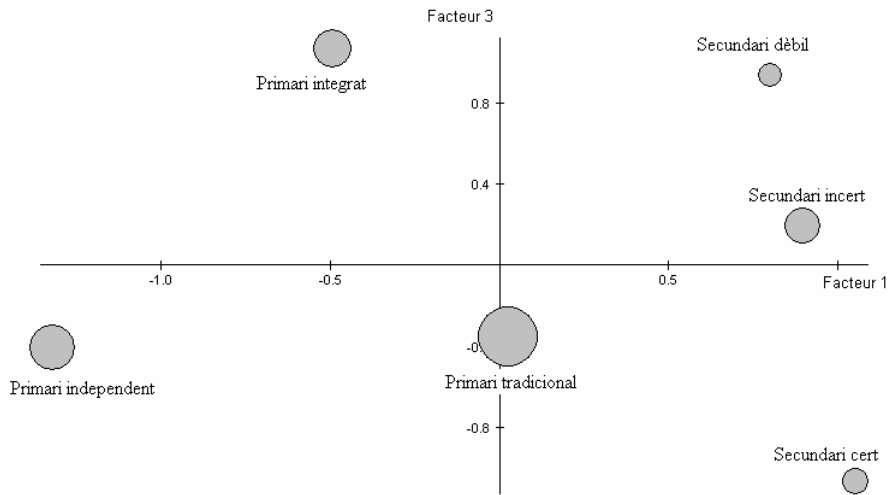
Posició dels segments laborals en funció dels eixos 1 i 2 identificats en l'anàlisi factorial de correspondències múltiples



Font: en base a MTAS, *Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo*, 2004.

Gràfic 5.2

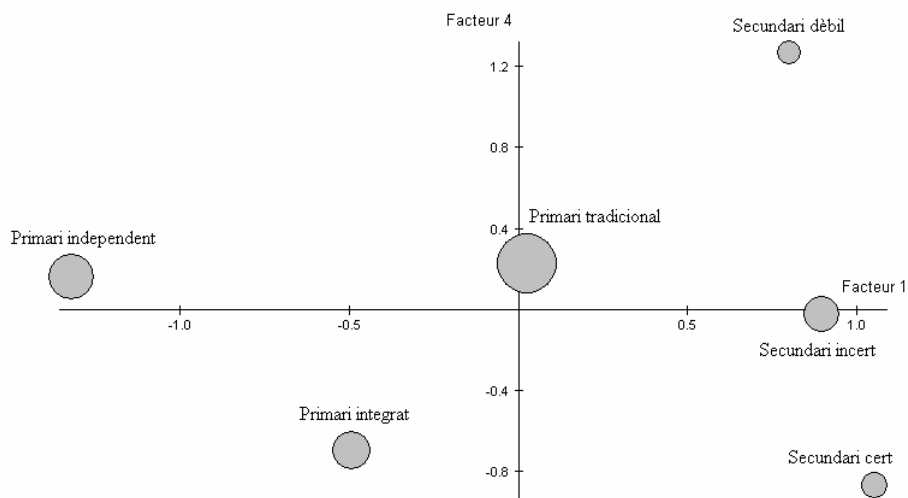
Posició dels segments laborals en funció dels eixos 1 i 3 identificats en l'anàlisi factorial de correspondències múltiples



Font: en base a MTAS, *Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo*, 2004.

Gràfic 5.3

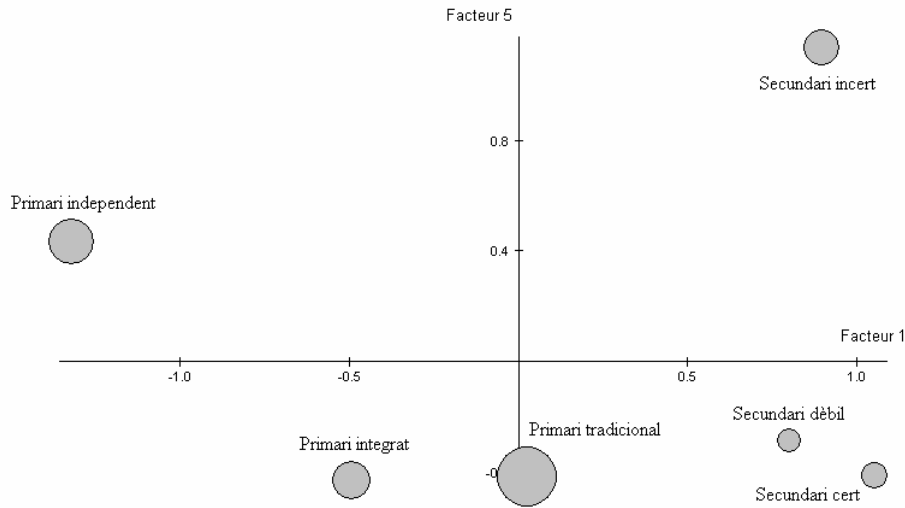
Posició dels segments laborals en funció dels eixos 1 i 4 identificats en l'anàlisi factorial de correspondències múltiples



Font: en base a MTAS, *Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo*, 2004.

Gràfic 5.4

Posició dels segments laborals en funció dels eixos 1 i 5 identificats en l'anàlisi factorial de correspondències múltiples



Font: en base a MTAS, *Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo*, 2004.

Per a una més completa caracterització de cadascun dels segments laborals reconeguts, he obtingut els resultats de les taules de contingència de la variable segmentació amb variables de condicions d'ocupació no incloses en l'anàlisi factorial de correspondències múltiples³. Les taules estan recollides en annex en taules de la A.5.6.d a la A.5.6.p. Els resultats confirmen que els treballadors que ocupen càrrecs directius tendeixen a situar-se en el segment primari independent, els supervisors en el mateix segment, però també en el segment primari integrat, mentre en la resta de segments els treballadors acostumen a tenir la condició d'empleats, sense assumir responsabilitats sobre altres. El grau d'autonomia (en possibilitats d'elegir o modificar l'ordre de les tasques, el mètode de treball, el ritme de treball o les pauses) és molt limitat per als components del segment secundari cert, i contràriament, és molt més ampli per als segments primaris independent i integrat, i en alguna menor mesura també per als del segment secundari

³ Com explico a l'apartat 4.4.1, no he inclòs aquestes variables en l'anàlisi factorial de correspondències múltiples per diverses causes: algunes, ja que mostren una elevada correlació amb variables incloses; altres, ja que tot i mantenir una correlació més moderada amb les variables incloses, reproduïxen dimensions, amb la qual cosa emfatitzarien en excés la dimensió en qüestió. Així, la variable v23 (lloc que ocupa a l'empresa) manté un coeficient de correlació de Spearman de 0,690 amb la v99 (supervisa); lleugerament inferiors ho són els coeficients de correlació entre les variables v297, v298, v299 i v300 i la variable v111, totes elles referides a autonomia en el treball; o bé entre v115 (entorn agradable) i R285 (variable *proxy* que recull la dimensió de seguretat i salut). Els coeficients *rho* de correlació de les esmentades variables estan recollits en l'annex A.5.6 a, b i c.

dèbil. El grau d'autonomia en el treball és reduït per als integrants del segment secundari incert, i de forma menys accentuada per als del segment primari tradicional. Una relació bastant similar es dona pel que fa a flexibilitat d'entrada i de sortida a l'empresa, com també en relació a la possibilitat de prendre descansos durant la jornada de treball, o bé la possibilitat d'agafar un dia lliure sense perdre retribució, possibilitats sempre més àmplies entre els treballadors del segment primari independent, lleugerament menors per als del segment primari integrat, i molt limitades per als del segment secundari cert, situant-se pròxims a aquests darrers els treballadors del segment primari tradicional; i amb una posició menys decantada per part dels components del segment secundari dèbil. Pel que fa a condicions de salut laboral, el segment primari independent es caracteritza per treballar sense requerir grans esforços físics, tampoc en condicions perilloses, i si en canvi per un treball que comporta estrès. Els components dels segments primari integrat i secundari dèbil són els que més destaquen que mai el treball els hi requereix grans esforços físics, ni treballen amb estrès, ni ho fan en condicions perilloses. Posició que resulta en els tres aspectes totalment oposada a la que manifesten els integrants del segment secundari cert, que per tant són els treballadors sotmesos a major exposició per a la salut en el treball. Finalment, es situen en posicions intermèdies els segments primari tradicional i secundari incert.

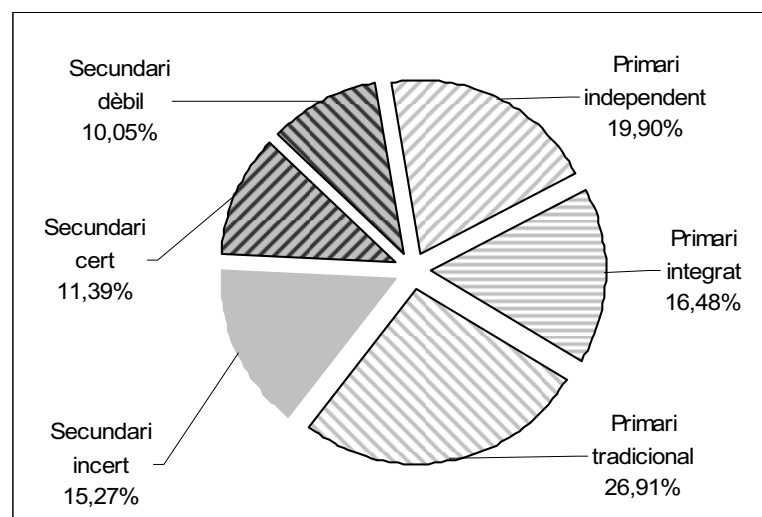
En el seu conjunt, els grups més amunt reconeguts recullen característiques bàsiques observades en els estudis sobre segmentació laboral. En efecte, les formes, condicions i entorn de treball mostren unes particularitats que són associables als segments primari i secundari dels mercats de treball. No obstant, s'hi aprecien diferències a l'interior de cadascun d'aquests segments, la qual cosa justifica l'elecció dels sis grups laborals.

Convé recordar que, com en qualsevol exercici de classificació d'una població, els límits o fronteres entre uns i altres segments identificats no són nítids, especialment entre aquells segments que són més pròxims, la qual cosa no nega diferències entre uns i altres. Tenint present aquesta consideració, es pot dir que com primera aproximació, la partició comentada permet constatar que un 63,3% dels treballadors assalariats es situaria a Espanya l'any 2004 en el conjunt de segments primaris dels mercats de treball, mentre un 36,7% ho faria en els segments secundaris. Aquests resultats no s'allunyen en excés dels obtinguts per López Roldán (1996b) amb dades de l'Enquesta Metropolitana de Barcelona de l'any 1990, en base a la qual obté que un 69% dels

assalariats es situa en el segment primari mentre un 31% ho fa en el secundari. López Roldán distingeix entre tres grups primaris, que anomena independent, intermedi i dependent, que, com he comentat, guarden certes similituds amb els tres segments primaris identificats precedentment. Miguélez i Torns (1992: 120) obtenen, per a la regió metropolitana de Barcelona, que els anys 1985-86 el 38,0% i l'any 1990 el 54,1% de la població es situaria en els mercats de treball secundaris.

El gràfic 5.5 recull els resultats obtinguts que classifiquen a la població atenent a la composició dels mercats de treball a Espanya.

Gràfic 5.5
Segmentació dels mercats de treball a Espanya, any 2004

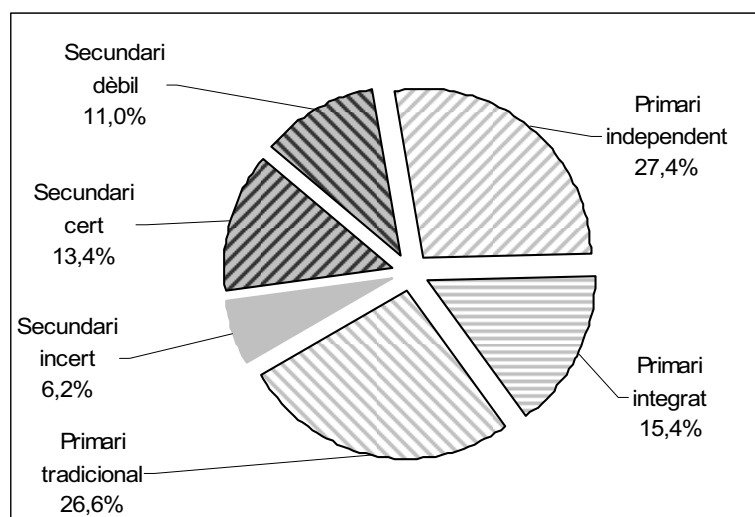


Font: en base a MTAS, *Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo*, 2004.

La selecció dins l'univers precedent d'aquells individus residents a Catalunya permet obtenir resultats específics per a aquesta comunitat. Com s'observa en el gràfic 5.6 i en la taula 5.3, a Catalunya el segment primari independent adquireix un major pes relatiu si es compara amb el conjunt d'Espanya: representa, dins del conjunt assalariat, 7,5 punts percentuals més que a Espanya, mentre que el segment secundari incert apareix sensiblement minvat.

Les causes d'aquestes diferències s'hauran de buscar en aspectes de la demanda de treball i en les estratègies empresarials, en l'oferta de treball, com també en components institucionals. Tot i que escapa als objectius d'aquesta recerca, una exploració de les dades de la ECVT permet apuntar que en aquestes diferències hi poden confluïr especialment diverses circumstàncies. D'entrada, la taxa de temporalitat és més baixa a Catalunya que al conjunt d'Espanya, com també la proporció d'entrevistats que respon que gaudeix d'una feina que considera estable. D'altra banda, l'estructura empresarial també ofereix algunes diferències significatives, essent en el seu conjunt les plantilles més àmplies i amb més presència d'empreses industrials a Catalunya que a Espanya; en canvi, a Espanya adquireix proporcionalment més pes l'ocupació en empreses de serveis no qualificats, tot i una major importància relativa en els mateixos termes ocupacionals del sector públic. En un altre sentit, a Catalunya són més habituals algunes pràctiques de gestió empresarial en les quals hi tenen cabuda les polítiques formatives, o altres menys autoritàries que donen possibilitat al treballador d'opinar a l'empresa o treballar amb marges d'autonomia. Finalment, a Catalunya es destaca una major presència sindical a les empreses, si bé per a un nombre elevat de treballadors el salari és decidit unilateralment per l'empresari, en contrast amb el conjunt d'Espanya, on el salari mínim constitueix una referència bàsica per a una part molt extensa de treballadors.

Gràfic 5.6



Segmentació dels mercats de treball a Catalunya, any 2004

Font: en base a MTAS, *Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo*, 2004.

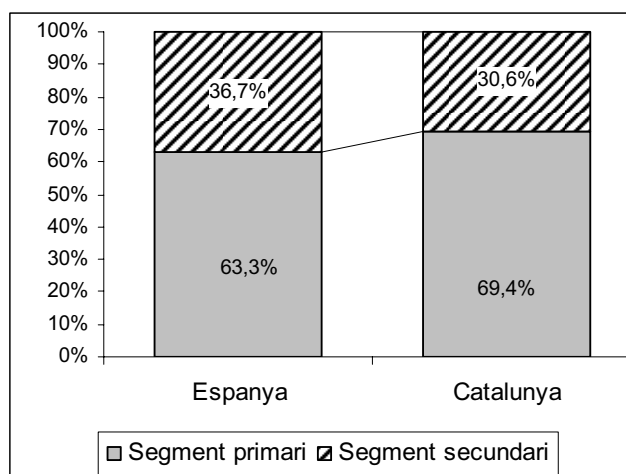
Taula 5.3
Distribució dels segments laborals a Espanya i a Catalunya, any 2004

	Espanya	Catalunya	Diferència
Primari independent	19,9%	27,4%	+7,5
Primari integrat	16,5%	15,4%	-1,1
Primari tradicional	26,9%	26,6%	-0,3
Segments primaris	63,3%	69,4%	-6,1
Secundari incert	15,3%	6,2%	-9,1
Secundari cert	11,4%	13,4%	+2,0
Secundari dèbil	10,0%	11,0%	+1,0
Segments secundaris	36,7%	30,6%	+6,1
Total	100,0%	100,0%	

Font: en base a MTAS, *Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo*, 2004.

En el seu conjunt, els resultats obtinguts permeten destacar que els segments primaris a Catalunya representen el 69,4% de la força de treball, mentre que a Espanya suposen el 63,3%; i els segments secundaris, que a Catalunya representen el 30,6%, a Espanya ascendeixen fins el 36,7%. Com s'ha vist, aquesta diferència es deu bàsicament a la major magnitud, sempre en termes percentuals, que adquireixen els segments primari independent a Catalunya, i el segment secundari incert a Espanya. Aquestes dades queden recollides en el gràfic 5.7.

Gràfic 5.7



Distribució de la població entre segments laborals primari i secundari, any 2004

Font: en base a MTAS, *Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo*, 2004.

L'anàlisi factorial de correspondències múltiples presenta sèries limitacions de cara a estudiar l'evolució en el temps dels segments reconeguts, per les raons que he exposat a l'apartat 4.4.1. També limita les possibilitats de comparacions espacial, més enllà de les realitzades en les línies precedents entre Espanya i Catalunya. En efecte, l'aplicació de l'anàlisi factorial de correspondències múltiples a les mateixes dades de la ECVT de l'any 2004, però circumscrites exclusivament a l'àmbit de Catalunya, mostra la configuració d'uns segments pròxims en les seves característiques a les dels obtinguts per a Espanya, però no idèntics. Aquests resultats no serien, per tant, directament comparables amb els obtinguts a nivell d'Espanya, ja que les noves categories generades que resumeixen les variables introduïdes en l'anàlisi, tot i que s'aproximaran en un i en altre cas, no poden ser mai coincidents.

Adicionalment, la comparació temporal esdevé impossible en tant el MTAS ha modificat el qüestionari de la ECVT, i tres de les variables sobre condicions d'ocupació que em serveixen per definir els segments laborals l'any 2004 no apareixen en la versió de la ECVT de l'any 1999. Es tracta de les preguntes referides a treball en caps de setmana, canvi d'hores per necessitat de l'empresa i satisfacció en relació a la seguretat i higiene en el treball.

L'aplicació de l'anàlisi factorial de correspondències múltiples confirma, doncs, la primera hipòtesi plantejada, referida a la complexitat que adquireixen els processos de segmentació dels mercats de treball, la qual cosa es manifesta tant en els convencionals segment primari com en el secundari, accentuant-se les diferències en condicions d'ocupació en aquests col·lectius laborals.

A continuació constato l'associació entre els sis segments laborals obtinguts i algunes variables que recullen característiques de les estratègies o demanda empresarial, de l'oferta de treball, i d'aspectes institucionals. Ja he comentat que la ECVT ofereix poques possibilitats d'anàlisi pel que fa a estratègies i demanda empresarial, essent la informació bastant més completa en relació a l'oferta de treball, i extremadament limitada respecte a aspectes institucionals.

Les variables considerades d'estratègia empresarial i de demanda de treball són les que venen recollides en la taula 4.3; les de l'oferta de treball en la taula 4.4; mentre les variables institucionals són les de la taula 4.5.

5.1.1 Associació entre segments laborals i estratègies empresarials i/o demanda de treball

La taula 5.4 mostra que la distribució de la població en els sis segments laborals manté una forta associació amb totes les variables considerades referides a estratègies empresarials i a aspectes de la demanda de treball. L'associació és particularment elevada amb les variables que recullen la política formativa de l'empresa, la política participativa, la política social i la titularitat pública o privada.

Així, per exemple, **existeix una molt forta associació entre el segment primari independent i empreses amb política formativa** (taula 5.5.1): el 76,2% dels components d'aquest segment es situa en empreses que han realitzat cursos formatius, proporció que en cap cas supera el 30% en els altres segments laborals. Així mateix, **els segments primaris independent i tradicional acostumen a treballar en empreses que fomenten la participació en les feines a realitzar** (taula 5.5.e). Les possibilitats de participació es redueixen substantivament per als altres grups, però de forma escalonada, seguint el següent ordre, de més a menys: primari tradicional, secundari incert i secundari cert, essent aquest darrer el grup amb menys possibilitats de participació. Un cas apart el constitueix el grup secundari dèbil, que mostra uns resultats menys significatius al respecte, possiblement per una situació interna menys decantada, que pot ser reflex d'una diversitat dins d'aquest mateix col·lectiu. Pel que fa a la titularitat de l'empresa (taula 5.5.b), mentre el 47,6% dels treballadors del segment primari independent treballa en l'àmbit públic, per a la resta les proporcions no sobrepassen el 18,2%. Els treballadors adscrits a un o altre segment laboral tenen unes possibilitats molt diferents de ser beneficiaris de polítiques socials de les empreses (taula 5.5.n); així, si mentre el 73,3% dels components del segment primari independent està en empreses amb polítiques socials, una proporció similar dels components del segment secundari dèbil declara el contrari. En aquest aspecte, és a destacar que amb l'excepció del segment primari independent, per a cap dels altres grups arriba al 40% la proporció de treballadors que estan en empreses que ofereixen serveis socials.

Altres variables de la demanda empresarial que mostren també associació amb els segments laborals, tot i que no tan elevada com les variables precedents, són la política comunicativa de l'empresa, la política motivacional, la posició de mercat i l'organització del treball. En tots els casos, la V de Cramer supera el valor 0,2⁴. Pel que fa a la política comunicativa (taules 5.5.g i 5.5.h), els resultats mostren que el segment primari independent és el que més es beneficia d'aquesta (té més coneixement de l'organigrama i dels objectius de l'empresa); en menor grau afecta al segment primari integrat, en menor encara al segment primari tradicional, essent els tres segments secundaris els més allunyats quant a receptors de les polítiques comunicatives empresarials.

En relació a la política motivacional, els treballadors del segment primari integrat són els que més responen favorablement a la pregunta sobre si a l'empresa existeix un ambient que estimula millorar el treball (taula 5.5.j), inclòs lleugerament per sobre dels components del segment primari independent. Els que pertanyen al segment primari tradicional i al secundari incert es troben en una situació intermèdia, mentre els del segment secundari cert més rarament reconeixen la política motivacional en les empreses on treballen. Pel que fa al segment secundari dèbil, no es mostra una clara associació al respecte. Aquests resultats mostren un fort paral·lelisme amb la pregunta sobre relacions entre directius i empleats (taula 5.5.k). Atenent a diversos autors (Kelly, 1998; Edwards, 1990), la resposta a aquesta pregunta pot ser bàsica de cara a entendre les actituds dels treballadors i la seva disposició a participar en accions col·lectives a l'empresa. Segons els resultats obtinguts, els treballadors del segment primari integrat es decanten proporcionalment més per considerar molt bo aquest tipus de relacions; en conjunt, un 84,2% opina que són bastant o molt bones. A continuació es situen els treballadors del segment primari independent, entre els quals un 74,2% comparteix l'opinió precedent. No tant distant és la resposta que donen els integrants del segment secundari dèbil: per a un 66,7% dels mateixos les relacions entre directius i empleats són bastant o molt bones. Més allunyada és l'opinió expressada pels treballadors del segment primari tradicional i del segment secundari incert, que, respectivament, responen un 56,4% i un 51,9% en el mateix sentit. Pitjor consideració mereixen

⁴ Com he exposat en nota 44 en el capítol 4, el valor de la V de Cramer pot oscil·lar entre 0, significat independència entre variables, i 1 o màxima associació.

aquestes relacions per part dels membres del segment secundari cert, que s'inclinen per qualificar-les, en un 73,2% dels casos, de no bones ni dolentes o bastant o molt dolentes.

Pel que fa al sector d'activitat (taula 5.5.a i taula en annex A.5.7), les taules de contingència mostren uns resultats interessants. El segment primari independent es concentra en els anomenats serveis qualificats, especialment en quatre subsectors: educació, administració pública, sanitat, veterinària i serveis socials, i institucions financeres. El segment primari integrat ho fa en altres serveis, en particular comerç, hostaleria, i en menor mesura en serveis personals. D'altra part, el segment primari tradicional està més present a la indústria, mentre el secundari incert ho fa a la construcció, el secundari cert al sector agrari i en alguns subsectors industrials (metall, tèxtil, pell i alimentació i begudes); i el segment secundari dèbil es concentra en altres serveis, com són servei domèstic, serveis a empreses i hostaleria.

Finalment, pel que fa a l'organització del treball, disposen de major autonomia i treball en grup (taula 5.5.i) aquells treballadors que formen part del segment primari independent; en alguna menor mesura els del primari integrat; destaquen en sentit oposat el segment primari tradicional i el secundari dèbil; mentre el segment secundari cert es caracteritza per treballar en grup sense autonomia, no mostrant una tendència clara al respecte els components del segment secundari incert.

De la resta de variables contemplades en relació a estratègia empresarial i a demanda de treball, dues mostren associació amb la segmentació laboral, si bé més dèbil que per a les variables fins aquí comentades. Es tracta de la política salarial (com es regula el salari) i la política preventiva (l'empresa facilita mitjans per treballar en condicions segures). De la política salarial (taula 5.5.c) es pot destacar, en primer terme, que **el segment primari independent es beneficia més que els altres grups, inclòs que el segment primari tradicional, de conveni col·lectiu o estatut regulador en les administracions públiques**. En segon terme, **la regulació del salari del segment primari integrat s'ajusta més a acords personals, possiblement més associat a la negociació individual que a la imposició empresarial**. En tercer terme, **els salaris dels treballadors dels segments secundaris incert i dèbil són els que més s'aproximen al salari mínim**, la qual cosa reflexa una debilitat negociadora d'aquests

dos col·lectius. I en quart terme, els treballadors del segment secundari cert són els que més depenen en la remuneració que perceben de la decisió empresarial, mostrant així també poca capacitat de negociació.

Taula 5.4
Valors V de Cramer i significació d'associació entre segments laborals i variables referides a estratègies empresarials i/o demanda de treball

Dimensió	Variable	Codi	V de Cramer
Posició de mercat	Sector d'activitat	T18	0,218**
Titularitat empresa	Àmbit professional on treballa	v19	0,343**
Política salarial	Com s'ha determinat la remuneració que percep	R190	0,158**
Política salarial	A més del salari, rep alguna participació en els beneficis de l'empresa	v192	0,143**
Política participativa	Sempre participa en les decisions respecte a les tasques a realitzar en el treball	v116	0,303**
Política participativa	Pot opinar pel que fa al seu treball	v131	0,325**
Política comunicativa	Considera que té coneixement de l'organigrama de la seva empresa	v133	0,217**
Política comunicativa	Considera que té coneixement dels objectius de la seva empresa	v134	0,226**
Organització del treball	Treballa en grup, encara que sigui ocasionalment i el grup en què treballa té certa autonomia per decidir com realitzar el treball que se li ha encomanat	R122	0,217**
Política motivacional	A l'empresa existeix un ambient que estimula millorar el treball	v141	0,212**
Política motivacional	En general, com descriuria les relacions en el seu lloc de treball entre directius i treballadors	v142	0,214**
Política formativa	El darrer any l'empresa ha realitzat alguna activitat de formació per als treballadors	v184	0,315**
Política preventiva	L'empresa facilita els mitjans necessaris per treballar en condicions segures	v286	0,108**
Política social	L'empresa proporciona algun servei social	R125	0,322**
Avaluació treball	La remuneració que rep està en sintonia amb els salaris de mercat per al tipus de feina que fa	v193	0,150**
Estratègia empresarial	Índex sintètic d'estratègia empresarial	ISDEE	0,277**

Nota: * $p \leq 0,05$; ** $p \leq 0,01$ per al test de Chi-quadrat.

Font: en base a MTAS, *Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo*, 2004.

Taula 5.5.a

Sector d'activitat agrupat segons segment laboral (en %)⁵

		Primari independent (N=979)	Primari integrat (N=810)	Primari tradicional (N=1323)	Secundari incert (N=751)	Secundari cert (N=560)	Secundari dèbil (N=494)	Total (N=4917)
T18 SECTOR ACTIVITAT	Construcció camp	6,5%**	14,3%	17,2%	32,8%**	20,5%**	7,1%**	16,3%
	Indústria	13,6%**	16,3%	23,4%**	10,9%**	27,3%**	8,1%**	17,3%
	Serv qualificats	64,4%**	22,3%**	28,0%**	21,8%**	19,1%**	36,2%	33,2%
	Serv no qualif	13,3%**	46,5%**	29,1%	31,0%	30,5%	44,5%**	30,8%
	Ns/nc	2,2%	0,5%	2,3%	3,5%	2,5%	4,0%**	2,4%

Taula 5.5.b

Àmbit professional on treballa segons segment laboral (en %)

		Primari independent (N=978)	Primari integrat (N=810)	Primari tradicional (N=1323)	Secundari incert (N=751)	Secundari cert (N=560)	Secundari dèbil (N=494)	Total (N=4916)
v19 SECTOR PROFESSIONAL	Ass sector públic	47,6%**	8,8%**	18,2%**	12,6%**	12,7%**	13,4%**	20,5%
	Ass sector privat	52,4%**	91,2%**	81,8%**	87,4%**	87,3%**	86,6%**	79,5%

Taula 5.5.c

Regulació del salari segons segment laboral (en %)

		Primari independent (N=977)	Primari integrat (N=810)	Primari tradicional (N=1322)	Secundari incert (N=751)	Secundari cert (N=560)	Secundari dèbil (N=493)	Total (N=4913)
R190 COM ES DETERMINA LA REMUNERACIÓ QUE PERCEP	Salari mínim	4,9%**	7,7%**	17,6%**	19,7%**	18,6%**	20,7%**	14,2%
	Conveni col·lectiu	68,3%**	35,2%**	52,6%**	34,9%**	45,5%	34,7%**	47,5%
	Acord personal	15,9%**	41,7%**	14,5%**	20,6%	11,6%**	23,3%	20,8%
	Empresari decideix	8,7%**	11,2%**	12,0%	17,7%**	19,3%**	16,8%**	13,4%
	Altres	1,1%	1,7%	1,1%	2,8%**	1,4%	1,4%	1,5%
	Ns/nc	1,1%**	2,5%	2,2%	4,3%**	3,6%	3,0%	2,6%

Taula 5.5.d

Participa en el benefici de l'empresa segons segment laboral (en %)

		Primari independent (N=979)	Primari integrat (N=811)	Primari tradicional (N=1323)	Secundari incert (N=751)	Secundari cert (N=559)	Secundari dèbil (N=494)	Total (N=4917)
v192 PARTICIPA EN SI BENEFICIS DE L'EMPRESA	No	18,1%**	14,7%**	8,7%**	5,6%**	9,1%	7,3%**	11,0%
	Ns/nc	80,1%**	84,7%**	89,1%**	92,1%**	89,1%	90,1%**	87,1%
		1,8%	0,6%**	2,2%	2,3%	1,8%	2,6%	1,9%

Taula 5.5.e

Participació en decisions sobre tasques a realitzar segons segment laboral (en %)

		Primari independent (N=979)	Primari integrat (N=810)	Primari tradicional (N=1323)	Secundari incert (N=751)	Secundari cert (N=559)	Secundari dèbil (N=494)	Total (N=4916)
v116 SEMPRE PARTICIPA EN LES DECISIONS RESPECTE AL TREBALL A REALITZAR	Molt en desacord	4,6%**	3,2%**	8,8%**	12,6%	58,1%**	14,2%	13,8%
	En desacord	4,5%**	2,3%**	16,3%**	22,9%**	15,7%**	7,7%**	11,7%
	Ni un ni l'altre	16,5%**	15,8%**	38,9%**	38,1%**	11,6%**	20,0%**	25,5%
	D'acord	29,8%**	32,7%**	25,9%**	16,8%**	8,8%**	19,8%**	23,8%
	Molt d'acord	44,0%**	44,8%**	8,2%**	5,7%**	4,3%**	33,6%**	23,1%
	Ns/nc	0,5%**	1,1%**	2,0%	3,9%**	1,4%	4,7%**	2,1%

⁵ En annex A.5.7 es pot veure la taula de contingència entre segments laborals i sectors d'activitat amb més detall.

Taula 5.5.f

Possibilitat d'opinar sobre el propi treball segons segment laboral (en %)

		Primari independent (N=976)	Primari integrat (N=810)	Primari tradicional (N=1323)	Secundari incert (N=750)	Secundari cert (N=559)	Secundari dèbil (N=493)	Total (N=4911)
v131 POT	Mai	0,9%**	1,5%**	3,1%**	5,6%**	43,5%**	9,1%	8,0%
OPINAR PEL	Poques vegades	1,4%**	2,5%**	15,3%**	21,5%**	19,5%**	12,6%	11,6%
QUE FA AL SEU TREBALL	Algunes vegades	13,4%**	11,0%**	42,8%**	38,7%**	17,5%**	21,3%**	26,0%
	Moltes vegades	25,9%**	29,9%**	27,2%**	21,5%	11,8%**	17,2%**	23,8%
	Sempre	56,7%**	53,5%**	10,0%**	7,2%**	6,3%**	34,3%**	28,0%
	Ns/nc	1,6%*	1,7%	1,7%**	5,6%**	1,4%	5,5%**	2,6%

Taula 5.5.g

Coneixement de l'organigrama de l'empresa segons segment laboral (en %)

		Primari independent (N=977)	Primari integrat (N=811)	Primari tradicional (N=1322)	Secundari incert (N=751)	Secundari cert (N=559)	Secundari dèbil (N=494)	Total (N=4914)
v133 CONEIX	Gens	2,0%**	11,1%	7,5%**	15,8%**	23,4%**	17,6%**	11,1%
L'ORGANIGRAMA	Poc	7,3%**	12,1%**	21,9%**	22,4%**	22,5%**	13,2%	16,6%
DE L'EMPRESA	Bastant	28,4%**	25,0%**	39,9%**	30,5%	25,4%**	23,9%**	30,5%
	Molt	57,9%**	42,8%**	21,0%**	12,3%**	18,4%**	25,7%**	30,8%
	Ns/nc	4,4%**	9,0%*	9,6%	19,0%**	10,2%	19,6%**	11,0%

Taula 5.5.h

Coneixement dels objectius de l'empresa segons segment laboral (en %)

		Primari independent (N=977)	Primari integrat (N=811)	Primari tradicional (N=1323)	Secundari incert (N=750)	Secundari cert (N=560)	Secundari dèbil (N=494)	Total (N=4915)
v134 CONEIX	Gens	1,9%**	6,4%**	7,8%**	14,8%**	23,0%**	19,0%**	10,3%
ELS OBJECTIUS	Poc	6,6%**	9,6%**	18,1%**	21,7%**	22,1%**	10,5%**	14,7%
DE L'EMPRESA	Bastant	26,4%**	29,7%**	42,8%**	32,5%	26,6%**	26,9%**	32,4%
	Molt	61,5%**	46,0%**	22,8%**	12,3%**	20,5%**	26,7%**	32,9%
	Ns/nc	3,6%**	8,3%	8,5%	18,7%**	7,7%	16,8%**	9,8%

Taula 5.5.i

Treball en grup segons segment laboral (en %)

		Primari independent (N=979)	Primari integrat (N=811)	Primari tradicional (N=1322)	Secundari incert (N=750)	Secundari cert (N=561)	Secundari dèbil (N=494)	Total (N=4917)
R122 TREBALLA	Sí amb autonomia	66,4%**	54,6%**	43,0%**	47,9%	28,2%**	35,0%**	47,8%
EN GRUP	Si sense autonomia	10,2%**	8,4%**	14,8%	18,7%**	37,4%**	12,6%**	15,8%
	No	23,4%**	37,0%	42,1%**	33,5%	34,4%	52,4%**	36,4%

Taula 5.5.j

Ambient que estimula la millora del treball segons segment laboral (en %)

		Primari independent (N=979)	Primari integrat (N=810)	Primari tradicional (N=1322)	Secundari incert (N=751)	Secundari cert (N=561)	Secundari dèbil (N=495)	Total (N=4918)
v141 A	Molt	15,8%**	23,2%**	4,2%**	4,5%**	4,1%**	13,7%**	10,6%
L'EMPRESA HI	Bastant	44,5%**	47,4%**	41,0%**	31,6%**	13,4%**	36,6%	37,7%
HA UN AMBIENT	Algo	21,3%**	18,4%**	38,1%**	39,9%**	23,2%**	27,7%	29,1%
QUE ESTIMULA	Poc	11,1%**	7,5%**	11,8%**	16,6%**	28,0%**	13,3%	13,7%
MILLORAR EL	Gens	5,8%	2,7%**	3,4%**	3,3%**	28,7%**	5,9%	6,9%
TREBALL?	Ns/nc	1,3%	0,7%**	1,5%	4,0%**	2,7%	2,8%	2,0%

Taula 5.5.k

Relacions entre directius i empleats segons segment laboral (en %)

		Primari independent (N=977)	Primari integrat (N=811)	Primari tradicional (N=1322)	Secundari incert (N=751)	Secundari cert (N=559)	Secundari dèbil (N=493)	Total (N=4913)
v142	Dolentes	1,7%*	0,9%**	1,1%**	1,7%	13,2%**	2,2%	2,8%
RELACIONS	Bastant dolentes	2,1%**	1,2%**	4,3%	4,7%	15,2%**	3,7%	4,6%
ENTRE	Ni un ni altre	20,1%**	12,1%**	35,4%**	33,7%**	41,7%**	19,7%**	27,4%
DIRECTIUS I	Bastant bones	40,2%*	37,5%	42,4%**	39,0%	18,8%**	36,9%	37,4%
EMPLEATS	Bones	34,0%**	46,7%**	14,0%**	12,9%**	7,0%**	29,8%**	24,0%
	Ns/nc	1,8%**	1,6%**	2,8%*	8,0%**	4,1%	7,7%**	3,8%

Taula 5.5.l

L'empresa realitza cursos de formació segons segment laboral (en %)

		Primari independent (N=978)	Primari integrat (N=810)	Primari tradicional (N=1323)	Secundari incert (N=750)	Secundari cert (N=560)	Secundari dèbil (N=494)	Total (N=4915)
v184 EMPRESA	Si	76,2%**	26,3%**	30,0%**	18,4%**	28,4%**	16,8%**	35,3%
HA REALIZAT	No	22,7%**	70,4%**	65,1%**	71,5%**	66,6%**	76,7%**	59,8%
ACTIVITATS DE	Ns/nc	1,1%**	3,3%*	4,9%	10,1%**	5,0%	6,5%	4,9%
FORMACIÓ								

Taula 5.5.m

L'empresa facilita mitjans per treballar en condicions segures segons segment laboral (en %)

		Primari independent (N=979)	Primari integrat (N=811)	Primari tradicional (N=1323)	Secundari incert (N=750)	Secundari cert (N=559)	Secundari dèbil (N=494)	Total (N=4916)
v286 EMPRESA	Mai	13,8%	10,1%*	11,3%	8,8%**	15,2%**	16,8%**	12,2%
FACILITA	Gairebé mai	4,1%	1,8%**	5,8%	6,8%*	7,7%**	5,1%	5,1%
MITJANS	Algunes vegades	5,8%**	7,4%**	14,7%**	18,3%**	15,7%**	7,1%**	11,6%
NECESSARIS	Sovint	17,6%	14,5%**	23,5%**	21,1%	18,8%	14,4%**	19,0%
PER TREBALLAR	Sempre	47,0%**	58,7%**	36,1%**	35,2%**	36,1%**	43,9%	42,7%
EN CONDICIONS	Ns/nc	11,7%**	7,4%*	8,5%	9,9%	6,4%*	12,8%**	9,4%
SEGURES								

Taula 5.5.n

L'empresa proporciona serveis socials segons segment laboral (en %)

		Primari independent (N=978)	Primari integrat (N=810)	Primari tradicional (N=1323)	Secundari incert (N=751)	Secundari cert (N=559)	Secundari dèbil (N=494)	Total (N=4915)
R125 L'EMPRESA	Si	73,3%**	39,3%	37,0%**	31,2%**	33,5%**	26,5%**	42,2%
OFEREIX AJUTS	No	26,7%**	60,7%	63,0%**	68,8%**	66,5%**	73,5%**	57,8%
SOCIALS								

Taula 5.5.o
Remuneració que rep en comparació amb a salaris de mercat segons segment
laboral (en %)

		Primari independent (N=978)	Primari integrat (N=809)	Primari tradicional (N=1321)	Secundari incert (N=750)	Secundari cert (N=560)	Secundari dèbil (N=492)	Total (N=4910)
v193	Menor	24,4%	17,8%**	22,1%**	26,3%	45,4%**	27,8%	25,7%
REMUNERACIÓ	Correcte	63,4%**	67,9%**	62,7%**	50,3%**	37,7%**	55,1%	58,2%
QUE REP EN	Major	6,5%**	5,1%**	2,2%**	2,0%*	1,8%*	2,0%	3,4%
RELACIÓ ALS	No sap	5,6%**	9,3%**	13,0%	21,5%**	15,2%	15,0%	12,7%
SALARIS DEL								
MERCAT								

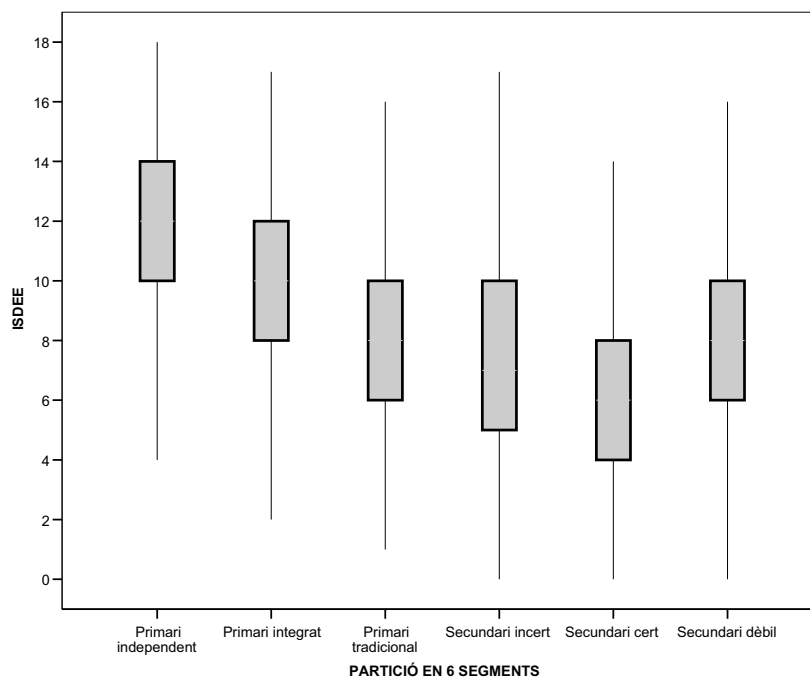
Nota: els valors s'acompanyen amb els valors residuals tipificats, indicant * $p \leq 0,05$ i ** $p \leq 0,01$.

Font: totes les taules en base a MTAS, *Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo*, 2004.

En el gràfic següent es recullen els resultats que mostren l'associació entre els diferents segments laborals i les estratègies empresarials, d'acord amb l'índex sintètic ISDEE, explicat a l'apartat 4.4.1. Es pot observar com el segment primari independent destaca per estar associat a estratègies empresarials més participatives, mentre en un sentit oposat, els segments secundaris i també el segment primari tradicional es localitzen més en àmbits organitzatius de gestió empresarial més autoritària i tradicional. Al mateix temps, es destaca (taula A.5.8 en annex) que els segments primaris apareixen menys heterogenis internament al respecte, mentre la dispersió és més elevada en els segments secundaris, sobretot en l'incert i en el dèbil.

Gràfic 5.8

Distribució de valors de l'índex sintètic d'estratègia empresarial (ISDEE) segons segments laborals (0 gestió més autoritària, 18 gestió més participativa)



Font: en base a MTAS, Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo, 2004

Nota: en el diagrama de caixa, les línies recullen el valors màxim i mínim, mentre les caixes contenen el 50% dels casos centrals, això és els casos inclosos en els percentils 25 i 75.

5.1.2 Associació entre segments laborals i oferta de treball

Si les *V* de Cramer que relacionen les variables d'estratègia empresarial i de demanda de treball amb segmentació laboral es situen entre els valors 0,108 i 0,343, essent en tots els casos significatius estadísticament ($p \leq 0,01$), pel que fa a les variables d'oferta de treball els valors *V* de Cramer oscil·len en uns valors entre 0,054 i 0,251 (taula 5.6). Per tant, es pot dir que l'associació entre segmentació laboral i les variables considerades de l'oferta de treball és, en general i sense controlar per cap altra variable, bastant més dèbil que pel que fa a les variables d'estratègia empresarial i de demanda de treball. Únicament per a tres variables de l'oferta la *V* de Cramer supera el valor 0,2. Es tracta de sexe, nivell d'estudis i la pregunta sobre si l'entrevistat està casat o viu amb parella estable.

Pel que fa a la primera variable, com es reproduceix en taula 5.7.b, les dones suposen un 77,1% del segment secundari dèbil, mentre en cap dels altres segments arriben al 41%. La seva menor presència es dóna en els segments primaris tradicional i integrat, i en el segment secundari incert. Aquesta dada confirma els resultats d'altres estudis, als quals he fet referència en el capítol 2, que ressalten com **les dones s'integren discriminatòriament en els mercats de treball**, inserint-se sobretot en els secundaris, essent, per tant, el gènere una variable clau en l'estudi de les relacions socials d'ocupació.

Pel que fa al nivell d'estudis, en la taula 5.7.e, aquesta variable es mostra també clau. En efecte, s'observa que el 57,1% dels membres del segment primari independent tenen títol universitari, entre el 62 i 65% dels components dels segments primaris integrat i tradicional tenen estudis secundaris, mentre es destaca la presència d'aquells que no superen estudis primaris en els tres segments secundaris, sobretot secundari cert i dèbil. Es pot dir, doncs, que si bé el nivell d'estudis no garanteix la inserció en els mercats de treball, sí obre les portes cap a uns o altres segments laborals: **a més estudis, més possibilitats té la persona d'inserir-se en els segments laborals primaris, i a menys estudis més propensió a situar-se en els secundaris.**

Respecte a la tercera variable, **la presència de treballadors casats o que viuen en parella** (taula 5.7.l) **és superior entre els segments primaris independent i tradicional**, mentre és bastant menor entre els tres grups secundaris, possiblement degut a la influència de l'edat. No obstant, cal afegir que aquesta variable mostra una menor associació amb la segmentació que les dues precedents, això és, sexe i nivell d'estudis.

L'associació és menor entre segments laborals i altres variables de l'oferta de treball, però amb tot pot resultar interessant comentar-ne algun resultat. Val a dir que la V de Cramer es situa entre els valors 0,15 i 0,2 amb les següents variables que comento, essent en tots els casos estadísticament significativa ($p \leq 0,01$). Pel que fa a la situació familiar, les respostes mostren que una gran part dels components del segment primari independent, que estan casats o viuen en parella, aquesta està ocupada laboralment (taula 5.7.m), al mateix temps que tenen fills al seu càrrec (taula 5.7.o). Els treballadors del segment primari tradicional tendeixen a estar casats o tenir parella, si bé per a una gran part la parella no està ocupada remuneradorament. Els tres segments secundaris

responen més àmpliament que no estan casats o no tenen parella estable. I els resultats són menys significatius per al segment primari integrat.

La responsabilitat de les feines domèstiques (taula 5.7.q) recau, en primer terme, sobre els entrevistats en el cas dels segments secundaris cert i dèbil, és de suposar per la major presència de dones en aquest segment; en canvi, és compartida amb la parella segons responen els membres dels segments primaris independent i integrat, recau en la parella en el cas dels integrants del segment primari tradicional (majoritàriament integrat per homes), mentre els treballadors del segment secundari incert, el grup proporcionalment amb més presència de joves, manifesten més, en termes comparatius, que les feines domèstiques les fa una altra persona que no és la parella ni és remunerada. Aquesta distribució de responsabilitats de feines domèstiques concorda amb els resultats que venen mostrant altres estudis: la incorporació de les dones als mercats de treball molt rarament s'acompanya amb una incorporació dels homes al treball domèstic (Carrasquer *et al.*, 1998; Durán, 2000; Garrido, 2000; Carrasco i Recio, 2001). D'altra banda, Lozares i Miguélez (2006) i López i Lozares (2007) mostren en un estudi de cas, que determinades condicions d'ocupació, com horaris, i tipus de torn, s'associen amb condicions sociofamiliars, com sexe, edat, viure amb parella, càrregues familiars, possiblement condicionades i al mateix temps condicionant diferents modalitats de conciliar exigències socials i familiars amb exigències de l'àmbit productiu.

La variable edat dels entrevistats (taula 5.7.a) ofereix els següent panorama: els més joves es concentren en els segments secundaris incert i dèbil, també, però menys, en el cert. En canvi, els d'edats més avançades (per sobre dels 40 anys) predominen en el segment primari independent, i els d'edats compreses entre els 30 i 39 anys en el segment primari integrat, no mostrant una tendència clara, més que a un lleuger envelliment, els que formen el grup primari tradicional. **L'edat és, doncs, un element discriminador en la inserció en els mercats de treball, destacant sobretot la molt major presència dels joves en els segments secundaris.** En alguns casos, possiblement en aquells més associats al segment secundari incert, es pot parlar de situacions transitòries que poden conduir cap a una inserció 'adulta' als mercats de treball. No obstant, el fet que un 32,2% dels que integren els segments secundaris tingui 40 o més anys indica que no es pot parlar sempre de situacions de transició, sinó també d'adults atrapats en les condicions que caracteritzen a aquests mercats de treball. En

altres paraules, si el trànsit pels mercats de treball perifèrics o secundaris es pot contemplar amb l'alleugeriment de tractar-se de situacions temporals, la instal·lació en aquests mercats planteja greus problemes socials, de desigualtats i de costos que recauen molt especialment sobre aquelles persones que s'hi veuen atrapades.

Els tres grups secundaris són els més propensos a haver estat en atur més d'un cop (taula 5.7.j), en contrast amb els treballadors dels grups primaris independent i tradicional, que molt majoritàriament no han viscut una situació d'atur, essent menys definida la resposta a aquesta qüestió per part dels membres del segment primari integrat. Finalment, en relació a l'activitat i participació en associacions (taula 5.7.s), els que es mostren menys actius són els membres dels tres segments secundaris i del primari tradicional; i en contrast, participen més i són més actius participant en associacions els components del segment primari independent.

Taula 5.6

Valors V de Cramer i significació d'associació entre segments laborals i variables referides a oferta de treball

Dimensió	Variable	Codi	V de Cramer
Característiques personals	Edat	S14	0,161**
	Sexe	v253	0,251**
	Lloc de naixement	S67a	0,118**
Lloc residència	Comunitat autònoma de residència	v4	0,127**
Formació	Nivell d'estudis	S257	0,234**
Antecedents familiars	Any en què s'independitza de la llar familiar	R255	0,132**
	Ocupació del cap de família	S80	0,097**
	Nivell d'estudis del cap de família	S83	0,115**
Inserció laboral	Any en què comença a treballar	R45	0,115**
	Ha estat en atur	R55a	0,156**
Situació familiar	Estat civil	v254	0,118**
	Casat o amb parella estable	v84	0,202**
	Situació laboral de la parella	R845	0,137**
	Ocupació de la parella	S86r	0,158**
	Fills al seu càrrec	v256	0,188**
	Persones majors al seu entorn que necessiten col·laboració	v325	0,054*
	És la persona responsable de les feines domèstiques	v235	0,152**
	Ingressos nets mensuals familiars	S195	0,169**
Compromís associatiu	Pertany a alguna organització voluntària	R214	0,152**

Nota: * $p \leq 0,05$; ** $p \leq 0,01$ per al test de Chi-quadrat.

Font: en base a MTAS, *Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo*, 2004.

Taula 5.7.a

Edat de la persona entrevistada segons segment laboral (en %)

		Primari independent (N=977)	Primari integrat (N=810)	Primari tradicional (N=1322)	Secundari incert (N=751)	Secundari cert (N=560)	Secundari dèbil (N=495)	Total (N=4915)
S14 EDAT	Fins 29	10,4%**	25,9%	22,8%**	42,5%**	31,1%**	37,6%**	26,3%
	30 a 39	26,8%**	35,9%**	29,1%	29,8%	31,4%	29,3%	30,2%
	40 a 49	35,9%**	25,2%	28,1%	18,1%**	23,8%	18,0%**	26,1%
	50 o +	26,8%**	13,0%**	20,0%**	9,6%**	13,8%*	15,2%	17,4%

Taula 5.7.b

Sexe de la persona entrevistada segons segment laboral (en %)

		Primari independent (N=978)	Primari integrat (N=810)	Primari tradicional (N=1322)	Secundari incert (N=750)	Secundari cert (N=560)	Secundari dèbil (N=494)	Total (N=4914)
v253 SEXE	Home	59,1%	63,3%**	65,6%**	65,3%**	59,6%	22,9%**	58,9%
	Dona	40,9%	36,7%**	34,4%**	34,7%**	40,4%	77,1%**	41,1%

Taula 5.7.c

Lloc de naixement de la persona entrevistada segons segment laboral (en %)

		Primari independent (N=978)	Primari integrat (N=810)	Primari tradicional (N=1323)	Secundari incert (N=751)	Secundari cert (N=560)	Secundari dèbil (N=494)	Total (N=4916)
S67a LLOC DE	Espanya	96,2%**	88,9%	92,5%**	81,9%**	81,1%**	85,4%**	89,0%
	Resta UE 25	0,9%	2,3%*	1,1%	1,9%	1,3%	2,8%*	1,6%
	Resta món	1,1%**	7,4%	4,2%**	14,5%**	15,7%**	9,9%*	7,6%
	Nc	1,7%	1,4%	2,2%	1,7%	2,0%	1,8%	1,8%

Taula 5.7.d

Comunitat autònoma de residència de la persona entrevistada segons segment laboral (en %)

		Primari independent (N=979)	Primari integrat (N=809)	Primari tradicional (N=1324)	Secundari incert (N=751)	Secundari cert (N=558)	Secundari dèbil (N=493)	Total (N=4914)
v4 COMUNITAT AUTÒNOMA	Andalucía	16,4%	10,1%**	15,3%	21,0%**	14,3%	15,6%	15,5%
	Aragón	4,2%**	2,2%	2,0%*	2,3%	3,8%	3,2%	2,8%
	Astúrias	2,5%	1,9%	2,1%	2,0%	2,7%	2,8%	2,3%
	Balears	2,7%	2,3%	2,8%	1,9%	2,7%	1,6%	2,4%
	Canàries	4,5%	6,6%*	3,5%**	3,9%	6,5%	6,1%	4,8%
	Cantàbria	0,6%*	1,0%	1,8%*	2,1%*	0,7%	0,8%	1,3%
	Castilla La Mancha	3,9%	5,1%**	2,5%**	3,3%	2,0%*	6,3%**	3,6%
	Castilla León	6,0%	3,8%*	6,2%	4,5%	3,4%*	6,9%	5,3%
	Cataluña	23,6%**	16,1%	16,9%	6,9%**	20,3%*	18,9%	17,2%
	Com. Valenciana	7,2%**	10,8%	12,8%**	13,3%*	10,9%	8,7%	10,8%
	Extremadura	1,1%*	1,7%	2,2%	5,5%**	0,9%*	1,4%	2,2%
	Gàlícia	4,1%**	5,8%	6,3%	8,3%**	8,1%*	3,7%*	6,0%
	Madrid	16,0%	24,1%**	11,3%**	14,1%	14,3%	14,4%	15,4%
	Múrcia	2,6%	3,2%	3,1%	2,8%	2,2%	3,7%	2,9%
Navarra	1,0%	0,9%	2,6%**	0,9%	1,1%	0,6%	1,4%	
Pais Vasco	3,3%**	4,2%	7,3%**	6,4%	5,7%	4,9%	5,4%	
La Rioja	0,4%	0,2%	1,2%**	0,8%	0,5%	0,4%	0,7%	

Taula 5.7.e

Estudis de la persona entrevistada segons segment laboral (en %)

		Primari independent (N=978)	Primari integrat (N=810)	Primari tradicional (N=1323)	Secundari incert (N=751)	Secundari cert (N=560)	Secundari dèbil (N=494)	Total (N=4916)
S257 ESTUDIS	Fins primària	5,7%**	14,7%*	19,0%	22,0%**	25,4%**	25,5%**	17,5%
	Secundària	33,4%**	62,0%**	64,5%**	57,4%	57,9%	55,3%	55,1%
	Universitaris	57,1%**	19,8%**	13,5%**	17,0%**	13,2%**	17,4%**	24,1%
	Ns/nc	3,8%	3,6%	3,1%	3,6%	3,6%	1,8%*	3,3%

Taula 5.7.f

Any en què s'independitza de la llar familiar segons segment laboral (en %)

		Primari independent (N=979)	Primari integrat (N=810)	Primari tradicional (N=1322)	Secundari incert (N=750)	Secundari cert (N=560)	Secundari dèbil (N=494)	Total (N=4915)
R255	Viu a llar familiar	12,2%**	22,2%	21,9%**	37,7%**	26,8%	33,4%**	24,1%
INDEPENDITZACI	Abans 22 anys	23,6%	21,4%	19,8%*	18,3%**	27,7%**	27,7%**	22,3%
Ò LLAR FAMILIAR	22 o després	61,5%**	55,6%**	54,1%**	40,3%**	43,6%**	37,0%**	50,8%
	Ns/nc	2,8%	0,9%**	4,2%**	3,7%	2,0%	1,8%	2,8%

Taula 5.7.g

Ocupació del cap de família quan la persona entrevistada tenia 16 anys segons segment laboral (en %)

		Primari independent (N=960)	Primari integrat (N=802)	Primari tradicional (N=1310)	Secundari incert (N=737)	Secundari cert (N=549)	Secundari dèbil (N=488)	Total (N=4846)
S80 OCUPACIÓ	Professional	17,9%**	10,8%	6,3%**	7,1%**	8,0%	8,4%	9,9%
CAP FAMÍLIA	Tècnic suport	5,3%**	3,5%	3,7%	1,9%**	2,6%	3,7%	3,6%
	Empleat admin	9,0%**	5,9%	4,9%	3,8%*	4,2%	4,1%	5,5%
	Treb serveis	12,5%	10,8%	9,7%	10,0%	8,9%	13,7%*	10,8%
	Agrari constr	15,5%**	23,8%	26,8%**	28,8%**	23,5%	21,9%	23,5%
	Manual	23,0%	25,8%	26,2%	21,3%*	26,6%	24,6%	24,6%
	No qualificat	11,8%**	14,2%	14,8%	19,5%**	19,7%**	15,8%	15,5%
	Ns/nc	5,0%*	5,1%	7,7%	7,6%	6,6%	7,8%	6,6%

Taula 5.7.h

Estudis del cap de família quan la persona entrevistada tenia 16 anys segons segment laboral (en %)

		Primari independent (N=978)	Primari integrat (N=810)	Primari tradicional (N=1323)	Secundari incert (N=751)	Secundari cert (N=560)	Secundari dèbil (N=494)	Total (N=4916)
S83 ESTUDIS	Fins primària	51,2%**	58,3%**	67,6%**	70,2%**	66,8%*	67,0%	63,0%
CAP FAMÍLIA	Secundària	29,0%**	28,9%**	23,4%	20,4%**	22,9%	22,9%	24,9%
	Universitaris	16,9%**	8,6%	4,8%**	4,9%**	5,7%*	5,3%*	8,0%
	Ns/nc	2,9%*	4,2%	4,2%	4,5%	4,6%	4,9%	4,1%

Taula 5.7.i

Edat en què la persona entrevistada comença a treballar segons segment laboral (en %)

		Primari independent (N=948)	Primari integrat (N=770)	Primari tradicional (N=1239)	Secundari incert (N=719)	Secundari cert (N=529)	Secundari dèbil (N=458)	Total (N=4663)
R45 EDAT	Fins 16 anys	17,8%**	23,4%	25,7%	24,1%	30,6%**	24,9%	24,0%
COMENÇA A	17 a 21 anys	36,1%**	47,0%	46,2%	48,3%*	43,9%	43,0%	44,0%
TREBALLAR	22 o més	46,1%**	29,6%	28,0%**	27,7%**	25,5%**	32,1%	32,0%

Taula 5.7.j

Vegades que la persona entrevistada ha estat en atur segons segment laboral (en %)

	Primari independent (N=978)	Primari integrat (N=811)	Primari tradicional (N=1323)	Secundari incert (N=750)	Secundari cert (N=560)	Secundari dèbil (N=494)	Total (N=4916)
R55a HA ESTAT EN ATUR							
No	70,1%**	60,0%	65,5%**	42,9%**	35,2%**	50,4%**	57,1%
Un cop	15,8%	19,2%**	12,6%**	17,3%	19,3%*	17,0%	16,3%
Més un cop	11,1%**	15,2%**	17,2%**	31,9%**	37,1%**	27,3%**	21,2%
Ns/nc	2,9%**	5,5%	4,6%	7,9%**	8,4%**	5,3%	5,4%

Taula 5.7.k

Estat civil de la persona entrevistada segons segment laboral (en %)

	Primari independent (N=978)	Primari integrat (N=810)	Primari tradicional (N=1324)	Secundari incert (N=750)	Secundari cert (N=560)	Secundari dèbil (N=494)	Total (N=4916)
v254 ESTAT CIVIL							
Solter	23,1%**	36,7%	31,9%**	54,1%**	42,7%**	44,7%*	36,9%
Casat	69,9%**	54,6%	62,2%**	39,5%**	47,1%**	43,3%**	55,4%
Separat	3,3%	4,2%	2,6%*	3,2%	3,8%	6,7%**	3,6%
Divorciat	2,4%	3,6%	1,6%**	2,4%	3,9%*	3,4%	2,6%
Viudo	1,3%	1,0%	1,6%	0,8%	2,5%*	1,8%	1,4%

Taula 5.7.l

Casat o viu en parella segons segment laboral (en %)

	Primari independent (N=979)	Primari integrat (N=810)	Primari tradicional (N=1323)	Secundari incert (N=751)	Secundari cert (N=559)	Secundari dèbil (N=494)	Total (N=4916)
v84 CASAT O VIU EN PARELLA							
Si	76,3%**	61,7%	66,1%**	47,0%**	54,6%**	51,8%**	61,8%
No	23,7%**	38,3%	33,9%**	53,0%**	45,4%**	48,2%**	38,2%

Taula 5.7.m

Situació laboral de la parella segons segment laboral (en %)

	Primari independent (N=979)	Primari integrat (N=810)	Primari tradicional (N=1323)	Secundari incert (N=751)	Secundari cert (N=559)	Secundari dèbil (N=494)	Total (N=4916)
R845 SITUACIÓ LABORAL PARELLA							
Parella activa	49,2%**	38,3%	35,2%	26,6%**	35,1%	42,7%	37,9%
Parella inactiva	24,6%	21,9%	28,7%**	19,0%	18,8%	8,1%**	38,2%
No parella	23,7%**	38,3%	33,9%**	53,0%**	45,4%**	48,2%**	38,2%
Ns/nc	2,5%	1,6%	2,2%	1,3%	0,7%	1,0%	1,7%

Taula 5.7.n

Ocupació de la parella segons segment laboral (en %)

		Primari independent (N=978)	Primari integrat (N=811)	Primari tradicional (N=1322)	Secundari incert (N=751)	Secundari cert (N=559)	Secundari dèbil (N=496)	Total (N=4917)
S86r OCUPACIÓ PARELLA	Professional	18,4%**	6,7%	4,5%**	2,3%**	3,4%**	5,2%	7,2%
	Tècnic suport	3,1%	3,8%**	2,1%	1,6%	2,9%	1,8%	2,6%
	Empleat admin	8,9%**	4,3%	6,1%	2,4%**	4,1%	1,8%**	5,1%
	Treb serveis	7,7%	10,1%**	7,6%	6,1%	5,7%	7,1%	7,5%
	Agrari constr	1,8%*	2,3%	2,2%*	2,9%	4,1%	8,3%**	3,1%
	Manual	3,9%*	4,3%	6,4%	4,7%	6,3%	10,7%**	5,7%
	No qualificat	2,8%**	3,6%	4,5%	5,1%	6,6%*	6,3%	4,5%
	No ocupada	24,6%	21,8%	28,7%**	19,0%	18,8%	8,1%**	22,1%
	No té parella	23,7%**	38,2%	33,9%**	53,0%**	45,4%**	48,0%**	38,2%
	Ns/nc	5,1%*	4,8%	3,9%	2,9%	2,7%	2,8%	3,9%

Taula 5.7.o

Fills a la família segons segment laboral (en %)

		Primari independent (N=978)	Primari integrat (N=810)	Primari tradicional (N=1323)	Secundari incert (N=750)	Secundari cert (N=560)	Secundari dèbil (N=494)	Total (N=4915)
v256 TE FILLS?	Sí	69,7%**	52,6%	55,9%	39,5%**	47,5%**	53,4%	54,4%
	No	30,3%**	47,4%	44,1%	60,5%**	52,5%**	46,6%	45,6%

Taula 5.7.p

Persones grans de les què tenir cura segons segment laboral (en %)

		Primari independent (N=978)	Primari integrat (N=810)	Primari tradicional (N=1323)	Secundari incert (N=751)	Secundari cert (N=560)	Secundari dèbil (N=494)	Total (N=4916)
v325 PERSONES GRANS DE LES QUE TENIR CURA	Sí	8,8%	7,4%	5,6%**	8,0%	10,0%*	7,9%	7,6%
	No	91,2%	92,6%	94,4%**	92,0%	90,0%*	92,1%	92,4%

Taula 5.7.q

Persona que es fa càrrec de les feines domèstiques segons segment laboral (en %)

		Primari independent (N=978)	Primari integrat (N=812)	Primari tradicional (N=1323)	Secundari incert (N=751)	Secundari cert (N=560)	Secundari dèbil (N=495)	Total (N=4919)
v235 ES LA PERSONA RESPONSABLE FEINES DOMÈSTIQUES?	Sí, principalment	20,0%**	22,3%	22,4%*	18,8%**	29,8%**	47,5%**	24,7%
	Sí, comparteix amb parella	30,2%**	26,5%**	21,7%	15,7%**	17,9%*	10,1%**	21,7%
	Sí, comparteix amb altres	9,0%**	13,9%	8,8%**	14,2%	15,7%**	18,2%**	12,2%
	Sí, comparteix amb persona remunerada	5,7%**	1,8%	1,4%**	2,9%	2,0%	0,2%**	2,5%
	No, la parella	23,2%	20,7%	28,4%**	18,9%	16,1%**	6,1%**	21,0%
	No, altra persona	8,4%**	11,2%**	16,0%	26,9%**	17,3%	16,8%	15,6%
	No, persona remunerada	2,6%**	2,5%**	0,6%**	0,9%	0,0%**	1,0%	1,3%
	Ns/nc	0,9%	1,1%	0,7%	1,6%*	1,3%	0,2%	1,0%

Taula 5.7.r

Ingressos familiars segons segment laboral (en %)

	Primari independent (N=978)	Primari integrat (N=812)	Primari tradicional (N=1323)	Secundari incert (N=751)	Secundari cert (N=561)	Secundari dèbil (N=496)	Total (N=4920)
S195 INGRESSOS Fins 600 € FAMILIARS	0,1%**	0,6%**	0,6%**	2,0%	4,8%**	9,3%**	2,1%
601-900	0,7%**	6,9%	6,7%	8,9%	15,0%**	10,9%**	7,2%
901-1205	4,4%**	11,5%	12,1%**	9,7%	16,4%**	8,5%	10,2%
1206-1655	11,0%	9,7%	12,3%	10,5%	13,2%	14,1%	11,6%
Més de 1655	49,2%**	26,7%	22,4%**	14,3%**	16,0%**	18,8%**	26,1%
Ns/nc	34,6%**	44,6%	45,9%**	54,5%**	34,6%**	38,5%**	42,7%

Taula 5.7.s

Activitat associativa de la persona entrevistada segons segment laboral (en %)

	Primari independent (N=977)	Primari integrat (N=810)	Primari tradicional (N=1323)	Secundari incert (N=752)	Secundari cert (N=560)	Secundari dèbil (N=494)	Total (N=4916)
R214 Si membre actiu	37,7%**	26,0%**	18,1%**	17,6%**	16,3%**	19,4%**	23,1%
PARTICIPACIÓ EN ASSOCIACIONS Si membre no actiu	18,1%**	9,9%**	12,8%	14,9%	13,8%	12,1%	13,8%
No	44,2%**	64,1%	69,1%**	67,6%**	70,0%**	68,4%**	63,1%

Nota: els valors s'acompanyen amb els valors residuals tipificats, indicant * $p \leq 0,05$ i ** $p \leq 0,01$.

Font: totes les taules en base a MTAS, *Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo*, 2004.

5.1.3 Associació entre segments laborals i aspectes institucionals

Només considero tres variables institucionals, amb la qual cosa es tracta d'una dimensió molt poc contemplada en l'anàlisi. No obstant, els resultats obtinguts per a les tres variables, recollits en la taula 5.8 i 5.9, mereixen ser comentats. Els resultats de les V de Cramer en aquests casos es situen en valors entre 0,242 i 0,271. Per tant, es pot parlar de nivells d'associació superiors, en el seu conjunt, als obtinguts per a les variables de l'oferta de treball, però sense arribar als nivells màxims assolits per algunes de les variables d'estratègia i de demanda empresarial. En conseqüència i en termes generals, es pot dir que es tracta d'un grau d'associació intermedi entre l'estratègia o demanda empresarial i l'oferta de treball, sempre en relació als segments laborals identificats en l'anàlisi factorial de correspondències múltiples.

Els resultats obtinguts permeten afirmar que els treballadors del segment primari independent treballen molt majoritàriament en empreses que compten amb delegat o comitè d'empresa (taula 5.9.a), i amb conveni col·lectiu o estatut regulador (taula 5.9.b), del qual una gran part d'ells diu que en té molt coneixement (taula 5.9.c). Els treballadors del segment primari integrat en la seva majoria manifesta que a l'empresa

no hi ha delegat o comitè d'empresa, com tampoc conveni col·lectiu o estatut específic, i quan hi és es decanten uns per conèixer-lo molt, altres gens. Els treballadors del segment primari tradicional es caracteritzen poc en relació a la presència de delegat o comitè d'empresa, com també de conveni col·lectiu o estatut específic de regulació, sobre el qual en responen que en tenen poc o bastant coneixement; això és, una situació intermèdia entre el molt i el gens. Els components del segment secundari incert desconeixen àmpliament si a l'empresa hi ha delegat o comitè d'empresa, o conveni col·lectiu o estatut regulador, del qual si existeix en tenen poc o cap coneixement. Els treballadors del segment secundari cert no donen respostes significatives en relació a la presència de delegat o comitè d'empresa; en canvi, majoritàriament responen que ignoren l'existència de conveni col·lectiu o estatut regulador. Finalment, els integrants del segment secundari dèbil manifesta que a l'empresa on treballen no hi ha delegat o comitè d'empresa, o bé que ho desconeixen, respostes que es reproduïxen en relació a l'existència de conveni col·lectiu o estatut regulador, del qual també n'ignoren, quan és el cas, els continguts. Aquestes dades van en línia amb les que, en base a la *European Social Survey* ofereix European Commission (2006: 73) per a 17 països de la UE: mentre és més habitual que professionals i supervisors treballin en centres de treball amb representació dels treballadors, més rarament ho fan treballadors manual, no qualificats o qualificats, i treballadors de serveis exclòs als del sector públic.

Aquest conjunt de resultats confirmen l'apreciació poc abans formulada, en el sentit que **els nivells més elevats de cobertura de la representació col·lectiva dels treballadors l'obtenen els components del segment primari independent**, una cobertura que es situa per sobre de la que tenen els components del segment primari tradicional, el grup que habitualment es considera el principal receptor o beneficiari d'aquests mecanismes de representació col·lectiva dels treballadors. Aquests resultats van en la línia dels nombrosos estudis que apunten precisament com en bastants sindicats es produeix un procés de substitució de les tradicionals bases d'afiliació per nous sectors emergents, molt especialment aquells associats al segment primari independent. Aquests resultats ja apareixen en Visser (1991), corroborats per Ebbinghaus i Visser (2000), i a Catalunya per Alós *et al.* (2000 i 2005) i Jódar *et al.* (2004: 57).

Al mateix temps, es confirma que **els tres segments secundaris són els que més desconeixen l'existència de conveni col·lectiu o estatut regulador, i més desconeixen**

la presència de representació dels treballadors a l'empresa. Aquests darrers resultats venen a significar bé una poca propensió dels representants dels treballadors i sindicats d'arribar a aquests col·lectius, bé que aquests treballadors s'interessen poc, comparativament, per uns mecanismes col·lectius de defensa, que possiblement considerin no els aporta beneficis addicionals. Finalment, és a destacar el cas dels components del segment primari integrat, que són els que més treballen en empreses sense representació dels treballadors ni conveni col·lectiu o estatut regulador; cal recordar que molts d'ells treballen en empreses de petites dimensions.

Taula 5.8
Valors V de Cramer i significació d'associació entre segments laborals i variables referides a aspectes institucionals

Dimensió	Variable	Codi	V de Cramer
Representació laboral a l'empresa	A l'empresa on treballa existeix delegat de personal, comitè d'empresa o junta de personal	v273	0,271**
Drets laborals a l'empresa	A l'empresa existeix un conveni o estatut regulador	v278	0,242**
Coneixement drets laborals	Considera que té coneixement del conveni col·lectiu o estatut regulador	v135	0,251**

Nota: * $p \leq 0,05$; ** $p \leq 0,01$ per al test de Chi-quadrat.

Font: en base a MTAS, *Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo*, 2004.

Taula 5.9.a
Presència de delegat o comitè d'empresa segons segment laboral (en %)

	Primari independent (N=979)	Primari integrat (N=811)	Primari tradicional (N=1323)	Secundari incert (N=751)	Secundari cert (N=560)	Secundari dèbil (N=495)	Total (N=4919)
v273 A L'EMPRESA HI HA DELEGAT O COMITÈ D'EMPRESA							
Sí	69,5%**	23,9%**	42,2%**	19,3%**	42,0%	21,2%**	39,0%
No	19,4%**	51,4%**	34,0%	38,7%	34,3%	47,3%**	36,1%
Ns/nc	11,1%**	24,7%	23,8%	41,9%**	23,8%	31,5%**	25,0%

Taula 5.9.b
Existència de conveni col·lectiu o estatut segons segment laboral (en %)

	Primari independent (N=943)	Primari integrat (N=745)	Primari tradicional (N=1245)	Secundari incert (N=676)	Secundari cert (N=542)	Secundari dèbil (N=470)	Total (N=4621)
v278 EXISTÈNCIA A L'EMPRESA DE CONVENI O ESTATUT ESPECÍFIC DE REGULACIÓ							
Sí	66,7%**	29,5%**	38,9%	22,5%**	35,2%	17,7%**	38,1%
No	15,7%**	31,4%**	25,6%	25,0%	22,0%	29,4%**	24,4%
No ho sap	17,6%**	39,1%	35,5%	52,5%**	42,8%**	53,0%**	37,5%

Taula 5.9.c

Coneixement sobre el conveni col·lectiu o estatut segons segment laboral (en %)

		Primari independent (N=893)	Primari integrat (N=664)	Primari tradicional (N=1131)	Secundari incert (N=544)	Secundari cert (N=487)	Secundari dèbil (N=352)	Total (N=4071)
v135	CONEIX EL Gens	9,1%**	30,1%**	17,8%**	37,1%**	42,3%**	48,0%**	26,0%
	CONVENI COL·LECTIU Poc	16,5%**	22,1%	30,3%**	32,4%**	23,0%	17,3%**	24,2%
	O ESTATUT Bastant	27,4%	20,9%**	37,1%**	24,8%	21,4%**	19,6%**	27,3%
	Molt	47,0%**	26,8%**	14,8%**	5,7%**	13,3%**	15,1%**	22,5%

Nota: els valors s'acompanyen amb els valors residuals tipificats, indicant * $p \leq 0,05$ i ** $p \leq 0,01$.

Font: totes les taules en base a MTAS, *Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo*, 2004.

5.1.4 Estratègies empresarials i segmentació laboral

L'anàlisi de regressió logística binària em serveix per comprovar el grau d'influència que exerceixen les estratègies empresarials en la segmentació dels mercats laborals. En aquest cas prenc com variable dependent (variable *dummy*) un a un els sis segments laborals identificats i en cada cas en relació a la resta, mentre com variables independents em serveixo de la variable generada ISDEE (índex sintètic d'estratègies empresarials) que he explicat en l'apartat 4.4.1⁶, a la qual afegeixo altres variables de demanda de treball (sector d'activitat, públic o privat, i regulació del salari) i altres variables d'oferta de treball i institucionals, sempre aquelles que mostren una major associació amb la variable dependent⁷.

L'anàlisi de regressió logística mostra els següents resultats (vegi's les taules de l'annex A.5.9 de la lletra b' a la g' i els gràfics 5.5 i 5.6, a continuació): **tenen més**

⁶ Com he explicat, he construït aquest índex sobre la base de la simple agregació dels valors obtinguts en nou variables que recullen les següents dimensions d'estratègies empresarials: política en relació a la participació (v116), política comunicativa (v133), organització del treball (R122), política motivacional (v141), política salarial (v192), política formativa (v184), política preventiva en salut laboral (v286), política social (R125) i avaluació del treball (v193). La taula en annex A.4.4 reproduïx la transformació dels valors de les precedents variables en la variable ISDEE.

⁷ Les variables d'estratègia empresarial o de demanda de treball contemplades en l'anàlisi són: sector d'activitat (T18), àmbit públic o privat (v19), procediment de regulació del salari (R190), a més de l'índex sintètic d'estratègia empresarial (ISDEE). Pel que fa a l'oferta de treball, les variables inicialment considerades per a l'anàlisi són: edat (S14), sexe (v253), estudis (S257), ocupació del cap de família quan l'entrevistat tenia 16 anys (S80), quantes vegades ha estat en atur (R55a), té persones majors al seu càrrec (v325), pertany a alguna organització voluntària (R214). He descartat dues variables notablement associades amb la segmentació laboral: la variable nivell d'estudis del cap de família quan l'entrevistat tenia 16 anys (S83) ja que ofereix una alta correlació amb S257 (coeficient *rho* de 0,412) i amb S80 (coeficient *rho* de 0,418); i la variable persona responsable de les tasques domèstiques de la llar (v235), correlacionada amb v253 (coeficient *rho* de 0,426). Com a variable institucional contemplo només una: a l'empresa on treballa existeix delegat, comitè d'empresa o junta de personal (v273); i descarto la variable a la seva empresa existeix conveni o estatut de regulació (v278), altament correlacionada amb la precedent (coeficient *rho* de 0,527). En taula en annex A.5.9.a) es recull el quadre de coeficients de correlació entre variables.

probabilitats de pertànyer al segment primari independent els adults que els joves, els homes que les dones, els que tenen més estudis, sobretot universitaris, els que no han estat en atur, que treballen en serveis qualificats, especialment en el sector públic, en centres de treball amb representació dels treballadors i que no cobren salari mínim. A més de les variables precedents, és a destacar la notable importància que adquireix l'estratègia empresarial en la definició d'aquest segment laboral; en efecte, aquest segment està molt relacionat amb estratègies empresarials més obertes i participatives.

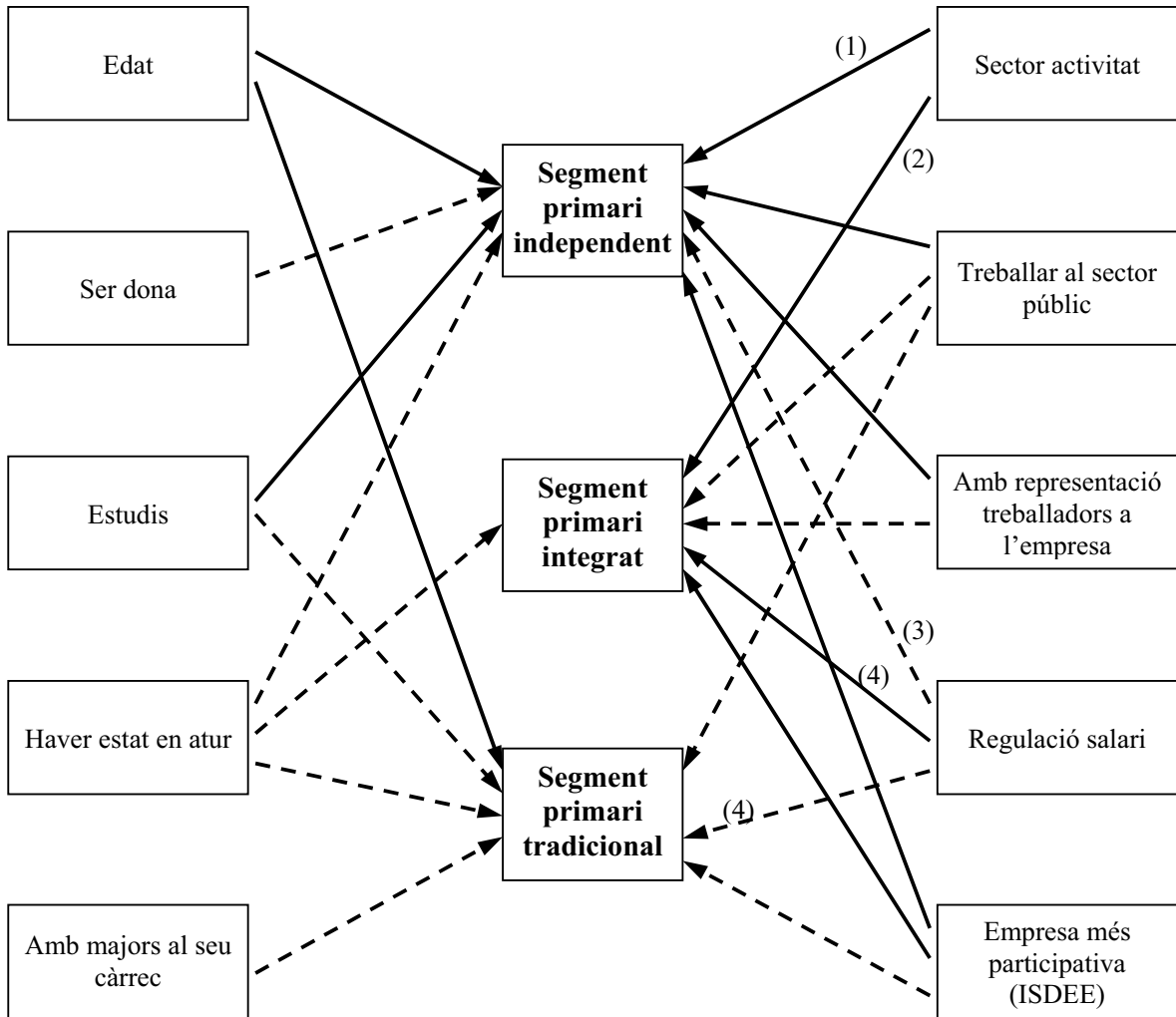
La probabilitat de formar part del segment primari integrat depèn de no haver estat mai en atur, de treballar en empreses d'altres serveis, en el sector privat, en centres de treball sense representació col·lectiva dels treballadors, amb salari regulat per acord personal, influint-hi també l'índex sintètic de gestió empresarial en el sentit de situar-se en empreses més obertes i participatives.

La inclusió d'un treballador en el segment primari tradicional ve relacionada amb l'edat (adult), amb els estudis secundaris i negativament amb estudis universitaris, no haver estat mai en atur, no tenir majors al seu a càrrec, treballar en el sector privat, i s'associa també amb estratègies empresarials tendint a autoritàries i tradicionals. Tenen menys possibilitats de pertànyer a aquest grup els treballadors amb salaris regulats per acord personal. I curiosament ja que pot contrastar amb les descripcions dels segments tradicionalment considerats fordistes, **disposar o no de representació dels treballadors a l'empresa no incideix significativament en formar part d'aquest segment.**

La participació en el segment secundari incert està en funció de variables com l'edat (més jove, més probabilitats de formar-hi part), més probabilitat els homes que les dones, haver estat en atur, treballar a la construcció o al camp, en empreses sense representació col·lectiva dels treballadors, i en funció també d'estratègies empresarials més autoritàries i tradicionals.

Gràfic 5.9

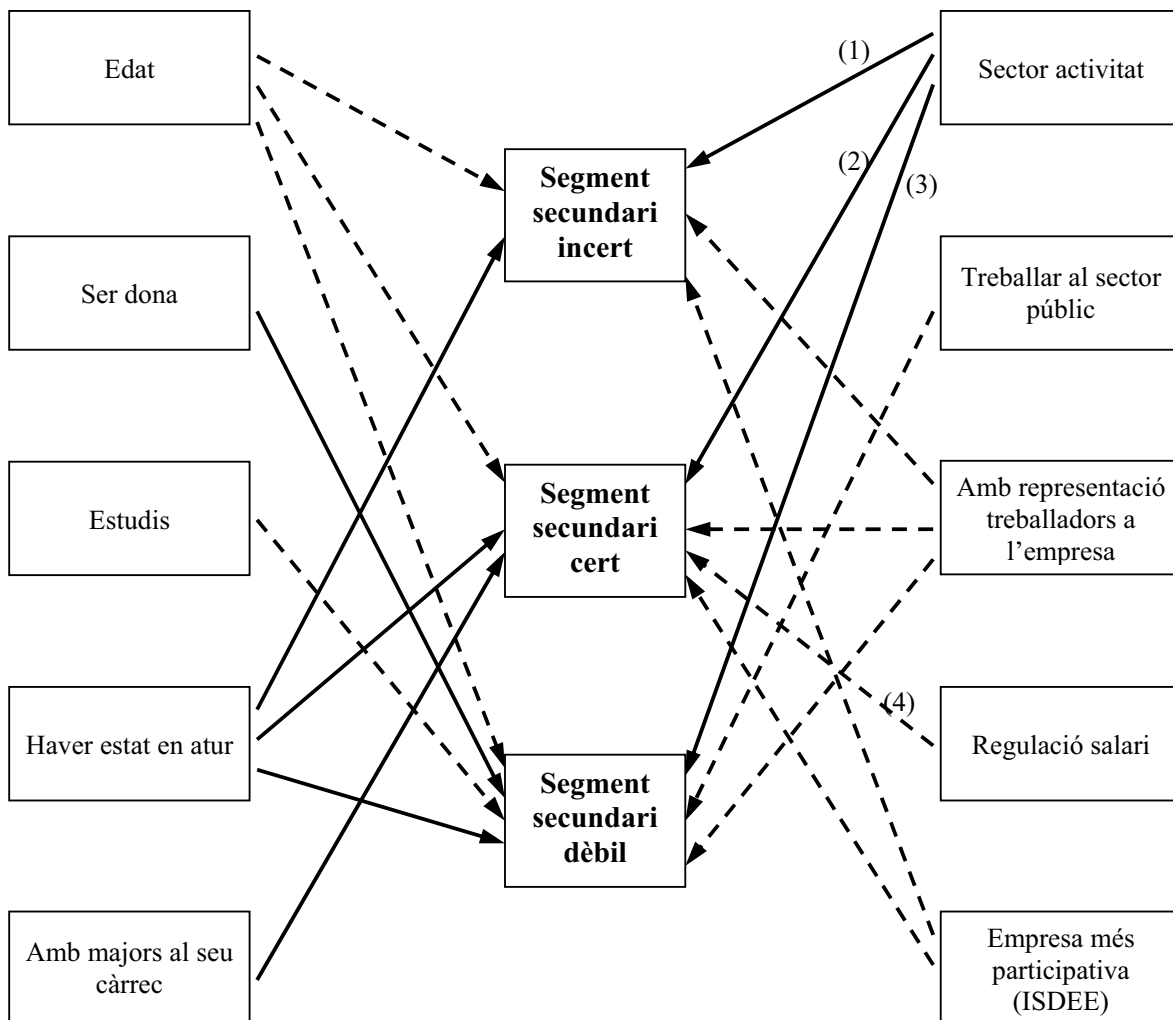
Factors que influeixen en formar part dels segments primaris dels mercats de treball



Notes: (1) serveis qualificats; (2) altres serveis; (3) salari mínim; (4) acord personal.

—▶ relació directa
 - - - ▶ relació inversa

Gràfic 5.10
Factors que influeixen en formar part dels segments secundaris dels mercats de treball



Notes: (1) construcció, camp; (2) indústria; (3) serveis qualificats i altres serveis; (4) acord personal.

————▶ relació directa
 - - - - -▶ relació inversa

Formar part del segment secundari cert depèn de l'edat, més els joves que els adults, de tenir persones grans al seu càrrec, haver estat en atur una o diverses vegades, treballar a la indústria, en empreses sense representació col·lectiva dels treballadors, i molt particularment en funció també de treballar en empreses amb estratègies empresarials més autoritàries i tradicionals. Tenen menys possibilitats

de pertànyer a aquest col·lectiu aquells que tenen el salari regulat per acord personal.

Finalment, la probabilitat de pertànyer al segment secundari dèbil va associada a ser jove, dones més que homes, amb estudis fins primària, treballadors dels serveis en general, del sector privat, en empreses sense representació col·lectiva dels treballadors, i que han estat més d'un cop en atur. Aquest és l'únic col·lectiu per al qual en la probabilitat de pertànyer-hi no hi incideix de manera significativa l'índex sintètic d'estratègia empresarial.

5.1.5 Externalització en les estratègies empresarials i segmentació laboral

Les entrevistes portades a terme a dirigents d'organitzacions patronals i sindicals confirmen la importància de les estratègies empresarials d'externalització en la configuració de les segmentacions dels mercats de treball. No obstant, com tractaré, els significats i interpretacions no són sempre coincidents.

Des de les organitzacions sindicals, es destaca la importància que adquireixen els processos d'externalització, que porten a la fragmentació dels processos productius, amb l'aparició d'empreses de naturalesa molt diversa i noves desigualtats:

'La descentralització productiva ha portat que ens trobem amb empreses que podríem dir virtuals. Paral·lelament apareixen les empreses de serveis integrals, les franquícies, algunes societats cooperatives i altres formes d'enginyeria empresarial, amb contractes mercantils, pràctiques de transmissió d'empreses, etc' (entrevista a Unió General de Treballadors - UGT).

O bé,

'La descentralización y la constitución de una empresa que morfológicamente se aproxima a una cierta visión de constelación, de constelación de estrellas, es cierto que está produciendo una mayor diversidad de situaciones, de desigualdad. El fenómeno es que aparecen nuevas desigualdades e incluso algunas desigualdades clásicas se agravan con el proceso de implantación de las nuevas organizaciones del trabajo descentralizadas. ¿En qué sentido? Por ejemplo, la que es la descentralización y la subcontratación está produciendo que la empresa central, la empresa madre, la empresa antiguamente integrada del fordismo, se está achicando y lo que se produce es la aparición de nuevos procesos de constitución de nuevas empresas relacionadas con la empresa central, normalmente en muchas ocasiones incluso, con núcleos de trabajadores provenientes de la empresa central. Estos trabajadores en un primer momento mantienen las condiciones de trabajo de la empresa central, pero con el tiempo van siendo una minoría en la nueva empresa subcontratada, y automáticamente la nueva empresa subcontratada responde más

a las condiciones generales del mercado y normalmente siempre a la baja. El proceso se agrava todavía más cuando lo que se producen son escalones de subcontratación. Y el proceso se agrava infinitamente más cuando lo que se produce es la aparición de los trabajadores autónomos dependientes, los trabajadores autónomos dependientes que gráficamente serían el último eslabón de los procesos de descentralización. Un eslabón que incluso está siquiera expulsado del ámbito del derecho laboral, del ámbito de la negociación colectiva y parte de una ficción absolutamente errónea que es de que el trabajador autónomo dependiente es una empresa en sí mismo, una micro empresa, y por lo tanto tiene una relación de carácter mercantil con la empresa central' (entrevista a Comissions Obreres - CCOO).

El mateix entrevistat afegeix més endavant que els processos d'externalització generen desigualtats, i conflictes, també entre empreses, la central i les subcontractades:

'La característica de este tipo de proceso es una característica muy curiosa, porque es lo que yo llamo la negación del paradigma del capitalismo. El capitalismo siempre había tenido como paradigma diferencial de otros modos de producción, que legitimaban además al empresario, el hecho de que el capitalista lo es porque asume riesgos, el capital asume riesgos. Pero ahora esto se ha pervertido, porque es la externalización permanente del riesgo, en todos los sentidos. Entonces nos encontramos y nos empezamos a encontrar que frente a las decisiones del empresario central cada vez hay más quejas de los empresarios de las subcontratas, porque automáticamente les han transferido el riesgo. Y ambos se mantienen en la misma organización patronal. Y ahí hay tensión' (entrevista a CCOO).

En uns altres termes s'expressa el directiu de Micro, Petita i Mitjana Empresa de Catalunya (PIMEC) entrevistat, si bé coincideix amb l'entrevista precedent en què l'externalització suposa externalitzar també el risc empresarial:

'El que fa la gran empresa és intentar descentralitzar la seva activitat productiva i desconcentrar els seus factors de risc, a través de la reestructuració, a través de les petites empreses fonamentalment, que facin part de la seva activitat productiva' (entrevista a PIMEC).

El mateix entrevistat segueix:

'Aquesta configuració fa que moltes d'aquestes grans [empreses], a banda de deslocalitzar determinades activitats productives en termes econòmics, també ho estiguin fent en termes laborals. En termes laborals, pues, des del punt de vista de no tenir més representativitat sindical per un tema de barems, en temes de no tenir determinats graus d'aplicació que venen derivats de tenir un volum de treballadors a l'empresa [...]. És una mica traslladar el problema a les petites empreses; o donar-li un marge d'activitat a les petites empreses, però un marge molt controlat i molt tancat, amb lo qual les petites cada vegada es troben més amb el tema de l'ofegament, que no té les condicions necessàries i no se li estan donant cap mecanisme de flexibilitat en relació a aquest tema' (entrevista a PIMEC).

Per al representant entrevistat de Foment del Treball Nacional (FTN) l'externalització és sobretot una opció estratègica empresarial, i com a tal no ha de ser regulada externament; en tot cas, afegeix, serà la negociació col·lectiva entre representació

empresarial i representants dels treballadors, coneixedors de la situació de l'empresa, la que acotará els processos d'externalització:

'Nosotros, la patronal, desde luego se consideran las situaciones de externalización, de *outsourcing* siempre como una decisión estratégica de la empresa, que tiene sobre todo una serie de ventajas cuando hablamos de estructuras empresariales, teniendo en cuenta nuestro mercado de trabajo, nuestra estructura empresarial mayormente formada por pimes, lo cal les facilita tener una reducción de costes, les facilita el acercamiento a las tecnologías, una mayor flexibilidad en su estructura productiva' (entrevista a FTN).

'Nuestro punto de vista es que no puede haber una prohibición general [referit a l'ús de l'externalització, subcontractació,...], que es una decisión importante para las empresas, estratégica, y que incluso puede ayudar mucho a las empresas pequeñas y medianas, por ejemplo, a incorporarse a las nuevas tecnologías. Y en todo caso ya tenemos la negociación colectiva, que lo que hace es poner sus propios límites, y autoregularse, porque de alguna manera son las propias empresas y los propios trabajadores los que conocen su realidad productiva, y por tanto ellos podrían regular mejor, y no una regulación general, podrían regular el uso, como vemos que se van introduciendo limitaciones y condiciones del uso de externalizar contratos' (entrevista a FTN).

La subcontractació, amb els processos d'externalització, genera relacions de dependència entre empreses. L'empresa subcontractada depèn en el seu procés de treball de les decisions que es prenen a l'empresa central. Una de les conseqüències d'aquestes situacions és que es crea una major polarització en els mercats de treball, que s'aprecia en les condicions d'ocupació, en desqualificació del treball i en absència d'atenció formativa cap als treballadors de les empreses subcontractades. Així, per exemple, es recull a l'entrevista a PIMEC:

'Aquestes [empreses] de les que són proveïdors, determinen no només les seves condicions de treball, sinó les seves condicions de producció, les seves condicions a tots els nivells, i fins i tot de funcionament. I com que condicionen tot el tema del funcionament i tot el tema d'establiment de pautes, d'entregues, de lliurament de demandes, no permeten que una empresa tingui una estructuració en relació al pensar en aquesta formació continuada que haurien de tenir els seus treballadors' (entrevista a PIMEC).

També els treballadors temporals surten perjudicats de les estratègies empresarials, almenys en atenció formativa. El dirigent de Federació del Metall, la Construcció i Afins de la Unió General de Treballadors (MCA-UGT) es pregunta, en un sector com la construcció on la taxa de temporalitat arriba al 44%,

'¿Qué empresario va a dar formación a trabajadores temporales?' (entrevista a MCA-UGT).

Els processos d'externalització es poden observar a cadascun dels tres sectors d'activitat escollits per a l'anàlisi, si bé en cadascun d'ells adquireix característiques particulars. Així, per exemple, la construcció és un sector que en els anys 80 va iniciar un fort procés de descentralització i subcontractació, que ha portat a la constitució de llargues cadenes de subcontractació.

'The common structure of any large project involves the existence of a main subcontractor that subcontracts parts of the process to different companies [...]. The usual situation is for the main company to only have one or two people involved in the control of the project. Meanwhile, the subcontracted companies cede all or part of their activity to other companies, through the fragmentation of the entrusted activity or simple cessation to third parties. This process can be repeated several times (up to 5 or 6 levels). At the end of the chain are the specialised microcompanies (small groups of workers that act together, small family enterprises), or autonomous workers, and it is quite common for there to be mere workforce intermediaries that supply labour and earn their commission.' (Recio *et al.*, 2006: 21).

En el sector de la construcció es dona la particularitat afegida que les cadenes de subcontractació es creen i moren amb cada obra, com també algunes empreses, que es constitueixen *ad hoc* per a una obra determinada.

Segons les diverses entrevistes portades a terme, els processos de subcontractació a la construcció tenen orígens diversos; tots ells conflueixen en impulsar els processos de subcontractació, si bé en determinen unes característiques pròpies, diferenciades. Així, es pot dir que la subcontractació en la construcció es deriva de:

1. L'especificitat de moltes de les activitats que són requerides en el procés d'una obra: des de moviment de terres, cimentació d'estructures i forjats, tancament de parets, enguixat, alicatats, col·locació de finestres, instal·lació elèctrica, d'aigua i de gas, pintura, col·locació d'antenes de televisió, de porters automàtics, de portes de seguretat, i un llarg etcètera.
2. El model d'adjudicació d'obra actual recau en el preu; això fa que sigui un sector organitzat en base als marges industrials. I donada la facilitat d'entrada en el sector, la subcontractació permet garantir a l'empresari aquests marges amb certa facilitat; evidentment, associat a unes condicions d'ocupació que empitjoren com més s'allarga la cadena de subcontractacions.

3. La subcontractació, en allò que suposa una estructura d'elevada fragmentació empresarial, permet eludir determinades responsabilitats a les empreses, algunes legals i altres, i sobretot, les que es deriven de l'acció col·lectiva dels treballadors i dels sindicats.

La complexitat de la subcontractació a la construcció es fa evident si es té en compte que en una obra, per exemple en la construcció d'un immoble de vivendes, que pot durar a l'entorn de l'any, hi poden intervenir fàcilment, a més del promotor, projectista i constructor principal, fins a un centenar d'empreses (entrevista a Gremi de Constructores d'Obres de Barcelona i Comarques - GCOBC). D'aquí que una de les qüestions que ha adquirit una enorme rellevància en una obra sigui la coordinació del conjunt d'activitats i empreses que hi intervenen.

A l'hostaleria l'externalització també es converteix en pràctica habitual, molt especialment en el subsector d'hotels, sobretot entre els de certes dimensions (entrevista a Federació de Comerç, d'Hostaleria, Turisme i Joc de UGT - FCTCHTJ-UGT). Com expressa a l'entrevista el representant de Federació de Comerç, Hostaleria i Turisme de CCOO - FECOHT-CCOO, el procés comença en alguns hotels que externalitzen primer les activitats de manteniment i de vigilància, i posteriorment, bugaderia, neteja i de cambrer o cambrera de pis⁸. El mateix entrevistat apunta que a la zona del Maresme diversos hotels han externalitzat també els serveis de cuina, en mans d'empreses de càtering⁹. Diferent és el cas dels hotels de nova construcció, que tendeixen d'entrada a constituir-se amb un mínim de personal, externalitzant la major part d'activitats (segons entrevista a FECOHT-CCOO); o bé amb un mínim de personal fix i la resta amb contractes temporals o bé amb recurs a empreses de treball temporal. Un dirigent d'organització empresarial del sector ho expressa en els següents termes:

⁸ És interessant constatar que els quatre dirigents empresarials i sindicals entrevistats del sector d'hostaleria han utilitzat la mateixa expressió 'camareras de piso', sempre en femení i en castellà. En endavant, em referiré amb aquesta expressió, molt habitual en el sector. Val a dir que en el darrer conveni col·lectiu del sector de Catalunya, vigent des de 1 de maig de 2004 a 30 d'abril de 2007, sovint, tot i que no sempre, es recorre a l'expressió 'cambrer/a de pis' per a aquest i altres oficis més feminitzats, no així per als masculinitzats.

⁹ Segons assenyalen diversos entrevistats, entre els hotels que externalitzen, ja sigui a través d'ETT o d'empreses de serveis integrals, els serveis de vigilància, manteniment, bugaderia, neteja, 'camareras de piso' estarien els següents: Ibis, Arts, Cristal, Hilton Diagonal Mar, Princesa Sofia, Expo, Torre Catalunya.

‘Modernament s’està donant un fenomen, i és que hi ha en un hotel unes persones que són les que gestionen i unes altres les que estan, podríem dir, que és la força de treball. Això, malauradament, està produint una diferenciació que per a mi no és bona, però jo en dono compte, que algú obre un hotel, imagina que hi han d’anar 80 persones a treballar per les seves dimensions. L’equip base que ho comença a preparar, es compta amb noms i cognoms per posar-los en llocs determinats. Anem a suposar, qui ha de portar tota la responsabilitat de l’allotjament i el control i tot això [...]. Llavors ja ve, parlant vulgarment, la tropa, que moltes vegades a l’empresa li és igual, vol que hi hagi una bona formació, però ja no individualitza, vol una bona formació, però ja és igual. O sigui, es produeix una diferència entre un tipus de personal i un altre’ (entrevista a Gremi d’Hotels de Barcelona - GHB).

Com es destaca a l’entrevista a FECOHT-CCOO, per als serveis de cambrers/es de pis (‘camareras de piso’), alguns hotels ja no recorren a les ETT, sinó a empreses de serveis. Aquestes empreses apareixen a inicis del segle XXI, com una resposta empresarial a la llei 29/1999, que obliga a l’equiparació del salari, temps de treball i altres condicions de treball dels treballadors de la ETT amb els de l’empresa usuària (Alós i Corominas, 2004b). De fet, varis entrevistats (UGT, FTN, FECOHT-CCOO) s’hi refereixen: amb les empreses de serveis integrals s’eviten els costos derivats de la regulació que l’esmentada llei estableix per als contractes de posta a disposició de treballadors per part de les ETT. Aquest no és el cas de les empreses de serveis, que poden acollir-se a altres convenis col·lectius, com així fan. D’aquí que la presència d’aquestes empreses de serveis sigui una font permanent de litigi entre sindicats i empreses, litigis en els quals en varies ocasions ha intervingut la Inspecció de Treball.

‘Les empreses de serveis integrals o empreses multiserveis són empreses que de fet actuen com les ETT [...]. De fet, en essència és el que són les ETT, amb la diferència que les ETT tenen una llei que les empara a fer això, posar a disposició persones que requereixi l’empresa usuària, i en canvi aquestes empreses són totalment alegal i estan fent el mateix’ (entrevista a UGT).

Un dirigent empresarial s’expressa, referint-se a la darrera qüestió plantejada pel dirigent sindical, en els molt significatius termes següents:

‘Débil línea roja que separa la subcontratación de la cesión [una pràctica que no és legal] de trabajadoras’ (entrevista a FTN).

En l’àmbit de la sanitat, la segmentació del mercat de treball adquireix unes característiques pròpies, en les quals hi està present també l’externalització de determinades activitats. Un primer aspecte que posen de manifest diversos entrevistats és el fet que el model sanitari català aposta per una gestió diferenciada dels centres

hospitalaris (entrevista a Federació de Sanitat de CCOO - FS-CCOO), model que es vol estendre als hospitals del ICS (entrevista a Sindicat d'Infermeria de Catalunya – Sindicato de Ayudantes Técnicos y Sanitarios de España - SATSE). Es tracta de donar marge d'autonomia, i per tant, diferenciar la gestió de cada hospital (entrevista a Unió Catalana d'Hospitals - UCH); un procés que aparentment podria contrastar amb què a nivell de negociació col·lectiva es tendeix, en un sentit contrari, a l'establiment d'unes mateixes condicions de treball per al conjunt de treballadors del ICS i de la XHUP. Com es veurà, però, l'homogeneïtzació pel que es refereix a condicions d'ocupació a través de conveni col·lectiu no nega, al contrari, la gestió diferenciada de personal, en la mesura que el conveni regula mínims, i cada vegada més, segons l'entrevista a Agrupació Catalana d'Establiments Sanitaris (ACES).

Si la XHUP ja suposa una certa privatització de la sanitat pública, l'any 1996 comença una nova iniciativa per la qual s'amplia la privatització al camp de l'atenció primària: s'obre la porta perquè equips de metges, a partir de constituir una cooperativa o una altra entitat, atenguin a la població d'un territori, d'acord amb un concert amb el CatSalut (entrevista a UCH). La primera experiència d'aquestes característiques té lloc a Vic, i posteriorment s'estén a altres indrets. L'any 2003 es crea ACEBA (Societat Catalana de Base Associativa), que representa ja a dotze equips d'atenció primària adjudicatària, per concurs públic, de proveir atenció sanitària al sistema públic¹⁰.

L'externalització és un procés que es dona de forma creixent en l'àmbit de la sanitat. Pel que fa a la sanitat pública, diverses fonts apunten que les dificultats de finançament hi estan al darrere, essent l'externalització un procediment que permet reduir costos davant la pressió o dèficit pressupostari¹¹. Així almenys ho apunten diverses fonts (Estudis

¹⁰ La subcontractació de l'atenció primària pot tenir, segons Estudis S.A. (1996), conseqüències perverses en el sistema sanitari:

‘El impacte més important que la subcontractació de primària pot tenir a mitjà i llarg termini és la creació d'oligopolis que controlin el flux entre els malalts i els hospitals. La majoria de noves empreses de gestió d'atenció primària són empreses hospitalàries (o filials d'aquestes) que, d'aquesta manera, controlen el flux de malalts als seus hospitals, aspecte especialment important quan els contractes hospitalaris es basen en l'activitat. No deixa de ser irònic que la crítica tradicional al sector públic -la seva rigidesa en la relació entre primària i hospitals- és substituïda per una rigidesa similar però repartida en el territori en diverses empreses’ (Estudis S.A., 1996: 67).

¹¹ No obstant, en l'entrevista a ACES es matisa que l'externalització d'alguns serveis com el de neteja encareix les operacions en un 16%, el corresponent al IVA dels serveis, que en cas de donar-se des de l'empresa hospitalària no es paga ja que la sanitat hi està exempta.

S.A., 1996; entrevistes a Federació de Serveis Públics de la UGT -FSP-UGT-¹² i a SATSE), tret del directiu de UCH entrevistat, per a qui l'externalització no és una qüestió de costos, sinó d'eficàcia¹³ i d'especialització.

Segons Estudis S.A. (1996: 28), les subcontractacions des de sempre han existit en el sector hospitalari, per exemple, en manteniment d'utilitatge electromèdic sofisticat, o en determinats serveis, com les cafeteries. No obstant, el mateix informe apuntava ja fa uns anys que des de mitjans dels 80,

‘s’ha produït una gran expansió de les subcontractacions en àrees que abans no ho havien estat. Això fa referència tant a àrees molt tecnològiques [...] com a àrees amb utilització intensiva de mà d'obra (neteja) i, cada cop més, també a algunes àrees d'atenció sanitària’ (Estudis S.A., 1996: 28).

Aquest darrer cas seria el d'intervencions diagnòstiques i terapèutiques d'alta tecnologia que es contracten a empreses no vinculades als hospitals de la xarxa pública. Segons l'entrevista a FS-CCOO, la sanitat cada vegada es considera més limitada estrictament a l'activitat nuclear de l'assistència, essent la resta productes intermedis (o activitats de suport, segons l'entrevista a UCH) que són candidats a ser externalitzats. Altres entrevistats expressen la seva opinió i coincideixen amb la importància creixent dels processos d'externalització en l'àmbit de la sanitat:

‘La majoria d'hospitals ja tenen sectors que poden estar externalitzats, com poden ser la cuina, neteja i en molts altres, doncs també laboratoris, inclòs algun raig X pot ser estiguin externalitzats’ (entrevista a SATSE).

‘De hecho el ICS ya tiene una agrupación de interés económico, para el tema de los almacenes y las compras de servicios, y la quiere externalizar. Es decir, todo lo que eran almacenes de Valle Hebrón, de Bellvitge, de Juan XXIII, de los grandes hospitales del ICS, las compras están agrupadas en una agrupación de interés económico, que se llama Logaritmes. Tiene su propio comité de empresa’ (entrevista a MCA-UGT).

Però un dels aspectes que pot resultar més sorprenent és que els processos d'externalització han arribat a la pròpia gestió dels centres hospitalaris, que en algun centre es subcontracta a una empresa especialitzada, com es recull en el següent informe, referit a primers dels anys 90:

¹² Els dirigents entrevistats de FSP-UGT expliquen que, amb l'externalització de serveis, els treballadors del sector passen a dependre d'altres convenis col·lectius, amb dues conseqüències: l'aplicació de pitjors condicions laborals i s'estrangula la negociació col·lectiva, que té poc marge per obtenir resultats.

¹³ En un sentit similar, a l'entrevista a ACES es posa l'exemple del conveni col·lectiu de la neteja, que és més exigent que el de sanitat en la qüestió de les baixes, penalitzant més els casos d'absentisme.

'Tanmateix, han començat a aparèixer empreses que es dediquen a realitzar per compte de tercers la funció de direcció i planificació de les activitats sanitàries d'un hospital o d'una ABS [Àrea Bàsica de Salut]: és el que s'entén a vegades per "gestió sense risc", donat que l'empresa subcontractada no assumeix en aquest cas el risc empresarial, sinó que rep una remuneració del propietari de l'entitat per els serveis prestats (Estudis S.A., 1996: 32).

Aquest és el cas de l'Hospital de la Santa Creu i Sant Pau, Hospital de Santa Tecla¹⁴, Consorci Sanitari de Vilafranca i Consorci Hospitalari de Vic, tots ells amb la gestió subcontractada: en cada cas, el gerent i el seu equip pertanyen a una empresa subcontractada (entrevista a FSP-UGT). Atenent a l'entrevista a SATSE, aquesta seria una pràctica bastant habitual entre hospitals de la XHUP.

Segons Estudis S.A. (1996), la subcontractació de la gestió reverteix en una concentració en poques mans de certes decisions estratègiques per a un gran nombre d'hospitals. Això és degut en tant els grups empresarials que ofereixen fer-se càrrec de la gestió dels hospitals desenvolupen en paral·lel altres empreses especialitzades amb el propòsit d'oferir als mateixos hospitals certes funcions essencials, com compres, gestió de la informació, gestió de la contractació pública i determinats serveis clínics. Així, en alguns hospitals es pot donar el cas que des de la gestió fins a diversos serveis es contractin a empreses que pertanyen a un mateix grup empresarial.

Si els comentaris precedents es refereixen essencialment a la sanitat pública, incloent en aquesta als hospitals de la XHUP, en la sanitat privada l'externalització de serveis també acostuma a ser habitual. Però l'externalització adquireix una dimensió pròpia, diferent, com recullen els següents testimonis:

'L'externalització pensa que es dona més a la privada [...]. Tu vas a la Tecnon i tenen el servei d'anatomia patològica és extern, el servei de laboratori probablement també ho sigui. Tot és tenir quants menys treballadors al seu càrrec' (entrevista a SATSE).

'El sistema més habitual dintre de l'entorn privat sanitari és que la clínica és una organització que dona serveis a uns metges. De fet, molts centres, jo diria que pràcticament tots, entenen que el seu client és el metge, no és l'usuari. Vull dir que la seva inquietud és fitxar metges, perquè el metge porta els pacients i és el metge el que contracta les hores de quiròfan, etc, etc, no? I per tant, doncs, és freqüent que un centre, tots, tots els centres oberts, n'hi ha alguns que són tancats, tancats vol dir que tenen una

¹⁴ En el cas de l'Hospital de Santa Tecla de Tarragona, que és una fundació que pertany a l'església, la mateixa propietat ha creat diverses empreses de serveis (neteja, manteniment, arxius,...), que són les beneficiàries de les subcontractacions (entrevista a FSP-UGT).

estructura pròpia de professionals, però la majoria són oberts i lo que fan és deixar les seves instal·lacions per lloguer, per un tant per cent dels honoraris que percebria el metge. En part ells cobren també directament les estades, però això és lo més habitual. Llavors aquest, és clar, és freqüent que hi hagi cinc, deu, quinze, vint o de vegades moltíssims especialistes, que a més cada vegada hi ha més clíniques que han obert a les o edificis de consultoris i aquests òbviament són tots privats' (entrevista a ACES).

'Els metges no estan assalariats la immensa majoria en el nostre entorn [...]. En una clínica oberta les despeses de personal venen a representar una mica més del 50% i es refereixen bàsicament a infermeria, auxiliars d'infermeria, administratius i equips de suport [...]. La infermeria és l'estructura pròpia de la clínica' (entrevista a ACES).

'En todas las grandes sociedades, Corachán, Sagrada Familia, Tecnon, Hospital de Barcelona,... cada médico es una sociedad. Utilizan como un servicio la clínica. Alquilan el despacho, alquilan el quirófano y punto' (entrevista a FSP-UGT).

Un cas particular és el de l'Hospital de Barcelona, constituït com a cooperativa, de característiques especials:

'El Hospital de Barcelona funciona sin comité de empresa porque se supone que es una cooperativa. Esto es una perversión grande del sistema sanitario de Cataluña, la Cooperativa Agrupación Mutua. Se supone que todos los trabajadores son socios. Cada trabajador es un cooperativista. Los médicos son mercantiles y lo que sería sanitarios son cooperativistas' (entrevista a FSP-UGT).

Segons manifesta el mateix entrevistat de ACES, les clíniques acostumen a tenir una estructura de metges únicament per cobrir guàrdies i urgències, i encara en alguns casos aquestes funcions s'organitzen amb els metges contractats de consulta externa. Diferent és el cas de les consultes externes, que en general pertanyen a metges, que constitueixen societats limitades i que des d'aquestes societats solen contractar el personal sanitari que necessiten per al seu servei.

Les entrevistes realitzades confirmen, doncs, l'apreciació que les clíniques privades acostumen a ser com un embolcall en el qual s'ubiquen diverses empreses d'atenció sanitària especialitzada, que serien les encarregades de l'atenció al pacient, com s'apunta en Estudis S.A. (1996: 27). Es tracta d'una enginyeria organitzativa que porta a la creació de complexes estructures empresarials, constituïdes per una pluralitat d'empreses, tendència que sembla orienti també les decisions en la sanitat pública. D'aquí que aquest tipus d'actuacions porti a un dels entrevistats a expressar-se, lacònicament, en els següents termes:

'No estamos de acuerdo en que las entidades sanitarias se conviertan en un baricentro de la sanidad' (entrevista a MCA-UGT).

El conjunt d'entrevistes portades a terme confirmen, doncs, l'accentuació de diferències en relació a condicions d'ocupació entre treballadors. En particular, es fa èmfasi a tres tipus de diferenciacions: les que es generen a partir de la desagregació de plantilles que comporten els processos d'externalització i subcontractació, les que prenen cos entre treballadors amb certa antiguitat a l'empresa i nous contractats, i les que es deriven de l'aplicació de diferents convenis col·lectius a treballadors d'una mateixa empresa o que comparteixen activitat en un centre de treball.

En relació al primer aspecte, un dels entrevistats ho explica en els següents termes:

'Es evidente que hay una menor capacidad para determinar el tiempo de trabajo en la empresa subcontratada. ¿Por qué? Porque la empresa subcontratada responde a *inputs* que genera una organización del trabajo distinta, que es la empresa central y por lo tanto la empresa subcontratada es una empresa absolutamente subalterna, con lo cual no tiene capacidad, los trabajadores de la empresa subcontratada no tienen capacidad de determinar sus propios ciclos de trabajo, sino que esos ciclos responden a aquellos que determina la empresa central, que de alguna manera es la que impone su lógica al conjunto de la cadena de subcontratación' (entrevista a CCOO).

El mateix entrevistat afegeix referint-se a una empresa subcontractada,

'Es más, las cosas se complican porque normalmente las subcontrataciones y los procesos de descentralización se realizan en actividades concretas que pasan a estar reguladas por convenios colectivos de sector muy diversos. Por ejemplo, la informática de la empresa o todo lo que tiene que ver con muchos elementos de gestión administrativa pasan de estar en el convenio colectivo de la empresa a estar en el convenio colectivo de sector y, como cajón de sastre, en oficinas y despachos, con condiciones más bajas. Al principio, los trabajadores del núcleo de informática de la empresa mantienen sus condiciones en mejor, pero con el tiempo van siendo cada vez menos. Son situaciones a extinguir' (entrevista a CCOO).

Més endavant conclou que

'las condiciones de trabajo fueron en su origen, en el núcleo de trabajadores trasladados desde la empresa central a la subcontrata, las mismas, pero con el tiempo normalmente decaen, y las condiciones más beneficiosas son solamente condiciones de trabajo que dan origen a derechos de carácter personal, nunca colectivos' (entrevista a CCOO).

Però no sempre els treballadors de les empreses subcontractades disposen de pitjors condicions d'ocupació o menors possibilitats de defensa que els de l'empresa que subcontracta. En altres paraules, és important evitar simplificacions que portin a considerar que externalització o subcontractació equival a dualització i situa als

treballadors de les empreses subcontractades en els segments secundaris dels mercats de treball, amb condicions d'ocupació més desfavorables comparativament amb l'empresa que subcontracta, si bé aquesta pot ser una tendència forta, en absolut a menystenir. D'altra banda, no s'ha d'oblidar que els segments laborals secundaris també acostumen a conviure en els mateixos centres de treball que els segments primaris, com es desprèn d'Atkinson (1994) i com han posat de manifest nombrosos estudis, com per exemple a Catalunya a Grup d'Estudis Sociològics... (1997); tot això no nega que els segments laborals secundaris siguin més habituals en les anomenades empreses perifèriques, com les subcontractades, que en les empreses centrals. Un exemple d'externalització no associat a empitjorament de condicions d'ocupació és explicat a l'entrevista a FS-CCOO:

‘En la medida en que la limpieza se ha ido externalizando, antes la limpieza era de los hospitales, ¿qué nos encontramos? Que cada movida que hay en un hospital, de limpieza, ha hecho que el convenio sectorial, se cobra más de limpieza en el convenio de limpieza de la provincia de Barcelona que trabajando de auxiliar de enfermería en una clínica privada. Y se da la paradoja que tenemos empresas de limpieza, que las conocemos, que tienen a bien requerir a las que quiere contratar que sean auxiliares de enfermería, y tienen gente en la cola, para limpiar’ (entrevista a FS-CCOO).

Entre les estratègies empresarials es destaca la que porta a l'establiment, en un mateix centre de treball, de condicions d'ocupació diferenciades entre uns i altres treballadors, habitualment entre els que tenen certa antiguitat i els nous contractats. L'externalització contribueix en aquestes aspectes. Els entrevistats de FTN, CCOO, UGT, FECOHT-CCOO i SATSE coincideixen en explicar que quan una empresa externalitza una activitat, els treballadors associats a l'activitat externalitzada i que passen a una nova empresa mantenen en un principi les condicions d'ocupació, mentre els que es contracten de nou s'adapten al conveni col·lectiu al qual s'adscriu l'empresa subcontractada. D'aquesta forma, en l'empresa subcontractada coexisteixen, realitzant uns al costat dels altres tasques similars, treballadors amb les condicions d'ocupació de l'antiga empresa, condicions que mantenen en qualitat de complements *ad personam*, i nous contractats, que s'ajusten al conveni col·lectiu al qual s'acull l'empresa.

Però la qüestió es complica més quan, com exposa el dirigent de FECOHT-CCOO a l'entrevista, per efecte dels processos d'externalització, en un hotel hi podem trobar treballadors adscrits a diversos convenis col·lectius. Per exemple, els de vigilància al conveni de seguretat privada, els de neteja i inclòs les ‘camareras de piso’ al conveni de

neteja, els de manteniment al conveni del metall, a més dels que ho estan al conveni d'hostaleria. Aquest tipus de situació evidentment redueix la capacitat d'influència del conveni col·lectiu d'hostaleria i de la federació sindical corresponent. Encara més, com afegeix el mateix entrevistat, es dona la situació que uns treballadors poden estar treballant al costat d'altres, compartint feina, i tenir reconegudes unes condicions d'ocupació diferents i ser representats per federacions sindicals diferents:

'Lo más perjudicial para los trabajadores es que, por ejemplo, en el Hotel Arts, se da la circunstancia de que hay camareras de piso de una empresa de servicios y camareras de piso del mismo hotel, con diferencias salariales importantes por hacer el mismo trabajo' (entrevista a FECOHT-CCOO).

El mateix sindicalista denuncia la política de segregació que es fomenta amb les empreses de serveis integrals, a les que ja m'he referit. Posa el cas d'una empresa de serveis contractada per un col·legi per als serveis de migdia. Aquesta empresa aplica tres convenis col·lectius diferents a la seva plantilla: el de neteja al personal de neteja, el d'hostaleria al personal de menjador i el del lleure educatiu als monitors escolars.

Més complexa encara es descriu la situació a sanitat. Segons l'entrevista a FSP-UGT, en un hospital s'hi pot trobar personal adscrit al conveni col·lectiu de sanitat junt amb altres afectats pels convenis col·lectiu del metall (treballadors de manteniment), neteja, hostaleria, activitats diverses i oficines i despatxos. Aquest tipus de situació permet que, per exemple, dos administratius d'un hospital puguin estar junts darrera un taulell, realitzant la mateixa feina, però regulats en les seves condicions d'ocupació per dos convenis col·lectius diferents. Aquest és el cas, segons varis entrevistats, de l'Hospital de Santa Tecla.

Les entrevistes portades a terme posen de manifest l'existència d'un altre tipus de segregació laboral. Es tracta d'una segregació que pren cos des dels propis treballadors, a partir de l'ofici o categoria, i que fomenta una distinció d'estatus que porta a establir límits entre uns i altres oficis, al mateix temps que a la seva jerarquització; comportaments que es reforcen quan coincideix la presència activa de col·legis o gremis professionals. Aquest és el cas molt en particular de la sanitat, àmbit en el que hi incideixen interessos econòmics i professionals molt poderosos, en termes de Navarro (s.a.). També des de la gestió empresarial, molt en especial quan aquesta s'aproxima als

models d'organització burocràtica, s'impulsa aquest tipus de comportaments¹⁵. En aquests aspectes, sanitat es pot considerar un sector caracteritzat per disposar d'una estructura especialment jerarquitzada entre unes i altres professions (entrevistes a ACES i a FS-CCOO), la qual cosa fa més difícil una acció col·lectiva solidària, que integri a tots els seus treballadors, d'un i altre àmbit o estatus.

Conclusions respecte a la primera hipòtesi

Les contrastacions empíriques portades a terme permeten concloure que en els darrers anys els mercats de treball han estat sotmesos a fortes pressions segmentadores. L'anàlisi de les dades de la ECVT de l'any 2004 recull la major pluralitat i complexitat que adquireixen els tradicionalment reconeguts mercats de treball primari i secundari. L'anàlisi factorial de correspondències múltiples aplicat a la ECVT ha permès distingir tres segments primaris (als quals he anomenat independent, integrat i tradicional), que en el seu conjunt reuneixen al 63,3% dels assalariats a Espanya; i altres tres segments secundaris (incert, cert i dèbil), que integren al 36,7% dels assalariats. Cadascun d'aquests segments laborals respon a unes característiques diferenciades en condicions d'ocupació. En altres paraules, l'estudi mostra com cada segment laboral es reconeix en unes condicions d'ocupació específiques, la qual cosa permet parlar d'una estructura fragmentada dels mercats de treball.

Les dades de la ECVT mostren que cadascun dels sis segments laborals reconeguts s'associa amb unes determinades característiques de l'oferta de treball, particularment amb edat i sexe; també amb variables d'aspectes institucionals, com són la presència de representants dels treballadors a l'empresa o regulació de condicions d'ocupació per conveni col·lectiu o estatut específic. Però molt en especial els segments laborals s'associen amb variables definidores d'estratègies empresarials i de demanda de treball. En aquests darrers aspectes destaquen per sobre d'altres, la titularitat pública o privada de l'empresa, si el model de gestió d'empresa permet al treballador opinar sobre el treball o participar en les tasques que realitza, si l'empresa proporciona serveis socials o proporciona formació. L'índex sintètic d'estratègia empresarial (ISDEE), amb el qual he

¹⁵ Es pot reconèixer aquest tipus de fenomen en la pròpia universitat, on la confluència de les posicions d'estatus amb les intervencions dels col·legis professionals i associacions gremials genera unes dinàmiques corporatives al mateix temps que relacions jeràrquiques molt accentuades entre els propis treballadors de la institució.

recollit el tipus d'estratègia empresarial en una línia de continuïtat des de les més autoritàries i tradicionals a les més obertes i participatives, també mostra una elevada associació amb la segmentació dels mercats de treball, confirmant la influència de les polítiques empresarials en aquests processos.

Les entrevistes realitzades a dirigents d'organitzacions sindicals i empresarials de Catalunya constaten els resultats precedents pel que fa a segmentació de condicions d'ocupació obtinguts a partir de la ECVT i constaten també la influència que en aquestes processos tenen les estratègies empresarials. Atenent a les entrevistes, s'assenyala que un aspecte clau al respecte són els processos de creixent subcontractació i externalització d'activitats, en definitiva, els processos de descentralització productiva. Les mateixes entrevistes posen de manifest com aquests processos tenen lloc en sectors d'activitat tan diversos entre ells, com són construcció, hostaleria i sanitat, a cadascun, però, amb unes especificitats pròpies. Aquests processos contribueixen, en primer lloc, a reduir les plantilles de les empreses, donant pas a la formació d'empreses de menors dimensions; en segon lloc, la subcontractació accentua les diferències entre treballadors, entre altres, entre els de les empreses centrals i els de les subcontractades; i en tercer lloc, diferents entrevistats ressalten com s'introdueixen diferències en condicions socials d'ocupació entre treballadors d'una mateixa empresa o entre aquells que comparteixen activitat en un centre de treball. En uns casos, es tracta de diferències entre treballadors amb antiguitat a l'empresa que conserven drets personals i nous contractats; en altres casos diferències entre treballadors que tot i compartir tasques laborals són contractats per empreses diferents. Finalment, és a destacar el cas de la sanitat, sector en qual gestió empresarial, col·legis professionals i consideracions d'estatus contribueixen a reforçar diferències internes a partir de diferenciació en formes de reconeixement, atribucions, funcions, etc. i en base a la seva jerarquització.

5.2 Segona hipòtesi

L'estructuració en segments dels mercats de treball explica la formació de col·lectius laborals amb interessos, valors, expectatives, actituds i comportaments diferenciats. En la mesura que augmenta la pluralitat i complexitat de les segmentacions laborals, és d'esperar que s'accentuïn també les diferències quant a opcions pel que fa a relacions socials d'ocupació, en funció de l'adscripció o proximitat del treballador a un o altre col·lectiu.

La segona hipòtesi, tal com ve expressada en el quadre precedent, ve a recollir com la conformació de segments laborals diferenciats en condicions d'ocupació, incideix en la formació d'interessos, valors, expectatives, actituds i comportaments dels membres de cada grup. A aquests aspectes es refereixen les taules que segueixen a continuació. La taula 5.10 i el gràfic 5.11 mostren els índexs de satisfacció en el treball, en una escala de 1 a 10, expressats pels components de cada segment laboral. Com es pot observar, **els majors nivells de satisfacció en el treball els mostren els integrants dels segments primari integrat i independent**, amb un índex de 7,86 i 7,69, respectivament; són alhora, junt amb els treballadors tradicionals, els segments que presenten menors desviacions estàndards; és a dir, són els grups més homogenis internament pel que fa a aquesta qüestió. Per contra, **els components del segment secundari cert són, de forma destacada, els menys satisfets en el treball**, amb un índex de 5,09, alhora que com grup presenten la major desviació estàndard. Per sobre d'aquest segment pel que fa a nivell de satisfacció en el treball es situa el segment secundari incert, amb un índex de 6,66, mentre el secundari dèbil i el primari tradicional assoleixen un nivell de 7,01 i 7,17, respectivament.

Taula 5.10**Resultats de satisfacció en el treball segons segments laborals (valors de 1 a 10)**

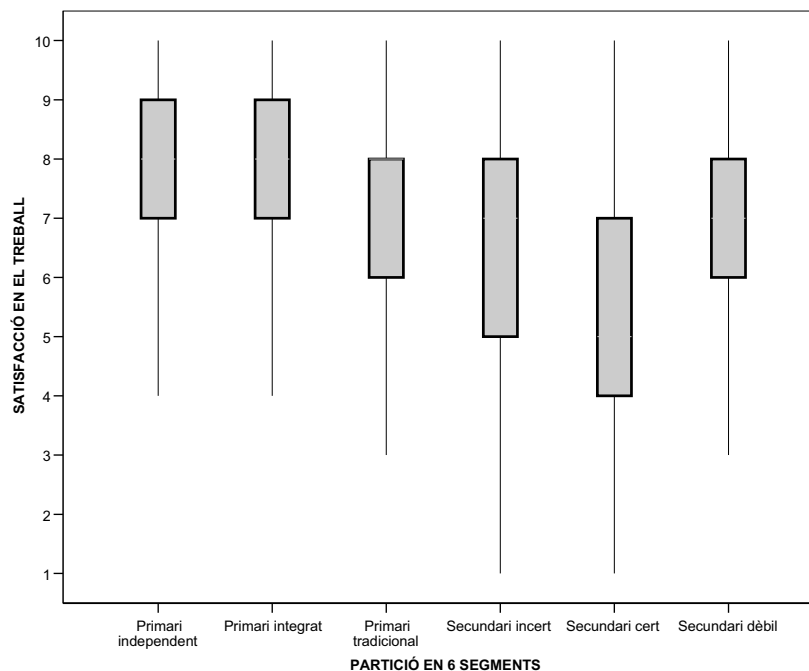
	Mitjana	N.	Desv. típica
Primari independent	7,69	974	1,583
Primari integrat	7,86	798	1,541
Primari tradicional	7,17	1.306	1,513
Secundari incert	6,66	734	1,743
Secundari cert	5,09	554	2,267
Secundari dèbil	7,01	488	2,050
Total	7,06	4.853	1,905

Font: en base a MTAS, *Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo*, 2004.

Val a dir que els resultats són estadísticament significatius per a tots els segments, amb uns intervals de confiança que només, i aparentment, es sobreposen entre alguns segments. Dic aparentment atès que l'anàlisi ANOVA portat a terme de dos en dos segments (en annex A.5.10) permet detectar diferències i constatar que només entre la població del segment primari tradicional i del secundari dèbil es pot inferir un solapament dels valors de les respectives mitjanes, i en canvi no es produeix entre la població dels components dels segments primaris independent i integrat, com aparentment podria desprendre's de la visualització del gràfic en annex A.5.10. Els resultats sobre satisfacció en el treball tenen interès sobretot per les diferències que mostren en percepció subjectiva entre els components d'un o altre segment laboral, més que en els seus valors absoluts. És en aquest sentit que convé interpretar els resultats obtinguts i valorar la seva transcendència si, d'acord amb Colling (2003), podem entendre que el grau de satisfacció o insatisfacció en el treball repercuteix en la generació d'identitat col·lectiva dels treballadors; o si, com manifesta Blau (1982: 138-139), les satisfaccions depenen de les expectatives de les persones, per la qual cosa regeixen les seves reaccions a les experiències socials.

Gràfic 5.11

Nivells de satisfacció en el treball segons segments laborals



Font: en base a MTAS, Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo, 2004

Nota: en el diagrama de caixa, les línies recullen el valors màxim i mínim, mentre les caixes contenen el 50% dels casos centrals, això és els casos inclosos en els percentils 25 i 75.

La taula 5.11 i les taules 5.12 de la lletra a' a la f' detallen els resultats obtinguts referits a variables que recullen els graus de satisfacció en el treball en aspectes concrets, com són l'organització del treball, el salari, l'entorn físic i les expectatives en funció de la formació adquirida. En els tres primers casos, les preguntes permeten cinc respostes: molt satisfet, satisfet, ni un ni l'altre, insatisfet i molt insatisfet. Els resultats obtinguts són sempre estadísticament significatius. Mostren que, en general, la satisfacció és més elevada en relació a l'entorn físic del lloc de treball, a continuació en relació a l'organització del treball, i és menor respecta al salari, resultats que coincideixen amb altres estudis portats a terme sobre satisfacció en el treball (Cully *et al.*, 1999; Jódar *et al.*, 2004: 56; Gamero, 2005). El grau de satisfacció de cada segment laboral en relació a les tres variables contemplades manté invariablement el mateix ordre, de més a menys, que apareix com resposta a la pregunta genèrica sobre satisfacció en el treball; és a dir, el major nivell de satisfacció l'ofereixen els treballadors del segment primari integrat, en segon terme, els components del segment primari independent, denotant la major insatisfacció els integrants del segment secundari cert. Pel que fa a la pregunta sobre l'adequació entre feina realitzada i formació adquirida (taula 5.12.d), mentre que

els treballadors dels tres segments primaris tendeixen a considerar-ho correcte, els dels tres segments secundaris es decanten més per manifestar una situació de subocupació.

El nivell d'atracció de la feina realitzada (variables v164 i v165) es pot considerar que es relaciona amb la satisfacció. Aquestes variables mostren uns resultats també interessants: **la feina és molt més atractiva per als components del segment primari independent**, lleugerament menys per als dels segments primari integrat i secundari dèbil, i **resulta menys atractiva per als del segment secundari cert**; en situacions intermèdies es situen els components dels segments primari tradicional i secundari incert, aquests darrers més pròxims al secundari cert.

Taula 5.11
Valors V de Cramer i significació d'associació entre segments laborals i variables referides a satisfacció en el treball

Variable	Codi	V de Cramer
Com es troba de satisfet amb l'organització del treball que existeix a la seva empresa	v109	0,205**
Està satisfet amb el seu salari o remuneració	v189	0,166**
Està satisfet amb l'entorn físic del seu lloc de treball	v284	0,201**
Relació entre treball que realitza i formació adquirida	v183	0,115**
A la feina el temps se li va molt ràpid	v164	0,159**
La jornada de treball se li fa avorrida i monòtona	v165	0,151**

Nota: * $p \leq 0,05$; ** $p \leq 0,01$ per al test de Chi-quadrat.

Font: en base a MTAS, *Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo*, 2004.

Taula 5.12.a
Satisfacció amb l'organització del treball segons segment laboral (en %)

		Primari independent (N=978)	Primari integrat (N=810)	Primari tradicional (N=1322)	Secundari incert (N=750)	Secundari cert (N=559)	Secundari dèbil (N=494)	Total (N=4913)
v109	Molt satisfet	18,3%**	31,0%**	6,5%**	5,3%**	3,6%**	18,6%**	13,6%
Satisfacció amb l'organització del treball	Satisfet	54,0%	53,3%	64,7%**	58,8%**	25,6%**	51,4%	54,0%
	Ni un ni l'altre	16,2%**	9,9%**	23,1%*	25,3%**	35,1%**	22,7%	21,2%
	Insatisfet	8,7%*	4,1%**	3,6%**	6,8%	20,8%**	3,4%**	7,1%
	Molt insatisfet	2,0%	0,7%**	1,0%**	1,5%*	12,5%**	0,8%*	2,5%
	Ns/nc	0,8%*	1,0%	1,1%	2,3%	2,5%	3,0%**	1,6%

Taula 5.12.b

Satisfacció amb el salari segons segment laboral (en %)

		Primari independent (N=978)	Primari integrat (N=810)	Primari tradicional (N=1322)	Secundari incert (N=751)	Secundari cert (N=560)	Secundari dèbil (N=494)	Total (N=4915)
v189	Molt satisfet	9,5%**	10,5%**	2,3%**	2,5%**	0,7%**	3,8%	5,1%
SATISFACCIÓ AMB EL SEU SALARI	Satisfet	56,3%**	56,0%**	50,4%**	37,8%**	22,3%**	38,9%**	46,2%
	Ni un ni l'altre	17,8%**	19,5%**	29,8%**	32,6%**	27,0%	27,7%	25,6%
	Insatisfet	13,2%**	11,7%**	15,1%**	20,5%*	35,7%**	21,3%*	18,0%
	Molt insatisfet	2,1%**	1,6%**	1,6%**	3,7%	13,8%**	7,1%**	4,0%
	Ns/nc	1,0%	0,6%	0,8%	2,8%**	0,5%	1,2%	1,1%

Taula 5.12.c

Satisfacció amb l'entorn físic del lloc de treball segons segment laboral (en %)

		Primari independent (N=979)	Primari integrat (N=810)	Primari tradicional (N=1323)	Secundari incert (N=750)	Secundari cert (N=560)	Secundari dèbil (N=494)	Total (N=4916)
v284	Molt satisfet	22,2%**	37,9%**	8,6%**	7,9%**	5,7%**	24,1%**	17,2%
SATISFACCIÓ AMB ENTORN FÍSIC DEL LLOC DE TREBALL	Satisfet	59,8%	53,6%**	72,3%**	65,9%**	35,2%**	58,7%	60,2%
	Ni un ni l'altre	11,0%**	4,8%**	15,6%	20,9%**	36,1%**	12,8%	15,8%
	Insatisfet	4,7%	2,3%**	2,6%**	3,5%	16,4%**	3,0%	4,7%
	Molt insatisfet	1,7%	0,9%	0,2%**	0,3%*	4,8%**	0,8%	1,2%
	Ns/nc	0,6%	0,5%	0,6%	1,6%*	1,8%*	0,6%	0,9%

Taula 5.12.d

Expectativa treball en relació a la formació segons segment laboral (en %)

		Primari independent (N=977)	Primari integrat (N=809)	Primari tradicional (N=1323)	Secundari incert (N=751)	Secundari cert (N=559)	Secundari dèbil (N=494)	Total (N=4913)
v183	CONSIDERA CORRECTE QUE EL LLOC DE TREBALL QUE OCUPA ÉS CORRECTE EN RELACIÓ AMB LA FORMACIÓ QUE TÉ	83,5%**	82,6%**	80,5%**	64,4%**	59,7%**	66,6%**	75,2%
	Més baix	12,2%**	13,7%**	14,5%**	26,2%**	30,8%**	27,3%	18,8%
	Necessita més formació	1,7%	0,7%*	2,0%	1,6%	2,7%	1,8%	1,8%
	Necessita altra formació	2,0%	1,1%	1,1%	1,9%	2,3%	1,4%	1,6%
	No sap	0,5%**	1,9%	1,9%	5,9%**	4,5%**	2,8%	2,6%

Taula 5.12.e

Amenitat de la feina segons segment laboral (en %)

		Primari independent (N=979)	Primari integrat (N=810)	Primari tradicional (N=1321)	Secundari incert (N=751)	Secundari cert (N=561)	Secundari dèbil (N=494)	Total (N=4916)
v164	A LA FEINA EL TEMPS PASSA RÀPID	1,2%**	1,7%**	2,5%**	3,9%	15,3%**	2,4%	3,8%
	Poques vegades	3,8%**	4,9%**	9,4%	12,1%**	15,5%**	6,9%	8,4%
	Alguna vegada	30,0%**	35,3%	43,9%**	44,5%**	36,0%	31,6%**	37,7%
	Moltes vegades	39,4%**	36,2%*	34,1%	27,7%**	20,7%**	27,7%*	32,3%
	Sempre	24,9%**	21,4%**	9,0%**	9,1%**	11,6%**	29,6%**	16,6%
	Ns/nc	0,6%	0,5%*	1,1%	2,8%**	0,9%	1,8%	1,2%

Taula 5.12.f

Pesadesa de la feina segons segment laboral (en %)

	Primari independent (N=979)	Primari integrat (N=810)	Primari tradicional (N=1323)	Secundari incert (N=751)	Secundari cert (N=559)	Secundari dèbil (N=493)	Total (N=4915)
v165 LA JORNADA DE TREBALL SE LI FA AVORRIDA I MONÒTONA							
Mai	35,6%**	30,7%**	13,6%**	14,6%**	19,1%*	31,6%**	23,4%
Poques vegades	33,6%*	33,2%	32,8%*	31,7%	16,6%**	26,8%	30,4%
Alguna vegada	22,9%**	24,6%**	38,3%**	36,4%**	29,5%	28,4%	30,7%
Moltes vegades	4,7%**	7,2%**	10,9%	12,8%**	19,0%**	6,3%**	9,8%
Sempre	2,1%**	3,6%	3,2%*	1,7%**	14,5%**	4,9%	4,3%
Ns/nc	1,0%	0,7%	1,2%	2,8%**	1,3%	2,0%	1,4%

Nota: els valors s'acompanyen amb els valors residuals tipificats, indicant * $p \leq 0,05$ i ** $p \leq 0,01$.

Font: totes les taules en base a MTAS, *Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo*, 2004.

A continuació reproduïm els resultats de tres variables referides a relacions internes a l'empresa: entre treballadors, d'amistat entre companys de treball i de confiança entre companys en la feina (taula 5.13 i taules 5.14 de la lletra a' a d'. Els resultats són sempre estadísticament significatius, si bé el grau d'associació entre aquestes variables i els segments laborals és modest, amb valors V de Cramer entre 0,111 i 0,168. Els resultats obtinguts mostren un elevada sintonia amb els graus de satisfacció amb les relacions jeràrquiques entre directius i empleats (taula 5.5.k). És a dir, les millors relacions entre treballadors es reconeixen entre els membres del segment primari integrat, seguit dels components del segments primari independent i secundari dèbil. Bastant bones relacions s'assenyalen per part dels treballadors del segment primari tradicional, menys bones per part dels del segment secundari incert, essent el segment secundari cert el grup que menys destaca bones relacions. Les dades precedents permeten ressaltar un aspecte interessant: aquells treballadors que pitjor (o millor) valoren les relacions jeràrquiques són els que al mateix temps pitjor (o millor) valoren les relacions horitzontals. De fet, les variables que recullen les relacions entre directius i empleats d'una banda, i d'altra les relacions entre treballadors a l'empresa tenen un coeficient de correlació de Pearson de 0,555, significativa al nivell de 0,01. **En altres paraules, les possibilitats de formació de grups d'afinitat en el treball, base per a l'acció col·lectiva, apareixen majors allà on els treballadors tenen menys motius de queixa en relació al tracte jeràrquic. I, contràriament, aquells treballadors que consideren més insatisfactòries les relacions jeràrquiques a l'empresa, són al mateix temps els que menys mantenen unes relacions bones, de confiança i d'amistat, amb altres treballadors i companys de feina, aspecte fonamental de cara a les possibilitats d'acció col·lectiva.** Aquesta és, en conseqüència, una dificultat que

han d'afrontar els sindicats en la seva actuació, ja que afecta a les possibilitats de convertir el descontentament d'uns i altres treballadors en acció col·lectiva, sobretot la de tipus inclusiu.

És més, com s'ha vist poc abans, **els treballadors més insatisfets pel que fa a les condicions d'ocupació, és a dir, aquells que més poden sentir el sentiment d'injustícia, acostumen a pertànyer als segments laborals secundaris. Això vol dir que els treballadors que en principi tenen més motius de queixa i per tant més motius de fer sentir la seva veu, són aquells que menys recursos disposen per participar acció col·lectiva** (Kelly, 1998).

En un altre aspecte, les respostes a les relacions internes entre treballadors segons segment laboral tendeixen a coincidir amb les relacions de confiança i d'amistat entre uns i altres a l'empresa, si bé en aquests dos darrers casos destaca el segment secundari cert per un bastant major desacord al respecte, en termes relatius. Possiblement la major incertesa i temporalitat de relacions contractuals d'aquests treballadors no doni temps perquè quallin unes relacions de confiança i amistat amb companys de treball.

Taula 5.13
Valors V de Cramer i significació d'associació entre segments laborals i variables referides a relacions internes a l'empresa

Variable	Codi	V de Cramer
En general, com descriuria les relacions en el seu lloc de treball entre treballadors	v143	0,168**
Té fortes relacions d'amistat amb companys de treball	v308	0,116**
En general, està d'acord en què a la seva empresa les persones que treballen juntes confien unes amb les altres perquè així el treball és més fàcil i millor	v316	0,139**
Considera que només es pot confiar en la família	v315	0,111**

Nota: * $p \leq 0,05$; ** $p \leq 0,01$ per al test de Chi-quadrat.

Font: en base a MTAS, *Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo*, 2004.

Taula 5.14.a

Relacions entre treballadors a l'empresa segons segment laboral (en %)

		Primari independent (N=978)	Primari integrat (N=811)	Primari tradicional (N=1322)	Secundari incert (N=751)	Secundari cert (N=558)	Secundari dèbil (N=494)	Total (N=4914)
v143 RELACIÓ ENTRE TREBALLADORS A L'EMPRESA	Dolentes	0,2%*	0,6%	0,3%	0,1%	2,3%**	1,2%	0,6%
	Bastant dolentes	0,4%**	0,5%**	2,0%	3,2%**	4,5%**	2,0%	1,9%
	Ni un ni altre	9,8%**	5,9%**	17,2%**	19,0%**	29,4%**	12,3%	15,1%
	Bastant bones	40,4%	33,5%**	49,3%**	44,6%*	37,8%	32,8%**	41,2%
	Molt bones	47,8%**	56,1%**	27,7%**	26,6%**	24,4%**	34,0%	36,5%
	Ns/nc	1,4%**	3,3%*	3,4%**	6,4%*	1,6%**	17,6%**	4,7%

Taula 5.14.b

Relacions d'amistat entre companys de feina segons segment laboral (en %)

		Primari independent (N=978)	Primari integrat (N=810)	Primari tradicional (N=1322)	Secundari incert (N=750)	Secundari cert (N=560)	Secundari dèbil (N=494)	Total (N=4914)
v308 RELACIONS D'AMISTAT AMB COMPANYS DE FEINA	Cap	6,1%*	5,9%*	6,4%*	8,7%	13,8%**	12,1%**	8,0%
	Gairebé cap	7,7%**	14,9%*	12,0%	16,4%**	18,0%**	10,1%	12,8%
	Alguns	41,9%**	29,9%**	39,9%*	37,7%	41,3%*	26,5%**	37,1%
	Majoria	27,4%**	21,9%	26,4%**	22,7%	17,5%**	21,5%	23,8%
	Tots	13,8%	23,6%**	11,6%**	10,5%**	7,3%**	17,2%*	13,9%
	Ns/nc	3,1%*	3,8%	3,6%	4,0%	2,1%**	12,6%**	4,3%

Taula 5.14.c

Confiança entre les persones que treballen juntes a l'empresa segons segment laboral (en %)

		Primari independent (N=977)	Primari integrat (N=809)	Primari tradicional (N=1322)	Secundari incert (N=750)	Secundari cert (N=561)	Secundari dèbil (N=494)	Total (N=4913)
v316 A L'EMPRESA CONFIEM UNS AMB ELS ALTRES	Molt desacord	2,7%	1,6%**	2,6%	1,9%*	9,3%**	3,2%	3,2%
	Desacord	2,6%**	2,7%**	4,3%	4,7%	11,6%**	3,6%	4,5%
	Indiferent	20,5%**	18,3%**	32,2%**	32,4%**	28,0%	24,1%	26,3%
	Acord	40,8%*	41,4%*	40,2%*	38,4%	25,3%**	31,6%**	37,7%
	Molt acord	30,8%**	32,0%**	15,1%**	12,5%**	18,2%*	24,3%	21,9%
	Ns/nc	2,7%**	4,0%**	5,6%	10,1%**	7,7%	13,2%**	6,4%

Taula 5.14.d

Considera que només es pot confiar en la família segons segment laboral (en %)

		Primari independent (N=977)	Primari integrat (N=810)	Primari tradicional (N=1323)	Secundari incert (N=751)	Secundari cert (N=561)	Secundari dèbil (N=495)	Total (N=4917)
v315 CONSIDERA QUE NOMÉS ES POT CONFIAR EN LA FAMÍLIA	Molt desacord	17,4%**	22,0%**	6,3%**	6,1%**	10,2%	9,1%*	11,8%
	Desacord	14,5%**	9,9%	10,9%	11,2%	7,3%**	12,1%	11,2%
	Indiferent	23,0%*	27,4%	30,8%**	26,6%	18,0%**	23,2%	25,8%
	Acord	23,3%	19,1%**	27,6%**	29,8%**	23,7%	24,0%	24,9%
	Molt acord	15,9%**	16,3%**	18,4%	19,2%	33,0%**	23,8%*	19,9%
	Ns/nc	5,8%	5,3%	5,9%	7,1%	7,8%	7,7%	6,4%

Nota: els valors s'acompanyen amb els valors residuals tipificats, indicant * $p \leq 0,05$ i ** $p \leq 0,01$.

Font: totes les taules en base a MTAS, *Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo*, 2004.

La valoració que les persones fan del treball, en el sentit de quina importància i significat li adjudiquen en les seves vides, és un aspecte rellevant, que es pot vincular amb allò que es coneix com centralitat del treball. Diverses preguntes de la ECVT permeten indagar sobre aquesta dimensió. Els resultats obtinguts (taula 5.15 i taules 5.16 de la lletra a' a la l'), tot i que en tots els casos són estadísticament significatius, no mostren però una elevada associació amb la segmentació laboral. Només dues preguntes superen el valor 0,125 de V de Cramer; són les que comento a continuació.

En una de les preguntes als entrevistats se'ls demana (taula 5.16.f) que optin per una de les tres opcions que se'ls presenta: 'prefereix treballar més i guanyar més', 'prefereix estar com està', o bé 'prefereix treballar menys i guanyar menys'. Un 68,3% del segment primari independent respon que està bé com està, opció que és la preferida també per a un 65,7% del segment primari integrat, o bé un 60,5 del segment primari tradicional. El segment secundari dèbil opta més (un 48,7%) per treballar més hores i guanyar més, la qual cosa confirma que el treball a temps parcial o en jornades limitades en el temps no són opcions voluntàries en una gran part dels casos (Carrasco *et al.*, 2003). En efecte, el mateix grup destaca per la seva resposta a una altra pregunta (taula 5.16.g): desitja dedicar més o molt més temps a activitats remunerades. També opta per treballar més hores i guanyar més un 35,1% del segment secundari incert, essent menys decantada la posició del segment secundari cert, tot i que una majoria opta per mantenir-se com està. Aquest darrer és el grup que, tot i que en proporcions reduïdes, més es manifesta per l'opció de treballar menys hores i guanyar menys.

En una altra pregunta (taula 5.16.a) es demana l'opinió sobre si 'considera que el treball és només una forma de guanyar diners', a la qual responen que hi estan en desacord o molt en desacord molt especialment els components del segment primari independent, precisament aquells que més guanyen. En sentit oposat es manifesten sobretot els treballadors del segment secundari cert, i també els dels segments primari tradicional i secundari incert. Menys definida estadísticament és la resposta que donen els components del segment secundari dèbil, precisament els que menys guanyen, mentre els del segment primari integrat tendeixen a estar en desacord amb la pregunta, si bé amb menys claredat que els treballadors del segment primari independent.

Taula 5.15

Valors V de Cramer i significació d'associació entre segments laborals i variables referides a centralitat del treball

Variable	Codi	V de Cramer
En general, està d'acord en què l'ocupació és només una forma de guanyar diners, i res més	v231	0,126**
En general, està d'acord en què li agradaria tenir un treball remunerat encara que no necessités diners	v232	0,093**
En general, està d'acord en què el treball és l'activitat més important de qualsevol persona	v233	0,082**
En general, està d'acord en què el temps lliure, i no el treball, és allò que fa que mereixi la pena viure	v234	0,079**
A la feina es distreu pensant en les coses que considera importants, com la família	v166	0,112**
En cas d'haver d'elegir entre les tres següents opcions, quina escolliria	v152	0,145**
Desitja dedicar més o menys temps a una feina remunerada	v225	0,115**
Desitja dedicar més o menys temps a activitats de la llar	v226	0,056**
Desitja dedicar més o menys temps a estar amb la família	v227	0,055**
Desitja dedicar més o menys temps a estar amb els seus amics	v228	0,063**
Desitja dedicar més o menys temps a activitats d'oci i aficions	v229	0,055**
Desitja dedicar més o menys temps a descansar	v230	0,058**

Nota: * $p \leq 0,05$; ** $p \leq 0,01$ per al test de Chi-quadrat.

Font: en base a MTAS, *Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo*, 2004.

Taula 5.16.a

Opinió sobre si el treball és només una forma de guanyar diners segons segment laboral (en %)

	Primari independent (N=978)	Primari integrat (N=812)	Primari tradicional (N=1323)	Secundari incert (N=751)	Secundari cert (N=559)	Secundari débil (N=494)	Total (N=4617)
v231 CONSIDERA QUE UN TREBALL ÉS NOMÉS UNA FORMA DE GUANYAR MÉS DINERS	Molt desacord	23,0%**	16,5%**	7,3%**	7,6%**	9,3%**	12,9%
	Desacord	29,6%**	23,6%	20,6%	19,7%	14,8%**	22,0%
	Indiferent	18,6%	19,3%	22,9%**	21,8%	15,0%**	19,8%
	Acord	14,3%**	21,1%**	31,6%**	30,4%**	30,1%**	25,6%
	Molt acord	11,8%**	15,9%	13,5%	11,7%**	26,7%**	15,0%
	Ns/nc	2,8%**	3,6%	4,2%	8,8%**	4,1%	4,7%

Taula 5.16.b

Opinió sobre si li agradaria tenir un treball remunerat encara que no necessités diners segons segment laboral (en %)

	Primari independent (N=979)	Primari integrat (N=810)	Primari tradicional (N=1322)	Secundari incert (N=750)	Secundari cert (N=559)	Secundari débil (N=494)	Total (N=4914)
v232 LI AGRADERIA TENIR UN TREBALL REMUNERAT ENCARA QUE NO NECESSITÉS DINER	Molt desacord	18,6%	15,9%*	18,5%	16,7%	26,1%**	18,7%
	Desacord	15,0%**	14,2%**	23,8%**	21,7%*	18,4%	18,6%
	Indiferent	18,9%**	25,2%	26,0%**	25,6%*	16,6%**	22,8%
	Acord	29,0%**	29,0%**	18,9%**	19,6%**	19,3%**	23,4%
	Molt acord	12,5%**	11,2%	5,9%**	5,6%**	12,9%**	9,5%
	Ns/nc	6,0%	4,4%**	7,0%	10,8%**	6,6%	7,0%

Taula 5.16.c

Opinió sobre si el treball és l'activitat més important segons segment laboral (en %)

		Primari independent (N=978)	Primari integrat (N=809)	Primari tradicional (N=1322)	Secundari incert (N=750)	Secundari cert (N=559)	Secundari dèbil (N=495)	Total (N=4913)
v233 CONSIDERA Molt desacord		16,1%**	14,1%	9,7%**	9,5%**	20,8%**	12,3%	13,2%
QUE EL TREBALL Desacord		21,8%	22,6%	21,7%	20,5%	24,9%	19,8%	21,9%
ÉS L'ACTIVITAT Indiferent		25,5%**	27,9%	34,7%**	33,6%**	18,4%**	25,9%	28,8%
MÉS IMPORTANT Acord		24,4%	21,9%	23,1%	24,0%	24,9%	24,6%	23,7%
PER A LA Molt acord		9,7%	10,6%**	6,6%**	5,2%**	7,9%	11,7%**	8,3%
PERSONA Ns/nc		2,6%**	2,8%**	4,2%	7,2%**	3,2%	5,7%	4,1%

Taula 5.16.d

Opinió sobre si el temps lliure, no el treball, fa que mereixi la pena viure segons segment laboral (en %)

		Primari independent (N=977)	Primari integrat (N=811)	Primari tradicional (N=1323)	Secundari incert (N=750)	Secundari cert (N=560)	Secundari dèbil (N=493)	Total (N=4914)
v234 PEL TEMPS Molt desacord		5,8%**	5,1%	2,6%**	3,2%	3,0%	4,3%	3,9%
LLIURE, NO PEL Desacord		14,0%	20,6%**	12,5%**	14,9%	11,6%*	11,6%	14,3%
TREBALL, VAL LA Indiferent		31,3%**	26,0%	29,1%	30,1%	19,6%**	25,2%	27,7%
PENA VIURE Acord		28,7%*	28,4%	34,0%*	29,6%	34,5%	32,7%	31,3%
Molt acord		16,5%	17,1%	17,2%	13,7%**	27,5%**	20,5%	18,0%
Ns/nc		3,7%	2,8%**	4,6%	8,4%**	3,8%	5,9%	4,7%

Taula 5.16.e

Concentració o distracció a la feina segons segment laboral (en %)

		Primari independent (N=978)	Primari integrat (N=810)	Primari tradicional (N=1323)	Secundari incert (N=751)	Secundari cert (N=560)	Secundari dèbil (N=494)	Total (N=4916)
v166 A LA FEINA ES Mai		33,5%**	24,1%	15,7%**	16,5%**	23,0%	25,5%	22,6%
DISTRE PENSANT EN Poques vegades		33,3%**	25,7%*	31,1%	30,8%	21,6%**	29,6%	29,4%
COSES QUE CONSIDERA MÉS IMPORTANTS, COM Alguns vegada		23,2%**	35,1%**	35,8%**	34,6%**	25,2%**	23,7%**	30,6%
LA FAMÍLIA Moltes vegades		6,9%**	10,2%	12,9%	12,8%	21,4%**	11,3%	12,1%
Sempre		1,5%**	3,3%	2,6%	1,3%**	6,6%**	6,9%**	3,2%
Ns/nc		1,5%	1,6%	1,9%	4,0%**	2,1%	3,0%	2,2%

Taula 5.16.f

Preferència sobre una de les tres opcions apuntades segons segment laboral (en %)

		Primari independent (N=977)	Primari integrat (N=811)	Primari tradicional (N=1324)	Secundari incert (N=750)	Secundari cert (N=559)	Secundari dèbil (N=495)	Total (N=4916)
v152 QUINA OPCió	Treballar més hores i guanyar més	15,7%**	21,6%**	23,7%*	35,1%**	24,5%	48,7%**	26,1%
PREFEREIX	Tal com està	68,3%**	65,7%**	60,5%*	46,0%**	52,8%**	43,6%**	58,1%
	Treballar menys hores i guanyar menys	7,0%**	5,4%	4,3%	4,1%	8,1%**	2,2%**	5,2%
	Ns/nc	9,1%	7,3%**	11,5%	14,8%**	14,7%**	5,5%**	10,6%

Taula 5.16.g
Opinió sobre si desitja dedicar més temps a una feina remunerada segons segment laboral (en %)

		Primari independent (N=978)	Primari integrat (N=811)	Primari tradicional (N=1323)	Secundari incert (N=750)	Secundari cert (N=560)	Secundari dèbil (N=493)	Total (N=4915)
v225	DESITJA Molt menys	10,3%**	5,1%**	7,3%	4,0%**	12,0%**	5,3%	7,3%
	DEDICAR MÉS O Menys	16,9%	15,9%	17,5%*	14,1%	19,3%*	6,7%**	15,7%
	MENYS TEMPS A Igual que ara	55,8%*	61,3%**	56,2%**	51,5%	39,6%**	41,0%**	52,8%
	ACTIVITATS Més	9,4%**	11,1%*	10,6%**	17,2%**	15,2%	26,0%**	13,5%
	REMUNERADES Molt més	5,0%**	5,4%**	6,7%*	9,3%	11,4%**	18,3%**	8,2%
	Ns/nc	2,6%	1,2%*	1,8%	3,9%**	2,5%	2,8%	2,4%

Taula 5.16.h
Opinió sobre si desitja més temps a activitats de la llar segons segment laboral (en %)

		Primari independent (N=978)	Primari integrat (N=809)	Primari tradicional (N=1322)	Secundari incert (N=751)	Secundari cert (N=560)	Secundari dèbil (N=494)	Total (N=4914)
v226	DESITJA Molt menys	9,4%	6,1%**	8,0%	6,4%	11,4%**	6,7%	8,0%
	DEDICAR MÉS O Menys	13,1%	11,0%	14,0%	12,9%	12,3%	13,8%	12,9%
	MENYS TEMPS A Igual que ara	54,4%	55,7%	56,6%	60,9%**	48,4%**	57,7%	55,8%
	ACTIVITATS DE LA Més	16,2%	21,5%**	15,2%	12,9%**	20,0%*	13,4%	16,4%
	LLAR Molt més	4,2%	4,3%	3,6%	3,3%	5,4%	6,5%*	4,3%
	Ns/nc	2,8%	1,4%*	2,6%	3,6%*	2,5%	2,0%	2,5%

Taula 5.16.i
Opinió sobre si desitja dedicar més temps a estar amb la família segons segment laboral (en %)

		Primari independent (N=977)	Primari integrat (N=811)	Primari tradicional (N=1322)	Secundari incert (N=751)	Secundari cert (N=560)	Secundari dèbil (N=494)	Total (N=4915)
v227	DESITJA Molt menys	0,3%	0,2%	0,5%	0,4%	0,2%	0,2%	0,3%
	DEDICAR MÉS O Menys	0,7%*	1,4%	1,7%	2,5%**	1,4%	0,6%	1,4%
	MENYS TEMPS A Igual que ara	26,3%	26,3%	27,4%	29,8%	23,2%**	37,2%**	27,9%
	ESTAR AMB LA FAMÍLIA Més	38,7%	40,3%**	37,8%	31,2%**	34,6%	30,0%**	36,2%
	Molt més	32,4%	31,2%	31,1%	33,6%	37,9%**	30,2%	32,4%
	Ns/nc	1,5%	0,6%**	1,5%	2,5%	2,7%	1,8%	1,7%

Taula 5.16.j
Opinió sobre si desitja dedicar més temps a estar amb els amics segons segment laboral (en %)

		Primari independent (N=978)	Primari integrat (N=810)	Primari tradicional (N=1322)	Secundari incert (N=751)	Secundari cert (N=560)	Secundari dèbil (N=494)	Total (N=4915)
v228	DESITJA Molt menys	0,4%	0,5%	0,2%	0,3%	1,3%**	0,0%	0,4%
	DEDICAR MÉS O Menys	1,3%	2,1%	1,5%	1,9%	2,7%	2,4%	1,9%
	MENYS TEMPS A Igual que ara	34,6%	39,9%**	31,0%	25,6%**	27,1%**	37,9%**	32,6%
	ESTAR AMB ELS SEUS AMICS Més	38,2%	31,6%**	37,3%	37,8%	35,4%	32,2%	35,9%
	Molt més	23,8%**	25,6%	28,7%	31,6%**	32,0%*	25,3%	27,7%
	Ns/nc	1,6%	0,4%	1,2%	2,9%**	1,6%	2,2%	1,6%

Taula 5.16.k**Opinió sobre si desitja més temps a activitats d'oci segons segment laboral (en %)**

		Primari independent (N=978)	Primari integrat (N=811)	Primari tradicional (N=1322)	Secundari incert (N=750)	Secundari cert (N=560)	Secundari dèbil (N=494)	Total (N=4915)
v229 DESITJA DEDICAR MÉS O MENYS TEMPS A ACTIVITATS D'OCI I AFICIONS	Molt menys	0,4%	0,5%	0,2%	0,3%	0,5%	0,0%	0,3%
	Menys	0,9%	0,9%	1,3%	1,9%	1,8%	1,2%	1,3%
	Igual que ara	27,2%	32,9%**	26,7%	21,7%**	22,9%*	32,6%**	27,2%
	Més	36,6%	35,9%	37,7%	36,5%	37,1%	33,6%	36,5%
	Molt més	33,4%	29,5%*	33,0%	36,1%	36,6%	30,8%	33,2%
	Ns/nc	1,4%	0,4%**	1,2%	3,5%**	1,1%	1,8%	1,5%

Taula 5.16.l**Opinió sobre si desitja més temps per descansar segons segment laboral (en %)**

		Primari independent (N=978)	Primari integrat (N=810)	Primari tradicional (N=1323)	Secundari incert (N=752)	Secundari cert (N=560)	Secundari dèbil (N=493)	Total (N=4916)
v230 DESITJA DEDICAR MÉS O MENYS TEMPS A DESCANSAR	Molt menys	0,6%	0,5%	0,2%	0,1%	0,5%	1,2%**	0,4%
	Menys	0,9%	1,6%	1,3%	2,3%	2,3%	1,2%	1,5%
	Igual que ara	31,7%	34,6%**	28,4%	25,4%**	22,5%**	34,5%*	29,6%
	Més	31,2%	28,9%	32,8%	33,0%	30,2%	26,6%*	30,9%
	Molt més	33,8%	33,8%	36,2%	36,0%	42,7%**	35,1%	35,9%
	Ns/nc	1,7%	0,6%*	1,1%	3,2%**	1,8%	1,4%	1,6%

Nota: els valors s'acompanyen amb els valors residuals tipificats, indicant * $p \leq 0,05$ i ** $p \leq 0,01$.

Font: totes les taules en base a MTAS, *Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo*, 2004.

La taula 5.17 i les taules 5.18 de la lletra a' a c' mostren els resultats a preguntes referides a l'interès per la tasca realitzada. Els valors de les V de Cramer són sempre estadísticament significatius, oscil·lant entre 0,151 i 0,247. El darrer valor es assolit en la pregunta sobre si 'el treball que fa és atractiu i interessant'. Els segments primaris independent i integrat responen, en un 86,3% i 78,9% respectivament, que estan d'acord o molt d'acord amb aquesta pregunta. Les opinions són menys favorables en el cas del segment primari tradicional, menys encara en el segment secundari incert, essent el segment secundari cert el que més mostra l'opinió contrària. Per la seva banda, el segment secundari dèbil ofereix, de nou, una opinió més variada. Aquests resultats coincideixen en gran mesura amb les respostes a les dues altres preguntes, referides a si 'la jornada de treball es fa avorrida i monòtona' i 'el treball que fa és útil per a la societat'. Com més s'està d'acord en que el treball que es fa és atractiu i interessant, menys es considera que la jornada de treball es fa avorrida i monòtona i més es tendeix a opinar que el treball que es fa és útil per a la societat. La única excepció que ressalta en aquesta associació ve de part del segment secundari dèbil: per a una part important d'aquests col·lectiu la feina que fa mai es avorrida i monòtona, possiblement degut al fet que la jornada de treball és més reduïda que per als altres grups.

Taula 5.17

Valors V de Cramer i significació d'associació entre segments laborals i variables referides a interès per la tasca realitzada

Variable	Codi	V de Cramer
El treball que fa és atractiu i interessant	v110	0,247**
La jornada laboral es fa avorrida i monòtona	v165	0,151**
El treball que fa és útil per a la societat	v113	0,187**

Nota: * $p \leq 0,05$; ** $p \leq 0,01$ per al test de Chi-quadrat.

Font: en base a MTAS, *Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo*, 2004.

Taula 5.18.a

Opinió sobre si el treball és atractiu i interessant segons segment laboral (en %)

		Primari independent (N=978)	Primari integrat (N=811)	Primari tradicional (N=1323)	Secundari incert (N=752)	Secundari cert (N=559)	Secundari dèbil (N=495)	Total (N=4918)
v110 TREBALL QUE FA ÉS ATRACTIU I INTERESSANT	Molt desacord	1,5%**	2,6%**	2,9%**	3,1%**	25,4%**	10,9%**	6,0%
	Desacord	1,8%**	3,5%**	7,1%	11,3%**	18,2%**	10,7%**	7,7%
	Indiferent	9,8%**	14,3%**	34,6%**	35,8%**	29,3%**	27,5%	25,2%
	Acord	31,3%	32,7%	39,6%**	34,0%	18,4%**	21,4%**	31,7%
	Molt acord	55,0%**	46,2%**	14,7%**	13,6%**	8,1%**	26,7%	28,2%
	Ns/nc	0,5%*	0,7%	1,1%	2,3%**	0,5%	2,8%**	1,2%

Taula 5.18.b

Opinió sobre jornada de treball avorrida i monòtona segons segment laboral (en %)

		Primari independent (N=979)	Primari integrat (N=810)	Primari tradicional (N=1323)	Secundari incert (N=751)	Secundari cert (N=559)	Secundari dèbil (N=493)	Total (N=4915)
v165 LA JORNADA DE TREBALL ES FA AVORRIDA I MONÒTONA	Mai	35,6%**	30,7%**	13,6%**	14,6%**	19,1%**	31,6%**	23,4%
	Gairebé mai	33,6%*	33,2%	32,8%*	31,7%	16,6%**	26,8%	30,4%
	Alguns cops	22,9%**	24,6%**	38,3%**	36,4%**	29,5%**	28,4%	30,7%
	Sovint	4,7%**	7,2%**	10,9%	12,8%**	19,0%**	6,3%**	9,8%
	Sempre	2,1%**	3,6%	3,2%*	1,7%**	14,5%**	4,9%	4,3%
	Ns/nc	1,0%	0,7%	1,2%	2,8%**	1,3%	2,0%	1,4%

Taula 5.18.c

Opinió sobre si el treball que fa és útil per a la societat segons segment laboral (en %)

		Primari independent (N=978)	Primari integrat (N=809)	Primari tradicional (N=1323)	Secundari incert (N=751)	Secundari cert (N=561)	Secundari dèbil (N=495)	Total (N=4917)
v113 EL TREBALL QUE FA ÉS ÚTIL PER A LA SOCIETAT	Molt desacord	2,0%**	2,1%**	2,0%**	1,9%**	14,3%**	5,9%**	3,8%
	Desacord	1,6%**	4,2%**	7,0%	11,1%**	8,0%*	5,9%	6,1%
	Indiferent	10,9%**	16,4%**	28,6%**	28,5%**	23,5%	19,6%	21,6%
	Acord	21,0%**	32,5%	37,2%**	34,9%**	29,1%	24,6%**	30,6%
	Molt acord	63,9%**	42,8%**	23,4%**	19,7%**	23,0%**	38,2%	35,5%
	Ns/nc	0,5%**	2,0%	1,9%	4,0%**	2,1%	5,9%**	2,4%

Nota: els valors s'acompanyen amb els valors residuals tipificats, indicant * $p \leq 0,05$ i ** $p \leq 0,01$.

Font: totes les taules en base a MTAS, *Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo*, 2004.

La ECVT planteja un conjunt de preguntes que es poden encabir en la dimensió identificació amb l'empresa o organització per a la qual es treballa. Els resultats que s'obtenen (taula 5.19 i taules 5.20 de la lletra a' a h') són prou interessants, sempre estadísticament significatius i amb associació destacable amb els segments laborals, oscil·lant els valors de la V de Cramer entre 0,160 i 0,250. **Els components del segment primari independent són els que més, en general, s'identifiquen amb l'empresa:** estan disposats a treballar més per a l'empresa, estan més orgullosos de treballar a l'empresa, més orgullosos també de la feina que fan, consideren més com propis els problemes de l'empresa, tenen menys disposició a canviar de feina o a establir-se per compte propi, no busquen feina (en un 96,1% dels casos), ni contempen, molt àmpliament, la possibilitat de deixar la feina actual abans d'un any.

Una opinió similar si bé lleugerament menys decantada és la que donen els membres del segment primari integrat; no obstant, una diferència amb el grup precedent ve donada per la resposta que una bona part d'aquest grup expressa que si pogués s'establiria pel seu compte.

Els treballadors del segment primari tradicional es posicionen més a l'entorn de respostes que denoten indiferència, això és ni acord ni desacord, a gran part de les preguntes referides. En tot cas, es pot remarcar una certa tendència a estar orgullós del treball que es fa, a no considerar seus els problemes de l'empresa, a no voler canviar de feina, i majoritàriament no busquen feina ni consideren possible deixar l'actual abans d'un any.

El segment secundari incert coincideix amb el grup precedent en gran part de les respostes, tret d'alguns aspectes: tendeixen més a considerar que si poguessin s'establirien per compte propi; una part d'ells, tot i que minoritària, busca feina, si bé molts d'ells tendeixen a preveure que en el termini d'un any hauran deixat la feina actual.

El segment secundari cert destaca en relació a tots els precedents ja que és el grup que menys s'identifica amb l'empresa. Un 61,7% està en desacord o molt desacord a la pregunta sobre si està disposat a treballar més per a l'empresa; tampoc estan

orgullosos ni de treballar a l'empresa ni del treball que fan; no consideren seus els problemes de l'empresa, si poguessin canviarien de feina, i s'establirien per compte propi. És el grup en el qual els seus components més es manifesten per estar buscant una altra feina, al mateix temps que es decanten per l'opinió que abans d'un any hauran deixat la feina actual.

En darrer terme, els components del segment secundari dèbil mostren opinions menys decantades en un o altre sentit, sovint també menys significatives estadísticament. En alguns casos ofereixen respostes polaritzades internament, la qual cosa pot ser conseqüència d'una diversitat interna, entre, d'una part, treballadors amb una més forta identificació amb l'empresa, i d'altra part, altres amb una identificació més dèbil.

Taula 5.19
Valors V de Cramer i significació d'associació entre segments laborals i variables referides a identificació amb l'empresa

Variable	Codi	V de Cramer
Està disposat a treballar més del que li toca per ajudar a triomfar a l'empresa per a la que treballa	v196	0,186**
Està orgullós de treballar per a la seva empresa	v197	0,214**
Està orgullós del treball que fa	v198	0,197**
Considera seus els problemes que té la seva empresa	v201	0,167**
Si tingués l'oportunitat canviaria la seva feina actual per alguna altra diferent	v199	0,213**
Si pogués s'establiria per compte propi obrint un negoci o com autònom	v200	0,160**
D'aquí a un any, quina possibilitat creu que té de deixar la seva feina actual	v32	0,204**
Està buscant una altra feina	v42	0,250**

Nota: * $p \leq 0,05$; ** $p \leq 0,01$ per al test de Chi-quadrat.

Font: en base a MTAS, *Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo*, 2004.

Taula 5.20.a
Opinió sobre disposició a treballar més per a l'empresa segons segment laboral (en %)

	Primari independent (N=978)	Primari integrat (N=811)	Primari tradicional (N=1323)	Secundari incert (N=751)	Secundari cert (N=559)	Secundari dèbil (N=495)	Total (N=4917)
v196 ESTÀ DISPOSAT A TREBALLAR MÉS PER L'EMPRESA							
Molt desacord	18,1%	9,2%**	13,2%**	13,3%**	45,4%**	22,0%*	18,1%
Desacord	8,7%**	9,2%**	17,4%**	16,8%**	16,3%	13,1%	13,7%
Indiferent	23,4%**	22,8%**	39,7%**	39,3%**	19,7%**	20,8%**	29,4%
Acord	31,3%**	36,0%**	22,3%*	20,1%**	10,6%**	22,2%	24,7%
Molt acord	16,2%**	20,5%**	4,5%**	3,9%**	4,5%**	14,1%**	10,3%
Ns/nc	2,4%**	2,2%**	3,0%	6,7%**	3,6%	7,7%**	3,8%

Taula 5.20.b
Opinió sobre si està orgullós de treballar per a l'empresa segons segment laboral
(en %)

		Primari independent (N=979)	Primari integrat (N=811)	Primari tradicional (N=1323)	Secundari incert (N=750)	Secundari cert (N=560)	Secundari dèbil (N=494)	Total (N=4917)
v197	ESTA Molt desacord	2,2%**	1,8%**	3,1%**	6,1%	25,7%**	9,7%**	6,4%
	ORGULLÓS DE Desacord	3,1%**	3,0%**	9,8%**	9,6%**	13,6%**	4,7%*	7,2%
	TREBALLAR A Indiferent	17,1%**	22,8%**	37,3%**	44,4%**	30,7%	27,9%	30,3%
	L'EMPRESA Acord	36,1%**	37,1%**	35,0%**	27,7%**	18,4%**	26,7%*	31,7%
	Molt acord	39,7%**	32,9%**	12,5%**	7,1%**	7,5%**	25,1%*	21,2%
	Ns/nc	1,8%**	2,3%	2,2%**	5,1%**	4,1%	5,9%**	3,2%

Taula 5.20.c
Opinió sobre si està orgullós del treball que fa segons segment laboral (en %)

		Primari independent (N=978)	Primari integrat (N=810)	Primari tradicional (N=1323)	Secundari incert (N=751)	Secundari cert (N=560)	Secundari dèbil (N=493)	Total (N=4915)
v198	ESTA Molt desacord	1,0%**	1,5%**	1,7%**	3,5%	16,3%**	5,7%*	3,9%
	ORGULLÓS DEL Desacord	1,2%**	2,2%**	5,4%	7,9%**	9,6%**	6,3%	5,0%
	TREBALL QUE FA Indiferent	7,7%**	13,2%**	28,3%**	30,6%**	26,8%**	20,5%	21,1%
	Acord	27,7%*	31,4%	35,4%**	34,1%*	24,1%**	24,9%**	30,7%
	Molt acord	59,9%**	49,9%**	26,7%**	17,7%**	18,2%**	38,3%	36,0%
	Ns/nc	2,5%	1,9%**	2,4%*	6,3%**	5,0%*	4,3%	3,4%

Taula 5.20.d
Opinió sobre si considera seus els problemes de l'empresa segons segment laboral
(en %)

		Primari independent (N=979)	Primari integrat (N=810)	Primari tradicional (N=1323)	Secundari incert (N=750)	Secundari cert (N=560)	Secundari dèbil (N=494)	Total (N=4916)
v201	CONSIDERA Molt desacord	16,4%**	12,8%**	19,0%**	19,6%	47,3%**	26,3%**	21,5%
	SEUS ELS Desacord	10,8%**	10,2%**	21,3%**	23,6%**	14,1%	14,0%	16,2%
	PROBLEMES DE Indiferent	27,9%	30,7%	35,0%**	34,4%**	20,5%**	25,5%*	30,2%
	L'EMPRESA Acord	27,8%**	27,8%**	17,8%*	13,5%**	7,9%**	17,8%	19,6%
	Molt acord	14,3%**	14,8%**	2,5%**	1,9%**	5,2%*	9,3%	7,8%
	Ns/nc	2,8%**	3,6%	4,4%	7,1%**	5,0%	7,1%**	4,7%

Taula 5.20.e
Opinió sobre si pogués canviaria de feina segons segment laboral (en %)

		Primari independent (N=978)	Primari integrat (N=811)	Primari tradicional (N=1322)	Secundari incert (N=751)	Secundari cert (N=559)	Secundari dèbil (N=494)	Total (N=4915)
v199	SI POGUÉS Molt desacord	53,3%**	40,9%**	20,0%**	8,9%**	12,7%**	22,1%**	27,8%
	CANVIARIA DE Desacord	12,3%	11,0%	16,8%**	11,9%	4,3%**	8,5%*	11,9%
	FEINA Indiferent	11,6%**	14,3%*	26,2%**	22,1%**	10,2%**	11,5%**	17,4%
	Acord	10,6%**	12,6%**	16,1%	23,6%**	18,1%	17,0%	15,9%
	Molt acord	9,7%**	12,1%**	13,0%**	24,2%**	48,8%**	32,8%**	20,0%
	Ns/nc	2,6%**	9,1%*	7,9%	9,3%**	5,9%	8,1%	7,1%

Taula 5.20.f

Opinió sobre si pogués s'establir per compte propi segons segment laboral (en %)

		Primari independent (N=978)	Primari integrat (N=810)	Primari tradicional (N=1322)	Secundari incert (N=751)	Secundari cert (N=561)	Secundari dèbil (N=494)	Total (N=4916)
v200 SI POGUÉS S'ESTABLIRIA PEL PROPI COMPTE	Molt desacord	62,0%**	33,3%	29,7%**	18,1%**	32,6%	38,5%	36,2%
	Desacord	10,8%	7,3%**	15,3%**	12,4%	7,3%**	9,7%	11,2%
	Indiferent	8,6%**	14,0%	21,4%**	20,5%**	10,3%**	14,2%	15,5%
	Acord	7,1%**	14,1%	13,1%	18,6%**	12,1%	7,3%**	12,2%
	Molt acord	6,7%**	20,5%**	13,3%**	18,6%	30,1%**	19,4%	16,5%
	Ns/nc	4,8%**	10,9%**	7,2%	11,7%**	7,5%	10,9%*	8,4%

Taula 5.20.g

Opinió sobre possibilitat de deixar la feina actual segons segment laboral (en %)

		Primari independent (N=977)	Primari integrat (N=810)	Primari tradicional (N=1323)	Secundari incert (N=750)	Secundari cert (N=559)	Secundari dèbil (N=493)	Total (N=4912)
v32 POSIBILITAT QUE CREU TÈ DE DEIXAR LA SEVA FEINA ACTUAL D'AQUÍ A UN ANY	Totalment segur	1,5%**	1,0%**	2,0%**	5,9%**	12,2%**	6,5%**	3,9%
	Molt possible	0,9%**	2,2%**	2,3%**	10,9%**	13,1%**	8,7%**	5,2%
	Algo possible	3,4%**	5,4%**	6,7%**	22,0%**	17,9%**	16,0%**	10,4%
	Poc possible	11,6%**	26,2%**	20,8%	28,3%**	15,2%**	18,1%	20,1%
	Gairebé impossible	81,7%**	64,2%**	66,6%**	27,7%**	37,4%**	44,4%**	57,7%
	Ns/nc	0,9%**	1,0%**	1,7%**	5,2%**	4,3%*	6,3%**	2,7%

Taula 5.20.h

Opinió sobre si està buscant una altra feina segons segment laboral (en %)

		Primari independent (N=977)	Primari integrat (N=810)	Primari tradicional (N=1321)	Secundari incert (N=751)	Secundari cert (N=559)	Secundari dèbil (N=494)	Total (N=4912)
v42 ESTÀ BUSCANT UNA ALTRA FEINA?	Sí	3,9%**	5,4%**	4,1%**	15,3%**	23,3%**	20,2%**	9,8%
	No	96,1%**	94,6%**	95,9%**	84,7%**	76,7%**	79,8%**	90,2%

Nota: els valors s'acompanyen amb els valors residuals tipificats, indicant * $p < 0,05$ i ** $p < 0,01$.

Font: totes les taules en base a MTAS, *Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo*, 2004.

La ECVT formula una pregunta amb la qual les persones entrevistades s'han de decantar per una de les quatre respostes possibles següents: a) 'el propietari ha de dirigir l'empresa o nomenar als directius'; b) 'propietari i treballadors han de participar en nomenar a la direcció'; c) 'l'empresa ha de ser de l'estat, i aquest ha de nomenar als directius'; i d) 'la propietat de l'empresa ha de ser dels treballadors, i aquests han de nomenar als directius' (taules 5.21 i 5.22). Tot i que en general les respostes es decanten, amb escasses diferències, entre l'opció a) i b), mereixen ser destacades les respostes de dos segments. D'una banda, el segment primari integrat és el que més avala l'opció a), és a dir, perquè sigui el propietari qui dirigeixi o nomeni als directius, mentre el segment secundari cert és, dels sis segments, aquell que menys es decanta per a aquesta mateixa opció, amb un 11,1% dels seus integrants que es manifesten perquè la

propietat de l'empresa sigui dels treballadors i siguin aquests els que nomenin la direcció.

Taula 5.21
Valors V de Cramer i significació d'associació entre segments laborals i la variable referida a opinió sobre propietat de l'empresa

Variable	Codi	V de Cramer
Considera que ...	v224	0,083**

Nota: * $p \leq 0,05$; ** $p \leq 0,01$ per al test de Chi-quadrat.

Font: en base a MTAS, *Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo*, 2004.

Taula 5.22
Opinió sobre propietat de l'empresa i qui ha de nomenar als directius segons segment laboral (en %)

	Primari independent (N=977)	Primari integrat (N=809)	Primari tradicional (N=1323)	Secundari incert (N=751)	Secundari cert (N=560)	Secundari dèbil (N=493)	Total (N=4913)
v224 AMB QUINA DE LES SEGÜENTS OPINIONS ESTÀ D'ACORD							
Propietari ha de dirigir empresa o nomenar directius	40,2%	48,0%**	41,2%	37,0%	28,6%**	34,3%*	39,3%
Propietari i treballadors han de participar en nomenar directius	41,6%	34,9%**	39,8%	38,2%	41,6%	38,3%	39,2%
Ha de ser de l'estat que ha de nomenar als directius	3,7%	1,2%**	4,0%	2,1%	3,9%	4,3%	3,2%
La propietat de l'empresa ha de ser dels treballadors	5,3%	4,2%*	4,8%	5,1%	11,1%**	6,5%	5,7%
Ns/nc	9,2%**	11,7%	10,1%**	17,6%**	14,8%	16,6%**	12,5%

Nota: els valors s'acompanyen amb els valors residuals tipificats, indicant * $p \leq 0,05$ i ** $p \leq 0,01$.

Font: en base a MTAS, *Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo*, 2004.

El qüestionari de la ECVT permet conèixer si els entrevistats han estat afiliats algun cop en algun sindicat. El resultat en les respostes obtingudes no mostra una forta associació amb els segments laborals, si bé estadísticament és significativa (taules 5.23 i 5.24). En el seu conjunt, un 21,9% dels entrevistats manifesta que en algun moment ha estat afiliat a un sindicat, resposta que augmenta fins el 34,8% entre els components del **segment primari independent, que, per tant, és el que té una major propensió a formar part d'un sindicat. En un sentit oposat responen tres segments: el primari**

integrat i els secundaris incert i dèbil, els components dels quals entre un 13,0 i un 15,4% responen que han estat afiliats a un sindicat¹⁶.

Aquestes dades concorden parcialment amb els resultats d'altres estudis sobre afiliació sindical (Visser, 2002; Alós *et al.*, 2005). D'una banda, **es confirma un cert desplaçament de la propensió afiliativa des dels reconeguts en la literatura com treballadors fordistes, que en el present estudi encaixen més amb el segment primari tradicional, cap a nous sectors primaris emergents o en expansió en les darreres dècades, com són els treballadors que conformen el segment primari independent.** Però, d'altra banda, **les dades de la ECVT no confirmen que la menor propensió afiliativa es situï sempre entre els treballadors que integren els segments laborals secundaris.** En efecte, els treballadors del segment secundari cert mostren una propensió afiliativa comparativament elevada, d'un 26,4%, 4,5 punts per sobre de la mitjana, inclòs 4 punts superior a la dels treballadors que integren el segment primari tradicional. Certament, la taula de contingència entre afiliació sindical i tipus de contracte de treball, fix o temporal, mostra que, amb dades de la ECVT de 2004, el 24,2% dels treballadors amb contracte fix estan o han estat afiliats, proporció que es redueix al 14,9% entre els treballadors amb contracte temporal. Però una anàlisi limitada a aquesta constatació no detecta diferències dins del conjunt de treballadors amb contracte de treball fix, com tampoc entre aquells que el tenen temporal. L'anàlisi a partir dels sis segments laborals ofereix, davant les limitacions precedents, detectar importants diferències en el comportament pel que respecta a l'afiliació sindical, tant

¹⁶ Com a referència, tot i que les dades no són comparables, Beneyto (2004: 56) dona les següents taxes d'afiliació per a Espanya entre 1999 i 2002:

- 15,3% directius
- 21,8% diplomats universitaris
- 16,5% tècnics i professionals
- 18,6% administratius
- 17,9% treballadors qualificats
- 13,9% treballadors no qualificats

Atenent a la *European Social Survey*, European Commission (2006: 26) ofereix les següents taxes d'afiliació per a Espanya els anys 2002/2003:

- 20% professionals, tècnics i comandaments
- 13% treballadors de coll blanc
- 18% treballadors manuals qualificats
- 14% treballadors manuals no qualificats.

La mateixa font contrasta dos grups extrems pel que fa a l'afiliació al sindicat. Aquesta arriba al 65% per a treballadors de més de 30 anys, homes, que treballen a jornada completa, amb contracte fix, en el sector públic, amb presència del sindicat a l'empresa, i es redueix al 1% entre dones, de menys de 30 anys, que treballen a temps parcial, amb contracte temporal, en el sector comercial, en centres de treball de menys de 10 treballadors, sense cap afiliat a l'empresa (European Commission, 2006: 28).

entre treballadors amb contracte fix, com entre els que el tenen temporal. De fet, concordant amb aquestes variacions, la V de Cramer de la taula de contingència entre tipus de contracte i afiliació sindical ofereix un resultat pobre, de 0,077.

La ECVT de l'any 2004 inclou un seguit de set preguntes sobre els motius de no afiliació sindical. Les respostes ofereixen uns resultats significatius, però no forts en termes associatius, a més d'un nombre elevat de no resposta i de resposta negativa, la qual cosa denota una poca predisposició a respondre a aquest tipus de pregunta. Amb aquestes excepcions, es posa en evidència que els treballadors del segment primari independent donen més importància a tres aspectes: els sindicats no representen bé els seus interessos, s'obtenen els mateixos beneficis sense necessitat d'afiliar-se (*free-rider*) i l'afiliació està en contra de la seva forma de pensar; pel contrari, aquest grup no responsabilitza la no afiliació al fet que no hi hagi activitat sindical en la seva empresa, possiblement ja que és el grup que treballa en empreses amb més presència sindical. El segment primari integrat tendeix a treure importància als set ítems que el qüestionari planteja com motius de no afiliació, la qual cosa potser només és explicable des d'un major allunyament d'identificació i ideològic d'aquest col·lectiu en relació als sindicats.

El segment secundari incert considera com causa de no afiliació als sindicats el fet que no hi ha activitat sindical a l'empresa i no conèixer les propostes sindicals; en canvi, opinen que no exerceix cap influència en la decisió de no afiliar-se creure que els sindicats no representen bé els seus interessos o que poden obtenir els mateixos beneficis sense necessitat d'estar afiliat. Les opinions d'aquest grup són en gran mesura compartides pels components del segment secundari dèbil, que afegeixen que no consideren que l'afiliació els pugui perjudicar en la carrera professional.

Els components del segment secundari cert neguen que obtenir els mateixos beneficis sense necessitat d'afiliar-se o que afiliar-se vagi en contra de la seva manera de pensar, puguin ser respostes adequades per explicar la no afiliació. Finalment, queden els treballadors del segment primari tradicional, que no ofereixen respostes decantades en cap de les preguntes sobre les causes de no afiliació sindical.

Taula 5.23

Valors V de Cramer i significació d'associació entre segments laborals i la variable referida a afiliació sindical

Variable	Codi	V de Cramer
Ha estat afiliat a alguna vegada a un sindicat	v216	0,153**

Nota: * $p \leq 0,05$; ** $p \leq 0,01$ per al test de Chi-quadrat.

Font: en base a MTAS, *Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo*, 2004.

Taula 5.24

Participació sindical segons segment laboral (en %)

	Primari independent (N=978)	Primari integrat (N=810)	Primari tradicional (N=1323)	Secundari incert (N=751)	Secundari cert (N=560)	Secundari dèbil (N=494)	Total (N=4916)
v216 ALGUN COP SI	34,8%**	15,4%**	22,4%	13,0%**	26,4%**	13,8%**	21,9%
HA ESTAT AFILIAT A UN SINDICAT No	60,7%**	76,9%**	70,0%	73,6%	70,7%	80,6%**	71,0%
Ns/nc	4,5%**	7,7%	7,6%	13,3%**	2,9%**	5,7%	7,1%

Nota: els valors s'acompanyen amb els valors residuals tipificats, indicant * $p \leq 0,05$ i ** $p \leq 0,01$.

Font: en base a MTAS, *Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo*, 2004.

És interessant observar com **els més joves mostren una menor propensió a l'afiliació als sindicats**: mentre el 30,1% dels assalariats entrevistats de 35 o més anys ha estat algun cop afiliat al sindicat, aquesta proporció es redueix al 13,4% pel que fa als de menys de 35 anys (vegi's al respecte també Beneyto, 2004: 56). Com s'ha vist, la major propensió dels més joves a formar part dels mercats de treball secundaris pot explicar aquesta diferència, possiblement amb més força que altres explicacions que recorren a canvis culturals vinculats a les generacions joves, a les quals se'ls assigna idees més postmaterialistes i individualistes, en contrast amb les dels adults (Bell, 1976; Giddens, 1990; Inglehart, 1991; Valkenburg i Zoll, 1995). En efecte, quan la ECVT pregunta sobre motius de no afiliació al sindicat, poques diferències apareixen entre joves i adults, com recull la taula 5.25, tret que els joves manifesten més desconèixer les propostes dels sindicats. Significativament, **són els adults més que els joves els que consideren que afiliar-se al sindicat està contra la seva manera de pensar**. En definitiva, com apunten Waddington i Kerr (2002: 311), no es pot fer recaure la menor propensió afiliativa als sindicats dels joves en explicacions d'ordre ideològic.

Taula 5.25

Motius de no afiliació al sindicat segons edat (% de respostes 'en part' o 'molt' a cada pregunta)

	Fins 34 anys	35 o més anys
Sense activitat sindical a l'empresa	29,4%	26,5%
Li podria perjudicar la carrera professional	11,3%	9,7%
No representen bé els seus interessos	27,3%	31,4%
Obté els mateixos beneficis que els afiliats	30,5%	31,5%
No coneix les propostes dels sindicats	37,8%	31,0%
Està en contra de la seva manera de pensar	16,8%	21,0%
Els sindicats només defensen als treballadors fixos	14,4%	12,5%

Font: en base a MTAS, *Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo*, 2004.

D'altra banda, joves i més adults no mostren tampoc diferències significatives pel que fa a opinió sobre participació en diferents tipus d'acta de protesta. En tot cas, els joves es decanten més que els adults per oposar-se a participar en manifestacions i en vagues, també en accions de protesta menys institucionalitzades, com és l'ocupació de fàbriques o edificis.

Taula 5.26

Proporció d'assalariats que mai farien les següents accions de protesta segons edat

	Fins 34 anys	35 o més anys
Firmar una petició	19,6%	20,1%
Secundar boicots	55,7%	56,3%
Participar en manifestacions	18,5%	23,9%
Participar en vagues	22,9%	27,6%
Ocupar edificis o fàbriques	65,4%	68,3%

Font: en base a MTAS, *Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo*, 2004.

Finalment, un darrer grup de preguntes de la ECVT permet indagar sobre la participació en accions de protesta, o la disposició a participar-hi si es dóna l'ocasió (taula 5.27 i taules 5.28 de la lletra a' a e'). Les respostes que s'obtenen de relacionar aquestes variables amb els segments laborals resulta sempre estadísticament significativa, però l'associació és dèbil, amb valors V de Cramer que oscil·len entre 0,110 i 0,145, un cop exclosa la pregunta sobre ocupació d'edificis o de fàbriques. Els resultats mostren que els treballadors del segment primari independent són els que més han participat en accions de protesta; els del segment secundari incert són el que més manifesten que ho podrien fer, opinió compartida però amb menys intensitat pels components del segment

secundari cert; mentre els dels segments primari integrat i secundari dèbil són els que més es decanten per respondre que mai hi participarien. El segment primari tradicional és el que ofereix respostes menys decantades, en tot cas amb una certa propensió a la no participació.

És interessant observar com aquestes dades confirmen **la major propensió a l'acció col·lectiva i a la participació en l'organització sindical dels treballadors del segment primari independent; i mostren una opinió oposada per part dels components del segment primari integrat.** Al mateix temps, mereix una observació més detallada la posició manifestada pels **treballadors dels segments secundaris cert i incert. Tots dos han participat poc en accions col·lectives, però mentre el integrants del segment secundari incert es decanten menys, en termes comparatius, per haver estat afiliats algun cop a un sindicat i mostren una major incertesa** (respostes 'ns/nc') **a participar en accions de protesta, els components del segment secundari cert es manifesten més predisposats a afiliar-se a un sindicat i a participar en tot tipus de formes de protesta,** les més organitzades (firmar peticions, participar en manifestacions i participar en vagues) i també accions de protesta més radicals i menys organitzades atenent a les pràctiques sindicals més usuals, com són participar en un boicot i en l'ocupació d'edificis o de fàbriques.

Taula 5.27

Valors V de Cramer i significació d'associació entre segments laborals i variables referides a participació en accions de protesta

Variable	Codi	V de Cramer
Ha fet, podria fer o mai faria la següent acció política: firmar una petició	v247	0,145**
Ha fet, podria fer o mai faria la següent acció política: secundar boicots	v248	0,110**
Ha fet, podria fer o mai faria la següent acció política: participar en manifestacions	v249	0,124**
Ha fet, podria fer o mai faria la següent acció política: participar en vagues	v250	0,142**
Ha fet, podria fer o mai faria la següent acció política: ocupar edificis o fàbriques	v251	0,081**

Nota: * $p \leq 0,05$; ** $p \leq 0,01$ per al test de Chi-quadrat.

Font: en base a MTAS, *Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo*, 2004.

Taula 5.28.a

Ha fet o podria signar una petició segons segment laboral (en %)

		Primari independent (N=978)	Primari integrat (N=810)	Primari tradicional (N=1322)	Secundari incert (N=751)	Secundari cert (N=560)	Secundari dèbil (N=493)	Total (N=4914)
v247	HA FET O	51,2%**	25,1%**	25,9%**	21,0%**	29,3%	28,0%	30,6%
	PODRIA FIRMAR	25,6%**	36,7%*	35,4%	35,8%	37,1%	31,6%	33,5%
	UNA PETICIÓ	12,6%**	22,7%*	21,5%	18,1%	22,1%	25,4%**	19,9%
	Ns/nc	10,6%**	15,6%	17,2%	25,0%**	11,4%**	15,0%	16,0%

Taula 5.28.b

Ha fet o podria secundar boicots segons segment laboral (en %)

		Primari independent (N=978)	Primari integrat (N=810)	Primari tradicional (N=1323)	Secundari incert (N=750)	Secundari cert (N=561)	Secundari dèbil (N=495)	Total (N=4917)
v248	HA FET O	9,9%**	2,7%**	4,3%	1,9%**	5,2%	3,2%	4,8%
	PODRIA	26,9%**	19,6%	18,0%**	19,2%	27,5%**	17,6%*	21,3%
	SECUNDAR	51,3%**	59,6%*	57,6%	53,3%	53,5%	62,4%**	56,1%
	BOICOTS	11,9%**	18,0%	20,1%*	25,6%**	13,9%**	16,8%	17,9%

Taula 5.28.c

Ha fet o podria participar en manifestacions segons segment laboral (en %)

		Primari independent (N=978)	Primari integrat (N=811)	Primari tradicional (N=1323)	Secundari incert (N=751)	Secundari cert (N=559)	Secundari dèbil (N=495)	Total (N=4917)
v249	HA FET O	48,3%**	27,3%**	27,4%**	26,6%**	34,0%	33,1%	32,7%
	PODRIA	26,6%**	30,8%	33,1%	38,5%**	34,3%	27,3%*	31,8%
	PARTICIPAR EN	16,3%**	26,5%**	24,6%**	14,8%**	23,4%	25,7%*	21,7%
	MANIFESTACIONS	8,9%**	15,4%	14,9%	20,1%**	8,2%**	13,9%	13,7%

Taula 5.28.d

Ha fet o podria participar en vagues segons segment laboral (en %)

		Primari independent (N=977)	Primari integrat (N=810)	Primari tradicional (N=1323)	Secundari incert (N=750)	Secundari cert (N=560)	Secundari dèbil (N=494)	Total (N=4914)
v250	HA FET O	41,0%**	18,6%**	20,1%**	17,1%**	28,8%*	19,6%**	24,5%
	PODRIA	29,9%**	33,6%	34,6%	43,9%**	37,3%	32,8%	35,0%
	PARTICIPAR EN	19,2%**	32,2%**	28,9%**	17,9%**	24,8%	32,0%**	25,7%
	VAGUES	9,8%**	15,6%	16,3%	21,2%**	9,1%**	15,6%	14,8%

Taula 5.28.e

Ha fet o podria ocupar edificis o fàbriques segons segment laboral (en %)

		Primari independent (N=978)	Primari integrat (N=810)	Primari tradicional (N=1322)	Secundari incert (N=751)	Secundari cert (N=560)	Secundari dèbil (N=495)	Total (N=4916)
v251	HA FET O	2,6%**	0,9%	1,3%	0,4%	2,5%	2,4%	1,6%
	PODRIA OCUPAR	14,7%	9,8%**	12,9%	12,1%	19,1%**	10,1%*	13,0%
	EDIFICIS O	69,4%	70,1%*	66,9%	62,1%**	65,2%	68,7%	67,1%
	FÀBRQUES	13,3%**	19,3%	19,0%	25,4%**	13,2%**	19,0%	18,2%

Nota: els valors s'acompanyen amb els valors residuals tipificats, indicant * $p \leq 0,05$ i ** $p \leq 0,01$.

Font: totes les taules en base a MTAS, *Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo*, 2004.

Fins aquí he recollit com els processos de segmentació dels mercats de treball incideixen en una diferenciació entre col·lectius laborals pel que fa a interessos, valors, expectatives, actituds i comportaments. De cara a una simplificació, assumeixo com variables *proxies* de cadascuna de les cinc dimensions indicades les següents, que es recullen en la taula 5.29:

Taula 5.29
Dimensions i variables *proxies* d'interessos, valors, expectatives, actituds i comportaments dels treballadors

Dimensió	Indicador	Variable	Codi	Valors
Interessos	Centralitat del treball	En cas d'haver d'elegir entre les tres següents opcions, quina escolliria	v152	1. Treballar més hores i guanyar més diner 2. Treballar el mateix nombre d'hores i guanyar el mateix diner 3. Treballar menys hores o guanyar menys diner
Valors	Satisfacció en relació al treball	Situï en una escala de 1 a 10 com es troba de satisfet amb la seva feina	v92	1. 1- Molt insatisfet 2. 10 Molt satisfet
Expectatives	Expectatives quant a la feina	Busca una altra feina	V42	1. Sí 2. No
Actituds	Participació en vagues	Ha fet, podria fer o mai faria la següent acció política: participar en vagues	v250	1. Ho ha fet 2. Podria fer-ho 3. Mai ho faria
Comportaments	Compromís sindical	Ha estat afiliat a alguna vegada a un sindicat	v216	1. Sí 2. No

Els encreuaments entre aquestes variables i els sis segments laborals identificats en l'apartat 5.1 dona uns valors V de Cramer que es situen entre 0,142 i 0,250, sempre estadísticament significatius a nivell 0,01 o superior (els resultats, com també les respectives taules de contingència, estan recollits en les taules en annex A.5.11). Globalment, aquests resultats mostren que **els treballadors que pertanyen al segment primari independent són els que més opten per no variar en més o menys les hores de treball i el sou corresponent, se senten bastant satisfets en relació al treball, no busquen una altra feina, al mateix temps que és el col·lectiu que més ha participat en vagues i més compromís adopta d'afiliació sindical.**

Els treballadors que formen el **segment primari integrat** també **mostren una elevada conformitat en mantenir les actuals hores de treball amb el sou corresponent.**

Constitueixen el grup amb nivells de satisfacció en el treball més elevats, al mateix temps que no busquen altra feina. En contrast amb el segment precedent, aquest es decanta molt més per rebutjar la possibilitat de participació en vagues, així mateix mostra uns nivells molt baixos d'afiliació a sindicats.

Els treballadors del **segment primari tradicional** majoritàriament **opten per mantenir el nombre d'hores actuals de treball, i el salari corresponent, si bé un de cada quatre preferiria treballar més hores i guanyar més. Mostren un nivell de satisfacció en el treball elevat, però sensiblement inferior a l'assolit pels dos grups precedents; i no busquen una altra feina. Pel que es refereix a la possibilitat de participació en vagues, si bé alguns ho han fet i altres podrien fer-ho, prop d'un 30% reconeix que mai ho faria. Pel que fa a l'afiliació sindical, la propensió del grup es situa molt pròxima al nivell mitjà del conjunt d'assalariats.**

Els treballadors del **segment secundari incert** es decanten més per treballar més hores i guanyar més. La satisfacció en relació al treball es situa per sota dels tres grups precedents, com així mateix és menor la proporció dels que no busquen una altra feina. Aquests treballadors en el seu conjunt han participat poc en vagues, però són el grup que més predisposició mostra a fer-ho, al mateix temps que és el grup que assoleix el nivell més baix d'afiliació.

Els treballadors que integren el **segment secundari cert**, tot i que en proporcions reduïdes, són els que més responen que optarien per reduir hores de treball i guanyar menys. És, i a notable diferència, el grup que es mostra més insatisfet en relació al treball, com també el que més es decanta per buscar una altra feina. Pel que fa a actituds, és el segon grup, a continuació del segment primari independent, que reconeix haver participat en vagues o estar disposat a fer-ho, amb una propensió a l'afiliació sindical comparativament elevada, per sobre de la mitjana i només superats, si bé en escriu, pels treballadors del segment primari independent.

Finalment, els treballadors que constitueixen el **segment secundari dèbil** són els que més es decanten per l'opció de treballar més hores, amb la qual cosa es corrobora que les jornades reduïdes o a temps parcial acostumen a ser involuntàries per part

del treballador; així mateix, els treballadors d'aquest segment es decanten per guanyar més, expressant uns nivells de satisfacció en el treball força elevats en termes comparatius amb els altres grups, si bé no són pocs els que busquen una altra feina. En conjunt, mostren una destacada tendència a no voler participar en vagues, com també és el grup que més respon no haver adquirit compromisos d'afiliació sindical.

M'ha semblat interessant recollir, en annex A.5.12, els valors de les V de Cramer entre les cinc variables escollides com *proxies* d'interessos, valors, expectatives, actituds i comportaments dels treballadors amb les variables que recullen opcions d'estratègies empresarials i demanda de treball, d'oferta de treball, institucionals i de condicions d'ocupació, a fi de fer-ne una comparació amb els valors d'associació amb la variable 'segments laborals', que recull la segmentació del mercat de treball. Com s'observa en la taula en annex, l'associació directa entre 'satisfacció en el treball' (v92) i 'segments laborals' adquireix un valor que només és superat per l'associació de satisfacció en el treball amb les variables següents:

- Empresa amb ambient que estimula millorar el treball (v141);
- Relacions directius treballadors (v142);
- Treballa amb independència i posa en pràctica les seves idees (v111);
- Satisfacció amb seguretat i higiene (R285).

La variable 'opció entre diner i més treball' (v152) mostra una associació més forta amb 'segments laborals' que amb cap altre de les variables incloses en l'anàlisi, mentre la variable 'busca una altra feina' (v42) només aconseguix un valor d'associació superior al que té amb 'segments laborals' amb la variable 'té ocupació estable' (v114).

La variable 'ha estat afiliat a sindicat' (v216) mostra una associació bilateral superior a la que manté amb 'segments laborals' amb les variables següents:

- Forma de regulació del salari (R190);
- Coneix organigrama empresa (v133);
- Coneix objectius empresa (v134),
- Empresa ha realitzat alguna activitat de formació (v184);
- Empresa proporciona algun servei social (R125);

- Comunitat autònoma de residència (v4);
- Fills al seu càrrec (v256);
- Ingressos familiars (S195);
- Empresa on treballa amb representació treballadors (v273);
- Empresa amb conveni col·lectiu (v278);
- Considera que coneix el conveni col·lectiu (v135);
- Trajectòria ocupacional (R55b).

Finalment, l'opció 'participació en vagues' (v250) coneix una associació amb 'segments laborals' que és superada per l'associació amb les variables que es recullen a continuació:

- Àmbit professional on treballa (R190);
- Forma de regulació del salari (R190);
- Coneix organigrama empresa (v133);
- Coneix objectius empresa (v134);
- Empresa ha realitzat alguna activitat de formació (v184);
- Empresa proporciona algun servei social (R125);
- Comunitat autònoma de residència (v4);
- Ingressos familiars (S195);
- Empresa on treballa amb representació treballadors (v273);
- Empresa amb conveni col·lectiu (v278);
- Considera que coneix el conveni col·lectiu (v135).

Dels resultats precedents es poden extreure dues importants conclusions. Primera, **la segmentació dels mercats de treball genera per sí mateixa uns efectes addicionals en la conformació d'interessos, valors, expectatives, actituds i comportaments dels treballadors**; en altres paraules, el fet de treballar sota determinades condicions, i a més fer-ho en estreta relació amb altres treballadors en situació similar, genera un llenguatge comú, una simbologia compartida, un imaginari en relació al treball i unes identitats socials, que tot plegat reforça les conviccions que per altres motivacions caracteritzen a cadascun dels segments laborals. Aquest és el cas dels joves amb contracte temporal que treballen amb altres joves en situació similar, dels professionals que treballen amb altres professionals en situacions també similars, de dones ocupacionalment parlant

subalternes, i un llarg etcètera, col·lectius en els quals la proximitat en condicions d'ocupació ajuda a una aproximació també en les formes d'entendre el treball i situar-se en les relacions socials a l'empresa.

I segona conclusió, si bé la segmentació laboral no és, com d'altra banda era d'esperar, el factor sempre més determinant en la configuració d'interessos, valors, expectatives, actituds i comportaments dels treballadors, en constitueix un aspecte que en cap cas es pot menystenir. **La influència de la segmentació laboral és especialment remarcable pel que fa a la formació d'interessos en el treball, com també en la satisfacció i en les expectatives, sempre en relació al treball.** Menor és, en canvi, la seva influència pel que fa a l'explicació dels comportaments i actituds dels treballadors, que venen influïts per circumstàncies més variades.

Conclusions respecte a la segona hipòtesi

Les dades de la ECVT permeten constatar com la segmentació laboral s'associa amb la formació d'interessos, valors, expectatives, actituds i comportaments diferenciats; en altres paraules, formar part d'un o altre segment laboral es pot associar amb la propensió a manifestar determinades opinions respecte al treball i a les relacions socials en el mateix. En aquest sentit, una segmentació laboral més plural i complexa com la evidenciada en la primera hipòtesi comporta al seu torn una accentuació de les diferències manifestades entre el conjunt de treballadors assalariats. Així, es constaten notables diferències pel que fa a satisfacció en el treball entre els segments primaris i secundaris, mostrant els treballadors del segment primari els índexs més elevats de satisfacció, i en sentit oposat els treballadors del segment secundari cert. Les dades de la ECVT permeten confirmar també que els treballadors que millor valoren les relacions jeràrquiques a l'empresa són al mateix temps els que millor valoren les relacions amb companys, i al revés, la qual cosa permet concloure al respecte, que les possibilitats de formació de grups d'afinitat a les empreses, i en conseqüència d'acció col·lectiva, és menor precisament allà on els treballadors expressen més motius de queixa en relació al tracte, també entre aquells que menys s'identifiquen amb l'empresa on treballen.

La participació en sindicats i l'opinió sobre els sindicats també mostra interessants divergències associables als components d'un o altre segment laboral. La major

propensió afiliativa ve de part dels treballadors que pertanyen al segment primari independent, possiblement ja que, tot i que gaudeixen en termes comparatius de condicions d'ocupació més favorables, també disposen de condicions més favorables per constituir grups d'afinitat i participar en l'acció col·lectiva sindical. En aquest sentit, es confirmen els resultats d'altres estudis que assenyalen a aquest col·lectiu com el destinat a substituir el tradicional treballador fordista en la base sindical. La menor propensió afiliativa ve de la mà dels components dels segments primari integrat i secundaris incert i dèbil. En altres termes, no sempre entre els segments secundaris es presenta una menor propensió a l'afiliació sindical, com ho mostra la resposta dels components del segment secundari cert, amb una taxa d'afiliació bastant superior a la mitjana. Val a dir que una part considerable dels components d'aquest segment són treballadors que si be disposen d'un contracte indefinit, consideren molt probable la possibilitat de perdre la feina.

L'anàlisi portada a terme permet anar més enllà de constatar associació entre segments laborals i les manifestacions recollides. En efecte, es pot dir que la mateixa segmentació dels mercats de treball, és a dir, el fet que un treballador participi d'unes relacions d'ocupació amb les característiques d'un o altre segment laboral, contribueix a generar solidesa a les diferències expressades entre segments laborals. Es pot pensar en aquest sentit que en tant els segments laborals es constitueixen en grups de referència per als treballadors que per les seves condicions d'ocupació s'hi adscriuen, aquests treballadors acaben assumint valors, imaginaris, formes d'entendre i situar-se en el treball, que són compartits i adoptats com norma apropiada pel grup.

5.3 Tercera hipòtesi

Les transformacions i les orientacions estratègiques dominants en el canvi de segle, que accentuen i fan més plural i complexa la segmentació laboral dels mercats de treball, dificulten la representació col·lectiva del conjunt assalariat, al mateix temps que impulsen accions col·lectives de tipus corporatiu o exclusiu per part de grups de treballadors homogenis entre ells i alhora diferenciats d'altres, com també impulsen l'actuació de tipus individual.

La tercera hipòtesi planteja dues qüestions que entenc associades, ja que es deriven dels mateixos processos de segmentació dels mercats de treball, i ambdues posen traves a la representació i a l'acció col·lectiva solidària del conjunt de treballadors assalariats. La primera fa referència a una expansió dels comportaments corporatius entre grups de treballadors, en el sentit en què interpreto aquest terme i que he exposat en l'apartat 2.9. La segona es refereix a un major èmfasi i espai que ocupen les perspectives individualistes en la configuració de les condicions d'ocupació. Tractaré per separat les dues qüestions.

Detectar l'acció corporativa de grups de treballadors, dels seus representants o d'organitzacions sindicals no és sempre fàcil. Existeixen pocs estudis al respecte¹⁷, i les enquestes a disposició avui per als investigadors no faciliten aquest tipus d'informació. Una primera informació que aproxima a l'abast que adquireix l'acció corporativa ve de la mà de les estadístiques de vagues, que per a Catalunya gestiona la Conselleria de Treball i Indústria de la Generalitat. El Servei d'Estadística d'aquesta Conselleria m'ha facilitat les dades de manera que es pot distingir les vagues en funció de qui les convoca, agrupades de la següent forma: les convocades per grups de treballadors; pels delegats o pel comitè d'empresa; pels sindicats confederals CCOO, UGT, USO i CNT; i per altres sindicats, apartat aquest darrer en què el Servei d'Estadística agrupa bàsicament als sindicats d'ofici o professionals, a més de CGT i algun altre sindicat, inclosos en aquest darrer grup ja que no se'ls hi ha assignat un codi propi. El conjunt de dades facilitades es refereix al període que va de l'any 1986, primer del que es disposa

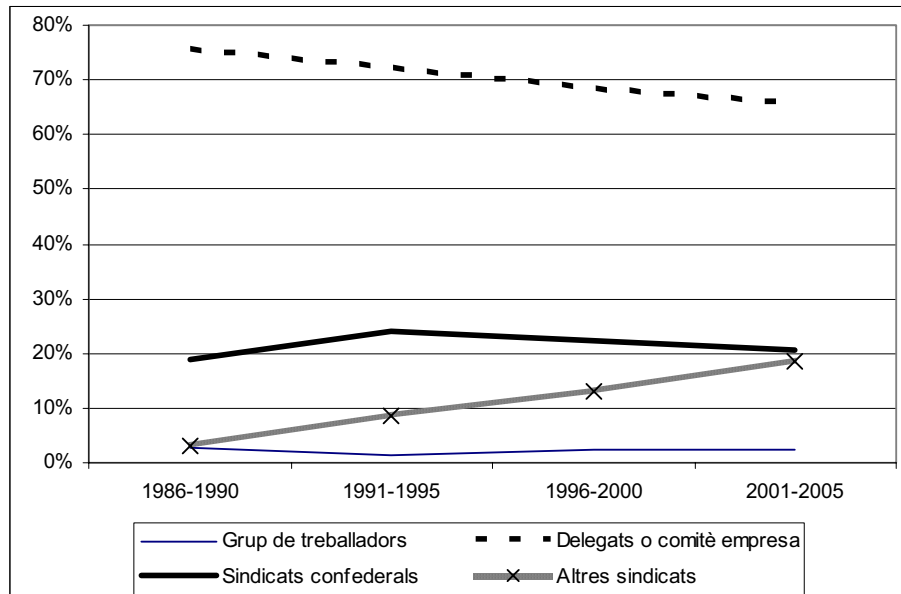
¹⁷ Alguns autors que ho han estudiat són: Schmitter (1990) que contempla com el corporativisme es trasllada dels nivells macro als meso o d'empresa; i Traxler (1995a) que s'hi refereix amb l'expressió 'coalicions per la productivitat' a les empreses.

d'aquest tipus d'estadística, a l'any 2005, darrer tancat. Les dades estadístiques les he agrupat en quatre períodes de cinc anys cadascun, a efectes d'eliminar les fluctuacions anuals (vegi's taula en annex A.5.13).

En els tres gràfics següents es mostren els resultats obtinguts. El primer gràfic permet observar dues tendències clares: delegats i comitès d'empresa redueixen progressivament la seva participació en la convocatòria de vagues, del 75,6% al 65,6% entre el primer (1986-1990) i el darrer període (2001-2005), si bé es mantenen com el grup que major incidència té pel que fa a nombre de vagues convocades. En una evolució en sentit oposat, els altres sindicats, que ja he dit inclou bàsicament a sindicats d'ofici o professionals, augmenten de forma continuada la seva participació, del 3,0% en el primer període al 18,4% en el darrer. Amb aquesta evolució ascendent, aquests altres sindicats s'acosten molt, en nombre de vagues convocades, al pes que tenen els sindicats confederals. Aquests darrers, que augmenten la seva participació de 1986-1990 a 1991-1995, veuen com des d'aquesta darrera data es redueix la seva incidència en el conjunt.

Gràfic 5.12

Catalunya: proporció de vagues segons qui convoca



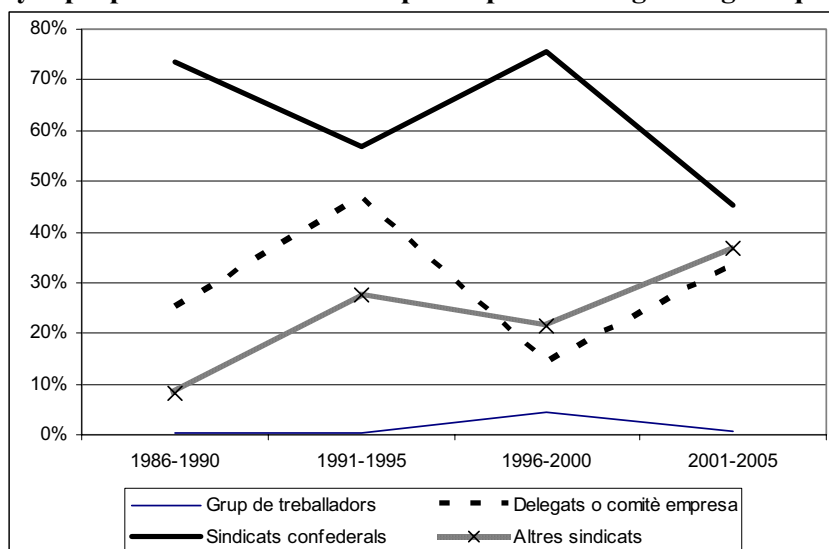
Font: en base a dades facilitades pel Servei d'Estadística de la Conselleria de Treball i Indústria de la Generalitat de Catalunya.

Nota: els resultats poden sumar més de 100% atès que una vaga pot ser convocada alhora per convocants que pertanyen a més d'un grup.

Els dos gràfics següents, el primer sobre treballadors que participen en vagues convocades, i el segon sobre jornades no treballades per motiu de vaga, mostren una evolució que confirma la del gràfic 5.12, si bé encoberta en unes tendències més fluctuants. Així, delegats i comitès d'empresa redueixen globalment la seva influència pel que fa a treballadors que participen en vagues i en jornades no treballades per motiu de vaga, si bé es tracta d'una evolució no constant, amb alts i baixos. En un sentit contrari, els altres sindicats guanyen participació en ambdues magnituds. Com resultat d'aquestes evolucions, en el darrer període, de 2001 a 2005, un 45,1% dels treballadors que han participat en vagues ho han fet en vagues convocades pels sindicats confederals, mentre un 36,7% en resposta a vagues convocades per altres sindicats. És significatiu també que en el mateix període, el 42,4% de les jornades no treballades per motiu de vaga correspon a vagues convocades pels altres sindicats, per sobre de les convocades pels delegats i comitès d'empresa (37,6%) i molt per sobre de les convocades pels sindicats confederals (30,8%). D'aquí es desprèn que les vagues convocades pels altres sindicats tenen, per terme mitjà, una durada superior, mesurada en jornades no treballades per treballador participant.

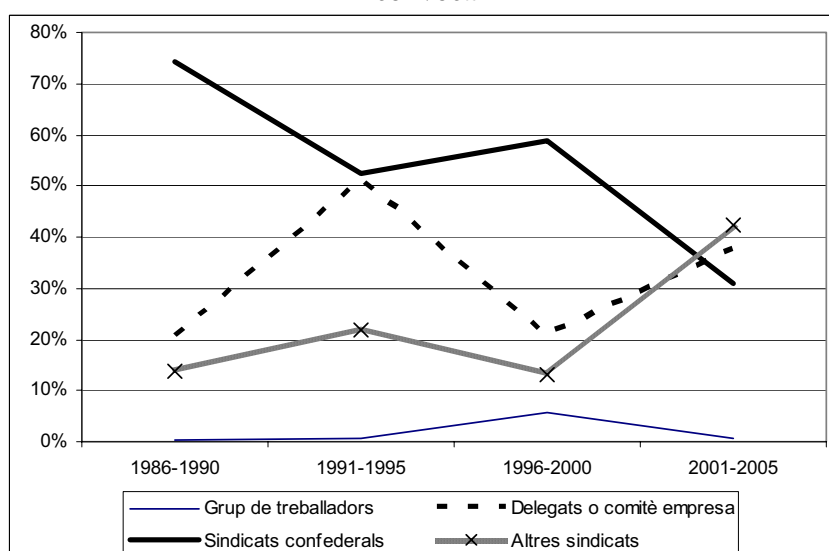
Gràfic 5.13

Catalunya: proporció de treballadors participants en vagues segons qui convoca



Gràfic 5.14

Catalunya: proporció de jornades no treballades per motiu de vaga segons qui convoca



Font: en base a dades facilitades pel Servei d'Estadística de la Conselleria de Treball i Indústria de la Generalitat de Catalunya.

Nota: els resultats poden sumar més de 100% atès que una vaga pot ser convocada alhora per convocants que pertanyen a més d'un grup.

El conjunt de dades precedents ve a mostrar **la importància creixent que, al menys en termes relatius, adquireixen les vagues convocades per altres sindicats, així mateix**

la seva incidència en nombre de treballadors que hi participen i sobretot en jornades no treballades.

La taula 5.30 ofereix l'evolució de les mateixes estadístiques, però desglossades per sectors d'activitat. En la taula es pot observar com les vagues convocades per altres sindicats s'expandeixen en els darrers anys en determinades activitats industrials, si bé és en el sector serveis on tenen una major presència; molt particularment en correus i telecomunicacions, transport terrestre i per canonades, educació, administració pública, defensa i seguretat social obligatòria, i activitats afins als transports, en alguns casos possiblement en resposta a importants reformes i canvis introduïts en els darrers anys en diversos serveis públics, com també com a conseqüència d'alguns processos de privatització de serveis. En el darrer període, de 2001 a 2005, el 36,1% de les vagues convocades per altres sindicats recauen en l'àmbit de l'empresa privada, el 40,7% a l'empresa pública, el 9,3% a l'administració central i els seus organismes autònoms, el 3,7% a l'administració autonòmica i els seus organismes autònoms, i el 10,2% a varis sectors institucionals. Un aspecte a corroborar seria conèixer fins a quin punt les vagues convocades per altres sindicats responen a mobilitzacions d'aquells col·lectius de treballadors que disposen de les condicions d'ocupació comparativament més avantatjoses en els respectius mercats de treball, tractant-se de mobilitzacions en resposta a polítiques de modificació d'aquestes condicions.

Taula 5.30
Vagues, treballadors participants i jornades no treballades per motiu de vaga a Catalunya, convocades per altres sindicats

CNAE	Activitat	1986-1990			1991-1995			1996-2000			2001-2005		
		Vagues	Treball. particip.	Jornades no treballades	Vagues	Treball. particip.	Jornades no treballades	Vagues	Treball. particip.	Jornades no treballades	Vagues	Treball. particip.	Jornades no treballades
02	Silvicultura i explotació forestal										1	449	898
05	Pesca i aqüicultura										1	1.807	7.226
15	Indústria prod. alimentaris i begudes	1	1.480	741									
17	Indústria tèxtil										2	219	568
22	Edició i arts gràfiques										2	6.488	17.230
24	Indústries químiques				1	1	1						
25	Cautxú i matèries plàstiques				2	170	170						
26	Ind. altres prod. minerals no metàl·lics				1	414	104	1	318	80	1	242	265
27	Metal·lúrgia										7	11.115	15.940
29	Construcció maquinària i equips mec.							2	100	933			
41	Captació, potabilització i distribució aigua										1	1.600	600
45	Construcció				1	17.588	35.174						
50	Venda i reparació vehicles motor				1	68	127						
51	Comerç engròs i intermediaris				1	64	192						
52	Comerç detall; altres reparacions				2	177	177						
60	Transport terrestre i per canonades							9	6.815	5.808	19	40.445	97.791
62	Transport aeri i espacial				3	31	54	4	25	185	2	55	299
63	Activitats afins transport; ag. viatges				1	5	23	4	646	101	11	1.086	2.246
64	Correus i telecomunicacions							11	15.677	31.975	27	16.672	30.308
65	Mediació financera										2	50	19
66	Assegurances i plans pensions				1	105	298	2	14	4			
74	Altres activitats empresarials				1	6	6	2	1.076	1.076	4	4.566	13.223
75	Adm. pública, defensa i SS obligatòria	5	3.878	20.040	5	7.545	14.330	6	105.393	99.773	10	3.154	3.344
80	Educació	2	42.681	106.756	7	13.439	13.834	7	22.084	18.883	15	96.381	136.092
85	Sanitat i serveis socials	1	51	102	6	4.997	6.443	6	1.671	1.645	3	8.163	91.230
91	Activitats associatives	4	7.817	7.886	7	55.704	88.169						
92	Activitats culturals i esportives				1	65	195	1	25	25			
93	Activitats diverses serveis personals	6	69.019	493.268	6	84.492							
95	Llars que ocupen personal domèstic	11	35.388	100.629	9	3.567							
	TOTAL	30	160.314	729.422	56	188.438	159.297	55	153.844	160.488	108	192.492	417.279

Font: en base a dades facilitades pel Servei d'Estadística de la Conselleria de Treball i Indústria de la Generalitat de Catalunya.

Els resultats descrits suggereixen que les segmentacions dels mercats de treball generen diferències entre segments laborals i alhora proximitats i homogeneïtats internes. Ambdós aspectes permeten explicar les majors dificultats per a l'acció col·lectiva del conjunt assalariat i al mateix temps la creixent importància d'accions col·lectives corporatives, associades en les estadístiques precedents a les vagues convocades per altres sindicats.

Les entrevistes que he portat a terme proporcionen informació interessant i ajuden a ampliar en alguns aspectes les conclusions precedents. D'una banda, es recull que els comportaments corporatius poden venir no només dels sindicats d'ofici o professionals. També els comitès d'empresa i representants o delegats sindicals a l'empresa en ocasions poden estar temptats i caure en aquests tipus de comportaments, com és el cas

d'aquells pactes d'empresa i inclòs convenis d'empresa en els que els representants dels treballadors intervenen en interès exclusiu dels treballadors de l'empresa, menystenint els efectes de les seves decisions sobre altres treballadors (entrevista a CCOO). Aquesta és una situació que es difon i augmenta en paral·lel als processos d'externalització, atenent a vàries entrevistes.

D'altra banda, els comportaments corporatius acostumen a generar conflictes entre els propis treballadors, en alguns casos entre els treballadors de l'empresa subcontractada i els de l'empresa que subcontracta, en altres entre col·lectius de la mateixa empresa. Pel que fa al primer tipus de conflicte, així queda recollit en l'entrevista a un dirigent sindical:

'Se pueden producir fenómenos del siguiente tenor: yo he producido la aceptación de la descentralización a una subcontrata X y yo sindicato de la empresa grande les presiono luego para que no se declaren en huelga, porque ponen en riesgo todo el ciclo productivo. Este es un caso muy claro' (entrevista a CCOO).

Pel que fa al segon tipus de conflicte, en els primers mesos de 2006, tres casos han merescut l'atenció dels mitjans de comunicació. El dels pilots de l'empresa Iberia: es tracta d'unes vagues convocades pel sindicat de pilots SEPLA, que motiven la denúncia pública per part dels sindicats CCOO i UGT, que entenen que el conflicte posa en perill els salaris dels treballadors de terra de l'empresa (El Periódico, 7 i 12 de juliol de 2006, i El País, 12 de juliol de 2006). Un segon conflicte fa referència a les vagues de metges de Catalunya, convocades pel sindicat de Metges de Catalunya a finals de març de 2006; la plataforma amb la qual es convoca la vaga inclou diversos punts, entre els quals destaca el primer: '*Un conveni laboral propi per al personal mèdic que reconegui l'especificitat i la responsabilitat del metge*'¹⁸. Aquestes mobilitzacions portades a terme pel sindicat Metges de Catalunya han merescut la desaprovació pública de CCOO i UGT. El darrer conflicte és l'organitzat per l'Associació Professional d'Infermeria Sant Pau, a l'Hospital de Sant Pau de Barcelona; es tracta d'una vaga que té lloc durant el mes de març de 2006 amb la finalitat de mantenir un conveni col·lectiu franja, exclusiu per al personal d'infermeria i desvincular-se del conveni d'empresa. Així ho recull el manifest del sindicat, '*Nuestra huelga sólo tiene un motivo, la devolución de*

¹⁸ Així es recull a www.metgesdecatalunya.net/actualitat.htm #253.

nuestro convenio propio vigente durante 15 años'¹⁹. Aquesta vaga conclou amb un acord del sindicat amb la direcció de l'empresa, pel qual entre altres aspectes es reconeix un nou òrgan de representació laboral, la Junta d'Infermeria, acord que és denunciat almenys per CCOO²⁰.

El segon aspecte que planteja la tercera hipòtesi fa referència a la individualització de les relacions laborals. En aquestes matèries, la ECVT ofereix només unes limitades possibilitats d'indagació. De fet, només una de les preguntes de l'enquesta, la pregunta 128, referida a com s'ha determinat la remuneració que percep actualment el treballador, permet una aproximació a la individualització de les relacions laborals, concretament en qüestió de regulació del salari. La ECVT de l'any 2004 ofereix els següents resultats a la qüestió esmentada per a Catalunya (taula 5.31): un 19,1% dels treballadors assalariats a Catalunya manifesta que acorda personalment amb l'empresari o el seu representant el salari a percebre, i per a un 25,5% l'empresari ho decideix de forma unilateral. Aquestes dades situen en prop del 45% els treballadors que tenen un salari regulat de forma individualitzada, no col·lectiva.

D'altra banda, són prou significatives les diferències pel que fa a la regulació del salari entre Catalunya i Espanya, com recullen les taules 5.32 i 5.33: mentre la decisió unilateral de l'empresari sobre el salari és molt, i de manera molt elevada, més habitual a Catalunya, el revés succeeix en referència al salari mínim establert.

¹⁹ Recollit de www.apisanpau.com/principal.htm.

²⁰ Vegi's <http://www.ccoo.cat/sanitat/>.

Taula 5.31

La regulació salarial a Catalunya, any 2004

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
1 Salari mínim	29	3,5	3,5	3,5
2 Pactat en conveni	425	50,4	50,4	53,9
3 Acord personal	161	19,1	19,1	73,0
4 Empresari decideix	215	25,5	25,5	98,5
7 Altre	2	,3	,3	98,7
8 Ns	11	1,3	1,3	100,0
Total	844	100,0	100,0	

Font: en base a MTAS, *Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo*, 2004.

Taula 5.32

La regulació salarial a Espanya, any 2004

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
1 Salari mínim establert	697	14,2	14,2	14,2
2 Conveni col·lectiu	2337	47,6	47,6	61,7
3 Acord personal	1020	20,7	20,7	82,5
4 Empresari decideix	658	13,4	13,4	95,9
5 Altre	75	1,5	1,5	97,4
6 Ns/nc	127	2,6	2,6	100,0
Total	4915	100,0	100,0	

Font: en base a MTAS, *Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo*, 2004.

Taula 5.33

Variació en la presència de formes de regulació del salari entre Catalunya i Espanya, any 2004

	Catalunya	Espanya	Variació Catalunya vs Espanya
Salari mínim establert	3,5%	14,2%	-10,7
Conveni col·lectiu	50,4%	47,6%	+2,8
Acord personal	19,1%	20,7%	-1,6
Empresari decideix	25,5%	13,4%	+12,1
Altre	0,3%	1,5%	-1,2
Ns/nc	1,3%	2,6%	-1,3
Total	100,0%	100,0%	

Font: en base a MTAS, *Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo*, 2004.

Atès que aquesta mateixa pregunta es formula en la ECVT corresponent a l'any 1999, és possible veure la variació experimentada en el transcurs de cinc anys, fins el 2004.

Les dades, recollides en les taules 5.34 i 5.35, són prou significatives i sorprenents: a Catalunya, com a Espanya, es redueix de manera dràstica la proporció de treballadors amb salari regulat per conveni col·lectiu o estatut específic a les administracions públiques; en un sentit oposat, adquireix molta més extensió la individualització del salari, ja sigui a través d'acord personal, ja sigui, i molt especialment a Catalunya, per decisió unilateral de l'empresari. En el seu conjunt, la individualització del salari passa d'afectar al 18,9% dels treballadors l'any 1999 al 44,6% l'any 2004 a Catalunya, mentre l'evolució per al conjunt d'Espanya, sense deixar de ser moderada, va del 24,0% al 34,1%²¹. Es pot dir, doncs, que **la individualització del salari a Catalunya adquireix l'any 2004 gairebé tanta extensió com la regulació a través de conveni col·lectiu.**

Taula 5.34**Evolució de la regulació salarial a Catalunya, anys 1999 i 2004**

	Any 1999	Any 2004	Variació
Salari mínim establert	7,2%	3,5%	-3,7
Conveni col·lectiu	69,5%	50,4%	-19,1
Acord personal	14,1%	19,1%	+5,0
Empresari decideix	4,8%	25,5%	+20,7
Altres	3,7%	0,3%	-3,4
Ns/nc	0,7%	1,3%	+0,6
Total	100,0%	100,0%	

Font: en base a MTAS, *Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo*, 1999 i 2004.

Taula 5.35**Evolució de la regulació salarial a Espanya, anys 1999 i 2004**

	Any 1999	Any 2004	Variació
Salari mínim establert	7,7%	14,2%	+6,5
Conveni col·lectiu	64,7%	47,6%	-17,1
Acord personal	16,4%	20,7%	+4,3
Empresari decideix	7,6%	13,4%	+5,8
Altres	1,8%	1,5%	-0,3
Ns/nc	1,8%	2,6%	+0,8
Total	100,0%	100,0%	

Font: en base a MTAS, *Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo*, 1999 i 2004.

²¹ L'augment de treballadors amb fixació del salari de manera individualitzada es corrobora a Obeso (2006: 39) en referència a Espanya entre els anys 1995 i 2005.

Les dades de la ECVT mostren, com recull la taula 5.36²², que la **individualització del salari afecta especialment a tres col·lectius laborals: el segment primari integrat, de molt el més afectat, i en menor mesura els segments secundaris cert i incert. Però mentre per al primer segment la individualització del salari pren sobretot la forma d'acord personal, per als dos darrers grups (secundaris) predomina la decisió unilateral de l'empresari.** Es contrasta així, que les dues grans formes en què té lloc la individualització de les relacions laborals es donen de forma discriminada, atenent a uns o a altres col·lectius.

Taula 5.36
La regulació salarial segons segment laboral. Espanya, any 2004

		R190 REGULACIÓ SALARI				Total
		1,0 Salari mínim	2,0 Conveni col·lectiu	3,0 Acord personal	4,0 Empresari decideix	
SEGMENTS	Primari independent	48	667	155	85	955
PARTICIÓ EN 6		5,0%	69,8%	16,2%	8,9%	100,0%
SEGMENTS	Primari integrat	62	285	338	91	776
		8,0%	36,7%	43,6%	11,7%	100,0%
	Primari tradicional	233	696	192	158	1279
		18,2%	54,4%	15,0%	12,4%	100,0%
	Secundari incert	148	262	155	133	698
		21,2%	37,5%	22,2%	19,1%	100,0%
	Secundari cert	104	255	65	108	532
		19,5%	47,9%	12,2%	20,3%	100,0%
	Secundari dèbil	102	171	115	83	471
		21,7%	36,3%	24,4%	17,6%	100,0%
Total		697	2336	1020	658	4711
		14,8%	49,6%	21,7%	14,0%	100,0%

Medidas simétricas

		Valor	Error típ. asint. ^a	T aproximada ^b	Sig. aproximada
Nominal por	Phi	,350			,000
nominal	V de Cramer	,202			,000
N de casos válidos		4711			

a. Asumiendo la hipótesis alternativa.

b. Empleando el error típico asintótico basado en la hipótesis nula.

Font: en base a MTAS, *Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo*, 2004.

Arribats a aquest punt es fa necessari, doncs, discernir entre les dues formes d'individualització de les relacions laborals que recull la regulació del salari. Com ja he

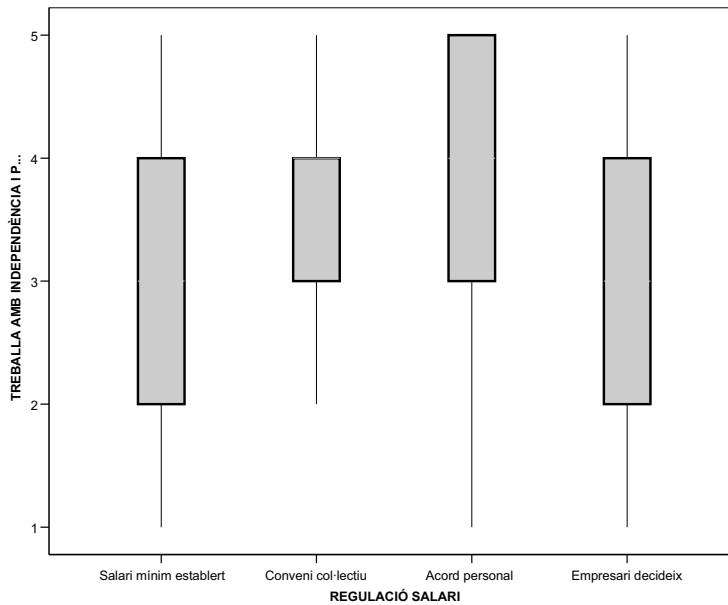
²² Per a la construcció d'aquesta taula he exclòs les opcions 'altres' i 'ns/nc' de la variable regulació del salari.

tractat en els capítols 2 i 3, la individualització de les relacions laborals es pot associar a dues estratègies o pràctiques oposades: mentre una, la negociació o acord individual, s'ajusta a polítiques empresarials de fidelització i es relacionen més amb elevada autonomia en el treball i unes relacions d'alta confiança, l'altra, la imposició empresarial respon a polítiques empresarials autoritàries, acompanyades d'elevat control o poca autonomia en el treball i relacions de baixa confiança. La ECVT permet indagar en aquests aspectes, a partir d'algunes de les preguntes que inclou el qüestionari.

La variable v111 dona coneixement sobre el grau d'autonomia de què disposa el treballador, mentre la v131 ho fa sobre les relacions de confiança a l'empresa. Totes dues variables permeten puntuar de 1 a 5, en un escalat que va de molt desacord o mai, segons la pregunta, a molt acord o sempre, és a dir, des de nul·la autonomia i confiança (relacions de baixa confiança), a plena autonomia i confiança (relacions d'alta confiança). Els resultats obtinguts a partir de les representacions de gràfics de diagrames de caixa, recollits en els gràfics 5.11 i 5.12, són prou significatius: els treballadors amb acords personals sobre salari tendeixen a mostrar uns nivells d'autonomia i de confiança molt elevats, de forma destacada tendint a superiors als que expressen els treballadors amb altres formes de regulació salarial. Per la seva banda, els treballadors amb salari regulat segons decisió unilateral de l'empresari o ajustat segons el salari mínim són el que tendeixen a manifestar uns nivells més baixos d'autonomia i de confiança. En altres paraules, **les dues formes de regulació individualitzada del salari, la que respon a acords personals i la d'imposició empresarial, es poden associar la primera a alts nivells d'autonomia i relacions d'alta confiança, mentre la segona a menors nivells d'autonomia i relacions de baixa confiança.**

Gràfic 5.15

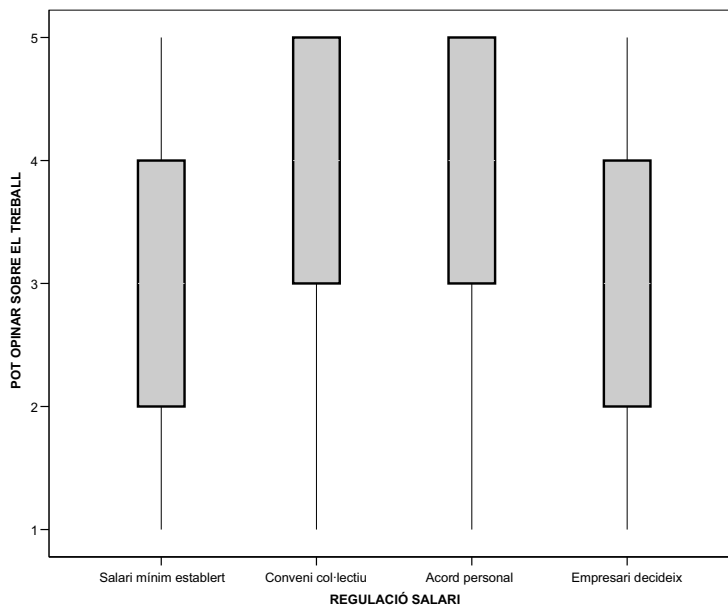
Distribució de valors de la variable treball amb autonomia (1 cap autonomia, 5 molta autonomia) segons regulació salari. Espanya, any 2004



Font: en base a MTAS, Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo, 2004

Gràfic 5.16

Distribució de valors de la variable pot opinar sobre el treball (1 gens, 5 molt) segons regulació salari. Espanya, any 2004



Font: en base a MTAS, Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo, 2004

Nota: en els diagrames de caixa, les línies recullen el valors màxim i mínim, mentre les caixes contenen el 50% dels casos centrals, això és els casos inclosos en els percentils 25 i 75.

L'associació de la variable regulació del salari amb altres variables de la ECVT no fa més que confirmar les apreciacions comentades en les línies precedents. Així, quan l'empresari decideix unilateralment el salari, el treballador tendeix respondre que està en desacord o molt en desacord en relació a la pregunta sobre si té una ocupació estable, manifesta que el cap no valora els seus suggeriments, té cap o poques possibilitats de promoció, acostuma a tenir poca antiguitat a l'empresa, en alguns casos amb experiència d'atur, té uns ingressos reduïts, està insatisfet o molt insatisfet en relació al seu salari, i mai o poques vegades pot elegir o modificar el ritme de treball o la distribució de les pauses. En tots aquests aspectes el treballador amb salari imposat per l'empresari es distingeix del treballador que acorda individualment el salari, expressant aquest darrer unes opinions més favorables a cadascuna de les preguntes precedents. Tots aquests resultats estan recollit en les taules en annex A.5.14.

D'altra banda, **els treballadors amb salari regulat individualment, ja sigui per imposició empresarial o per acord personal, són els que mostren una menor propensió a l'afiliació sindical:** un 12,9% els primers i un 13,0% els segons, essent el valor mitjà per al conjunt dels assalariats el 21,9%, amb dades de la ECVT de l'any 2004. L'enquesta a l'afiliació de CCOO de Catalunya de l'any 2003 ve a confirmar aquesta situació. En efecte, una pregunta similar permet observar que pel que fa al conjunt de l'afiliació al sindicat CCOO de Catalunya, el 7,6% té el salari decidit unilateralment per l'empresari, mentre un 0,8% l'acorda personalment o directament. És a dir, mentre la ECVT del 2004 detecta per a Catalunya un 44,6% d'assalariats amb salari individualitzat, per al conjunt d'afiliats a CCOO de Catalunya la individualització del salari afecta només a un 8,4% l'any 2003. Es comprova, doncs, la menor propensió afiliativa als sindicats dels treballadors amb regulació individualitzada del salari. No obstant això, les dades precedents apunten que **la propensió afiliativa, al menys al sindicat de CCOO, és menor entre els treballadors que acorden individualment el salari que entre els que el tenen imposat per l'empresa.**

L'enquesta a l'afiliació de CCOO de Catalunya planteja altres preguntes referents a la individualització de les relacions laborals en la modalitat d'acord personal. Així, com recull la taula 5.37, permet conèixer que l'horari de treball i el salari són aspectes en què l'acord personal té poca cabuda entre els afiliats al sindicat, mentre la decisió sobre

participació en cursos de formació afecta a més treballadors, essent la negociació individualitzada molt més estesa pel que fa a l'assignació dels dies de vacances.

Taula 5.37

Proporció d'afiliats/des de CCOO de Catalunya que han acordat personalment els següents aspectes, any 2003:

Salari	0,8%
Horari de treball	6,4%
Participació en cursos de formació	15,9%
Assignació dies de vacances	31,2%

Font: en base a CCOO de Catalunya, *Encuesta a afiliados y afiliadas de la CONC*, 2003.

La mateixa enquesta de CCOO permet conèixer l'abast de la comunicació directa emprada per part de les empreses o els seus directius. Així, segons aquesta enquesta, el 39,9% dels afiliats i afiliades al sindicat són consultats o informats habitualment de forma directa per part de la direcció de la seva empresa, i en aproximadament la meitat d'aquests casos la comunicació directa es dona al mateix temps que la indirecta, ja sigui a través del comitè d'empresa, del sindicat o d'altres vies col·lectives. Per tant, es constata que molt àmpliament les empreses recorren a la via directa com principal procediment de comunicació amb els seus treballadors, la qual cosa coincideix amb altres estudis. Així, l'enquesta WERS de l'any 1998 posa de manifest que el 60% de les empreses britàniques consultades utilitzen de forma sistemàtica la comunicació directa amb els seus treballadors (Cully *et al.*, 1999: 229). Segons Mayrhofer *et al.* (2003b), el recurs a la utilització dels mètodes de comunicació directa, verbals o escrits, per part de les empreses ha augmentat de forma molt destacada en els darrers anys en el conjunt dels països de la Unió Europea. Així mateix, Obeso (2006: 44) destaca que de 1995 a 2005 augmenta considerablement el recurs per part de les empreses a la comunicació directa amb els empleats, en primer terme per mitjà del correu electrònic, però també per escrit i oralment.

L'enquesta a delegats i delegades de CCOO de Catalunya, de l'any 2003, també permet una aproximació a conèixer l'extensió de les pràctiques individualitzadores pel que fa a la regulació del salari. Els resultats es recullen en la taula 5.38. Atenent a les respostes que donen al qüestionari els afiliats al sindicat amb responsabilitats de representació a

les empreses, s'observa que la individualització del salari es dona com a forma principal de regulació entre un 9,5% i un 23,0% dels centres de treball, variant en funció del col·lectiu destinatari: és menor per a treballadors poc o no qualificats, augmentant de forma gradual però destacada per a operaris qualificats, administratius i de serveis en general i tècnics qualificats o supervisors. També s'observa, confirmant les dades constatades precedentment, que la imposició empresarial és més limitada com pràctica individualitzadora que la negociació o acord personal, en els centres de treball amb delegats del sindicat.

Taula 5.38

Proporció de delegats/des de CCOO de Catalunya que responen sobre regulació individualitzada del salari al seu centre de treball, any 2003

	Poc o no qualificat	Operari qualificat	Administratiu i de serveis en general	Tècnic qualificat o supervisor
Acord individual	6,5%	9,8%	12,5%	14,7%
Empresari decideix	3,0%	3,8%	6,6%	8,3%
Suma	9,5%	13,6%	19,1%	23,0%

Font: en base a CCOO de Catalunya, *Condiciones de empleo y negociación en los centros de trabajo*, 2003.

La taula següent recull els resultats sobre extensió de la negociació individualitzada o de la imposició empresarial en relació a aspectes relatius al temps de treball, possiblement un dels camps en els quals en major mesura s'introdueix la individualització en la regulació de condicions d'ocupació²³. Novament, els resultats mostren que **la negociació individualitzada és més estesa entre tècnics qualificats o supervisors i poc habitual entre treballadors poc o no qualificats.**

²³ Diversos escrits en revistes de gestió empresarial proposen la utilització individualitzada per part de les empreses de les polítiques anomenades de conciliació dels temps de treball i de vida personal i familiar com un instrument útil de cara a fidelitzar a determinat personal, especialment directius, tècnics i comandaments intermedis. Vegi's, per exemple, la revista *Capital Humano* en els seus números 149 (2001), 166 (2003) i 175 (2004). Tot i això, aquest tipus de pràctiques s'introdueix bastant lentament, degut a les fortes resistències que generen les formes més tradicionals de gestió empresarial (GPI Consultores, 2005).

Taula 5.39**Proporció de delegats/des de CCOO de Catalunya que respon sobre regulació individualitzada de l'horari laboral al seu centre de treball, any 2003**

	Poc o no qualificat	Operari qualificat	Administratiu i de serveis en general	Tècnic qualificat o supervisor
Acord individual	2,4%	4,0%	9,9%	12,7%
Empresari decideix	4,7%	4,4%	5,7%	3,4%
Suma	7,1%	15,6%	19,1%	16,1%

Font: en base a CCOO de Catalunya, *Condiciones de empleo y negociación en los centros de trabajo*, 2003.

La mateixa enquesta informa que el 27,8% de les empreses tracta directament amb els treballadors afectats qüestions relatives a situacions de canvi de tasques, mentre procedeix a informar o negociar amb la representació dels treballadors només en un 8,0% de les mateixes. El tracte directe empresa treballador s'eleva al 30,9% en casos de canvis de categoria o de classificació professional, davant d'un 22,0% d'empreses que dóna participació a la representació dels treballadors en aquest tipus d'afers. Finalment, dues altres dades de l'enquesta a delegats del sindicat CCOO de Catalunya afegeixen informació d'interès per a l'estudi. En opinió dels delegats, el 52,7% de les empreses prefereix tractar directament amb els treballadors qüestions laborals, en general, que fer-ho amb els seus representants o amb el sindicat. Aquesta dada destaca davant un 20,9% de les empreses que opten preferentment per la relació amb sindicats o representants dels treballadors. Així mateix, un 23,6% de les empreses hauria augmentat els esforços de cara a donar coneixement i sensibilitzar en els objectius de l'empresa però exclusivament dirigint-se a determinats grups de treballadors.

Una accentuació dels processos d'individualització de les relacions laborals és ressaltada també pels entrevistats. Així ho confirma l'entrevista a FTN, si bé en la mateixa s'insisteix en diferents moments que la individualització, com també els aspectes que hi són associats com la motivació del treballador, és una qüestió estrictament de gestió empresarial, no de negociació col·lectiva. Per a l'entrevistat de PIMEC, la individualització de les relacions laborals és el recurs de què disposen les petites i mitjanes empreses per fidelitzar als treballadors, fidelització que sovint es busca per vies no salarials, ja que aquestes darreres són més difícils donats els limitats recursos d'aquestes empreses. Aquestes vies es concreten en fomentar relacions de confiança, que es volen obtenir a partir d'una gestió paternalista, és a dir, de

concessions empresarials i de tracte amistós, no en base a una negociació col·lectiva o a un dret.

L'entrevistat de CCOO també reconeix una accentuació dels processos d'individualització de les relacions laborals. I afegeix que en alguns casos la política del sindicat hi ha contribuït, com per exemple amb la negativa sindical a la implantació d'incentius per objectius, que ha provocat una resposta de les direccions dels bancs en el sentit d'ampliar els espais de discrecionalitat en condicions d'ocupació, o de la seva negociació individualitzada amb els treballadors. L'entrevistat oposa el concepte de personalització al d'individualització, entenent que la negociació col·lectiva i l'acció del sindicat ha d'oposar-se a la darrera però afavorir la primera, deixant opció a situacions i decisions personals:

‘El sindicato no ha sido capaz de abrir espacios a las decisiones individuales, porque el sindicato del fordismo, como buen sindicato comunista, me refiero a comunista en el sentido de lo común, uniforme, para todo el mundo lo mismo, también ha provocado que al empresario le sea fácil introducir elementos de individualización’ (entrevista a CCOO).

La individualització de les relacions laborals sembla bastant habitual en el sector de la construcció, atenent als entrevistats. Segons l'entrevista a MCA-UGT, en el sector no s'acostumen a donar pactes d'empresa, però en canvi sí tenen lloc acords sobre l'activitat a realitzar i el seu preu; en altres paraules, la subcontractació sembla haver estès la pràctica del salari a preu fet, a tant l'obra, amb primes si el treball es realitza en el temps previst. La situació efervescent que viu el sector de la construcció en els moments de l'entrevista porta al fet que els salaris que es paguin siguin bastant superiors al salari establert en conveni col·lectiu. Aquest és només una referència, segons l'entrevista a GCOBC: el salari acordat en el conveni col·lectiu és només el salari base, la resta fins allò que percep el treballador són plusos de productivitat; o percepcions en concepte de dietes, segons l'entrevistat de Federació d'Indústries de la Construcció i Fusta (FICF-CCOO). Però també es dona el cas, segons aquest darrer entrevistat, d'empreses de la construcció que apliquen als seus treballadors convenis col·lectius amb sous més baixos, com el del metall o la neteja.

També en hostaleria es reconeix la importància que adquireix la individualització de les relacions laborals (entrevista a FECOHT-CCOO); una individualització que afecta sobretot al salari:

'Es la empresa la que maneja ese reparto de incentivos y de pluses personales. Claro, va en contra de la uniformidad del convenio general, pero esto existe' (entrevista a FCTCHTJ-UGT).

El mateix entrevistats diu que és habitual que els hotels paguin incentius segons objectius, incentius que responen a una decisió unilateral de l'empresa; s'imposen individualment, sovint amb la connivència del treballador, com si es tractés d'un conveni col·lectiu paral·lel. Aquests incentius són generalitzats entre comandaments intermedis i categories superiors. Però la situació de mercat també contribueix al fet que les empreses recorrin als incentius individuals. L'entrevistat posa l'exemple dels cuiners:

'El cocinero tiene unas mejoras voluntarias [...] ¿Por qué? Porque en el mercado laboral hay mucha demanda de cocineros y hay pocos cocineros' (entrevista a FCTCHTJ-UGT).

Els entrevistats de GHB i Confederació Empresarial d'Hostaleria i Restauració de Catalunya (CEHRC) coincideixen en manifestar que la situació de mercat obliga als hotelers a pagar per sobre del conveni col·lectiu. Aquest és el cas en particular dels hotels de Barcelona ciutat.

La situació de mercat també afavoreix una individualització de les relacions laborals, en particular en la política salarial, en el sector de la sanitat. Almenys en la sanitat privada, aquesta individualització també persegueix fidelitzar les persones (entrevista a ACES), objectiu no aconseguible aplicant estrictament el conveni col·lectiu. Però no només en sanitat privada, segons les entrevistes a FS-CCOO, a FSP-UGT i a SATSE. També en els hospitals de la XHUP es persegueix la fidelització i es paguen sous molt superiors als del conveni col·lectiu, 'fins el doble', segons l'entrevista a FS-CCOO, a aquelles persones que interessa retenir per qüestions de gestió empresarial. Aquest mateix entrevistat afegeix que és pràcticament impossible portar a terme aquestes polítiques empresarials en les empreses del ICS, si bé és substituït per l'ús de diferent tipus de prebendes no salarials, o no directament salarials. En un mateix sentit es refereixen els entrevistats de FSP-UGT, que entenen que la individualització de les relacions laborals en el sector pren cos a través de decisions empresarials com la promoció interna, canvis d'àrea, que acaben repercutint en el salari. L'entrevista a SATSE també coincideix en

l'opinió que el conveni col·lectiu estableix uns mínims, que s'acostumen a superar. Les entrevistes afegeixen:

‘Una mica va en funció, tristament, en funció de l'oferta i la demanda. És trist però és així’ (entrevista a SATSE).

Conclusions respecte a la tercera hipòtesi

La contrastació de la tercera hipòtesi mostra uns resultats en el seu conjunt menys sòlids que en les dues precedents. No obstant, algunes conclusions es desprenen de l'anàlisi empírica. En primer terme, es comprova una certa expansió dels comportaments corporatius entre grups de treballadors, sense que es pugui apuntar sobre quina és la seva extensió. Les estadístiques sobre vagues confirmen una major presència dels englobats com altres sindicats, fonamentalment els sindicats professionals, en l'exercici d'aquest tipus de conflicte. També en les entrevistes realitzades s'apunten referències a un augment d'accions corporatives, la qual cosa es considera associada a les polítiques d'externalització d'activitats i a la subcontractació, com també a una estratègia de gestió empresarial que persegueix la diferenciació entre treballadors. A aquestes pràctiques hi poden contribuir en algunes ocasions els comitès d'empresa i els sindicats a l'empresa, en acords d'empresa, també en convenis col·lectius, segons un entrevistat.

Les fonts d'informació treballades permeten una certa exploració de la individualització de les relacions laborals. La ECVT confirma el major abast que adquireixen aquestes pràctiques individualitzadores en les estratègies empresarials l'any 2004 en relació a 1999, molt especialment pel que fa a la decisió empresarial a Catalunya, qüestió que és mereixedora d'un estudi més a fons. Les enquestes a afiliats i a delegats de CCOO corroboren l'extensió de la individualització de les relacions laborals, especialment pel que fa a la regulació del salari. L'anàlisi portada a terme permet distingir entre dues grans pràctiques d'individualització de les relacions laborals, la que respon a acords entre empresari i treballador i la que és una imposició del primer sobre el segon. És a dir, entre aquells treballadors que gaudeixen de la individualització gràcies a un poder de negociació assolit en les relacions d'ocupació, i aquells altres que pateixen la individualització precisament per la seva debilitat davant de l'empresari.

Atenent a la ECVT, les dues pràctiques esmentades guanyen terreny en els darrers anys, i es destaca que es donen de forma diferenciada entre segments laborals. Així, mentre les pràctiques d'acords individuals s'acompanyen de relacions d'alta confiança, les imposicions empresarials es donen en contextos de polítiques empresarials autoritàries, de baixa confiança. Mentre les primeres són més habituals entre treballadors del segment primari integrat, les segones afecten sobretot als components dels segments secundaris dels mercats de treball.

Les persones entrevistades confirmen la importància creixent que adquireix la individualització de les relacions laborals, unes pràctiques que, si bé en formes no sempre coincidents, tenen lloc en els tres sectors analitzats, la construcció, l'hostaleria i la sanitat. Es confirma també que la individualització de les relacions d'ocupació adquireix característiques molt diferents quan es tracte de treballadors amb elevat o baix poder de negociació, seguint objectius empresarials de fidelització entre els primers i de simple imposició entre els segons.

5.4 Quarta hipòtesi

La formació de segments en els mercats de treball amb interessos, valors, expectatives, actituds i comportaments diferenciats, d'una banda, i d'altra, diferents possibilitats i poder de negociació entre uns i altres col·lectius laborals, afavoreixen un debilitament de l'acció col·lectiva inclusiva. Aquests resultats permeten preveure que entre les organitzacions sindicals es generin impulsos cap a una acció col·lectiva corporativa, que quan es donen contribueixen a consolidar les segmentacions laborals en els mercats de treball.

Des de diferents perspectives es responsabilitza als sindicats, així en general, de mantenir posicions corporatives, de defensa dels interessos dels treballadors afiliats en alguns casos, dels que disposen de contracte de treball fix en altres casos. En definitiva, de defensa limitada al col·lectiu de treballadors que amb certa ambigüitat terminològica s'anomena els *insiders*; una acció sindical, es destaca, que s'orienta en oblit o detriment dels *outsiders*. Aquestes línies de pensament no són noves. En l'apartat 2.2 ja m'he referit a un conegut text de Milton Friedman, i en el capítol 3.4 a algunes imprecisions

de les teories dels *insiders* i *outsiders*. No obstant, des del propi sindicalisme, algunes veus han posat de manifest com el moviment sindical es debat entre la solidaritat inclusiva i el corporativisme, entre la defensa dels interessos del conjunt assalariat i la defensa dels afiliats i dels col·lectius de treballadors que alimenten i tenen més predisposició a recolzar els sindicats. Així ho expressa Bruno Trentin (2005), ex secretari general del més important sindicat d'Itàlia, la Confederazione Generale Italiana del Lavoro (CGIL). I, més proper, el dirigent de CCOO entrevistat ho expressa en els següents termes:

‘La segregación en el mercado de trabajo y de las condiciones de trabajo en las empresas no son un hecho nuevo. Es un elemento que no siempre ha sido visible para el sindicato... El sindicato pensaba que actuando como sujeto defensor del interés común estaba generando elementos de igualdad, elementos de uniformidad y, sin embargo, esa era también una trampa, porque nunca ha sido así’ (entrevista a CCOO).

I poc després afegeix:

‘Porque en el fordismo, ¿qué es lo que representaba realmente el sindicato? Seamos claros, esto nunca lo hemos podido resolver: varones, entre 25 y 55 años, de la categoría mayoritaria, de producción. Esto es el sindicato del fordismo [...]. Tampoco el sindicato del fordismo representaba al 100%’ (entrevista a CCOO).

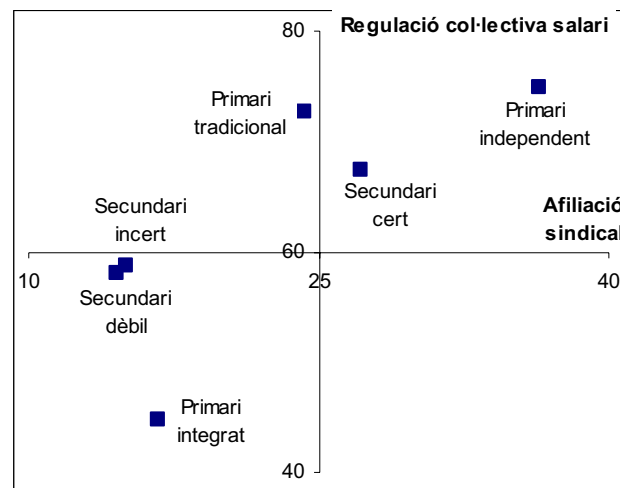
Una qüestió clau en els aspectes apuntats, com ja m’he referit en les hipòtesis precedents, és que les estratègies empresarials i els canvis en els models d’empresa i en l’organització del treball contribueixen a la formació d’una major diversitat d’interessos, situacions i vivències en el treball. Aquesta diversitat de situacions reverteix en una també diversa aproximació subjectiva i objectiva dels treballadors al sindicat. En tant es constaten aquestes diferències, sembla evident que han de repercutir en l’acció i en les estratègies dels sindicats.

La ECVT permet de nou observar-ne alguns resultats. Els gràfics següents, del 5.17 al 5.22, recullen ambdues dimensions. La dimensió subjectiva ve representada per la diferent propensió dels treballadors a l’afiliació sindical²⁴ (en l’eix X), mentre la dimensió objectiva, pel fet de disposar del salari regulat col·lectivament (eix Y). El gràfic 5.17 mostra com es situa cadascun dels segments laborals identificats en els dos eixos indicats. Es constata la diferent posició de cada segment: els treballadors del

²⁴ En la nota 66 del capítol 4 explico les raons que em porten a escollir l’opció ha estat algun cop afiliat a algun sindicat, en la ECVT.

segment primari independent són els que acostumen a tenir una major aproximació organitzativa al sindicat, al mateix temps que disposen de salari en major grau regulat per negociació col·lectiva. En un quadrant oposat es situen els segments secundari cert i dèbil, al mateix temps que el primari integrat, tots ells amb baixos nivells d'afiliació sindical i poca regulació col·lectiva del salari, bastant menor en el darrer segment. Els segments primari tradicional i secundari cert tenen nivells intermedis d'afiliació sindical, amb elevada regulació col·lectiva del salari els primers, menor els segons.

Gràfic 5.17
Afiliació sindical i regulació col·lectiva del salari segons la variable segments laborals

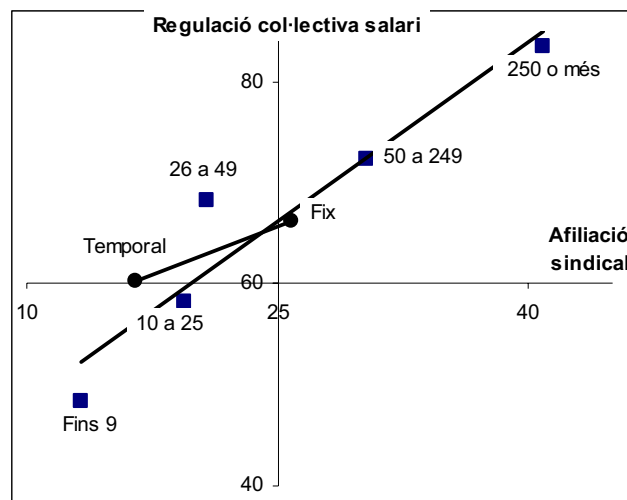


Font: en base a MTAS, *Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo*, 2004.

En el gràfic 5.18 es situen els treballadors en els mateixos paràmetres però en funció del nombre de treballadors en plantilla a l'empresa i del tipus de contracte laboral de què disposen. Es pot observar la important incidència que adquireix la plantilla de l'empresa, més que el tipus de contracte laboral, en la posició del gràfic. Mentre el grau de regulació col·lectiva del salari difereix poc entre treballadors amb contracte fix i temporal, no així els nivells d'afiliació sindical, notablement superiors entre aquells que tenen contracte fix. Atenent a la plantilla de les empreses, el gràfic mostra una línia de tendència molt accentuada, que va de les empreses de menors dimensions a aquelles amb plantilles més àmplies. Aquesta pendent de la línia de tendència i la llunyania entre les posicions extremes ve a confirmar la importància que la plantilla de l'empresa

adquireix en els resultats, ja sigui en afiliació sindical, com en disposar de regulació col·lectiva del salari, extrems ambdós àmpliament estudiats en altres recerques, com Poole (1991: 213), Rodríguez Gutiérrez (1996), Visser (2002 i 2003), Beneyto (2004: 56) i European Commission (2006: 72), aquesta darrera en base a *European Social Survey*.

Gràfic 5.18
Afiliació sindical i regulació col·lectiva del salari segons grandària empresa i tipus de contracte de treball

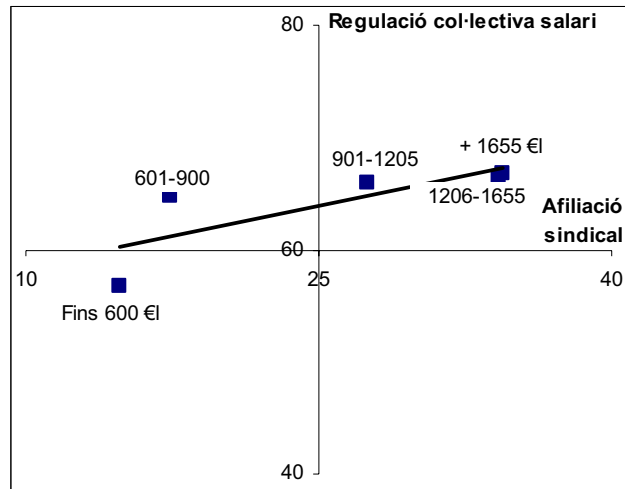


Font: en base a MTAS, *Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo*, 2004.

El gràfic següent recull la posició d'uns i altres treballadors d'acord amb la quantitat del salari percebut. En aquest cas la línia de tendència presenta una inclinació suau, que respon al fet que les diferències venen més donades pel que es refereix als nivells d'afiliació sindical, superiors entre els que perceben salaris més elevats, que per la regulació col·lectiva del salari. En efecte, els treballadors del segment primari independent són els que disposen de salaris comparativament més elevats i alhora amb una taxa d'afiliació sindical superior, mentre en sentit contrari, els treballadors del segment secundari dèbil tenen els salaris més baixos i menor taxes d'afiliació.

Gràfic 5.19

Afiliació sindical i regulació col·lectiva del salari segons salari percebut

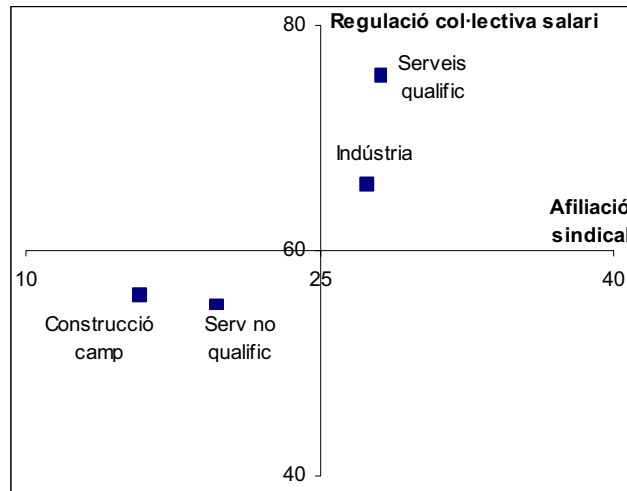


Font: en base a MTAS, *Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo*, 2004.

En el gràfic 5.20 es situen els treballadors atenent al sector d'activitat, distingint entre serveis qualificats i serveis no qualificat, indústria i construcció i camp. Es destaca la posició oposada en els quadrants del gràfic dels treballadors dels serveis qualificats i de la indústria, d'una banda, i de l'altra dels treballadors dels serveis no qualificats i de la construcció i camp, aquests darrers amb menors nivells d'afiliació sindical i al mateix temps amb menor regulació col·lectiva del salari. En altres paraules, l'afiliació sindical i la regulació col·lectiva del salari es concentren, ambdues, entre els treballadors de la indústria i, encara més, dels serveis qualificats.

Gràfic 5.20

Afiliació sindical i regulació col·lectiva del salari segons sector d'activitat

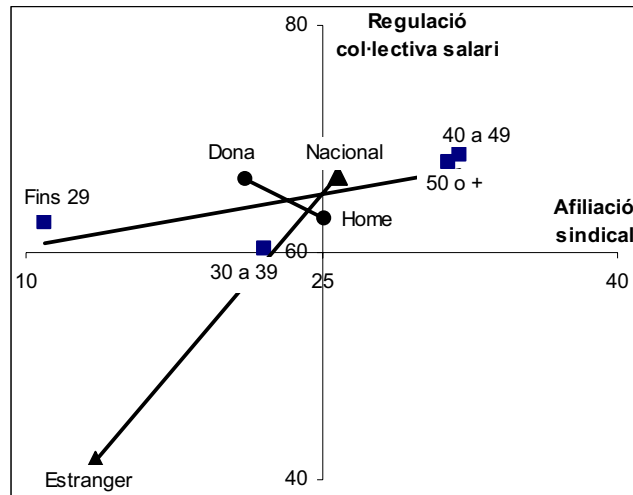


Font: en base a MTAS, *Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo*, 2004.

El gràfic 5.21 situa als treballadors atenent a tres aspectes, lloc de naixement (Espanya o estranger), sexe i edat. Les línies uneixen les posicions dicotòmiques i mostren la tendència en el cas de l'edat. S'observa com la línia de tendència de l'edat és força suau, significat una baixa associació amb la regulació col·lectiva del salari, però no amb l'afiliació sindical, molt inferior entre els més joves que entre els més adults. En contrast, es mostra una diferenciació molt pronunciada en funció del lloc de naixement, amb nivells d'afiliació molt baixos entre els nascuts a l'estranger, que al mateix temps disposen de poca cobertura de la negociació col·lectiva en els salaris que perceben. Les diferències entre homes i dones són moderades, amb majors nivells d'afiliació entre els homes que entre les dones, però amb una certa major regulació col·lectiva del salari les dones que els homes.

Gràfic 5.21

Afiliació sindical i regulació col·lectiva del salari segons origen, sexe i edat

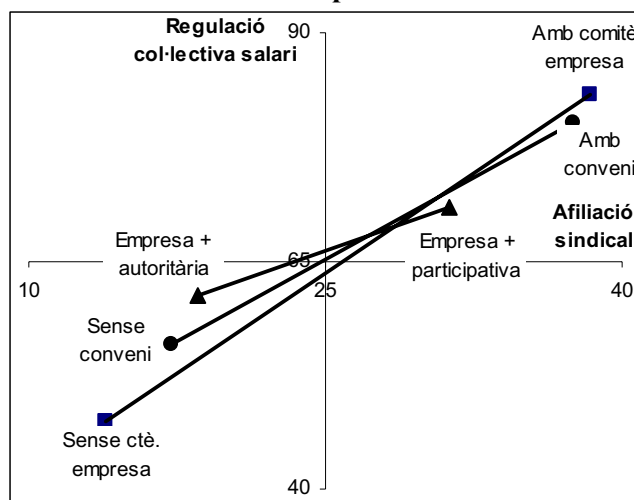


Font: en base a MTAS, *Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo*, 2004.

Finalment, el gràfic 5.22 recull la posició dels treballadors segons formes de participació. El gràfic mostra com els treballadors que disposen de conveni col·lectiu i que estan en empreses que compten amb comitè d'empresa i empreses més participatives, es situen en el quadrant amb nivells d'afiliació sindical més elevats i major regulació col·lectiva del salari, contràriament als treballadors que estan en empreses sense comitè d'empresa, empreses més autoritàries i que no gaudeixen de conveni col·lectiu. La distància entre unes i altres posicions, sobretot pel que fa a l'existència o no de comitè d'empresa i de conveni col·lectiu, és prou visible, demostrant la seva incidència en la decisió per part del treballador d'afiliar-se al sindicat, com també de disposar del salari regulat col·lectivament, molt probablement pel mateix conveni col·lectiu o negociació dels representants a l'empresa (vegi's al respecte també Visser, 1994b i 2002; Waddington i Whitston, 1997; Calmfors *et al.*, 2002).

Gràfic 5.22

Afiliació sindical i regulació col·lectiva del salari segons dimensions de participació a l'empresa



Font: en base a MTAS, *Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo*, 2004.

En conjunt, els gràfics precedents són il·lustratius de la diferent aproximació objectiva i subjectiva a l'acció col·lectiva impulsada pels sindicats. **Pertànyer als segments primari integrat i secundaris dèbil i incert, tenir contracte temporal, treballar en empreses de molt petites dimensions, percebre salaris baixos, treballar a la construcció o camp i a serveis no qualificats, ser jove, haver nascut a l'estranger i treballar en empreses de gestió de personal autoritària i sense comitè d'empresa, són tots ells aspectes associats, en diferent grau, amb una baixa propensió a l'afiliació sindical i al mateix temps a tenir el salari regulat col·lectivament.** En sentit contrari, es pot dir que **tenen més probabilitats d'estar afiliats a un sindicat i de gaudir de salari regulat col·lectivament aquells treballadors que pertanyen als segments primaris independent i, amb menor incidència, el tradicional i el secundari incert, que disposen de contracte fix, en una empresa amb plantilla àmplia, en serveis qualificats o indústria, adults, nascuts a Espanya, i que treballen en una empresa de gestió de personal més participativa i amb comitè d'empresa.**

Les constatacions precedents venen a significar, **primer**, que **l'acció dels sindicats té més fàcil acollida entre uns treballadors (els més receptius a l'afiliació) que entre altres (els menys receptius); segon**, que **l'acció del sindicat ofereix millors resultats entre uns treballadors (amb salaris regulats col·lectivament) que entre altres (amb**

salari no regulat col·lectivament); i tercer, és possible pensar que ambdós aspectes contemplats es reforcin, en la mesura que la dimensió subjectiva (eix X del gràfic) i l'objectiva (eix Y), tendeixen a adquirir valors més elevats o més baixos de forma coincident (línies de tendència ascendent). En altres paraules, és d'esperar que tant el treballador com el sindicat orientin les seves decisions en els aspectes en els quals són més elevades les expectatives d'obtenir resultats; això és, **es pot preveure que s'afiliï al sindicat el treballador que té expectatives d'una regulació col·lectiva de les seves condicions d'ocupació, i que el sindicat prioritzi accions entre treballadors amb més expectatives de regulació col·lectiva de condicions d'ocupació, també de participació i d'afiliació.**

Les enquestes portades a terme a afiliats de CCOO de Catalunya i a delegats del mateix sindicat ajuden i afegeixen algunes precisions als comentaris precedents. L'enquesta a afiliats confirma que els interessos, les prioritats en expectatives i les formes de participació divergeixen no només entre uns i altres treballadors, també entre els propis afiliats i afiliades a un mateix sindicat. Així, en Alós *et al.* (2000) es distingeix entre quatre tipus diferents d'afiliats, que reben el nom dels tradicionals, els emergents, les dones i els joves. En Alós *et al.* (2005), analitzant el mateix sindicat i utilitzant una mateixa metodologia, s'identifiquen uns grups similars, però que en aquesta ocasió se'ls anomena els tradicionals, els emergents, els perifèrics i els perifèrics en transició. En un i altre estudi, cadascun dels col·lectius mostra una propensió diferent pel que fa a l'aproximació i a la identificació amb el sindicat i amb l'acció col·lectiva. Així, en Alós *et al.* (2005) s'observa que **els afiliats tradicionals són els que més presència tenen en les estructures de responsabilitat en l'organització del sindicat i en les de representació col·lectiva dels treballadors; a les posicions d'aquest col·lectiu s'hi aproxima el dels emergents**, si bé aquests darrers afiliats mostren també preferències per les accions individuals (acords de tipus individual), que complementen les col·lectives. **Els dos col·lectius d'afiliats perifèrics, amb posicions més dèbils en els mercats de treball, també ho són en el sindicat:** mantenen unes actituds menys actives en l'assumpció de responsabilitats sindicals i són menys actius també a l'hora de participar en reunions i activitats organitzades pel sindicat. És interessant l'observació de l'estudi que destaca com **uns i altres afiliats donen prioritats diferents a reivindicacions sobre les condicions d'ocupació, al mateix temps que es mostra que mentre uns tenen una aproximació més identitària i ideològica al sindicat, per a**

altres aquesta adquireix un caràcter eminentment instrumental, de protecció i de defensa, i encara per a altres esdevé important la funció de sociabilitat (Jódar *et al.*, 2004b; Alós i Jódar, 2005).

L'estudi sobre els delegats de CCOO de Catalunya també ofereix algunes dades interessants al respecte, informacions que recolzen la hipòtesi aquí plantejada. En particular, és a destacar la constatació que **els delegats tenen un coneixement més ampli de les condicions i problemàtiques laborals dels col·lectius que els hi són més pròxims**, i coneixements més difosos i fins i tot amplis desconeixements en relació als treballadors de la pròpia empresa però de categories o àmbits diferents al propi (Alós *et al.*, 2004: 80-82).

Els resultats aquí comentats concorden amb els d'altres estudis portats a terme. En particular, de Maruani (1991), que mostra com la definició de les qualificacions no és una operació tècnica, sinó el resultat de conflictes i de negociacions entre grups socials, entre aquells que tenen major capacitat o poder d'intervenir-hi²⁵. Així, entén que les polítiques d'ocupació són el resultat d'arbitratges entre grups socials (Maruani, 2000). Aquests estudis van en la línia de recerca que mostra que **la jerarquia de qualificacions no reflexa només el procés de producció, sinó també el domini masculí en la divisió sexual del treball** (Cockburn, 1996). En altres paraules, que sovint allò que fan els homes es diu qualificació, mentre allò que fan les dones es diu habilitat, o habilitats naturals de les dones. D'aquí que la distinció entre feina qualificada i no qualificada s'ha d'entendre com una construcció social (Jenson, 1989).

Gómez Bueno (1999) compara dues versions de la Classificació Nacional d'Ocupacions espanyola, la de 1979 i la de 1994, i constata que en els nivells superiors de la jerarquia ocupacional, els canvis es gesten en ocupacions en les quals els col·legis professionals tenen més pes; i en els nivells obrers, allà on els sindicats estan més presents. D'aquesta forma, és possible afirmar que els canvis en les categories ocupacionals són el reflex dels resultats de les negociacions mantingudes entre els diferents grups professionals. L'autora estudia el cas del sector tèxtil i constata que:

²⁵ Maruani es pregunta al respecte per què en la indústria de la confecció, la costura, que és un treball realitzat per dones, es considera no qualificat i el tall, realitzat per homes, sí ho està? (1991: 131).

'las actividades consideradas menos cualificadas (cosido y planchado) son desempeñadas por mujeres, mientras que las de diseño, marcado y cortado de la ropa (patronaje) son desempeñadas mayoritariamente por varones' (1999: 42).

En el mateix estudi Gómez Bueno relaciona els aspectes que acostumen a ser utilitzats, i aquells que no, de cara a la valoració de llocs de treball i assignació de qualificació laboral corresponent, selecció que s'ajusta de manera molt significativa a criteris de gènere. Així, l'autora es pregunta per què la força física és una característica a valorar i no ho és la minuciositat (1999: 55).

En un altre aspecte, en les entrevistes realitzades s'insisteix de forma reiterada en les **majors dificultats de representació unitària dels diferents col·lectius de treballadors**. Una dificultat que s'accentua en la mesura que, com he exposat, en un mateix centre de treball hi poden intervenir diverses federacions d'un mateix sindicat. Per a un dirigent sindical, aquest tipus de situacions creen problemes importants als sindicats: la frase que utilitza és prou il·lustrativa:

'Gestionar para nosotros esto es tremendo' (entrevista a FSP-UGT).

Un altre dirigent sindical es refereix a la descomposició del cicle productiu generat pels processos de descentralització productiva i subcontractacions, i com afecta a la intervenció del sindicat:

'Antes, en el ciclo productivo de cualquier gran empresa se producía bajo el ámbito de un centro de decisión, que era normalmente una gran federación, y ahora resulta ser que las decisiones de varias federaciones afectan al ciclo productivo' (entrevista a CCOO).

Un exemple que per la seva novetat és explicat en diverses de les entrevistes portades a terme fa referència al primer conveni del lleure educatiu de Catalunya. Per part de CCOO hi han intervingut quatre federacions: les de les àrees d'ensenyament, d'hostaleria, oficines i despatxos, i administracions públiques (entrevista a CCOO). Per part de UGT, hi han intervingut tres federacions: les de les àrees d'ensenyament, de serveis i d'hostaleria (entrevista a UGT). Com ha manifestat aquest darrer entrevistat, la negociació del conveni col·lectiu ha revestit una gran complexitat, ja que cada federació ha considerat com punt de partida les condicions d'ocupació establertes en els convenis col·lectius dels respectius àmbits. Atès que aquests presenten diferències molt notables,

es generava una important distorsió en els plantejaments reivindicatius de cada federació en la negociació del nou conveni col·lectiu.

Les noves realitats com la més amunt comentada generen nous tipus de conflictes en el sí de les organitzacions, unes organitzacions amb estructures adaptades als models més habituals d'empresa i d'organització de la producció tradicional. Són interessants al respecte les manifestacions recollides en entrevista a un dirigent sindical:

‘Se crean conflictos en la organización interna, y cada vez tenemos más conflictos fronterizos, porque las fronteras han quedado desdibujadas. Nosotros estamos a punto de aprobar para septiembre el código deontológico de la negociación colectiva en Cataluña. Es un código deontológico pensado para ciertas reglas de las organizaciones federales a la hora de negociar, para no producir *dumping* o para compartir espacios de negociación, y esto era impensable en el pasado [...]. Empiezan a aparecer espacios contractuales que ya no tienen las fronteras clásicas que tenían, con lo cual en ese código deontológico de la negociación colectiva incluso está previsto dotarnos de un mecanismo de mediación y arbitraje internos’ (entrevista a CCOO).

També a UGT es reconeixen dificultats d'aquest gènere:

‘S’han de coordinar accions interfederatives, els que estan defensant els interessos dels treballadors de la subcontractista doncs són accions diferents dels que estan defensant els interessos de la principal, i té derivades això a nivell de l'estructura interna [del sindicat]’ (entrevista a UGT).

Una de les dificultats afegides que indueixen els processos d'externalització té a veure, doncs, amb la manca d'adaptació organitzativa dels sindicats. L'entrevista al dirigent de FECOHT-CCOO ressalta com l'externalització redueix la influència del conveni col·lectiu d'hostaleria, i fa que en un mateix hotel coincideixin diverses federacions del mateix sindicat.

‘En el seno de la empresa tenemos personas con diferentes intereses. El problema es que si hay una huelga convocada, como recientemente se convocó por [la federación de] actividades diversas por el convenio de limpieza, claro, tienen aquí que la gente que va a secundar una convocatoria de este tipo va a ser el 20% de la plantilla. La verdad que [la acción sindical] es difícil, porque tenemos dentro de una empresa colectivos muy diferentes con intereses diferentes, y entonces es complicado hacer una reivindicación firme en una empresa’ (entrevista a FECOHT-CCOO).

Els processos d'externalització tenen com efecte un debilitament de les organitzacions sindicals i de la capacitat de negociació dels treballadors, molt en particular els que treballen en empreses externalitzades. Un dirigent de UGT així ho

expressa quan destaca que l'externalització debilita el control sindical: els treballadors externalitzats són més dèbils sindicalment, tenen menys cobertura sindical, més dificultats d'afiliació als sindicats. Referint-se precisament a les empreses subcontractades, afirma taxativament

'Cada vegada hi ha més treballadors on el sindicat no hi és' (entrevista a UGT).

Un dirigent sindical d'hostaleria s'hi refereix en els següents termes:

'Lo que se pierde es poder, poder dentro de la empresa, para intervenir, poder contractual para en un momento determinado hacer una movilización, hacer una reivindicación' (entrevista a FECOHT-CCOO).

També a sanitat es reconeixen dificultats similars, atenent a les entrevistes a dirigents sindicals.

Un altre tipus de dificultat o conflicte que es posa de manifest també a partir de les entrevistes realitzades, consisteix en què **la defensa dels interessos d'uns treballadors pot anar en detriment dels interessos d'altres**. Aquest és un aspecte molt important per les seves repercussions. És a ressaltar que pot tenir lloc sense una voluntat explícita d'exclusió d'uns treballadors respecte a d'altres, com es posa de manifest en la següent entrevista:

'La diversidad de horarios, la diversidad de espacios, son evidentes [...] generan mayores dificultades y si el sindicato no actúa bien, el sindicato puede generar más desigualdades, porque claro, también hay intereses en conflicto. Por poner un ejemplo, una decisión adoptada en la empresa central por el sindicato, en términos de horarios, en términos de vacaciones, con el empresario de la empresa central, automáticamente induce, impacta en las condiciones de trabajo de la empresa subcontratada, hasta el extremo de que si el sindicato no tiene una visión global, y por tanto una visión de representar también a los intereses [de los trabajadores] de las empresas subcontratadas, lo que puede hacer es transferir riesgo a los trabajadores de la empresa subcontratada. Es decir, por tener una opción miope de defender y conservar determinadas condiciones en la empresa central, puede llegar a tomar la decisión de transferir riesgo a los trabajadores de la empresa subcontratada' (entrevista a CCOO).

Un exemple d'aquest tipus de problema es planteja amb la següent pregunta:

‘¿Cómo puede ser que el comité de empresa de SEAT negocie en su convenio colectivo los horarios de trabajo que afectarán a miles de trabajadores de otras empresas, y que ellos no representan?’ (entrevista a CCOO).

Per afegir

‘Esto nos enfrenta ante la necesidad de ir a una acción sindical mancomunada, en términos cooperativos. ¿Por qué? Porque automáticamente muchos de los trabajadores de las empresas descentralizadas pasan a estar en la esfera de ámbitos de organizaciones federales sindicales muy diversas, muy distintas. Si el sindicato se plantea tejer aquello que la nueva organización del trabajo ha desmembrado, ha desarticulado, necesita hacerlo a partir de organizaciones federales distintas, diversas, que tienen que actuar en un plan mancomunado para generar, por ejemplo, acuerdos generales de grupo de empresa. La idea del sindicato es volver a tejer un cierto tejido común que abarque todo el ciclo productivo [...] lo cual significa que de alguna manera el viejo esquema del fordismo de la organización sindical con fronteras nítidas, la federación del metal para el ámbito de los metalúrgicos, la federación de la química para el ámbito de lo químico, esta vieja idea ha hecho agua. Para intentar representar los intereses de los trabajadores que participan en el conjunto del ciclo productivo, necesitamos hacerlo a partir de crear horizontalidades entre las organizaciones clásicas verticales del sindicato, que son las federaciones, y eso conlleva una cultura sindical nueva, distinta’ (entrevista a CCOO).

Un dirigent empresarial de la petita i mitjana empresa es refereix a aquests tipus de conflictes, associant empreses que externalitzen amb grans empreses i empreses subcontractades amb petites empreses:

‘La mateixa estructura de la negociació col·lectiva a Espanya fa que acabin sent les petites [empreses] captives de les grans, que són quines determinen les seves condicions de treball i a la seva vegada moltes vegades són proveïdors [...]. Tenim una negociació col·lectiva en la qual gran part dels afectats per allò que es pacta no estan pactant, sinó que ho estan pactant aquestes grans empreses que formen part d’aquest procés de descentralització, que a més a més els hi determinen unes condicions que moltes vegades són kafkianes per a les petites empreses i de les quals moltes vegades també són proveïdors’ (entrevista a PIMEC).

El mateix entrevistat en posa un exemple:

‘El conveni de químiques, per exemple, seria un conveni nacional per excel·lència, és un conveni nacional en el qual les condicions les determinen les grans empreses farmacèutiques, les petroquímiques, per què són les que estan integrades a FEIQUE²⁶, per què estan integrades a la seva vegada a la CEOE, i acaben determinant les condicions de les petites empreses del cautxú, de petites empreses de plàstic, d’altres, per exemple, en determinats subsectors productius amb les quals no s’hi veuen representats’ (entrevista a PIMEC).

²⁶ FEIQUE és la principal organització empresarial espanyola del sector químic.

Les raons, des de la perspectiva del dirigent empresarial, semblen clares: l'estructura de la negociació col·lectiva respon a una voluntat de control del mercat per part de les grans empreses del sector corresponent, la qual cosa posa en evidència que control de mercat de treball i control de mercat de producte mantenen una estreta relació en les estratègies empresarials, com ha tractat Streeck (1987). Així s'expressa el responsable de PIMEC entrevistat:

'Una voluntat de control del mercat. És la garantia del manteniment d'una determinada situació en la qual moltes vegades mantens els marges no només la teva activitat minimitzant els riscos o deslocalitzant l'activitat, sinó que a la vegada controlant quina és l'aplicació de les condicions laborals que aquestes petites empreses tindran per no fer determinat tipus de competència a aquelles grans' (entrevista a PIMEC).

Es reconeix, doncs, que aquest tipus de situacions genera conflictes, o accentua vells conflictes, entre els mateixos treballadors i en el sí de les organitzacions sindicals, també entre empreses com també entre organitzacions empresarials.

En un altre aspecte, és interessant l'observació que els processos d'externalització acostumen a tenir uns efectes no buscats per part de les empreses. Dos d'aquests efectes són especialment remarcables: les majors dificultats de coordinació del conjunt del procés productiu per part de l'empresa central i la vulnerabilitat respecte a decisions que escapen a la pròpia organització. Les diverses entrevistes realitzades així ho manifesten, sobretot en el sector de la construcció, on esdevé clau la coordinació d'activitats d'una obra, que recauen en empreses diferents. Però no només en la construcció, com recullen les següents paraules d'un dirigent sindical:

'Es anecdótico, pero muchas empresas están empezando a replantearse el volver a asumir la dirección de ciertas actividades subcontratadas, porque están perdiendo control sobre el conjunto del proceso productivo. Un caso típico es, por ejemplo, SEAT. En un momento determinado, hace cosa de dos años, una huelga convocada por una pequeña empresa subcontratada de cincuenta trabajadores estuvo a punto de paralizar la producción realizada por miles, porque automáticamente había una determinada producción de la cadena que pasaba por ese cuello de botella de la empresa subcontratada' (entrevista a CCOO).

També el dirigent de PIMEC es refereix a la mateixa qüestió. En l'entrevista posa de manifest com aquests tipus de qüestions generen tensions en el sí de les organitzacions empresarials, uns conflictes que són similars als destacats també pels dirigents sindicals

pel que fa a les pròpies organitzacions. Es tracta, com diu el dirigent de PIMEC, de problemes de governabilitat que han d'afrontar les organitzacions:

‘és molt difícil posar-se d'acord [...]. A més a més, les [empreses] que acaben anant a la negociació col·lectiva tal com està muntada ara són els representants de les grans. No són els representants de les petites [...]. Al final, en determinats sectors productius veus que només venen els representants de les grans empreses’ (entrevista a PIMEC).

I com que considera, com ho confirmen les dades de la ECVT, que els sindicats estan més implantats en les grans empreses que en les petites, conclou que **en la negociació dels convenis col·lectius de sector acaben confluint les voluntats de control de mercat de les grans empreses amb els interessos pel que fa a condicions d'ocupació dels treballadors d'aquestes mateixes empreses, en detriment de les petites empreses i dels seus treballadors.**

Conclusions respecte a la quarta hipòtesi

La ECVT mostra alguns indicis, prou significatius, en el sentit que la formació de segments en els mercats de treball, amb interessos, valors, expectatives, actituds i comportaments diferenciats, i al mateix temps amb diferents possibilitats i poder de negociació, contribueix a un debilitament de l'acció col·lectiva de tipus inclusiu entre els treballadors i les seves organitzacions. En altres paraules, les diferències objectives en condicions d'ocupació i les subjectivitats envers el treball generen uns contextos que en el seu conjunt afavoreixen accions col·lectives dirigides per i per a determinats grups, no inclusives per al conjunt assalariat. Com mostren altres estudis, habitualment són els grups amb més poder d'intervenció els que més influència exerceixen en la configuració de les situacions d'ocupació.

Les entrevistes realitzades recullen l'opinió de dirigents sindicals i empresarials, que confirmen les creixents dificultats per a una acció col·lectiva de tipus inclusiu. De nou, l'externalització és una referència bàsica al respecte atenent als entrevistats. Però també ho és, en el cas de les empreses, la posició de mercat i les relacions de dependència que tenen lloc entre empreses: per part de les empreses entren en conflicte les lògiques derivades de la posició de mercat i comercials amb les polítiques de control del mercat de treball. També en les organitzacions sindicals hi pesa l'acció de tipus corporatiu. Les

bases afiliatives, que nodreixen les estructures del sindicat, provenen més d'uns col·lectius laborals que d'altres, la qual cosa incideix en l'orientació d'objectius, prioritats i estratègies que adopti l'organització. En aquest sentit, es pot confirmar que les organitzacions sindicals voregen el risc d'agreujar comportaments que poden contribuir a consolidar les segmentacions laborals en els mercats de treball.



El ROTO, *El País*, 2 de febrer de 2006



El ROTO, *El País*, 16 de febrer de 2007

ANNEX A.5**ANNEX A.5.1****RESULTATS DE L'ANÀLISI FACTORIAL DE CORRESPONDÈNCIES MÚLTIPLES****Lectura de la base de dades**

```
LECTURE DU FICHIER BASE
NOM DE LA BASE      : G:\SPAD\Ecvt2004.sba
NOMBRE D'INDIVIDUS  :      6020
NOMBRE DE VARIABLES NUMERIQUES :    447
NOMBRE DE VARIABLES TEXTUELLES :      0
```

Selecció dels individus i de les variables útils

```
VARIABLES NOMINALES ACTIVES
  15 VARIABLES      77 MODALITES ASSOCIEES
```

124 . SUPERVISA DIRECTAMENT A ALTRES	(3 MODALITES)
141 . TREBALLA AMB INDEPENDÈNCIA I POSA EN PRÀCTICA LES SEVES IDEES	(6 MODALITES)
144 . TÉ OCUPACIÓ ESTABLE	(6 MODALITES)
170 . VALORA EL CAP ELS SUGGERIMENTS	(6 MODALITES)
236 . POSSIBILITAT PROMOCIÓ AMB ACTUAL FORMACIÓ	(6 MODALITES)
346 . OCUPACIÓ	(8 MODALITES)
358 . PLANTILLA	(4 MODALITES)
362 . CONTRACTE DE TREBALL	(3 MODALITES)
368 . TRAJECTÒRIA OCUPACIONAL	(5 MODALITES)
394 . TREBALLA NITS O CAPS SETMANA	(3 MODALITES)
397 . HORES TREBALLADES	(6 MODALITES)
407 . CURSOS FORMACIÓ EN TEMPS DE TREBALL	(5 MODALITES)
411 . INGRESSOS ENTREVISTAT	(6 MODALITES)
423 . CANVI HORES PER NECESSITAT EMPRESA	(5 MODALITES)
426 . SATISFACCIÓ AMB SEGURETAT I HIGIENE	(5 MODALITES)

INDIVIDUS	NOMBRE	POIDS
POIDS DES INDIVIDUS: Factor ponderació		
RETENUS	NITOT = 6020	PITOT = 6019.998
SELECTION APRES FILTRAGE		
ACTIFS	NIACT = 4593	PIACT = 4915.135
SUPPLEMENTAIRES	NISUP = 1427	PISUP = 1104.863

Anàlisi de correspondències múltiples

APUREMENT DES MODALITES ACTIVES
 SEUIL (PCMIN) : 3.70 % POIDS: 181.86
 AVANT APUREMENT : 15 QUESTIONS ACTIVES 77 MODALITES ASSOCIEES
 APRES : 15 QUESTIONS ACTIVES 67 MODALITES ASSOCIEES
 POIDS TOTAL DES INDIVIDUS ACTIFS : 4915.13
 TRI-A-PLAT DES QUESTIONS ACTIVES

IDENT	MODALITES LIBELLE	AVANT APUREMENT EFF. POIDS	APRES APUREMENT EFF. POIDS	HISTOGRAMME DES POIDS RELATIFS

124 . SUPERVISA DIRECTAMENT A ALTRES				
V901 - Sí		745 806.89	778 838.15	*****
V902 - No		3774 4035.26	3815 4076.98	*****
V903 - Ns/nc		74 72.98	=== VENTILEE ===	

141 . TREBALLA AMB INDEPENDÈNCIA I POSA EN PRÀCTICA LES SEVES IDEES				
V101 - Molt desacord		541 595.12	553 606.17	*****
V102 - Desacord		623 646.40	639 660.54	*****
V103 - Ni un ni altre		1147 1209.00	1162 1223.90	*****
V104 - Acord		1277 1335.36	1300 1357.58	*****
V105 - Molt acord		918 1048.43	939 1066.94	*****
V106 - Ns/nc		87 80.83	=== VENTILEE ===	

144 . TÉ OUPACIÓ ESTABLE				
V101 - Molt desacord		435 476.98	459 496.48	*****
V102 - Desacord		333 346.24	361 369.50	*****
V103 - Ni un ni altre		680 749.34	699 768.91	*****
V104 - Acord		1207 1225.14	1235 1251.34	*****
V105 - Molt acord		1812 2003.39	1839 2028.90	*****
V106 - Ns/nc		126 114.04	=== VENTILEE ===	

170 . VALORA EL CAP ELS SUGGERIMENTS				
V101 - Mai		446 481.04	446 481.04	*****
V102 - Poques vegades		573 611.16	573 611.16	*****
V103 - Alguna vegada		1275 1353.59	1275 1353.59	*****
V104 - Moltes vegades		1070 1135.21	1070 1135.21	*****
V105 - Sempre		918 1050.09	918 1050.09	*****
V106 - Ns/nc		311 284.04	311 284.04	****

236 . POSSIBILITAT PROMOCIÓ AMB ACTUAL FORMACIÓ				
V101 - Cap		1498 1599.47	1498 1599.47	*****
V102 - Poques		721 757.22	721 757.22	*****
V103 - Alguna		851 909.88	851 909.88	*****
V104 - Bastantes		637 672.12	637 672.12	*****
V105 - Moltes		438 510.84	438 510.84	*****
V106 - Ns/nc		448 465.60	448 465.60	*****

346 . OUPACIÓ				
S101 - Professional		708 791.67	715 798.98	*****
S102 - Tècnic suport		529 602.40	539 610.40	*****
S103 - Empleat adminis		294 319.43	303 326.73	****
S104 - Treb serveis		946 1023.49	951 1028.30	*****
S105 - Agrari constr		557 561.97	563 570.46	*****
S106 - Manual		859 890.37	863 891.81	*****
S107 - No qualificat		650 680.86	659 688.45	*****
S108 - Ns/nc		50 44.93	=== VENTILEE ===	

358 . PLANTILLA				
T201 - Fins 9		1277 1376.33	1277 1376.33	*****
T202 - 10 o 25		883 985.63	883 985.63	*****
T203 - 26 o més		1952 2098.23	1952 2098.23	*****
T204 - Ns/nc		481 454.95	481 454.95	*****

362 . CONTRACTE DE TREBALL				
R201 - Fix		3316 3526.08	3406 3614.38	*****
R202 - Temporal		1094 1218.33	1187 1300.77	*****
R203 - Ns/nc		183 170.74	=== VENTILEE ===	

368 . TRAJECTÒRIA OUPACIONAL				
R501 - Llarga antiguitat		1247 1265.44	1294 1305.62	*****
R502 - Mitjana antiguitat		1594 1738.44	1656 1784.03	*****
R503 - Poca antiguitat		677 789.31	738 839.32	*****
R504 - Poca antiguitat i at		850 943.72	905 986.17	*****
R505 - Ns/nc		225 178.22	=== VENTILEE ===	

394 . TREBALLA NITS O CAPS SETMANA				
S101 - Mai		2312 2479.78	2312 2479.78	*****
S102 - Algun cop		1840 1957.19	1840 1957.19	*****
S103 - Sempre		441 478.16	441 478.16	*****

397 . HORES TREBALLADES					
S101 - Menys 30 h	359	407.73	373	421.58	*****
S102 - De 30 a <40 h	740	785.26	750	797.26	*****
S103 - 40 hores	2153	2289.10	2166	2303.04	*****
S104 - De >40 a <50 h	709	776.86	721	787.41	*****
S105 - 50 o més	570	596.68	583	605.84	*****
S106 - Ns/nc	62	59.49	=== VENTILEE ===		

407 . CURSOS FORMACIÓ EN TEMPS DE TREBALL					
R101 - Mai	3624	3840.29	3630	3849.03	*****
R102 - Gairebé mai	229	263.81	231	266.10	****
R103 - Alguna vegada	305	346.20	306	347.24	****
R104 - Sovint	420	444.73	426	452.76	*****
R105 - Ns/nc	15	20.09	=== VENTILEE ===		

411 . INGRESSOS ENTREVISTAT					
S101 - Fins 600	439	519.69	439	519.69	*****
S102 - 601-900	1010	1149.07	1010	1149.07	*****
S103 - 901-1205	969	1036.58	969	1036.58	*****
S104 - 1206-1655	618	671.94	618	671.94	*****
S105 - Més de 1655	385	399.49	385	399.49	****
S106 - Ns/nc	1172	1138.37	1172	1138.37	*****

423 . CANVI HORES PER NECESSITAT EMPRESA					
S201 - Sempre o sovint	686	738.12	715	764.54	*****
S202 - Algun cop	1132	1206.99	1160	1239.15	*****
S203 - Casi mai	962	1013.83	984	1031.45	*****
S204 - Mai	1715	1862.80	1734	1879.99	*****
S205 - Ns/nc	98	93.39	=== VENTILEE ===		

426 . SATISFACCIÓ AMB SEGURETAT I HIGIENE					
R201 - Molt satisfet	823	915.89	845	936.20	*****
R202 - Satisfet	2658	2769.11	2677	2782.76	*****
R203 - Ni un ni altre	740	843.11	759	856.17	*****
R204 - Insatisfet o molt	292	325.69	312	340.00	****
R205 - Ns/nc	80	61.32	=== VENTILEE ===		

Valors propis

APERCU DE LA PRECISION DES CALCULS : TRACE AVANT DIAGONALISATION .. 3.4667
 SOMME DES VALEURS PROPRES 3.4667

HISTOGRAMME DES 52 PREMIERES VALEURS PROPRES

NUMERO	VALEUR PROPRE	POURCENT	POURCENT CUMULE	
1	0.2151	6.21	6.21	*****
2	0.1352	3.90	10.11	*****
3	0.1220	3.52	13.63	*****
4	0.1090	3.14	16.77	*****
5	0.0974	2.81	19.58	*****
6	0.0914	2.64	22.22	*****
7	0.0871	2.51	24.73	*****
8	0.0857	2.47	27.20	*****
9	0.0803	2.32	29.52	*****
10	0.0784	2.26	31.78	*****
11	0.0777	2.24	34.02	*****
12	0.0746	2.15	36.17	*****
13	0.0736	2.12	38.29	*****
14	0.0730	2.11	40.40	*****
15	0.0714	2.06	42.46	*****
16	0.0705	2.03	44.49	*****
17	0.0699	2.02	46.51	*****
18	0.0690	1.99	48.50	*****
19	0.0681	1.96	50.46	*****
20	0.0676	1.95	52.41	*****
21	0.0662	1.91	54.32	*****
22	0.0659	1.90	56.22	*****
23	0.0649	1.87	58.09	*****
24	0.0639	1.84	59.94	*****
25	0.0634	1.83	61.77	*****
26	0.0621	1.79	63.56	*****
27	0.0615	1.77	65.33	*****
28	0.0608	1.75	67.09	*****
29	0.0604	1.74	68.83	*****
30	0.0598	1.73	70.56	*****
31	0.0589	1.70	72.26	*****
32	0.0584	1.68	73.94	*****
33	0.0572	1.65	75.59	*****
34	0.0568	1.64	77.23	*****
35	0.0549	1.59	78.82	*****
36	0.0536	1.55	80.36	*****
37	0.0526	1.52	81.88	*****
38	0.0514	1.48	83.36	*****
39	0.0506	1.46	84.82	*****
40	0.0501	1.44	86.27	*****
41	0.0497	1.43	87.70	*****
42	0.0483	1.39	89.09	*****
43	0.0464	1.34	90.43	*****
44	0.0438	1.26	91.70	*****
45	0.0435	1.26	92.95	*****
46	0.0421	1.22	94.17	*****
47	0.0407	1.17	95.34	*****
48	0.0386	1.11	96.45	*****
49	0.0358	1.03	97.48	*****
50	0.0306	0.88	98.37	*****
51	0.0296	0.85	99.22	*****
52	0.0270	0.78	100.00	*****

RECHERCHE DE PALIERS (DIFFERENCES TROISIEMES)

PALIER ENTRE	VALEUR DU PALIER	
1-- 2	-66.68	*****
8-- 9	-6.87	*****
4-- 5	-3.84	***
43-- 44	-3.62	***
11-- 12	-3.45	***
34-- 35	-2.21	**
20-- 21	-1.83	**
49-- 50	-1.79	**
14-- 15	-1.45	**
25-- 26	-1.37	**
41-- 42	-1.04	*
32-- 33	-1.00	*
15-- 16	-0.67	*
47-- 48	-0.56	*
27-- 28	-0.49	*
35-- 36	-0.28	*
38-- 39	-0.20	*
30-- 31	-0.09	*
48-- 49	-0.02	*

RECHERCHE DE PALIERS ENTRE (DIFFERENCES SECONDES)

PALIER ENTRE	VALEUR DU PALIER	
1-- 2	66.79	*****
4-- 5	5.54	*****
8-- 9	3.60	***
6-- 7	2.89	***
43-- 44	2.44	**
11-- 12	2.10	**
5-- 6	1.70	**
3-- 4	1.48	**
20-- 21	1.13	*
9-- 10	1.07	*
32-- 33	0.77	*
25-- 26	0.70	*
14-- 15	0.62	*
34-- 35	0.54	*
23-- 24	0.51	*
12-- 13	0.44	*
18-- 19	0.37	*
15-- 16	0.36	*
30-- 31	0.36	*
38-- 39	0.32	*
37-- 38	0.28	*
27-- 28	0.28	*
35-- 36	0.23	*
39-- 40	0.12	*
2-- 3	0.10	*
17-- 18	0.07	*
22-- 23	0.04	*

Coordenades, contribucions i cosinus quadrats de les modalitats actives

AXES 1 A 5

MODALITÉS			COORDONNEES					CONTRIBUTIONS					COSINUS CARRES					
IDEN	LIBELLE	P.REL	DISTO	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
124 . SUPERVISA DIRECTAMENT A ALTRES																		
V901	- Sí	1.14	4.86	-1.05	0.14	0.07	-0.47	0.35	5.8	0.2	0.0	2.3	1.4	0.23	0.00	0.00	0.05	0.03
V902	- No	5.53	0.21	0.22	-0.03	-0.01	0.10	-0.07	1.2	0.0	0.0	0.5	0.3	0.23	0.00	0.00	0.05	0.03
									CONTRIBUTION CUMULEE =									
									7.0	0.2	0.1	2.8	1.7					
141 . TREBALLA AMB INDEPENDÈNCIA I POSA EN PRÀCTICA LES SEVES IDEES																		
V101	- Molt desacord	0.82	7.11	0.85	0.91	-0.90	-0.54	-0.58	2.7	5.1	5.4	2.2	2.9	0.10	0.12	0.11	0.04	0.05
V102	- Desacord	0.90	6.44	0.68	-0.28	-0.33	-0.18	0.06	1.9	0.5	0.8	0.3	0.0	0.07	0.01	0.02	0.01	0.00
V103	- Ni un ni altre	1.66	3.02	0.22	-0.64	-0.06	0.26	0.07	0.4	5.0	0.0	1.1	0.1	0.02	0.14	0.00	0.02	0.00
V104	- Acord	1.84	2.62	-0.31	-0.28	0.16	-0.03	0.24	0.8	1.1	0.4	0.0	1.1	0.04	0.03	0.01	0.00	0.02
V105	- Molt acord	1.45	3.61	-0.76	0.75	0.58	0.15	-0.10	3.8	6.0	4.0	0.3	0.1	0.16	0.15	0.09	0.01	0.00
									CONTRIBUTION CUMULEE =									
									9.7	17.6	10.7	3.8	4.2					
144 . TÉ OCUPACIÓ ESTABLE																		
V101	- Molt desacord	0.67	8.90	1.22	1.24	-0.37	-0.39	0.51	4.6	7.7	0.8	0.9	1.8	0.17	0.17	0.02	0.02	0.03
V102	- Desacord	0.50	12.30	0.85	-0.06	0.12	0.07	1.04	1.7	0.0	0.1	0.0	5.6	0.06	0.00	0.00	0.00	0.09
V103	- Ni un ni altre	1.04	5.39	0.57	-0.56	0.04	0.27	0.06	1.6	2.4	0.0	0.7	0.0	0.06	0.06	0.00	0.01	0.00
V104	- Acord	1.70	2.93	0.01	-0.57	0.16	-0.12	-0.08	0.0	4.1	0.4	0.2	0.1	0.00	0.11	0.01	0.00	0.00
V105	- Molt acord	2.75	1.42	-0.68	0.27	-0.05	0.05	-0.29	5.8	1.5	0.0	0.1	2.3	0.32	0.05	0.00	0.00	0.06
									CONTRIBUTION CUMULEE =									
									13.8	15.7	1.3	1.9	9.8					
170 . VALORA EL CAP ELS SUGGERIMENTS																		
V101	- Mai	0.65	9.22	0.97	1.03	-0.93	-0.56	-0.47	2.9	5.1	4.6	1.9	1.5	0.10	0.11	0.09	0.03	0.02
V102	- Poques vegades	0.83	7.04	0.70	-0.23	-0.44	-0.18	0.02	1.9	0.3	1.3	0.2	0.0	0.07	0.01	0.03	0.00	0.00
V103	- Alguna vegada	1.84	2.63	0.14	-0.60	-0.27	0.15	0.06	0.2	4.9	1.1	0.4	0.1	0.01	0.14	0.03	0.01	0.00
V104	- Moltes vegades	1.54	3.33	-0.32	-0.28	0.29	0.08	0.11	0.7	0.9	1.0	0.1	0.2	0.03	0.02	0.02	0.00	0.00
V105	- Sempre	1.42	3.68	-0.81	0.67	0.66	-0.05	-0.21	4.3	4.8	5.1	0.0	0.6	0.18	0.12	0.12	0.00	0.01
V106	- Ns/nc	0.39	16.30	0.47	0.25	0.20	0.46	0.79	0.4	0.2	0.1	0.7	2.5	0.01	0.00	0.00	0.01	0.04
									CONTRIBUTION CUMULEE =									
									10.4	16.2	13.3	3.4	4.9					
236 . POSSIBILITAT PROMOCIÓ AMB ACTUAL FORMACIÓ																		
V101	- Cap	2.17	2.07	0.37	0.37	-0.13	-0.07	-0.55	1.4	2.3	0.3	0.1	6.7	0.07	0.07	0.01	0.00	0.14
V102	- Poques	1.03	5.49	0.11	-0.28	-0.22	0.03	0.15	0.1	0.6	0.4	0.0	0.2	0.00	0.01	0.01	0.00	0.00
V103	- Alguna	1.23	4.40	-0.04	-0.53	-0.16	0.15	0.47	0.0	2.6	0.3	0.3	2.8	0.00	0.06	0.01	0.01	0.05
V104	- Bastantes	0.91	6.31	-0.48	-0.10	-0.06	-0.11	0.07	1.0	0.1	0.0	0.1	0.0	0.04	0.00	0.00	0.00	0.00
V105	- Moltes	0.69	8.62	-0.82	0.54	0.59	-0.17	0.08	2.2	1.5	2.0	0.2	0.0	0.08	0.03	0.04	0.00	0.00
V106	- Ns/nc	0.63	9.56	0.22	-0.23	0.55	0.22	0.54	0.1	0.3	1.5	0.3	1.9	0.01	0.01	0.03	0.01	0.03
									CONTRIBUTION CUMULEE =									
									4.7	7.3	4.5	0.9	11.6					
346 . OCUPACIÓ																		
S101	- Professional	1.08	5.15	-0.99	0.56	-0.08	0.29	0.75	4.9	2.5	0.1	0.8	6.2	0.19	0.06	0.00	0.02	0.11
S102	- Tècnic suport	0.83	7.05	-0.53	-0.17	-0.06	0.40	-0.13	1.1	0.2	0.0	1.2	0.2	0.04	0.00	0.00	0.02	0.00
S103	- Empleat admin	0.44	14.04	0.07	-0.11	-0.51	0.73	0.13	0.0	0.0	0.9	2.2	0.1	0.00	0.00	0.02	0.04	0.00
S104	- Treb serveis	1.39	3.78	0.35	0.00	0.67	-0.36	-0.33	0.8	0.0	5.1	1.6	1.5	0.03	0.00	0.12	0.03	0.03
S105	- Agrari constr	0.77	7.62	0.34	-0.51	0.00	-0.23	0.62	0.4	1.5	0.0	0.4	3.0	0.02	0.03	0.00	0.01	0.05
S106	- Manual	1.21	4.51	0.04	-0.32	-0.42	-0.65	-0.34	0.0	0.9	1.8	4.7	1.4	0.00	0.02	0.04	0.09	0.03
S107	- No qualificat	0.93	6.14	0.72	0.39	-0.07	0.53	-0.39	2.2	1.0	0.0	2.4	1.5	0.08	0.02	0.00	0.05	0.03
									CONTRIBUTION CUMULEE =									
									9.4	6.2	7.9	13.3	13.9					
358 . PLANTILLA																		
T201	- Fins 9	1.87	2.57	0.34	-0.07	0.74	-0.03	-0.35	1.0	0.1	8.5	0.0	2.3	0.04	0.00	0.22	0.00	0.05
T202	- 10 o 25	1.34	3.99	0.09	-0.31	0.19	-0.11	0.00	0.0	1.0	0.4	0.1	0.0	0.00	0.02	0.01	0.00	0.00
T203	- 26 o més	2.85	1.34	-0.31	0.16	-0.53	-0.08	0.08	1.3	0.5	6.4	0.2	0.2	0.07	0.02	0.21	0.00	0.00
T204	- Ns/nc	0.62	9.80	0.24	0.14	-0.24	0.67	0.67	0.2	0.1	0.3	2.6	2.8	0.01	0.00	0.01	0.05	0.05
									CONTRIBUTION CUMULEE =									
									2.5	1.7	15.6	2.9	5.3					
362 . CONTRACTE DE TREBALL																		
R201	- Fix	4.90	0.36	-0.33	-0.13	-0.06	-0.04	-0.28	2.5	0.6	0.1	0.1	3.8	0.31	0.05	0.01	0.01	0.21
R202	- Temporal	1.76	2.78	0.93	0.36	0.16	0.12	0.77	7.1	1.7	0.4	0.3	10.7	0.31	0.05	0.01	0.01	0.21
									CONTRIBUTION CUMULEE =									
									9.6	2.3	0.5	0.3	14.5					
368 . TRAJEKTÒRIA OCUPACIONAL																		
R501	- Llargà antig.	1.77	2.76	-0.67	-0.01	-0.52	0.04	-0.10	3.7	0.0	3.9	0.0	0.2	0.16	0.00	0.10	0.00	0.00
R502	- Mitjana antig.	2.42	1.76	-0.17	-0.18	0.16	-0.18	-0.37	0.3	0.6	0.5	0.7	3.4	0.02	0.02	0.01	0.02	0.08
R503	- Poca antiguit.	1.14	4.86	0.54	-0.10	0.36	0.42	0.28	1.5	0.1	1.2	1.9	0.9	0.06	0.00	0.03	0.04	0.02
R504	- Poca ant.atur	1.34	3.98	0.73	0.43	0.09	-0.08	0.56	3.4	1.8	0.1	0.1	4.3	0.14	0.05	0.00	0.00	0.08
									CONTRIBUTION CUMULEE =									
									8.9	2.5	5.7	2.7	8.7					
394 . TREBALLA NITS O CAPS SETMANA																		
S101	- Mai	3.36	0.98	-0.19	-0.03	-0.20	0.50	0.00	0.6	0.0	1.1	7.7	0.0	0.04	0.00	0.04	0.26	0.00
S102	- Algun cop	2.65	1.51	0.18	0.04	0.22	-0.53	-0.01	0.4	0.0	1.1	6.9	0.0	0.02	0.00	0.03	0.19	0.00
S103	- Sempre	0.65	9.28	0.26	0.03	0.15	-0.43	0.06	0.2	0.0	0.1	1.1	0.0	0.01	0.00	0.00	0.02	0.00
									CONTRIBUTION CUMULEE =									
									1.2	0.1	2.3	15.7	0.0					
397 . HORES TREBALLADES																		
S101	- Menys 30 h	0.57	10.66	0.59	1.02	0.88	1.26	-0.29	0.9	4.4	3.7	8.3	0.5	0.03	0.10	0.07	0.15	0.01
S102	- De 30 a <40 h	1.08	5.17	-0.43	0.50	-0.59	0.54	0.43	0.9	2.0	3.1	2.9	2.0	0.04	0.05	0.07	0.06	0.04
S103	- 40 hores	3.12	1.13	-0.06	-0.27	-0.23	0.12	-0.24	0.1	1.7	1.3	0.4	1.8	0.00	0.07	0.05	0.01	0.05
S104	- De >40 a <50 h	1.07	5.24	0.09	-0.29	0.63	-0.66	0.03	0.0	0.7	3.5	4.3	0.0	0.00	0.02	0.08	0.08	0.00
S105	- 50 o més	0.82	7.11	0.27	0.05	0.21	-1.19	0.50	0.3	0.0	0.3	10.7	2.1	0.01	0.00	0.01	0.20	0.04
									CONTRIBUTION CUMULEE =									
									2.2	8.8	11.8	26.7	6.5					
407 . CURSOS FORMACIÓ EN TEMPS DE TREBALL																		
R101	- Mai	5.22	0.28	0.22	-0.06	0.13	0.01	-0.07	1.2	0.2	0.8	0.0	0.3	0.17	0.01	0.06	0.00	0.02
R102	- Gairebé mai	0.36	17.47	-0.50	0.52	-0.67	-0.12	-0.04	0.4	0.7	1.3	0.0	0.0	0.01	0.02	0.03	0.00	0.00
R103	- Alguna vegada	0.47	13.15	-0.73	-0.05	-0.54	-0.04	0.34	1.2	0.0	1.1	0.0	0.6	0.04	0.00	0.02	0.00	0.01
R104	- Sovint	0.61	9.86	-1.01	0.27	-0.33	0.01	0.35	2.9	0.3	0.5	0.0	0.8	0.10	0.01	0.01	0.00	0.01
									CONTRIBUTION CUMULEE =									
									5.7	1.2	3.7	0.1	1.6					

411 . INGRESSOS ENTREVISTAT																						
S101 - Fins 600	0.70	8.46	0.96	1.06	0.77	0.92	-0.21	3.0	5.8	3.4	5.4	0.3	0.11	0.13	0.07	0.10	0.01					
S102 - 601-900	1.56	3.28	0.52	-0.04	-0.04	-0.10	-0.28	1.9	0.0	0.0	0.2	1.2	0.08	0.00	0.00	0.00	0.02					
S103 - 901-1205	1.41	3.74	-0.04	-0.39	-0.11	-0.29	-0.24	0.0	1.6	0.1	1.1	0.8	0.00	0.04	0.00	0.02	0.02					
S104 - 1206-1655	0.91	6.31	-0.69	0.02	-0.37	-0.13	0.08	2.0	0.0	1.0	0.1	0.1	0.08	0.00	0.02	0.00	0.00					
S105 - Més de 1655	0.54	11.30	-1.33	0.52	-0.27	-0.14	1.01	4.5	1.1	0.3	0.1	5.7	0.16	0.02	0.01	0.00	0.09					
S106 - Ns/nc	1.54	3.32	-0.05	-0.28	0.10	0.08	0.19	0.0	0.9	0.1	0.1	0.6	0.00	0.02	0.00	0.00	0.01					
								----- CONTRIBUTION CUMULEE =									11.5	9.4	5.0	7.0	8.8	-----
423 . CANVI HORES PER NECESSITAT EMPRESA																						
S201 - Sempre o sovint	1.04	5.43	-0.22	0.54	0.19	-0.88	0.51	0.2	2.2	0.3	7.3	2.8	0.01	0.05	0.01	0.14	0.05					
S202 - Algun cop	1.68	2.97	-0.09	-0.29	0.42	-0.29	0.24	0.1	1.0	2.4	1.3	1.0	0.00	0.03	0.06	0.03	0.02					
S203 - Casi mai	1.40	3.77	0.12	-0.33	-0.01	0.20	-0.05	0.1	1.1	0.0	0.5	0.0	0.00	0.03	0.00	0.01	0.00					
S204 - Mai	2.55	1.61	0.08	0.15	-0.35	0.44	-0.34	0.1	0.4	2.6	4.5	3.1	0.00	0.01	0.08	0.12	0.07					
								----- CONTRIBUTION CUMULEE =									0.5	4.8	5.3	13.7	6.9	-----
426 . SATISFACCIÓ AMB SEGURETAT I HIGIENE																						
R201 - Molt satisfet	1.27	4.25	-0.50	0.43	0.74	-0.05	-0.28	1.5	1.7	5.7	0.0	1.0	0.06	0.04	0.13	0.00	0.02					
R202 - Satisfet	3.77	0.77	-0.02	-0.27	0.02	0.19	0.03	0.0	2.0	0.0	1.3	0.0	0.00	0.10	0.00	0.05	0.00					
R203 - Ni un ni altre	1.16	4.74	0.41	0.08	-0.43	-0.24	0.21	0.9	0.1	1.8	0.6	0.5	0.04	0.00	0.04	0.01	0.01					
R204 - Insat o molt	0.46	13.46	0.47	0.82	-1.14	-0.83	-0.03	0.5	2.3	4.9	2.9	0.0	0.02	0.05	0.10	0.05	0.00					
								----- CONTRIBUTION CUMULEE =									2.8	6.1	12.4	4.8	1.6	-----

AXES 6 A 10

MODALITÉS			COORDONNEES					CONTRIBUTIONS					COSINUS CARRES					
IDEN	LIBELLE	P.REL	DISTO	6	7	8	9	10	6	7	8	9	10	6	7	8	9	10
124 . SUPERVISA DIRECTAMENT A ALTRES																		
V901	- Sí	1.14	4.86	-0.01	0.00	0.18	0.21	0.16	0.0	0.0	0.4	0.6	0.3	0.00	0.00	0.01	0.01	0.00
V902	- No	5.53	0.21	0.00	0.00	-0.04	-0.04	-0.03	0.0	0.0	0.1	0.1	0.1	0.00	0.00	0.01	0.01	0.00
									CONTRIBUTION CUMULEE =					0.0 0.0 0.5 0.8 0.4				
141 . TREBALLA AMB INDEPENDÈNCIA I POSA EN PRÀCTICA LES SEVES IDEES																		
V101	- Molt desacord	0.82	7.11	-0.18	-0.04	-0.40	-0.23	0.54	0.3	0.0	1.5	0.5	3.0	0.00	0.00	0.02	0.01	0.04
V102	- Desacord	0.90	6.44	0.08	-0.03	0.31	0.06	-1.15	0.1	0.0	1.0	0.0	15.1	0.00	0.00	0.01	0.00	0.21
V103	- Ni un ni altre	1.66	3.02	0.44	-0.25	0.26	-0.21	0.31	3.5	1.2	1.3	0.9	2.1	0.06	0.02	0.02	0.02	0.03
V104	- Acord	1.84	2.62	-0.24	0.29	-0.68	0.51	0.14	1.2	1.8	9.9	6.0	0.5	0.02	0.03	0.17	0.10	0.01
V105	- Molt acord	1.45	3.61	-0.14	-0.05	0.60	-0.31	-0.13	0.3	0.0	6.1	1.8	0.3	0.01	0.00	0.10	0.03	0.00
									CONTRIBUTION CUMULEE =					5.3 3.1 19.8 9.3 20.9				
144 . TÉ OCUPACIÓ ESTABLE																		
V101	- Molt desacord	0.67	8.90	-0.16	0.52	-0.28	-0.29	0.59	0.2	2.1	0.6	0.7	3.0	0.00	0.03	0.01	0.01	0.04
V102	- Desacord	0.50	12.30	-0.33	-0.34	0.07	-0.08	-1.26	0.6	0.6	0.0	0.0	10.2	0.01	0.01	0.00	0.00	0.13
V103	- Ni un ni altre	1.04	5.39	0.55	-0.01	0.90	-0.23	0.35	3.4	0.0	9.9	0.7	1.6	0.06	0.00	0.15	0.01	0.02
V104	- Acord	1.70	2.93	-0.11	0.29	-0.68	0.39	-0.05	0.2	1.7	9.0	3.2	0.1	0.00	0.03	0.16	0.05	0.00
V105	- Molt acord	2.75	1.42	-0.04	-0.24	0.13	-0.07	-0.01	0.1	1.8	0.5	0.2	0.0	0.00	0.04	0.01	0.00	0.00
									CONTRIBUTION CUMULEE =					4.5 6.2 20.2 4.8 14.8				
170 . VALORA EL CAP ELS SUGGERIMENTS																		
V101	- Mai	0.65	9.22	-0.18	0.01	-0.44	-0.16	0.65	0.2	0.0	1.5	0.2	3.5	0.00	0.00	0.02	0.00	0.05
V102	- Poques vegades	0.83	7.04	0.32	-0.08	0.49	-0.36	-1.15	0.9	0.1	2.3	1.4	14.0	0.01	0.00	0.03	0.02	0.19
V103	- Alguna vegada	1.84	2.63	0.33	-0.01	0.32	0.20	0.35	2.2	0.0	2.2	1.0	2.8	0.04	0.00	0.04	0.02	0.05
V104	- Moltes vegades	1.54	3.33	0.08	0.33	-0.75	0.06	0.14	0.1	2.0	10.2	0.1	0.4	0.00	0.03	0.17	0.00	0.01
V105	- Sempre	1.42	3.68	-0.32	0.11	0.52	-0.16	-0.05	1.6	0.2	4.4	0.4	0.0	0.03	0.00	0.07	0.01	0.00
V106	- Ns/nc	0.39	16.30	-1.10	-1.56	-0.72	0.37	-0.65	5.1	10.8	2.4	0.6	2.1	0.07	0.15	0.03	0.01	0.03
									CONTRIBUTION CUMULEE =					10.2 13.0 22.9 3.6 22.8				
236 . POSSIBILITAT PROMOCIÓ AMB ACTUAL FORMACIÓ																		
V101	- Cap	2.17	2.07	-0.22	-0.07	0.19	0.40	-0.08	1.1	0.1	0.9	4.3	0.2	0.02	0.00	0.02	0.08	0.00
V102	- Poques	1.03	5.49	0.42	0.16	0.26	0.00	-0.44	2.0	0.3	0.8	0.0	2.5	0.03	0.00	0.01	0.00	0.03
V103	- Alguna	1.23	4.40	0.37	0.12	-0.01	-0.07	0.46	1.9	0.2	0.0	0.1	3.3	0.03	0.00	0.00	0.00	0.05
V104	- Bastantes	0.91	6.31	0.43	0.26	-0.15	-0.13	0.24	1.8	0.7	0.2	0.2	0.7	0.03	0.01	0.00	0.00	0.01
V105	- Moltes	0.69	8.62	-0.31	0.70	-0.08	-0.83	0.02	0.7	3.9	0.0	6.0	0.0	0.01	0.06	0.00	0.08	0.00
V106	- Ns/nc	0.63	9.56	-0.93	-1.40	-0.75	-0.13	-0.27	6.0	14.2	4.1	0.1	0.6	0.09	0.21	0.06	0.00	0.01
									CONTRIBUTION CUMULEE =					13.6 19.5 6.1 10.6 7.2				
346 . OCUPACIÓ																		
S101	- Professional	1.08	5.15	0.22	0.13	0.09	-0.12	-0.27	0.6	0.2	0.1	0.2	1.0	0.01	0.00	0.00	0.00	0.01
S102	- Tècnic suport	0.83	7.05	-0.14	0.34	-0.08	0.32	0.06	0.2	1.1	0.1	1.0	0.0	0.00	0.02	0.00	0.01	0.00
S103	- Empleat admin	0.44	14.04	0.20	0.07	-0.74	-1.17	0.25	0.2	0.0	2.9	7.6	0.4	0.00	0.00	0.04	0.10	0.00
S104	- Treb serveis	1.39	3.78	0.62	-0.50	-0.23	-0.41	0.16	5.8	4.0	0.9	3.0	0.5	0.10	0.07	0.01	0.04	0.01
S105	- Agrari constr	0.77	7.62	-0.90	0.44	0.73	0.26	0.35	6.8	1.7	4.8	0.7	1.2	0.11	0.03	0.07	0.01	0.02
S106	- Manual	1.21	4.51	-0.17	0.01	0.15	0.15	-0.07	0.4	0.0	0.3	0.3	0.1	0.01	0.00	0.00	0.00	0.00
S107	- No qualificat	0.93	6.14	-0.18	-0.11	-0.14	0.63	-0.30	0.3	0.1	0.2	4.6	1.1	0.01	0.00	0.00	0.06	0.01
									CONTRIBUTION CUMULEE =					14.2 7.1 9.2 17.3 4.3				
358 . PLANTILLA																		
T201	- Fins 9	1.87	2.57	0.03	-0.14	0.14	0.27	0.21	0.0	0.4	0.4	1.7	1.0	0.00	0.01	0.01	0.03	0.02
T202	- 10 o 25	1.34	3.99	-0.27	0.69	0.12	-0.04	-0.33	1.1	7.4	0.2	0.0	1.9	0.02	0.12	0.00	0.00	0.03
T203	- 26 o més	2.85	1.34	0.26	-0.05	-0.10	-0.13	-0.02	2.1	0.1	0.3	0.6	0.0	0.05	0.00	0.01	0.01	0.00
T204	- Ns/nc	0.62	9.80	-0.69	-0.84	-0.21	-0.11	0.18	3.3	5.0	0.3	0.1	0.2	0.05	0.07	0.00	0.00	0.00
									CONTRIBUTION CUMULEE =					6.4 12.9 1.3 2.4 3.2				
362 . CONTRACTE DE TREBALL																		
R201	- Fix	4.90	0.36	0.04	-0.14	-0.05	0.06	-0.04	0.1	1.0	0.1	0.2	0.1	0.00	0.05	0.01	0.01	0.00
R202	- Temporal	1.76	2.78	-0.10	0.38	0.13	-0.18	0.11	0.2	2.9	0.4	0.7	0.3	0.00	0.05	0.01	0.01	0.00
									CONTRIBUTION CUMULEE =					0.3 4.0 0.5 0.9 0.4				
368 . TRAJECTÒRIA OCUPACIONAL																		
R501	- Llargia antig	1.77	2.76	0.13	-0.59	0.04	0.28	0.10	0.3	7.1	0.0	1.7	0.2	0.01	0.13	0.00	0.03	0.00
R502	- Mitjana antig	2.42	1.76	-0.06	0.23	-0.13	0.07	-0.26	0.1	1.4	0.4	0.2	2.1	0.00	0.03	0.01	0.00	0.04
R503	- Poca antiguit	1.14	4.86	0.35	0.05	0.07	-0.75	0.19	1.6	0.0	0.1	7.9	0.5	0.03	0.00	0.00	0.11	0.01
R504	- Poca ant atur	1.34	3.98	-0.36	0.33	0.11	0.14	0.18	1.9	1.7	0.2	0.3	0.5	0.03	0.03	0.00	0.00	0.01
									CONTRIBUTION CUMULEE =					3.9 10.2 0.7 10.1 3.4				
394 . TREBALLA NITS O CAPS SETMANA																		
S101	- Mai	3.36	0.98	-0.34	0.28	0.15	0.12	0.00	4.3	3.1	0.9	0.7	0.0	0.12	0.08	0.02	0.02	0.00
S102	- Algun cop	2.65	1.51	0.22	-0.38	-0.11	-0.13	0.17	1.4	4.4	0.3	0.6	1.0	0.03	0.10	0.01	0.01	0.02
S103	- Sempre	0.65	9.28	0.88	0.08	-0.34	-0.12	-0.70	5.5	0.0	0.9	0.1	4.1	0.08	0.00	0.01	0.00	0.05
									CONTRIBUTION CUMULEE =					11.2 7.6 2.1 1.3 5.1				
397 . HORES TREBALLADES																		
S101	- Menys 30 h	0.57	10.66	1.07	0.15	-0.15	0.83	-0.10	7.1	0.2	0.2	4.9	0.1	0.11	0.00	0.00	0.06	0.00
S102	- De 30 a <40 h	1.08	5.17	0.19	0.04	-0.46	-0.12	-0.23	0.4	0.0	2.6	0.2	0.7	0.01	0.00	0.04	0.00	0.01
S103	- 40 hores	3.12	1.13	-0.30	0.01	0.23	-0.18	0.18	3.1	0.0	1.9	1.3	1.3	0.08	0.00	0.05	0.03	0.03
S104	- De >40 a <50 h	1.07	5.24	-0.02	0.02	-0.52	-0.46	-0.46	0.0	0.0	3.3	2.8	2.9	0.00	0.00	0.05	0.04	0.04
S105	- 50 o més	0.82	7.11	0.16	-0.25	0.50	0.88	0.29	0.2	0.6	2.4	7.9	0.9	0.00	0.01	0.04	0.11	0.01
									CONTRIBUTION CUMULEE =					10.8 0.8 10.5 17.0 5.8				
407 . CURSOS FORMACIÓ EN TEMPS DE TREBALL																		
R101	- Mai	5.22	0.28	-0.10	-0.04	0.06	0.03	0.01	0.6	0.1	0.2	0.1	0.0	0.03	0.01	0.01	0.00	0.00
R102	- Gairebé mai	0.36	17.47	0.85	0.33	-0.57	-0.53	-0.66	2.8	0.5	1.4	1.2	2.0	0.04	0.01	0.02	0.02	0.02
R103	- Alguna vegada	0.47	13.15	0.45	0.31	-0.26	0.08	0.33	1.0	0.5	0.4	0.0	0.7	0.02	0.01	0.01	0.00	0.01
R104	- Sovint	0.61	9.86	0.00	-0.10	0.05	-0.04	0.04	0.0	0.1	0.0	0.0	0.0	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
									CONTRIBUTION CUMULEE =					4.4 1.1 2.0 1.4 2.7				

411 . INGRESSOS ENTREVISTAT																			
S101 - Fins 600	0.70	8.46	0.97	0.14	-0.18	0.77	-0.04	7.3	0.1	0.3	5.2	0.0	0.11	0.00	0.00	0.07	0.00		
S102 - 601-900	1.56	3.28	-0.35	0.05	0.13	-0.25	0.08	2.1	0.0	0.3	1.2	0.1	0.04	0.00	0.00	0.02	0.00		
S103 - 901-1205	1.41	3.74	-0.18	0.53	-0.07	-0.02	-0.19	0.5	4.5	0.1	0.0	0.7	0.01	0.07	0.00	0.00	0.01		
S104 - 1206-1655	0.91	6.31	0.28	0.24	-0.04	-0.01	-0.43	0.8	0.6	0.0	0.0	2.1	0.01	0.01	0.00	0.00	0.03		
S105 - Més de 1655	0.54	11.30	0.27	-0.43	0.35	0.67	0.21	0.4	1.1	0.8	3.0	0.3	0.01	0.02	0.01	0.04	0.00		
S106 - Ns/nc	1.54	3.32	-0.18	-0.58	-0.08	-0.31	0.30	0.6	6.0	0.1	1.9	1.7	0.01	0.10	0.00	0.03	0.03		
								CONTRIBUTION CUMULEE =							11.6	12.4	1.6	11.3	5.0
423 . CANVI HORES PER NECESSITAT EMPRESA																			
S201 - Sempre o sovint	1.04	5.43	0.37	-0.03	0.17	0.54	0.02	1.6	0.0	0.3	3.8	0.0	0.03	0.00	0.01	0.05	0.00		
S202 - Algun cop	1.68	2.97	-0.07	0.06	-0.05	-0.16	0.09	0.1	0.1	0.1	0.5	0.2	0.00	0.00	0.00	0.01	0.00		
S203 - Casi mai	1.40	3.77	0.07	0.10	-0.06	-0.06	-0.09	0.1	0.2	0.1	0.1	0.2	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00		
S204 - Mai	2.55	1.61	-0.15	-0.08	0.00	-0.08	-0.02	0.6	0.2	0.0	0.2	0.0	0.01	0.00	0.00	0.00	0.00		
								CONTRIBUTION CUMULEE =							2.3	0.4	0.5	4.6	0.3
426 . SATISFACCIÓ AMB SEGURETAT I HIGIENE																			
R201 - Molt satisfet	1.27	4.25	-0.26	0.09	-0.03	-0.46	0.02	0.9	0.1	0.0	3.3	0.0	0.02	0.00	0.00	0.05	0.00		
R202 - Satisfet	3.77	0.77	0.07	0.02	-0.05	0.15	0.12	0.2	0.0	0.1	1.0	0.7	0.01	0.00	0.00	0.03	0.02		
R203 - Ni un ni altre	1.16	4.74	0.01	-0.29	0.33	0.08	-0.44	0.0	1.1	1.4	0.1	2.8	0.00	0.02	0.02	0.00	0.04		
R204 - Insat o molt	0.46	13.46	0.08	0.30	-0.32	-0.15	0.04	0.0	0.5	0.6	0.1	0.0	0.00	0.01	0.01	0.00	0.00		
								CONTRIBUTION CUMULEE =							1.2	1.7	2.1	4.5	3.6

Coordenades i valors-test de les modalitats

AXES 1 A 5

MODALITATS			VALEURS-TEST					COORDONNEES					DISTO.	
IDEN	LIBELLE	EFF.	P. ABS	1	2	3	4	5	1	2	3	4		5
124 . SUPERVISA DIRECTAMENT A ALTRES														
V901	- Sí	745	806.89	-33.1	4.5	2.6	-15.3	10.9	-1.06	0.14	0.08	-0.49	0.35	5.09
V902	- No	3774	4035.26	32.7	-4.4	-2.1	14.3	-11.5	0.22	-0.03	-0.01	0.10	-0.08	0.22
V903	- Ns/nc	74	72.98	-2.3	0.4	-1.3	1.3	3.1	-0.27	0.04	-0.15	0.15	0.37	66.35
141 . TREBALLA AMB INDEPENDÈNCIA I POSA EN PRÀCTICA LES SEVES IDEES														
V101	- Molt desacord	541	595.12	22.0	23.9	-23.8	-14.3	-15.5	0.85	0.92	-0.91	-0.55	-0.60	7.26
V102	- Desacord	623	646.40	18.7	-7.4	-9.1	-5.2	1.8	0.69	-0.27	-0.33	-0.19	0.07	6.60
V103	- Ni un ni altre	1147	1209.00	8.4	-25.9	-2.4	10.7	2.8	0.21	-0.65	-0.06	0.27	0.07	3.07
V104	- Acord	1277	1335.36	-13.7	-12.2	6.4	-1.5	10.4	-0.32	-0.29	0.15	-0.03	0.24	2.68
V105	- Molt acord	918	1048.43	-28.3	27.4	21.4	5.3	-3.7	-0.77	0.75	0.59	0.14	-0.10	3.69
V106	- Ns/nc	87	80.83	4.3	0.5	2.1	2.5	1.3	0.47	0.06	0.23	0.28	0.15	59.81
144 . TÉ OCUPACIÓ ESTABLE														
V101	- Molt desacord	435	476.98	28.1	28.9	-9.1	-9.1	11.8	1.22	1.26	-0.39	-0.40	0.51	9.30
V102	- Desacord	333	346.24	17.0	-1.2	2.2	1.7	19.9	0.88	-0.06	0.11	0.09	1.03	13.20
V103	- Ni un ni altre	680	749.34	17.2	-16.8	0.8	8.3	1.7	0.58	-0.57	0.03	0.28	0.06	5.56
V104	- Acord	1207	1225.14	-0.1	-23.2	6.4	-5.1	-3.7	0.00	-0.57	0.16	-0.13	-0.09	3.01
V105	- Molt acord	1812	2003.39	-39.8	16.0	-3.0	2.9	-16.7	-0.68	0.28	-0.05	0.05	-0.29	1.45
V106	- Ns/nc	126	114.04	4.9	-0.3	3.5	0.3	3.9	0.45	-0.03	0.33	0.02	0.36	42.10
170 . VALORA EL CAP ELS SUGGERIMENTS														
V101	- Mai	446	481.04	22.4	23.7	-21.4	-13.0	-10.9	0.97	1.03	-0.93	-0.56	-0.47	9.22
V102	- Poques vegades	573	611.16	18.6	-6.2	-11.6	-4.6	0.6	0.70	-0.23	-0.44	-0.18	0.02	7.04
V103	- Alguna vegada	1275	1353.59	5.9	-25.9	-11.7	6.5	2.6	0.14	-0.60	-0.27	0.15	0.06	2.63
V104	- Moltes vegades	1070	1135.21	-12.4	-10.8	11.0	3.2	4.2	-0.32	-0.28	0.29	0.08	0.11	3.33
V105	- Sempre	918	1050.09	-29.6	24.6	24.2	-1.8	-7.6	-0.81	0.67	0.66	-0.05	-0.21	3.68
V106	- Ns/nc	311	284.04	8.2	4.3	3.6	8.0	13.7	0.47	0.25	0.20	0.46	0.79	16.30
236 . POSSIBILITAT PROMOCIÓ AMB ACTUAL FORMACIÓ														
V101	- Cap	1498	1599.47	18.0	18.2	-6.2	-3.3	-26.6	0.37	0.37	-0.13	-0.07	-0.55	2.07
V102	- Poques	721	757.22	3.4	-8.3	-6.6	0.9	4.4	0.11	-0.28	-0.22	0.03	0.15	5.49
V103	- Alguna	851	909.88	-1.5	-17.9	-5.4	5.2	15.7	-0.04	-0.53	-0.16	0.15	0.47	4.40
V104	- Bastantes	637	672.12	-13.3	-2.9	-1.6	-3.0	1.8	-0.48	-0.10	-0.06	-0.11	0.07	6.31
V105	- Moltes	438	510.84	-19.7	12.8	14.1	-4.0	1.9	-0.82	0.54	0.59	-0.17	0.08	8.62
V106	- Ns/nc	448	465.60	5.0	-5.3	12.4	5.0	12.1	0.22	-0.23	0.55	0.22	0.54	9.56
346 . OCUPACIÓ														
S101	- Professional	708	791.67	-30.7	17.3	-2.3	9.1	22.9	-1.00	0.56	-0.07	0.29	0.75	5.21
S102	- Tècnic suport	529	602.40	-13.8	-4.2	-1.4	10.4	-3.7	-0.53	-0.16	-0.05	0.40	-0.14	7.16
S103	- Empleat adminis	294	319.43	1.2	-2.1	-9.6	13.3	2.3	0.06	-0.11	-0.52	0.72	0.12	14.39
S104	- Treb serveis	946	1023.49	12.8	0.0	24.0	-13.0	-11.9	0.36	0.00	0.67	-0.36	-0.33	3.80
S105	- Agrari constr	557	561.97	8.6	-12.6	0.2	-6.0	15.3	0.34	-0.50	0.01	-0.24	0.61	7.75
S106	- Manual	859	890.37	1.2	-10.6	-13.9	-21.4	-11.3	0.04	-0.32	-0.42	-0.65	-0.34	4.52
S107	- No qualificat	650	680.86	20.0	11.0	-1.8	15.0	-11.3	0.71	0.39	-0.06	0.54	-0.40	6.22
S108	- Ns/nc	50	44.93	2.0	-1.3	-1.6	2.0	4.4	0.30	-0.20	-0.24	0.30	0.65	108.39
358 . PLANTILLA														
T201	- Fins 9	1277	1376.33	14.7	-3.0	32.5	-1.1	-15.1	0.34	-0.07	0.74	-0.03	-0.35	2.57
T202	- 10 o 25	883	985.63	3.1	-10.9	6.8	-3.8	0.1	0.09	-0.31	0.19	-0.11	0.00	3.99
T203	- 26 o més	1952	2098.23	-19.0	9.8	-31.8	-4.8	4.9	-0.31	0.16	-0.53	-0.08	0.08	1.34
T204	- Ns/nc	481	454.95	5.3	3.1	-5.4	15.1	14.9	0.24	0.14	-0.24	0.67	0.67	9.80
362 . CONTRACTE DE TREBALL														
R201	- Fix	3316	3526.08	-38.9	-15.0	-6.7	-4.9	-31.2	-0.35	-0.13	-0.06	-0.04	-0.28	0.39
R202	- Temporal	1094	1218.33	38.2	14.8	5.6	5.0	30.9	0.95	0.37	0.14	0.12	0.77	3.03
R203	- Ns/nc	183	170.74	5.5	2.0	3.2	0.4	3.8	0.42	0.15	0.24	0.03	0.29	27.79
368 . TRAJEKTÒRIA OCUPACIONAL														
R501	- Llargà antiguit	1247	1265.44	-28.3	-0.4	-21.6	1.7	-4.5	-0.69	-0.01	-0.52	0.04	-0.11	2.88
R502	- Mitjana antiguit	1594	1738.44	-9.1	-9.4	8.4	-9.8	-19.6	-0.18	-0.18	0.16	-0.19	-0.38	1.83
R503	- Poca antiguitat	677	789.31	16.9	-2.6	11.7	12.6	8.5	0.55	-0.08	0.38	0.41	0.28	5.23
R504	- Poca antig i atur	850	943.72	25.3	15.1	3.7	-3.1	19.4	0.74	0.44	0.11	-0.09	0.57	4.21
R505	- Ns/nc	225	178.22	3.2	-2.0	-1.7	2.7	3.1	0.24	-0.14	-0.13	0.20	0.23	26.58
394 . TREBALLA NITS O CAPS SETMANA														
S101	- Mai	2312	2479.78	-13.6	-2.4	-14.3	35.4	-0.1	-0.19	-0.03	-0.20	0.50	0.00	0.98
S102	- Algun cop	1840	1957.19	10.2	2.1	12.6	-30.3	-0.7	0.18	0.04	0.22	-0.53	-0.01	1.51
S103	- Sempre	441	478.16	6.0	0.6	3.4	-9.8	1.5	0.26	0.03	0.15	-0.43	0.06	9.28
397 . HORES TREBALLADES														
S101	- Menys 30 h	359	407.73	12.7	21.7	18.9	27.0	-6.3	0.60	1.03	0.90	1.28	-0.30	11.05
S102	- De 30 a <40 h	740	785.26	-13.5	15.3	-18.2	16.8	13.0	-0.44	0.50	-0.60	0.55	0.43	5.26
S103	- 40 hores	2153	2289.10	-3.9	-17.9	-14.9	8.0	-15.9	-0.06	-0.27	-0.23	0.12	-0.24	1.15
S104	- De >40 a <50 h	709	776.86	2.6	-9.0	19.4	-20.0	0.9	0.09	-0.30	0.64	-0.66	0.03	5.33
S105	- 50 o més	570	596.68	6.8	1.4	5.4	-31.3	13.1	0.26	0.05	0.21	-1.20	0.50	7.24
S106	- Ns/nc	62	59.49	1.9	1.5	0.8	-0.9	2.9	0.24	0.19	0.10	-0.12	0.38	81.62

407 . CURSOS FORMACIÓ EN TEMPS DE TREBALL													
R101 - Mai	3624	3840.29	29.3	-8.7	17.7	1.4	-9.3	0.22	-0.07	0.13	0.01	-0.07	0.28
R102 - Gairebé mai	229	263.81	-8.4	8.8	-11.4	-1.8	-0.6	-0.50	0.53	-0.68	-0.11	-0.03	17.63
R103 - Alguna vegada	305	346.20	-14.0	-0.9	-10.3	-0.8	6.6	-0.73	-0.05	-0.53	-0.04	0.34	13.20
R104 - Sovint	420	444.73	-22.8	5.9	-7.0	0.0	7.6	-1.03	0.27	-0.32	0.00	0.35	10.05
R105 - Ns/nc	15	20.09	-1.5	2.2	-1.7	0.5	1.3	-0.33	0.49	-0.37	0.11	0.29	243.63
411 . INGRESSOS ENTREVISTAT													
S101 - Fins 600	439	519.69	23.2	25.5	18.5	22.1	-5.1	0.96	1.06	0.77	0.92	-0.21	8.46
S102 - 601-900	1010	1149.07	20.1	-1.6	-1.4	-4.0	-10.8	0.52	-0.04	-0.04	-0.10	-0.28	3.28
S103 - 901-1205	969	1036.58	-1.5	-14.1	-3.9	-10.7	-8.8	-0.04	-0.39	-0.11	-0.29	-0.24	3.74
S104 - 1206-1655	618	671.94	-19.2	0.5	-10.3	-3.5	2.3	-0.69	0.02	-0.37	-0.13	0.08	6.31
S105 - Més de 1655	385	399.49	-27.8	10.9	-5.6	-2.8	21.1	-1.33	0.52	-0.27	-0.14	1.01	11.30
S106 - Ns/nc	1172	1138.37	-2.0	-10.8	3.7	3.0	7.5	-0.05	-0.28	0.10	0.08	0.19	3.32
423 . CANVI HORES PER NECESSITAT EMPRESA													
S201 - Sempre o sovint	686	738.12	-6.7	16.2	6.0	-26.4	14.6	-0.23	0.55	0.20	-0.89	0.50	5.66
S202 - Algun cop	1132	1206.99	-3.5	-11.5	17.1	-11.9	9.4	-0.09	-0.29	0.43	-0.30	0.24	3.07
S203 - Casi mai	962	1013.83	4.3	-11.9	-0.5	7.2	-1.7	0.12	-0.33	-0.01	0.20	-0.05	3.85
S204 - Mai	1715	1862.80	4.2	8.5	-19.5	24.1	-19.1	0.08	0.15	-0.36	0.44	-0.35	1.64
S205 - Ns/nc	98	93.39	0.8	-1.1	1.0	-0.6	4.9	0.08	-0.11	0.10	-0.07	0.50	51.63
426 . SATISFACCIÓ AMB SEURETAT I HIGIENE													
R201 - Molt satisfet	823	915.89	-17.2	14.7	24.8	-1.8	-9.7	-0.51	0.44	0.74	-0.05	-0.29	4.37
R202 - Satisfet	2658	2769.11	-1.4	-21.4	1.7	15.1	2.7	-0.02	-0.27	0.02	0.19	0.03	0.77
R203 - Ni un ni altre	740	843.11	13.0	2.5	-14.1	-7.7	6.6	0.41	0.08	-0.44	-0.24	0.21	4.83
R204 - Insatisfet o molt	292	325.69	8.4	15.0	-21.7	-16.1	-0.7	0.45	0.81	-1.16	-0.86	-0.04	14.09
R205 - Ns/nc	80	61.32	3.6	2.1	1.8	1.1	1.0	0.46	0.27	0.23	0.13	0.13	79.15

AXES 6 A 10

MODALITÉS			VALEURS-TEST					COORDONNEES					DISTO.
IDEN - LIBELLE	EFF.	P.ABS	6	7	8	9	10	6	7	8	9	10	
124 . SUPERVISA DIRECTAMENT A ALTRES													
V901 - Sí	745	806.89	0.3	0.5	5.5	6.7	4.8	0.01	0.02	0.18	0.21	0.15	5.09
V902 - No	3774	4035.26	0.5	0.9	-5.2	-6.4	-5.2	0.00	0.01	-0.03	-0.04	-0.03	0.22
V903 - Ns/nc	74	72.98	-2.6	-4.2	-0.2	0.0	1.8	-0.30	-0.49	-0.02	0.00	0.21	66.35
141 . TREBALLA AMB INDEPENDÈNCIA I POSA EN PRÀCTICA LES SEVES IDEES													
V101 - Molt desacord	541	595.12	-4.5	-0.5	-10.1	-5.9	13.9	-0.17	-0.02	-0.39	-0.23	0.53	7.26
V102 - Desacord	623	646.40	2.7	0.1	8.5	1.3	-31.5	0.10	0.00	0.31	0.05	-1.16	6.60
V103 - Ni un ni altre	1147	1209.00	17.8	-9.5	10.8	-8.8	12.6	0.44	-0.24	0.27	-0.22	0.31	3.07
V104 - Acord	1277	1335.36	-9.9	13.4	-28.7	22.3	6.3	-0.23	0.31	-0.67	0.52	0.15	2.68
V105 - Molt acord	918	1048.43	-4.9	-1.0	22.3	-11.6	-4.7	-0.13	-0.03	0.61	-0.32	-0.13	3.69
V106 - Ns/nc	87	80.83	-5.1	-10.2	-4.3	1.0	-1.4	-0.56	-1.12	-0.47	0.11	-0.16	59.81
144 . TÈ OCUPACIÓ ESTABLE													
V101 - Molt desacord	435	476.98	-3.4	12.8	-6.3	-6.4	13.6	-0.15	0.55	-0.28	-0.28	0.59	9.30
V102 - Desacord	333	346.24	-6.3	-5.5	1.7	-2.1	-24.5	-0.32	-0.28	0.09	-0.11	-1.27	13.20
V103 - Ni un ni altre	680	749.34	16.9	0.2	27.2	-6.6	10.5	0.57	0.01	0.91	-0.22	0.35	5.56
V104 - Acord	1207	1225.14	-4.0	12.2	-27.7	15.9	-1.9	-0.10	0.30	-0.69	0.39	-0.05	3.01
V105 - Molt acord	1812	2003.39	-2.1	-13.9	7.6	-3.9	-1.2	-0.04	-0.24	0.13	-0.07	-0.02	1.45
V106 - Ns/nc	126	114.04	-4.4	-6.0	-0.5	-1.1	-0.7	-0.41	-0.55	-0.04	-0.11	-0.06	42.10
170 . VALORA EL CAP ELS SUGGERIMENTS													
V101 - Mai	446	481.04	-4.2	0.3	-10.2	-3.8	15.0	-0.18	0.01	-0.44	-0.16	0.65	9.22
V102 - Poques vegades	573	611.16	8.4	-2.1	12.8	-9.6	-30.4	0.32	-0.08	0.49	-0.36	-1.15	7.04
V103 - Alguna vegada	1275	1353.59	14.4	-0.4	13.8	8.8	15.0	0.33	-0.01	0.32	0.20	0.35	2.63
V104 - Moltes vegades	1070	1135.21	3.0	12.8	-28.9	2.4	5.3	0.08	0.33	-0.75	0.06	0.14	3.33
V105 - Sempre	918	1050.09	-11.7	4.1	18.9	-5.2	-1.7	-0.32	0.11	0.52	-0.14	-0.05	3.68
V106 - Ns/nc	311	284.04	-19.1	-27.1	-12.6	6.4	-11.4	-1.10	-1.56	-0.72	0.37	-0.65	16.30
236 . POSSIBILITAT PROMOCIÓ AMB ACTUAL FORMACIÓ													
V101 - Cap	1498	1599.47	-10.7	-3.5	9.1	19.3	-4.0	-0.22	-0.07	0.19	0.40	-0.08	2.07
V102 - Poques	721	757.22	12.6	4.8	7.9	0.0	-13.1	0.42	0.16	0.26	0.00	-0.44	5.49
V103 - Alguna	851	909.88	12.4	4.0	-0.4	-2.3	15.3	0.37	0.12	-0.01	-0.07	0.46	4.40
V104 - Bastants	637	672.12	12.0	7.3	-4.2	-3.7	6.7	0.43	0.26	-0.15	-0.13	0.24	6.31
V105 - Moltes	438	510.84	-7.5	16.8	-1.8	-19.8	0.4	-0.31	0.70	-0.08	-0.83	0.02	8.62
V106 - Ns/nc	448	465.60	-21.1	-31.7	-16.9	-2.9	-6.1	-0.93	-1.40	-0.75	-0.13	-0.27	9.56
346 . OCUPACIÓ													
S101 - Professional	708	791.67	6.5	3.9	2.8	-3.5	-8.4	0.21	0.13	0.09	-0.11	-0.27	5.21
S102 - Tècnic suport	529	602.40	-3.6	9.2	-2.0	8.3	1.6	-0.14	0.35	-0.08	0.32	0.06	7.16
S103 - Empleat adminis	294	319.43	3.7	1.7	-13.5	-21.9	4.6	0.20	0.09	-0.73	-1.19	0.25	14.39
S104 - Treb serveis	946	1023.49	22.3	-17.7	-8.2	-14.7	5.8	0.62	-0.49	-0.23	-0.41	0.16	3.80
S105 - Agrari constr	557	561.97	-22.6	11.2	18.6	6.6	8.7	-0.90	0.45	0.74	0.26	0.34	7.75
S106 - Manual	859	890.37	-5.7	0.2	4.8	4.9	-2.4	-0.17	0.01	0.15	0.15	-0.07	4.52
S107 - No qualificat	650	680.86	-4.9	-2.9	-3.7	17.7	-8.5	-0.17	-0.10	-0.13	0.63	-0.30	6.22
S108 - Ns/nc	50	44.93	-1.0	-3.1	-2.1	-1.5	1.9	-0.15	-0.47	-0.31	-0.22	0.28	108.39
358 . PLANTILLA													
T201 - Fins 9	1277	1376.33	1.3	-6.1	6.2	11.7	9.0	0.03	-0.14	0.14	0.27	0.21	2.57
T202 - 10 o 25	883	985.63	-9.4	24.4	4.1	-1.5	-11.8	-0.27	0.69	0.12	-0.04	-0.33	3.99
T203 - 26 o més	1952	2098.23	15.6	-3.2	-6.1	-8.0	-0.9	0.26	-0.05	-0.10	-0.13	-0.02	1.34
T204 - Ns/nc	481	454.95	-15.5	-18.7	-4.8	-2.5	3.9	-0.69	-0.84	-0.21	-0.11	0.18	9.80
362 . CONTRACTE DE TREBALL													
R201 - Fix	3316	3526.08	4.5	-14.4	-4.7	7.3	-4.2	0.04	-0.13	-0.04	0.07	-0.04	0.39
R202 - Temporal	1094	1218.33	-3.1	16.7	5.9	-7.9	4.2	-0.08	0.42	0.15	-0.20	0.10	3.03
R203 - Ns/nc	183	170.74	-3.8	-4.1	-2.3	0.6	0.4	-0.29	-0.31	-0.18	0.05	0.03	27.79
368 . TRAJECTÒRIA OCUPACIONAL													
R501 - Llargua antiguit	1247	1265.44	5.7	-24.0	2.0	11.8	3.6	0.14	-0.58	0.05	0.28	0.09	2.88
R502 - Mitjana antiguit	1594	1738.44	-2.8	12.7	-6.6	3.6	-14.0	-0.05	0.24	-0.13	0.07	-0.27	1.83
R503 - Poca antiguitat	677	789.31	11.5	2.6	2.7	-23.3	6.3	0.38	0.08	0.09	-0.76	0.20	5.23
R504 - Poca antig i atur	850	943.72	-12.4	12.0	3.6	4.7	6.3	-0.36	0.35	0.11	0.14	0.19	4.21
R505 - Ns/nc	225	178.22	-2.7	-6.7	-0.9	-0.9	1.7	-0.20	-0.49	-0.07	-0.06	0.13	26.58
394 . TREBALLA NITS O CAPS SETMANA													
S101 - Mai	2312	2479.78	-24.2	20.1	10.6	8.8	-0.1	-0.34	0.28	0.15	0.12	0.00	0.98
S102 - Algun cop	1840	1957.19	12.5	-21.7	-6.0	-7.4	9.9	0.22	-0.38	-0.11	-0.13	0.17	1.51
S103 - Sempre	441	478.16	20.2	1.8	-7.9	-2.8	-16.2	0.88	0.08	-0.34	-0.12	-0.70	9.28
397 . HORES TREBALLADES													
S101 - Menys 30 h	359	407.73	22.5	3.7	-3.2	17.7	-1.7	1.07	0.18	-0.15	0.84	-0.08	11.05
S102 - De 30 a <40 h	740	785.26	5.9	1.3	-14.0	-3.6	-7.0	0.19	0.04	-0.46	-0.12	-0.23	5.26
S103 - 40 hores	2153	2289.10	-19.7	1.0	15.1	-12.0	11.6	-0.30	0.01	0.23	-0.18	0.18	1.15
S104 - De >40 a <50 h	709	776.86	-0.6	0.8	-15.5	-13.9	-13.8	-0.02	0.03	-0.51	-0.46	-0.45	5.33
S105 - 50 o més	570	596.68	4.3	-6.2	13.0	22.9	7.6	0.17	-0.24	0.50	0.88	0.29	7.24
S106 - Ns/nc	62	59.49	2.3	-2.5	-1.3	0.3	-1.9	0.30	-0.32	-0.16	0.04	-0.24	81.62

407 . CURSOS FORMACIÓ EN TEMPS DE TREBALL														
R101 - Mai	3624	3840.29	-13.2	-5.2	7.4	4.4	1.4		-0.10	-0.04	0.06	0.03	0.01	0.28
R102 - Gairebé mai	229	263.81	14.2	5.7	-9.5	-8.8	-11.0		0.85	0.34	-0.57	-0.53	-0.66	17.63
R103 - Alguna vegada	305	346.20	8.7	6.1	-5.1	1.5	6.4		0.45	0.31	-0.26	0.08	0.33	13.20
R104 - Sovint	420	444.73	0.2	-2.2	1.3	-0.8	1.0		0.01	-0.10	0.06	-0.04	0.05	10.05
R105 - Ns/nc	15	20.09	-0.5	-1.0	-0.1	0.2	-0.3		-0.11	-0.22	-0.02	0.06	-0.06	243.63
411 . INGRESSOS ENTREVISTAT														
S101 - Fins 600	439	519.69	23.4	3.3	-4.4	18.6	-1.1		0.97	0.14	-0.18	0.77	-0.04	8.46
S102 - 601-900	1010	1149.07	-13.6	1.9	5.0	-9.6	2.9		-0.35	0.05	0.13	-0.25	0.08	3.28
S103 - 901-1205	969	1036.58	-6.5	19.1	-2.6	-0.8	-7.1		-0.18	0.53	-0.07	-0.02	-0.19	3.74
S104 - 1206-1655	618	671.94	7.7	6.6	-1.0	-0.2	-11.9		0.28	0.24	-0.04	-0.01	-0.43	6.31
S105 - Més de 1655	385	399.49	5.6	-8.9	7.4	13.9	4.5		0.27	-0.43	0.35	0.67	0.21	11.30
S106 - Ns/nc	1172	1138.37	-7.0	-22.3	-3.2	-12.0	11.4		-0.18	-0.58	-0.08	-0.31	0.30	3.32
423 . CANVI HORES PER NECESSITAT EMPRESA														
S201 - Sempre o sovint	686	738.12	11.9	0.0	5.5	16.2	0.8		0.40	0.00	0.19	0.55	0.03	5.66
S202 - Algun cop	1132	1206.99	-2.5	2.8	-1.9	-6.7	3.8		-0.06	0.07	-0.05	-0.17	0.10	3.07
S203 - Casi mai	962	1013.83	3.0	4.2	-2.1	-2.4	-3.3		0.08	0.12	-0.06	-0.07	-0.09	3.85
S204 - Mai	1715	1862.80	-7.8	-4.3	0.2	-4.6	-1.0		-0.14	-0.08	0.00	-0.08	-0.02	1.64
S205 - Ns/nc	98	93.39	-4.3	-6.1	-2.9	2.3	-0.5		-0.44	-0.63	-0.30	0.23	-0.05	51.63
426 . SATISFACCIÓ AMB SEURETAT I HIGIENE														
R201 - Molt satisfet	823	915.89	-8.7	3.4	-0.8	-15.5	0.7		-0.26	0.10	-0.02	-0.46	0.02	4.37
R202 - Satisfet	2658	2769.11	6.0	2.1	-4.1	11.9	9.8		0.08	0.03	-0.05	0.15	0.12	0.77
R203 - Ni un ni altre	740	843.11	0.5	-8.6	10.4	2.4	-13.7		0.02	-0.27	0.33	0.07	-0.43	4.83
R204 - Insatisfet o molt	292	325.69	1.9	6.2	-5.5	-2.5	0.5		0.10	0.33	-0.30	-0.14	0.02	14.09
R205 - Ns/nc	80	61.32	-2.3	-6.1	-1.8	-1.1	-0.7		-0.29	-0.78	-0.23	-0.14	-0.08	79.15

ANNEX A.5.2

DESCRIPCIÓ DE LES CATEGORIES IDENTIFICADES EN L'ANÀLISI FACTORIAL DE
CORRESPONDÈNCIES MÚLTIPLESDescripció de les categories factorials

DESCRIPTION DU FACTEUR 1

PAR LES MODALITES ACTIVES

ID.	V.TEST	LIBELLE MODALITE	LIBELLE DE LA VARIABLE	POIDS	NUMERO
V105	-39.76	Molt acord	TÉ OCUPACIÓ ESTABLE	2003.39	1
R201	-38.87	Fix	CONTRACTE DE TREBALL	3526.08	2
V901	-33.06	Sí	SUPERVISA DIRECTAMENT A ALTRES	806.89	3
S101	-30.66	Professional	OCUPACIÓ	791.67	4
V105	-29.57	Sempre	VALORA EL CAP LES SUGGERIMENTS	1050.09	5
R501	-28.34	Llarga antiguitat	TRAJECTÒRIA OCUPACIONAL	1265.44	6
V105	-28.29	Molt acord	TREBALLA AMB INDEPENDÈNCIA I POSA EN PRÀCTICA LES SEVES IDEES	1048.43	7
S105	-27.82	Més de 1655	INGRESSOS ENTREVISTAT	399.49	8
R104	-22.79	Sovint	CURSOS FORMACIÓ EN TEMPS DE TREBALL	444.73	9
V105	-19.65	Moltes	POSSIBILITAT PROMOCIÓ AMB ACTUAL FORMACIÓ	510.84	10
S104	-19.22	1206-1655	INGRESSOS ENTREVISTAT	671.94	11
T203	-18.99	26 o més	PLANTILLA	2098.23	12
R201	-17.20	Molt satisfet	SATISFACCIÓ AMB SEGURETAT I HIGIENE	915.89	13
R103	-14.01	Alguna vegada	CURSOS FORMACIÓ EN TEMPS DE TREBALL	346.20	14
S102	-13.76	Tècnic suport	OCUPACIÓ	602.40	15
V104	-13.72	Acord	TREBALLA AMB INDEPENDÈNCIA I POSA EN PRÀCTICA LES SEVES IDEES	1335.36	16
S101	-13.59	Mai	TREBALLA NITS O CAPS SETMANA	2479.78	17
S102	-13.52	De 30 a <40 h	HORES TREBALLADES	785.26	18
V104	-13.30	Bastantes	POSSIBILITAT PROMOCIÓ AMB ACTUAL FORMACIÓ	672.12	19
Z O N E C E N T R A L E					
S104	12.80	Treb serveis	OCUPACIÓ	1023.49	59
R203	13.05	Ni un ni altre	SATISFACCIÓ AMB SEGURETAT I HIGIENE	843.11	60
T201	14.74	Fins 9	PLANTILLA	1376.33	61
R503	16.89	Poca antiguitat	TRAJECTÒRIA OCUPACIONAL	789.31	62
V102	17.02	Desacord	TÉ OCUPACIÓ ESTABLE	346.24	63
V103	17.20	Ni un ni altre	TÉ OCUPACIÓ ESTABLE	749.34	64
V101	18.01	Cap	POSSIBILITAT PROMOCIÓ AMB ACTUAL FORMACIÓ	1599.47	65
V102	18.59	Poques vegades	VALORA EL CAP ELS SUGGERIMENTS	611.16	66
V102	18.72	Desacord	TREBALLA AMB INDEPENDÈNCIA I POSA EN PRÀCTICA LES SEVES IDEES	646.40	67
S107	20.04	No qualificat	OCUPACIÓ	680.86	68
S102	20.06	601-900	INGRESSOS ENTREVISTAT	1149.07	69
V101	22.04	Molt desacord	TREBALLA AMB INDEPENDÈNCIA I POSA EN PRÀCTICA LES SEVES IDEES	595.12	70
V101	22.43	Mai	VALORA EL CAP ELS SUGGERIMENTS	481.04	71
S101	23.23	Fins 600	INGRESSOS ENTREVISTAT	519.69	72
R504	25.28	Poca antiguitat i at	TRAJECTÒRIA OCUPACIONAL	943.72	73
V101	28.12	Molt desacord	TÉ OCUPACIÓ ESTABLE	476.98	74
R101	29.28	Mai	CURSOS FORMACIÓ EN TEMPS DE TREBALL	3840.29	75
V902	32.67	No	SUPERVISA DIRECTAMENT A ALTRES	4035.26	76
R202	38.19	Temporal	CONTRACTE DE TREBALL	1218.33	77

DESCRIPTION DU FACTEUR 2
PAR LES MODALITES ACTIVES

ID.	V.TEST	LIBELLE MODALITE	LIBELLE DE LA VARIABLE	POIDS	NUMERO
V103	-25.93	Alguna vegada	VALORA EL CAP ELS SUGGERIMENTS	1353.59	1
V103	-25.87	Ni un ni altre	TREBALLA AMB INDEPENDÈNCIA I POSA EN PRÀCTICA LES SEVES IDEE	1209.00	2
V104	-23.22	Acord	TÉ OCUPACIÓ ESTABLE	1225.14	3
R202	-21.43	Satisfet	SATISFACCIÓ AMB SEGURETAT I HIGIENE	2769.11	4
S103	-17.92	40 hores	HORES TREBALLADES	2289.10	5
V103	-17.86	Alguna	POSSIBILITAT PROMOCIÓ AMB ACTUAL FORMACIÓ	909.88	6
V103	-16.80	Ni un ni altre	TÉ OCUPACIÓ ESTABLE	749.34	7
R201	-15.00	Fix	CONTRACTE DE TREBALL	3526.08	8
S103	-14.11	901-1205	INGRESSOS ENTREVISTAT	1036.58	9
S105	-12.65	Agrari constr	OCUPACIÓ	561.97	10
V104	-12.25	Acord	TREBALLA AMB INDEPENDÈNCIA I POSA EN PRÀCTICA LES SEVES IDEES	1335.36	11
S203	-11.90	Casi mai	CANVI HORES PER NECESSITAT EMPRESA	1013.83	12
S202	-11.50	Algun cop	CANVI HORES PER NECESSITAT EMPRESA	1206.99	13
T202	-10.95	10 o 25	PLANTILLA	985.63	14
S106	-10.82	Ns/nc	INGRESSOS ENTREVISTAT	1138.37	15
V104	-10.77	Moltes vegades	VALORA EL CAP ELS SUGGERIMENTS	1135.21	16
S106	-10.61	Manual	OCUPACIÓ	890.37	17
R502	-9.40	Mitjana antiguitat	TRAJECTÒRIA OCUPACIONAL	1738.44	18
S104	-8.97	De >40 a <50 h	HORES TREBALLADES	776.86	19
Z O N E C E N T R A L E					
S105	10.93	Més de 1655	INGRESSOS ENTREVISTAT	399.49	59
S107	11.00	No qualificat	OCUPACIÓ	680.86	60
V105	12.85	Moltes	POSSIBILITAT PROMOCIÓ AMB ACTUAL FORMACIÓ	510.84	61
R201	14.67	Molt satisfet	SATISFACCIÓ AMB SEGURETAT I HIGIENE	915.89	62
R202	14.78	Temporal	CONTRACTE DE TREBALL	1218.33	63
R204	15.04	Insatisfet o molt	SATISFACCIÓ AMB SEGURETAT I HIGIENE	325.69	64
R504	15.15	Poca antiguitat i at	TRAJECTÒRIA OCUPACIONAL	943.72	65
S102	15.31	De 30 a <40 h	HORES TREBALLADES	785.26	66
V105	16.03	Molt acord	TÉ OCUPACIÓ ESTABLE	2003.39	67
S201	16.24	Sempre o sovint	CANVI HORES PER NECESSITAT EMPRESA	738.12	68
S101	17.25	Professional	OCUPACIÓ	791.67	69
V101	18.24	Cap	POSSIBILITAT PROMOCIÓ AMB ACTUAL FORMACIÓ	1599.47	70
S101	21.72	Menys 30 h	HORES TREBALLADES	407.73	71
V101	23.73	Mai	VALORA EL CAP ELS SUGGERIMENTS	481.04	72
V101	23.93	Molt desacord	TREBALLA AMB INDEPENDÈNCIA I POSA EN PRÀCTICA LES SEVES IDEES	595.12	73
V105	24.64	Sempre	VALORA EL CAP ELS SUGGERIMENTS	1050.09	74
S101	25.50	Fins 600	INGRESSOS ENTREVISTAT	519.69	75
V105	27.37	Molt acord	TREBALLA AMB INDEPENDÈNCIA I POSA EN PRÀCTICA LES SEVES IDEES	1048.43	76
V101	28.89	Molt desacord	TÉ OCUPACIÓ ESTABLE	476.98	77

DESCRIPTION DU FACTEUR 3

PAR LES MODALITES ACTIVES

ID.	V.TEST	LIBELLE MODALITE	LIBELLE DE LA VARIABLE	POIDS	NUMERO
T203	-31.80	26 o més	PLANTILLA	2098.23	1
V101	-23.77	Molt desacord	TREBALLA AMB INDEPENDÈNCIA I POSA EN PRÀCTICA LES SEVES IDEES	595.12	2
R204	-21.73	Insatisfet o molt	SATISFACCIÓ AMB SEGURETAT I HIGIENE	325.69	3
R501	-21.64	Llarga antiguitat	TRAJECTÒRIA OCUPACIONAL	1265.44	4
V101	-21.38	Mai	VALORA EL CAP ELS SUGGERIMENTS	481.04	5
S204	-19.48	Mai	CANVI HORES PER NECESSITAT EMPRESA	1862.80	6
S102	-18.23	De 30 a <40 h	HORES TREBALLADES	785.26	7
S103	-14.93	40 hores	HORES TREBALLADES	2289.10	8
S101	-14.34	Mai	TREBALLA NITS O CAPS SETMANA	2479.78	9
R203	-14.10	Ni un ni altre	SATISFACCIÓ AMB SEGURETAT I HIGIENE	843.11	10
S106	-13.89	Manual	OCUPACIÓ	890.37	11
V103	-11.65	Alguna vegada	VALORA EL CAP ELS SUGGERIMENTS	1353.59	12
V102	-11.63	Poques vegades	VALORA EL CAP ELS SUGGERIMENTS	611.16	13
R102	-11.38	Gairebé mai	CURSOS FORMACIÓ EN TEMPS DE TREBALL	263.81	14
S104	-10.27	1206-1655	INGRESSOS ENTREVISTAT	671.94	15
R103	-10.26	Alguna vegada	CURSOS FORMACIÓ EN TEMPS DE TREBALL	346.20	16
S103	-9.63	Empleat adminis	OCUPACIÓ	319.43	17
V102	-9.09	Desacord	TREBALLA AMB INDEPENDÈNCIA I POSA EN PRÀCTICA LES SEVES IDEES	646.40	18
V101	-9.05	Molt desacord	TÉ OCUPACIÓ ESTABLE	476.98	19
Z O N E C E N T R A L E					
V104	6.37	Acord	TÉ OCUPACIÓ ESTABLE	1225.14	59
V104	6.39	Acord	TREBALLA AMB INDEPENDÈNCIA I POSA EN PRÀCTICA LES SEVES IDEE	1335.36	60
T202	6.75	10 o 25	PLANTILLA	985.63	61
R502	8.42	Mitjana antiguitat	TRAJECTÒRIA OCUPACIONAL	1738.44	62
V104	11.01	Moltes vegades	VALORA EL CAP ELS SUGGERIMENTS	1135.21	63
R503	11.73	Poca antiguitat	TRAJECTÒRIA OCUPACIONAL	789.31	64
V106	12.36	Ns/nc	POSSIBILITAT PROMOCIÓ AMB ACTUAL FORMACIÓ	465.60	65
S102	12.61	Algun cop	TREBALLA NITS O CAPS SETMANA	1957.19	66
V105	14.10	Moltes	POSSIBILITAT PROMOCIÓ AMB ACTUAL FORMACIÓ	510.84	67
S202	17.09	Algun cop	CANVI HORES PER NECESSITAT EMPRESA	1206.99	68
R101	17.67	Mai	CURSOS FORMACIÓ EN TEMPS DE TREBALL	3840.29	69
S101	18.45	Fins 600	INGRESSOS ENTREVISTAT	519.69	70
S101	18.88	Menys 30 h	HORES TREBALLADES	407.73	71
S104	19.36	De >40 a <50 h	HORES TREBALLADES	776.86	72
V105	21.37	Molt acord	TREBALLA AMB INDEPENDÈNCIA I POSA EN PRÀCTICA LES SEVES IDEES	1048.43	73
S104	24.00	Treb serveis	OCUPACIÓ	1023.49	74
V105	24.22	Sempre	VALORA EL CAP ELS SUGGERIMENTS	1050.09	75
R201	24.82	Molt satisfet	SATISFACCIÓ AMB SEGURETAT I HIGIENE	915.89	76
T201	32.51	Fins 9	PLANTILLA	1376.33	77

DESCRIPTION DU FACTEUR 4
PAR LES MODALITES ACTIVES

ID.	V.TEST	LIBELLE MODALITE	LIBELLE DE LA VARIABLE	POIDS	NUMERO
S105	-31.30	50 o més	HORES TREBALLADES	596.68	1
S102	-30.26	Algun cop	TREBALLA NITS O CAPS SETMANA	1957.19	2
S201	-26.37	Sempre o sovint	CANVI HORES PER NECESSITAT EMPRESA	738.12	3
S106	-21.38	Manual	OCUPACIÓ	890.37	4
S104	-19.99	De >40 a <50 h	HORES TREBALLADES	776.86	5
R204	-16.11	Insatisfet o molt	SATISFACCIÓ AMB SEGURETAT I HIGIENE	325.69	6
V901	-15.27	Si	SUPERVISA DIRECTAMENT A ALTRES	806.89	7
V101	-14.33	Molt desacord	TREBALLA AMB INDEPENDÈNCIA I POSA EN PRÀCTICA LES SEVES IDEES	595.12	8
V101	-13.00	Mai	VALORA EL CAP ELS SUGGERIMENTS	481.04	9
S104	-12.98	Treb serveis	OCUPACIÓ	1023.49	10
S202	-11.85	Algun cop	CANVI HORES PER NECESSITAT EMPRESA	1206.99	11
S103	-10.68	901-1205	INGRESSOS ENTREVISTAT	1036.58	12
S103	-9.81	Sempre	TREBALLA NITS O CAPS SETMANA	478.16	13
R502	-9.78	Mitjana antiguitat	TRAJECTÒRIA OCUPACIONAL	1738.44	14
V101	-9.11	Molt desacord	TÉ OCUPACIÓ ESTABLE	476.98	15
R203	-7.71	Ni un ni altre	SATISFACCIÓ AMB SEGURETAT I HIGIENE	843.11	16
S105	-5.96	Agrari constr	OCUPACIÓ	561.97	17
V102	-5.19	Desacord	TREBALLA AMB INDEPENDÈNCIA I POSA EN PRÀCTICA LES SEVES IDEES	646.40	18
V104	-5.07	Acord	TÉ OCUPACIÓ ESTABLE	1225.14	19
Z O N E C E N T R A L E					
V103	6.50	Alguna vegada	VALORA EL CAP ELS SUGGERIMENTS	1353.59	59
S203	7.16	Casi mai	CANVI HORES PER NECESSITAT EMPRESA	1013.83	60
V106	7.96	Ns/nc	VALORA EL CAP ELS SUGGERIMENTS	284.04	61
S103	8.02	40 hores	HORES TREBALLADES	2289.10	62
V103	8.27	Ni un ni altre	TÉ OCUPACIÓ ESTABLE	749.34	63
S101	9.06	Professional	OCUPACIÓ	791.67	64
S102	10.39	Tècnic suport	OCUPACIÓ	602.40	65
V103	10.70	Ni un ni altre	TREBALLA AMB INDEPENDÈNCIA I POSA EN PRÀCTICA LES SEVES IDEES	1209.00	66
R503	12.62	Poca antiguitat	TRAJECTÒRIA OCUPACIONAL	789.31	67
S103	13.27	Empleat adminis	OCUPACIÓ	319.43	68
V902	14.34	No	SUPERVISA DIRECTAMENT A ALTRES	4035.26	69
S107	15.05	No qualificat	OCUPACIÓ	680.86	70
T204	15.08	Ns/nc	PLANTILLA	454.95	71
R202	15.10	Satisfet	SATISFACCIÓ AMB SEGURETAT I HIGIENE	2769.11	72
S102	16.81	De 30 a <40 h	HORES TREBALLADES	785.26	73
S101	22.08	Fins 600	INGRESSOS ENTREVISTAT	519.69	74
S204	24.14	Mai	CANVI HORES PER NECESSITAT EMPRESA	1862.80	75
S101	27.02	Menys 30 h	HORES TREBALLADES	407.73	76
S101	35.44	Mai	TREBALLA NITS O CAPS SETMANA	2479.78	77

DESCRIPTION DU FACTEUR 5

PAR LES MODALITES ACTIVES

ID.	V.TEST	LIBELLE MODALITE	LIBELLE DE LA VARIABLE	POIDS	NUMERO
R201	-31.16	Fix	CONTRACTE DE TREBALL	3526.08	1
V101	-26.61	Cap	POSSIBILITAT PROMOCIÓ AMB ACTUAL FORMACIÓ	1599.47	2
R502	-19.62	Mitjana antiguitat	TRAJECTÒRIA OCUPACIONAL	1738.44	3
S204	-19.12	Mai	CANVI HORES PER NECESSITAT EMPRESA	1862.80	4
V105	-16.66	Molt acord	TÉ OCUPACIÓ ESTABLE	2003.39	5
S103	-15.94	40 hores	HORES TREBALLADES	2289.10	6
V101	-15.54	Molt desacord	TREBALLA AMB INDEPENDÈNCIA I POSA EN PRÀCTICA LES SEVES IDEES	595.12	7
T201	-15.11	Fins 9	PLANTILLA	1376.33	8
S104	-11.88	Treb serveis	OCUPACIÓ	1023.49	9
V902	-11.53	No	SUPERVISA DIRECTAMENT A ALTRES	4035.26	10
S107	-11.29	No qualificat	OCUPACIÓ	680.86	11
S106	-11.26	Manual	OCUPACIÓ	890.37	12
V101	-10.92	Mai	VALORA EL CAP ELS SUGGERIMENTS	481.04	13
S102	-10.79	601-900	INGRESSOS ENTREVISTAT	1149.07	14
R201	-9.65	Molt satisfet	SATISFACCIÓ AMB SEGURETAT I HIGIENE	915.89	15
R101	-9.27	Mai	CURSOS FORMACIÓ EN TEMPS DE TREBALL	3840.29	16
S103	-8.75	901-1205	INGRESSOS ENTREVISTAT	1036.58	17
V105	-7.57	Sempre	VALORA EL CAP ELS SUGGERIMENTS	1050.09	18
S101	-6.35	Menys 30 h	HORES TREBALLADES	407.73	19
Z O N E C E N T R A L E					
R104	7.65	Sovint	CURSOS FORMACIÓ EN TEMPS DE TREBALL	444.73	59
R503	8.53	Poca antiguitat	TRAJECTÒRIA OCUPACIONAL	789.31	60
S202	9.44	Algun cop	CANVI HORES PER NECESSITAT EMPRESA	1206.99	61
V104	10.36	Acord	TREBALLA AMB INDEPENDÈNCIA I POSA EN PRÀCTICA LES SEVES IDEES	1335.36	62
V901	10.90	Sí	SUPERVISA DIRECTAMENT A ALTRES	806.89	63
V101	11.79	Molt desacord	TÉ OCUPACIÓ ESTABLE	476.98	64
V106	12.13	Ns/nc	POSSIBILITAT PROMOCIÓ AMB ACTUAL FORMACIÓ	465.60	65
S102	13.02	De 30 a <40 h	HORES TREBALLADES	785.26	66
S105	13.09	50 o més	HORES TREBALLADES	596.68	67
V106	13.72	Ns/nc	VALORA EL CAP ELS SUGGERIMENTS	284.04	68
S201	14.64	Sempre o sovint	CANVI HORES PER NECESSITAT EMPRESA	738.12	69
T204	14.94	Ns/nc	PLANTILLA	454.95	70
S105	15.27	Agrari constr	OCUPACIÓ	561.97	71
V103	15.74	Alguna	POSSIBILITAT PROMOCIÓ AMB ACTUAL FORMACIÓ	909.88	72
R504	19.39	Poca antiguitat i at	TRAJECTÒRIA OCUPACIONAL	943.72	73
V102	19.89	Desacord	TÉ OCUPACIÓ ESTABLE	346.24	74
S105	21.10	Més de 1655	INGRESSOS ENTREVISTAT	399.49	75
S101	22.95	Professional	OCUPACIÓ	791.67	76
R202	30.86	Temporal	CONTRACTE DE TREBALL	1218.33	77

ANNEX A.5.3

**PROPOSTA DE MILLORS PARTICIONS DE L'ANÀLISI FACTORIAL DE
CORRESPONDÈNCIES MÚLTIPLES**

RECHERCHE DES MEILLEURES PARTITIONS

RECHERCHE DES PALIERS

PALIER ENTRE	VALEUR DU PALIER	
9181-- 9182	-12.68	*****
9180-- 9181	-8.88	*****
9177-- 9178	-7.91	*****

LISTE DES 3 MEILLEURE(S) PARTITION(S) ENTRE 3 ET 10 CLASSES

- 1 - PARTITION EN 5 CLASSES
- 2 - PARTITION EN 6 CLASSES
- 3 - PARTITION EN 9 CLASSES

ANNEX A.5.4

COORDENADES I VALORS T-TEST DE LES PARTICIONS PROPORCIONATS PER L'ANÀLISI FACRORIAL DE CORRESPONDÈNCIES MÚLTIPLES

Coupure 'a' de l'arbre en 5 classes

FORMATION DES CLASSES (INDIVIDUS ACTIFS). DESCRIPTION SOMMAIRE

CLASSE	EFFECTIF	POIDS	CONTENU
aa1a	999	1068.23	1 A 11
aa2a	954	1020.48	12 A 20
aa3a	1664	1728.96	21 A 36
aa4a	432	457.75	37 A 41
aa5a	544	639.70	42 A 50

COORDONNEES ET VALEURS-TEST AVANT CONSOLIDATION

AXES 1 A 5

CLASSES				VALEURS-TEST					COORDONNEES					DISTO.
IDEN - LIBELLE	EFF.	P.ABS		1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	
Coupure 'a' de l'arbre en 5 classes														
aa1a - CLASSE 1 / 5	999	1068.23		-42.2	6.7	-18.1	10.1	15.0	-0.55	0.07	-0.18	0.09	0.13	0.36
aa2a - CLASSE 2 / 5	954	1020.48		-17.2	-0.1	27.3	-22.5	-12.8	-0.23	0.00	0.27	-0.21	-0.11	0.19
aa3a - CLASSE 3 / 5	1664	1728.96		27.2	-33.7	-4.4	1.2	16.4	0.25	-0.24	-0.03	0.01	0.10	0.13
aa4a - CLASSE 4 / 5	432	457.75		16.6	15.8	-28.1	-15.4	-17.9	0.35	0.27	-0.45	-0.23	-0.26	0.52
aa5a - CLASSE 5 / 5	544	639.70		19.4	23.8	18.6	24.8	-9.8	0.36	0.35	0.26	0.33	-0.12	0.45

CONSOLIDATION DE LA PARTITION

AUTOUR DES 5 CENTRES DE CLASSES, REALISEE PAR 10 ITERATIONS A CENTRES MOBILES
PROGRESSION DE L'INERTIE INTER-CLASSES

ITERATION	I. TOTALE	I. INTER	QUOTIENT
0	0.67882	0.27037	0.39829
1	0.67882	0.31106	0.45823
2	0.67882	0.31491	0.46391
3	0.67882	0.31633	0.46601
4	0.67882	0.31697	0.46695
5	0.67882	0.31732	0.46745
6	0.67882	0.31744	0.46764
7	0.67882	0.31752	0.46775

ARRET APRES L'ITERATION 7 L'ACCROISSEMENT DE L'INERTIE INTER-CLASSES
PAR RAPPORT A L'ITERATION PRECEDENTE N'EST QUE DE 0.024 %.

DECOMPOSITION DE L'INERTIE

CALCULEE SUR 5 AXES.

INERTIES	INERTIES		EFFECTIFS		POIDS		DISTANCES	
	AVANT	APRES	AVANT	APRES	AVANT	APRES	AVANT	APRES
INTER-CLASSES	0.2704	0.3175						
INTRA-CLASSE								
CLASSE 1 / 5	0.0828	0.0810	999	1017	1068.23	1106.09	0.3629	0.3892
CLASSE 2 / 5	0.0725	0.0573	954	805	1020.48	879.56	0.1876	0.2470
CLASSE 3 / 5	0.1454	0.1033	1664	1630	1728.96	1671.65	0.1312	0.1462
CLASSE 4 / 5	0.0415	0.0652	432	623	457.75	682.16	0.5171	0.5384
CLASSE 5 / 5	0.0663	0.0545	544	518	639.70	575.68	0.4475	0.5234
TOTALE	0.6788	0.6788						

QUOTIENT (INERTIE INTER / INERTIE TOTALE) : AVANT ... 0.3983
APRES ... 0.4677

COORDONNEES ET VALEURS-TEST APRES CONSOLIDATION

AXES 1 A 5

CLASSES				VALEURS-TEST					COORDONNEES					DISTO.
IDEN - LIBELLE	EFF.	P.ABS		1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	
Coupure 'a' de l'arbre en 5 classes														
aa1a - CLASSE 1 / 5	1017	1106.09		-44.4	13.3	-17.2	7.5	13.5	-0.57	0.14	-0.17	0.07	0.12	0.39
aa2a - CLASSE 2 / 5	805	879.56		-15.5	0.2	32.0	-20.9	-12.9	-0.23	0.00	0.36	-0.22	-0.13	0.25
aa3a - CLASSE 3 / 5	1630	1671.65		17.3	-46.4	-6.6	8.3	2.3	0.16	-0.34	-0.05	0.05	0.01	0.15
aa4a - CLASSE 4 / 5	623	682.16		28.5	23.2	-25.0	-23.9	-5.0	0.49	0.32	-0.33	-0.29	-0.06	0.54
aa5a - CLASSE 5 / 5	518	575.68		20.9	22.7	20.1	29.1	-0.1	0.40	0.35	0.29	0.40	0.00	0.52

PARANGONS

CLASSE 1/ 5

EFFECTIF: 1017

RG	DISTANCE	IDENT.	RG	DISTANCE	IDENT.
1	0.01103	Individu n° 2163	2	0.02913	Individu n° 1437
3	0.03510	Individu n° 3875	4	0.03643	Individu n° 4001
5	0.03822	Individu n° 1746	6	0.03990	Individu n° 4650
7	0.04201	Individu n° 3289	8	0.04310	Individu n° 3192
9	0.04484	Individu n° 4075	10	0.04594	Individu n° 3261

CLASSE 2/ 5

EFFECTIF: 805

RG	DISTANCE	IDENT.	RG	DISTANCE	IDENT.
1	0.02609	Individu n° 3630	2	0.03012	Individu n° 4698
3	0.03584	Individu n° 2043	4	0.03590	Individu n° 2342
5	0.04239	Individu n° 6003	6	0.04604	Individu n° 1844
7	0.04810	Individu n° 2278	8	0.04942	Individu n° 2513
9	0.05145	Individu n° 5919	10	0.05709	Individu n° 1906

CLASSE 3/ 5

EFFECTIF: 1630

RG	DISTANCE	IDENT.	RG	DISTANCE	IDENT.
1	0.01411	Individu n° 3774	2	0.02038	Individu n° 4373
3	0.02155	Individu n° 3447	4	0.02520	Individu n° 1656
5	0.02653	Individu n° 4446	6	0.02938	Individu n° 5199
7	0.03043	Individu n° 3545	8	0.03272	Individu n° 5811
9	0.03671	Individu n° 2471	10	0.04015	Individu n° 2970

CLASSE 4/ 5

EFFECTIF: 623

RG	DISTANCE	IDENT.	RG	DISTANCE	IDENT.
1	0.00920	Individu n° 5752	2	0.03009	Individu n° 5999
3	0.03991	Individu n° 5205	4	0.04296	Individu n° 5754
5	0.06058	Individu n° 5525	6	0.06756	Individu n° 5378
7	0.07037	Individu n° 4662	8	0.07351	Individu n° 5278
9	0.08161	Individu n° 5831	10	0.08380	Individu n° 2772

CLASSE 5/ 5

EFFECTIF: 518

RG	DISTANCE	IDENT.	RG	DISTANCE	IDENT.
1	0.05923	Individu n° 5364	2	0.05958	Individu n° 5541
3	0.06451	Individu n° 4916	4	0.07629	Individu n° 2426
5	0.08716	Individu n° 5175	6	0.09291	Individu n° 5140
7	0.09425	Individu n° 5750	8	0.09652	Individu n° 5692
9	0.10393	Individu n° 5248	10	0.10990	Individu n° 2707

Coupure 'b' de l'arbre en 6 classesFORMATION DES CLASSES (INDIVIDUS ACTIFS)
DESCRIPTION SOMMAIRE

CLASSE	EFFECTIF	POIDS	CONTENU
bb1b	999	1068.23	1 A 11
bb2b	954	1020.48	12 A 20
bb3b	761	787.21	21 A 25
bb4b	903	941.74	26 A 36
bb5b	432	457.75	37 A 41
bb6b	544	639.70	42 A 50

COORDONNEES ET VALEURS-TEST AVANT CONSOLIDATION

AXES 1 A 5

CLASSES				VALEURS-TEST					COORDONNEES					DISTO.
IDEN - LIBELLE	EFF.	P.ABS		1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	
Coupure 'b' de l'arbre en 6 classes														
bb1b - CLASSE 1 / 6	999	1068.23		-42.2	6.7	-18.1	10.1	15.0	-0.55	0.07	-0.18	0.09	0.13	0.36
bb2b - CLASSE 2 / 6	954	1020.48		-17.2	-0.1	27.3	-22.5	-12.8	-0.23	0.00	0.27	-0.21	-0.11	0.19
bb3b - CLASSE 3 / 6	761	787.21		7.2	-33.1	-4.5	0.0	-15.2	0.11	-0.40	-0.05	0.00	-0.16	0.20
bb4b - CLASSE 4 / 6	903	941.74		26.1	-9.9	-1.1	1.5	33.9	0.36	-0.11	-0.01	0.01	0.32	0.24
bb5b - CLASSE 5 / 6	432	457.75		16.6	15.8	-28.1	-15.4	-17.9	0.35	0.27	-0.45	-0.23	-0.26	0.52
bb6b - CLASSE 6 / 6	544	639.70		19.4	23.8	18.6	24.8	-9.8	0.36	0.35	0.26	0.33	-0.12	0.45

CONSOLIDATION DE LA PARTITIONAUTOUR DES 6 CENTRES DE CLASSES, REALISEE PAR 10 ITERATIONS A CENTRES MOBILES
PROGRESSION DE L'INERTIE INTER-CLASSES

ITERATION	I.TOTALE	I.INTER	QUOTIENT
0	0.67882	0.30313	0.44656
1	0.67882	0.34684	0.51095
2	0.67882	0.35033	0.51609
3	0.67882	0.35147	0.51777
4	0.67882	0.35192	0.51843
5	0.67882	0.35223	0.51889
6	0.67882	0.35249	0.51927

ARRET APRES L'ITERATION 6 L'ACCROISSEMENT DE L'INERTIE INTER-CLASSES
PAR RAPPORT A L'ITERATION PRECEDENTE N'EST QUE DE 0.073 %.**DECOMPOSITION DE L'INERTIE**

CALCULEE SUR 5 AXES.

INERTIES	INERTIES		EFFECTIFS		POIDS		DISTANCES	
	AVANT	APRES	AVANT	APRES	AVANT	APRES	AVANT	APRES
INTER-CLASSES	0.3031	0.3525						
INTRA-CLASSE								
CLASSE 1 / 6	0.0828	0.0680	999	890	1068.23	978.02	0.3629	0.4486
CLASSE 2 / 6	0.0725	0.0503	954	735	1020.48	810.11	0.1876	0.2614
CLASSE 3 / 6	0.0336	0.0657	761	1318	787.21	1322.55	0.2022	0.1517
CLASSE 4 / 6	0.0790	0.0478	903	725	941.74	750.64	0.2427	0.3321
CLASSE 5 / 6	0.0415	0.0505	432	500	457.75	559.75	0.5171	0.6197
CLASSE 6 / 6	0.0663	0.0441	544	425	639.70	494.06	0.4475	0.5774
TOTALE	0.6788	0.6788						

QUOTIENT (INERTIE INTER / INERTIE TOTALE) : AVANT ... 0.4466
APRES ... 0.5193**COORDONNEES ET VALEURS-TEST APRES CONSOLIDATION**

AXES 1 A 5

CLASSES				VALEURS-TEST					COORDONNEES					DISTO.
IDEN - LIBELLE	EFF.	P.ABS		1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	
Coupure 'b' de l'arbre en 6 classes														
bb1b - CLASSE 1 / 6	890	978.02		-44.0	15.7	-13.6	5.2	14.4	-0.61	0.17	-0.14	0.05	0.14	0.45
bb2b - CLASSE 2 / 6	735	810.11		-14.6	0.2	31.4	-20.7	-12.8	-0.23	0.00	0.37	-0.23	-0.14	0.26
bb3b - CLASSE 3 / 6	1318	1322.55		1.1	-39.4	-15.3	9.7	-17.9	0.01	-0.34	-0.12	0.07	-0.13	0.15
bb4b - CLASSE 4 / 6	725	750.64		26.4	-13.6	5.6	-0.8	33.2	0.42	-0.17	0.07	-0.01	0.35	0.33
bb5b - CLASSE 5 / 6	500	559.75		25.0	24.2	-25.3	-20.7	-9.7	0.49	0.38	-0.37	-0.29	-0.13	0.62
bb6b - CLASSE 6 / 6	425	494.06		17.4	22.8	20.3	27.3	-6.2	0.37	0.39	0.33	0.42	-0.09	0.58

PARANGONS

CLASSE 1/ 6

EFFECTIF: 890

RG	DISTANCE	IDENT.	RG	DISTANCE	IDENT.
1	0.01444	Individu n° 2163	2	0.02258	Individu n° 4650
3	0.02651	Individu n° 1532	4	0.02867	Individu n° 4001
5	0.03031	Individu n° 3289	6	0.03139	Individu n° 1746
7	0.03756	Individu n° 1437	8	0.04018	Individu n° 3875
9	0.04588	Individu n° 1438	10	0.04620	Individu n° 4015

CLASSE 2/ 6

EFFECTIF: 735

RG	DISTANCE	IDENT.	RG	DISTANCE	IDENT.
1	0.02217	Individu n° 3630	2	0.03212	Individu n° 2342
3	0.03234	Individu n° 4698	4	0.04043	Individu n° 2043
5	0.04564	Individu n° 6003	6	0.04710	Individu n° 2513
7	0.04929	Individu n° 2278	8	0.05076	Individu n° 1844
9	0.05146	Individu n° 1906	10	0.05311	Individu n° 4440

CLASSE 3/ 6

EFFECTIF: 1318

RG	DISTANCE	IDENT.	RG	DISTANCE	IDENT.
1	0.01643	Individu n° 2427	2	0.02414	Individu n° 3205
3	0.02452	Individu n° 4278	4	0.02580	Individu n° 2471
5	0.02793	Individu n° 3574	6	0.02887	Individu n° 3585
7	0.02957	Individu n° 3063	8	0.03144	Individu n° 4564
9	0.03249	Individu n° 3836	10	0.03254	Individu n° 3008

CLASSE 4/ 6

EFFECTIF: 725

RG	DISTANCE	IDENT.	RG	DISTANCE	IDENT.
1	0.00469	Individu n° 5793	2	0.00657	Individu n° 5642
3	0.01873	Individu n° 5460	4	0.03442	Individu n° 5514
5	0.03642	Individu n° 4821	6	0.03711	Individu n° 2069
7	0.03793	Individu n° 4814	8	0.03917	Individu n° 5415
9	0.04089	Individu n° 5508	10	0.04313	Individu n° 4965

CLASSE 5/ 6

EFFECTIF: 500

RG	DISTANCE	IDENT.	RG	DISTANCE	IDENT.
1	0.01825	Individu n° 5999	2	0.02167	Individu n° 5752
3	0.04397	Individu n° 4662	4	0.04810	Individu n° 5205
5	0.05952	Individu n° 5525	6	0.06071	Individu n° 5378
7	0.07466	Individu n° 5754	8	0.08269	Individu n° 5278
9	0.08600	Individu n° 4869	10	0.08858	Individu n° 5177

CLASSE 6/ 6

EFFECTIF: 425

RG	DISTANCE	IDENT.	RG	DISTANCE	IDENT.
1	0.04599	Individu n° 4916	2	0.07608	Individu n° 2514
3	0.08117	Individu n° 4861	4	0.08909	Individu n° 4509
5	0.09088	Individu n° 5222	6	0.09146	Individu n° 5364
7	0.09155	Individu n° 2707	8	0.09707	Individu n° 5175
9	0.09837	Individu n° 1933	10	0.10624	Individu n° 5102

Coupure 'c' de l'arbre en 9 classesFORMATION DES CLASSES (INDIVIDUS ACTIFS)
DESCRIPTION SOMMAIRE

CLASSE	EFFECTIF	POIDS	CONTENU
cc1c	474	487.69	1 A 4
cc2c	525	580.55	5 A 11
cc3c	954	1020.48	12 A 20
cc4c	761	787.21	21 A 25
cc5c	359	365.79	26 A 29
cc6c	544	575.96	30 A 36
cc7c	292	304.66	37 A 39
cc8c	140	153.09	40 A 41
cc9c	544	639.70	42 A 50

COORDONNEES ET VALEURS-TEST AVANT CONSOLIDATION

AXES 1 A 5

CLASSES				VALEURS-TEST					COORDONNEES					DISTO.
IDEN - LIBELLE	EFF.	P.ABS		1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	
Coupure 'c' de l'arbre en 9 classes														
cc1c - CLASSE 1 / 9	474	487.69		-17.2	-6.5	-21.7	11.6	2.4	-0.35	-0.10	-0.33	0.17	0.03	0.27
cc2c - CLASSE 2 / 9	525	580.55		-37.7	14.2	-3.4	2.4	16.7	-0.72	0.22	-0.05	0.03	0.21	0.61
cc3c - CLASSE 3 / 9	954	1020.48		-17.2	-0.1	27.3	-22.5	-12.8	-0.23	0.00	0.27	-0.21	-0.11	0.19
cc4c - CLASSE 4 / 9	761	787.21		7.2	-33.1	-4.5	0.0	-15.2	0.11	-0.40	-0.05	0.00	-0.16	0.20
cc5c - CLASSE 5 / 9	359	365.79		11.2	-14.6	-4.0	20.2	18.4	0.26	-0.27	-0.07	0.34	0.29	0.35
cc6c - CLASSE 6 / 9	544	575.96		22.7	-0.3	1.8	-14.4	26.4	0.42	0.00	0.03	-0.19	0.33	0.33
cc7c - CLASSE 7 / 9	292	304.66		6.4	4.2	-22.5	-5.7	-21.3	0.17	0.09	-0.45	-0.11	-0.38	0.39
cc8c - CLASSE 8 / 9	140	153.09		18.6	20.4	-15.6	-17.6	-0.7	0.72	0.62	-0.45	-0.48	-0.02	1.35
cc9c - CLASSE 9 / 9	544	639.70		19.4	23.8	18.6	24.8	-9.8	0.36	0.35	0.26	0.33	-0.12	0.45

CONSOLIDATION DE LA PARTITIONAUTOUR DES 9 CENTRES DE CLASSES, REALISEE PAR 10 ITERATIONS A CENTRES MOBILES
PROGRESSION DE L'INERTIE INTER-CLASSES

ITERATION	I.TOTALE	I.INTER	QUOTIENT
0	0.67882	0.35865	0.52835
1	0.67882	0.40124	0.59108
2	0.67882	0.40395	0.59508
3	0.67882	0.40485	0.59641
4	0.67882	0.40522	0.59695
5	0.67882	0.40540	0.59722

ARRET APRES L'ITERATION 5 L'ACCROISSEMENT DE L'INERTIE INTER-CLASSES
PAR RAPPORT A L'ITERATION PRECEDENTE N'EST QUE DE 0.045 %.**DECOMPOSITION DE L'INERTIE**

CALCULEE SUR 5 AXES.

INERTIES	INERTIES		EFFECTIFS		POIDS		DISTANCES	
	AVANT	APRES	AVANT	APRES	AVANT	APRES	AVANT	APRES
INTER-CLASSES	0.3587	0.4054						
INTRA-CLASSE								
CLASSE 1 / 9	0.0251	0.0346	474	711	487.69	748.81	0.2694	0.2388
CLASSE 2 / 9	0.0377	0.0348	525	487	580.55	535.82	0.6103	0.7068
CLASSE 3 / 9	0.0725	0.0361	954	599	1020.48	662.27	0.1876	0.2941
CLASSE 4 / 9	0.0336	0.0354	761	843	787.21	863.43	0.2022	0.2060
CLASSE 5 / 9	0.0178	0.0230	359	437	365.79	447.55	0.3471	0.3393
CLASSE 6 / 9	0.0435	0.0277	544	451	575.96	480.93	0.3277	0.3736
CLASSE 7 / 9	0.0141	0.0244	292	425	304.66	440.04	0.3876	0.3551
CLASSE 8 / 9	0.0095	0.0214	140	256	153.09	292.81	1.3485	1.0711
CLASSE 9 / 9	0.0663	0.0360	544	384	639.70	443.48	0.4475	0.5886
TOTALE	0.6788	0.6788						

QUOTIENT (INERTIE INTER / INERTIE TOTALE) : AVANT ... 0.5283
APRES ... 0.5972

COORDONNEES ET VALEURS-TEST APRES CONSOLIDATION
AXES 1 A 5

CLASSES			VALEURS-TEST					COORDONNEES					DISTO.		
IDEN	LIBELLE	EFF.	P.ABS	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5		
Coupure 'c' de l'arbre en 9 classes															
cc1c	- CLASSE	1 / 9	711	748.81	-23.5	-9.5	-20.6	13.0	1.9	-0.38	-0.12	-0.25	0.15	0.02	0.24
cc2c	- CLASSE	2 / 9	487	535.82	-37.4	20.8	-1.8	-1.9	16.0	-0.74	0.33	-0.03	-0.03	0.21	0.71
cc3c	- CLASSE	3 / 9	599	662.27	-15.8	3.9	28.8	-15.6	-14.0	-0.28	0.05	0.38	-0.20	-0.17	0.29
cc4c	- CLASSE	4 / 9	843	863.43	6.0	-36.7	2.8	-4.1	-14.2	0.09	-0.42	0.03	-0.04	-0.14	0.21
cc5c	- CLASSE	5 / 9	437	447.55	14.3	-12.7	-4.8	21.4	21.5	0.30	-0.21	-0.08	0.32	0.31	0.34
cc6c	- CLASSE	6 / 9	451	480.93	21.5	-5.7	9.0	-16.0	21.4	0.45	-0.09	0.14	-0.24	0.30	0.37
cc7c	- CLASSE	7 / 9	425	440.04	7.3	5.5	-25.4	-10.8	-24.7	0.16	0.09	-0.41	-0.16	-0.36	0.36
cc8c	- CLASSE	8 / 9	256	292.81	25.9	26.7	-14.9	-13.7	4.5	0.73	0.60	-0.32	-0.27	0.08	1.07
cc9c	- CLASSE	9 / 9	384	443.48	15.4	20.8	21.0	26.8	-7.3	0.35	0.37	0.36	0.43	-0.11	0.59

PARANGONS

CLASSE 1/ 9

EFFECTIF: 711

RG	DISTANCE	IDENT.	RG	DISTANCE	IDENT.
1	0.00659	Individu n° 3364	2	0.00981	Individu n° 2725
3	0.02082	Individu n° 2743	4	0.02445	Individu n° 1833
5	0.03270	Individu n° 1554	6	0.04251	Individu n° 1652
7	0.04301	Individu n° 2795	8	0.04631	Individu n° 4058
9	0.04635	Individu n° 2982	10	0.04779	Individu n° 1658

CLASSE 2/ 9

EFFECTIF: 487

RG	DISTANCE	IDENT.	RG	DISTANCE	IDENT.
1	0.00457	Individu n° 3758	2	0.02877	Individu n° 1438
3	0.03063	Individu n° 2810	4	0.03137	Individu n° 1532
5	0.03451	Individu n° 3852	6	0.03517	Individu n° 4012
7	0.03609	Individu n° 3831	8	0.04659	Individu n° 1871
9	0.04739	Individu n° 3264	10	0.04836	Individu n° 4650

CLASSE 3/ 9

EFFECTIF: 599

RG	DISTANCE	IDENT.	RG	DISTANCE	IDENT.
1	0.02656	Individu n° 3630	2	0.03274	Individu n° 6003
3	0.03598	Individu n° 4082	4	0.04190	Individu n° 2043
5	0.04379	Individu n° 4698	6	0.04476	Individu n° 2513
7	0.04657	Individu n° 2342	8	0.04928	Individu n° 4440
9	0.04996	Individu n° 3984	10	0.04997	Individu n° 5495

CLASSE 4/ 9

EFFECTIF: 843

RG	DISTANCE	IDENT.	RG	DISTANCE	IDENT.
1	0.00914	Individu n° 4141	2	0.01420	Individu n° 1932
3	0.01658	Individu n° 3001	4	0.01814	Individu n° 4278
5	0.02052	Individu n° 4587	6	0.02057	Individu n° 4417
7	0.02254	Individu n° 3008	8	0.03360	Individu n° 4348
9	0.03558	Individu n° 3774	10	0.03625	Individu n° 3585

CLASSE 5/ 9

EFFECTIF: 437

RG	DISTANCE	IDENT.	RG	DISTANCE	IDENT.
1	0.02457	Individu n° 5010	2	0.02906	Individu n° 4835
3	0.03248	Individu n° 5599	4	0.03888	Individu n° 5842
5	0.04076	Individu n° 3077	6	0.04283	Individu n° 5179
7	0.04307	Individu n° 5657	8	0.04716	Individu n° 5259
9	0.04952	Individu n° 5408	10	0.05291	Individu n° 5045

CLASSE 6/ 9

EFFECTIF: 451

RG	DISTANCE	IDENT.	RG	DISTANCE	IDENT.
1	0.02909	Individu n° 4225	2	0.04126	Individu n° 6018
3	0.04678	Individu n° 5268	4	0.05767	Individu n° 5482
5	0.05822	Individu n° 5135	6	0.05905	Individu n° 5950
7	0.06071	Individu n° 5240	8	0.06262	Individu n° 2069
9	0.06435	Individu n° 5652	10	0.06448	Individu n° 4393

CLASSE 7/ 9

EFFECTIF: 425

RG	DISTANCE	IDENT.	RG	DISTANCE	IDENT.
1	0.01992	Individu n° 2835	2	0.03113	Individu n° 2264
3	0.03775	Individu n° 2669	4	0.03946	Individu n° 2579
5	0.04257	Individu n° 1493	6	0.04975	Individu n° 4447
7	0.05197	Individu n° 4471	8	0.05204	Individu n° 2494
9	0.05380	Individu n° 4588	10	0.05441	Individu n° 1539

CLASSE 8/ 9

EFFECTIF: 256

RG	DISTANCE	IDENT.	RG	DISTANCE	IDENT.
1	0.01997	Individu n° 4978	2	0.02757	Individu n° 5177
3	0.03782	Individu n° 4841	4	0.03859	Individu n° 5525
5	0.04162	Individu n° 5205	6	0.05901	Individu n° 5608
7	0.06029	Individu n° 5077	8	0.06181	Individu n° 4382
9	0.06833	Individu n° 5798	10	0.07622	Individu n° 5243

CLASSE 9/ 9

EFFECTIF: 384

RG	DISTANCE	IDENT.	RG	DISTANCE	IDENT.
1	0.05694	Individu n° 4916	2	0.06546	Individu n° 4861
3	0.07513	Individu n° 2514	4	0.07572	Individu n° 4509
5	0.07674	Individu n° 5222	6	0.08750	Individu n° 1933
7	0.08988	Individu n° 2707	8	0.09679	Individu n° 5364
9	0.10137	Individu n° 5175	10	0.10500	Individu n° 5611

ANNEX A.5.5

DESCRIPCIÓ DELS SIS SEGMENTS LABORALS IDENTIFICATS A PARTIR DE L'ANÀLISI FACTORIAL DE CORRESPONDÈNCIES MÚLTIPLES

DESCRIPTION DE LA Coupure 'b' de l'arbre en 6 classes

CARACTERISATION DE LA PARTITION PAR LES QUESTIONS

CARACTERISATION DE LA PARTITION PAR LES MODALITES

CARACTERISATION DES CLASSES PAR LES MODALITES

CARACTERISATION PAR LES QUESTIONS

DE Coupure 'b' de l'arbre en 6 classes

V.TEST	PROBA	NUM . LIBELLE DE LA QUESTION	KHI-2	DEG.LIB	INF.A 5
99.99	0.000	124 . SUPERVISA DIRECTAMENT A ALTRES	850.29	10	0
99.99	0.000	362 . CONTRACTE DE TREBALL	1931.93	10	0
99.99	0.000	394 . TREBALLA NITS O CAPS SETMANA	410.43	10	0
58.84	0.000	411 . INGRESSOS ENTREVISTAT	3607.36	25	0
55.85	0.000	170 . VALORA EL CAP ELS SUGGERIMENTS	3262.24	25	0
54.76	0.000	141 . TREBALLA AMB INDEPENDÈNCIA I POSA EN PRÀCTICA LES SEVES IDEES	3139.81	25	0
53.06	0.000	397 . HORES TREBALLADES	2955.71	25	0
52.50	0.000	144 . TÉ OCUPACIÓ ESTABLE	2896.43	25	0
45.29	0.000	346 . OCUPACIÓ	2227.97	35	1
40.26	0.000	368 . TRAJECTORIA OCUPACIONAL	1725.96	20	0
35.96	0.000	426 . SATISFACCIÓ AMB SEGURETAT I HIGIENE	1394.28	20	0
31.60	0.000	236 . POSSIBILITAT PROMOCIÓ AMB ACTUAL FORMACIÓ	1115.46	25	0
29.30	0.000	358 . PLANTILLA	931.84	15	0
28.79	0.000	407 . CURSOS FORMACIÓ EN TEMPS DE TREBALL	922.18	20	5
24.39	0.000	423 . CANVI HORES PER NECESSITAT EMPRESA	682.73	20	0

CARACTERISATION PAR LES MODALITES

DE Coupure 'b' de l'arbre en 6 classes
(TOUS LES KHI-2 ONT 5 DEGRES DE LIBERTE)

V.TEST	PROBA	MODALITE	QUESTION	IDEN	KHI-2	POIDS
99.99	0.000	Fins 600	INGRESSOS ENTREVISTAT	S101	1936.84	519.69
99.99	0.000	Menys 30 h	HORES TREBALLADES	S101	1732.31	407.73
99.99	0.000	Molt desacord	TREBALLA AMB INDEPENDÈNCIA POSA EN PRÀCTICA IDEES	V101	1515.13	595.12
99.99	0.000	Mai	VALORA EL CAP ELS SUGGERIMENTS	V101	1390.87	481.04
99.99	0.000	Temporal	CONTRACTE DE TREBALL	R202	1361.04	1218.33
99.99	0.000	Molt desacord	TÉ OCUPACIÓ ESTABLE	V101	1036.40	476.98
99.99	0.000	Professional	OCUPACIÓ	S101	980.94	791.67
99.99	0.000	Sempre	VALORA EL CAP ELS SUGGERIMENTS	V105	965.49	1050.09
99.99	0.000	Més de 1655	INGRESSOS ENTREVISTAT	S105	858.41	399.49
99.99	0.000	Molt acord	TREBALLA AMB INDEPENDÈNCIA I POSA EN PRÀCTICA IDEES	V105	814.99	1048.43
99.99	0.000	Molt acord	TÉ OCUPACIÓ ESTABLE	V105	787.57	2003.39
99.99	0.000	Si	SUPERVISA DIRECTAMENT A ALTRES	V901	697.06	806.89
99.99	0.000	Llarga antiguitat	TRAJECTÒRIA OCUPACIONAL	R501	633.81	1265.44
99.99	0.000	Poca antiguitat i at	TRAJECTÒRIA OCUPACIONAL	R504	608.62	943.72
99.99	0.000	Insatisfet o molt	SATISFACCIÓ AMB SEGURETAT I HIGIENE	R204	543.62	325.69
99.99	0.000	Fix	CONTRACTE DE TREBALL	R201	530.74	3526.08
99.99	0.000	Desacord	TÉ OCUPACIÓ ESTABLE	V102	520.71	346.24
99.99	0.000	Molt satisfet	SATISFACCIÓ AMB SEGURETAT I HIGIENE	R201	501.28	915.89
99.99	0.000	Sovint	CURSOS FORMACIÓ EN TEMPS DE TREBALL	R104	423.06	444.73
99.99	0.000	De 30 a <40 h	HORES TREBALLADES	S102	420.92	785.26
99.99	0.000	26 o més	PLANTILLA	T203	395.01	2098.23
99.99	0.000	Alguna vegada	VALORA EL CAP ELS SUGGERIMENTS	V103	390.42	1353.59
99.99	0.000	Ni un ni altre	TREBALLA AMB INDEPENDÈNCIA I POSA EN PRÀCTICA IDEES	V103	384.87	1209.00
99.99	0.000	Fins 9	PLANTILLA	T201	384.52	1376.33
99.99	0.000	Moltes	POSSIBILITAT PROMOCIÓ AMB ACTUAL FORMACIÓ	V105	348.24	510.84
99.99	0.000	No qualificat	OCUPACIÓ	S107	346.63	680.86
99.99	0.000	Cap	POSSIBILITAT PROMOCIÓ AMB ACTUAL FORMACIÓ	V101	321.08	1599.47
99.99	0.000	De >40 a <50 h	HORES TREBALLADES	S104	292.42	776.86
99.99	0.000	Treb serveis	OCUPACIÓ	S104	291.51	1023.49
99.99	0.000	601-900	INGRESSOS ENTREVISTAT	S102	281.15	1149.07
99.99	0.000	1206-1655	INGRESSOS ENTREVISTAT	S104	279.49	671.94
99.99	0.000	Ni un ni altre	TÉ OCUPACIÓ ESTABLE	V103	277.99	749.34
99.99	0.000	40 hores	HORES TREBALLADES	S103	269.32	2289.10
99.99	0.000	Agrari constr	OCUPACIÓ	S105	254.55	561.97
99.99	0.000	Desacord	TREBALLA AMB INDEPENDÈNCIA I POSA EN PRÀCTICA IDEES	V102	241.79	646.40
99.99	0.000	Poques vegades	VALORA EL CAP ELS SUGGERIMENTS	V102	239.88	611.16
99.99	0.000	Poca antiguitat	TRAJECTÒRIA OCUPACIONAL	R503	237.74	789.31
99.99	0.000	Acord	TÉ OCUPACIÓ ESTABLE	V104	233.48	1225.14
99.99	0.000	Mitjana antiguitat	TRAJECTÒRIA OCUPACIONAL	R502	229.64	1738.44
99.99	0.000	50 o més	HORES TREBALLADES	S105	227.04	596.68
99.99	0.000	Sempre o sovint	CANVI HORES PER NECESSITAT EMPRESA	S201	220.33	738.12
99.99	0.000	Manual	OCUPACIÓ	S106	202.17	890.37
14.08	0.000	Mai	TREBALLA NITS O CAPS SETMANA	S101	200.65	2479.78
14.08	0.000	Alguna vegada	CURSOS FORMACIÓ EN TEMPS DE TREBALL	R103	200.38	346.20
13.16	0.000	Mai	CANVI HORES PER NECESSITAT EMPRESA	S204	193.21	1862.80
12.94	0.000	Mai	CURSOS FORMACIÓ EN TEMPS DE TREBALL	R101	187.40	3840.29
12.39	0.000	Algun cop	TREBALLA NITS O CAPS SETMANA	S102	173.11	1957.19
12.36	0.000	Ni un ni altre	SATISFACCIÓ AMB SEGURETAT I HIGIENE	R203	172.46	843.11
12.27	0.000	Algun cop	CANVI HORES PER NECESSITAT EMPRESA	S202	170.20	1206.99
12.10	0.000	Satisfet	SATISFACCIÓ AMB SEGURETAT I HIGIENE	R202	165.92	2769.11
12.03	0.000	Alguna	POSSIBILITAT PROMOCIÓ AMB ACTUAL FORMACIÓ	V103	164.25	909.88
12.03	0.000	901-1205	INGRESSOS ENTREVISTAT	S103	164.09	1036.58
11.35	0.000	Acord	TREBALLA AMB INDEPENDÈNCIA I POSA EN PRÀCTICA IDEES	V104	147.92	1335.36
11.25	0.000	No	SUPERVISA DIRECTAMENT A ALTRES	V902	145.66	4035.26
11.17	0.000	Ns/nc	VALORA EL CAP ELS SUGGERIMENTS	V106	143.75	284.04
10.64	0.000	Moltes vegades	VALORA EL CAP ELS SUGGERIMENTS	V104	131.83	1135.21
10.47	0.000	Bastantes	POSSIBILITAT PROMOCIÓ AMB ACTUAL FORMACIÓ	V104	128.03	672.12
9.52	0.000	Gairebé mai	CURSOS FORMACIÓ EN TEMPS DE TREBALL	R102	108.44	263.81
9.47	0.000	Tècnic suport	OCUPACIÓ	S102	107.37	602.40
8.73	0.000	Ns/nc	POSSIBILITAT PROMOCIÓ AMB ACTUAL FORMACIÓ	V106	93.41	465.60
8.48	0.000	10 o 25	PLANTILLA	T202	89.00	985.63
8.39	0.000	Ns/nc	INGRESSOS ENTREVISTAT	S106	87.38	1138.37
7.76	0.000	Casi mai	CANVI HORES PER NECESSITAT EMPRESA	S203	76.64	1013.83
6.90	0.000	Ns/nc	PLANTILLA	T204	63.31	454.95
6.71	0.000	Poques	POSSIBILITAT PROMOCIÓ AMB ACTUAL FORMACIÓ	V102	60.44	757.22
5.15	0.000	Ns/nc	TÉ OCUPACIÓ ESTABLE	V106	40.29	114.04
5.14	0.000	Ns/nc	CONTRACTE DE TREBALL	R203	40.15	170.74
4.89	0.000	Empleat adminis	OCUPACIÓ	S103	37.37	319.43
4.83	0.000	Sempre	TREBALLA NITS O CAPS SETMANA	S103	36.67	478.16
2.49	0.006	Ns/nc	TRAJECTÒRIA OCUPACIONAL	R505	16.15	178.22

CARACTERISATION PAR LES MODALITES DES CLASSES OU MODALITES**DE Coupure 'b' de l'arbre en 6 classes****CLASSE 1 / 6**

V.TEST	PROBA	----	POURCENTAGES	----	MODALITES				
IDEN	POIDS	CLA/MOD	MOD/CLA	GLOBAL	CARACTERISTIQUES	DES VARIABLES			
				19.90	CLASSE 1 / 6		bb1b	978	
30.63	0.000	64.03	51.83	16.11	Professional	OCUPACIÓ	S101	792	
28.91	0.000	39.60	81.11	40.76	Molt acord	TÉ OCUPACIÓ ESTABLE	V105	2003	
26.56	0.000	78.14	31.92	8.13	Més de 1655	INGRESSOS ENTREVISTAT	S105	399	
23.31	0.000	43.73	56.59	25.75	Llarga antiguitat	TRAJECTÒRIA OCUPACIONAL	R501	1265	
22.05	0.000	34.40	73.81	42.69	26 o més	PLANTILLA	T203	2098	
21.90	0.000	50.68	41.81	16.42	Sí	SUPERVISA DIRECTAMENT A ALTRES	V901	807	
19.74	0.000	48.00	38.54	15.98	De 30 a <40 h	HORES TREBALLADES	S102	785	
18.74	0.000	58.11	26.42	9.05	Sovint	CURSOS FORMACIÓ EN TEMPS DE TREBALL	R104	445	
18.57	0.000	25.88	93.32	71.74	Fix	CONTRACTE DE TREBALL	R201	3526	
18.29	0.000	41.23	44.20	21.33	Molt acord	TREBALLA AMB INDEPENDÈNCIA I POSA EN PRÀCTICA IDEES	V105	1048	
16.51	0.000	39.00	41.87	21.36	Sempre	VALORA EL CAP ELS SUGGERIMENTS	V105	1050	
14.87	0.000	42.97	29.52	13.67	1206-1655	INGRESSOS ENTREVISTAT	S104	672	
12.68	0.000	49.19	17.41	7.04	Alguna vegada	CURSOS FORMACIÓ EN TEMPS DE TREBALL	R103	346	
12.26	0.000	26.78	67.91	50.45	Mai	TREBALLA NITS O CAPS SETMANA	S101	2480	
10.42	0.000	38.82	20.28	10.39	Moltes	POSSIBILITAT PROMOCIÓ AMB ACTUAL FORMACIÓ	V105	511	
8.85	0.000	33.35	22.92	13.67	Bastants	POSSIBILITAT PROMOCIÓ AMB ACTUAL FORMACIÓ	V104	672	
8.68	0.000	42.88	11.57	5.37	Gairebé mai	CURSOS FORMACIÓ EN TEMPS DE TREBALL	R102	264	
6.51	0.000	29.17	22.01	15.02	Sempre o sovint	CANVI HORES PER NECESSITAT EMPRESA	S201	738	
5.43	0.000	28.62	17.63	12.26	Tècnic suport	OCUPACIÓ	S102	602	
4.97	0.000	24.62	33.61	27.17	Acord	TREBALLA AMB INDEPENDÈNCIA I POSA EN PRÀCTICA IDEES	V104	1335	
4.22	0.000	24.41	28.33	23.10	Moltes vegades	VALORA EL CAP ELS SUGGERIMENTS	V104	1135	
3.63	0.000	24.30	22.75	18.63	Molt satisfet	SATISFACCIÓ AMB SEGURETAT I HIGIENE	R201	916	
-2.77	0.003	11.92	2.08	3.47	Ns/nc	CONTRACTE DE TREBALL	R203	171	
-2.91	0.002	16.91	19.68	23.16	Ns/nc	INGRESSOS ENTREVISTAT	S106	1138	
-2.91	0.002	16.96	20.93	24.56	Algun cop	CANVI HORES PER NECESSITAT EMPRESA	S202	1207	
-3.44	0.000	16.07	16.65	20.63	Casi mai	CANVI HORES PER NECESSITAT EMPRESA	S203	1014	
-3.51	0.000	15.51	13.37	17.15	Ni un ni altre	SATISFACCIÓ AMB SEGURETAT I HIGIENE	R203	843	
-3.88	0.000	14.08	8.59	12.14	50 o més	HORES TREBALLADES	S105	597	
-3.95	0.000	17.45	40.85	46.57	40 hores	HORES TREBALLADES	S103	2289	
-4.03	0.000	5.75	0.67	2.32	Ns/nc	TÉ OCUPACIÓ ESTABLE	V106	114	
-4.24	0.000	12.70	6.05	9.47	Ns/nc	POSSIBILITAT PROMOCIÓ AMB ACTUAL FORMACIÓ	V106	466	
-4.51	0.000	12.24	5.98	9.73	Sempre	TREBALLA NITS O CAPS SETMANA	S103	478	
-4.86	0.000	16.14	28.69	35.37	Mitjana antiguitat	TRAJECTÒRIA OCUPACIONAL	R502	1738	
-6.44	0.000	13.02	13.80	21.09	901-1205	INGRESSOS ENTREVISTAT	S103	1037	
-6.74	0.000	13.82	19.13	27.54	Alguna vegada	VALORA EL CAP ELS SUGGERIMENTS	V103	1354	
-7.08	0.000	7.67	3.20	8.30	Menys 30 h	HORES TREBALLADES	S101	408	
-7.28	0.000	11.44	10.41	18.11	Manual	OCUPACIÓ	S106	890	
-8.15	0.000	11.04	11.12	20.05	10 o 25	PLANTILLA	T202	986	
-8.28	0.000	7.89	4.53	11.43	Agrari constr	OCUPACIÓ	S105	562	
-8.29	0.000	9.63	7.65	15.81	De >40 a <50 h	HORES TREBALLADES	S104	777	
-8.96	0.000	11.37	14.05	24.60	Ni un ni altre	TREBALLA AMB INDEPENDÈNCIA I POSA EN PRÀCTICA IDEES	V103	1209	
-9.00	0.000	3.63	1.29	7.04	Desacord	TÉ OCUPACIÓ ESTABLE	V102	346	
-9.41	0.000	5.38	2.65	9.79	Mai	VALORA EL CAP ELS SUGGERIMENTS	V101	481	
-9.98	0.000	13.05	26.11	39.82	Algun cop	TREBALLA NITS O CAPS SETMANA	S102	1957	
-10.17	0.000	5.96	3.63	12.11	Molt desacord	TREBALLA AMB INDEPENDÈNCIA I POSA EN PRÀCTICA IDEES	V101	595	
-10.24	0.000	6.34	4.19	13.15	Desacord	TREBALLA AMB INDEPENDÈNCIA I POSA EN PRÀCTICA IDEES	V102	646	
-10.26	0.000	7.61	6.15	16.06	Poca antiguitat	TRAJECTÒRIA OCUPACIONAL	R503	789	
-10.32	0.000	5.86	3.66	12.43	Poques vegades	VALORA EL CAP ELS SUGGERIMENTS	V102	611	
-10.33	0.000	11.71	19.15	32.54	Cap	POSSIBILITAT PROMOCIÓ AMB ACTUAL FORMACIÓ	V101	1599	
-10.97	0.000	9.61	12.04	24.93	Acord	TÉ OCUPACIÓ ESTABLE	V104	1225	
-12.13	0.000	5.40	4.13	15.25	Ni un ni altre	TÉ OCUPACIÓ ESTABLE	V103	749	
-12.54	0.000	4.26	2.97	13.85	No qualificat	OCUPACIÓ	S107	681	
-12.74	0.000	6.38	6.16	19.20	Poca antiguitat i at	TRAJECTÒRIA OCUPACIONAL	R504	944	
-12.87	0.000	1.55	0.76	9.70	Molt desacord	TÉ OCUPACIÓ ESTABLE	V101	477	
-13.84	0.000	1.22	0.65	10.57	Fins 600	INGRESSOS ENTREVISTAT	S101	520	
-14.75	0.000	5.13	5.37	20.82	Treb serveis	OCUPACIÓ	S104	1023	
-17.74	0.000	3.77	4.43	23.38	601-900	INGRESSOS ENTREVISTAT	S102	1149	
-18.45	0.000	3.69	4.60	24.79	Temporal	CONTRACTE DE TREBALL	R202	1218	
-19.03	0.000	4.29	6.04	28.00	Fins 9	PLANTILLA	T201	1376	
-21.94	0.000	13.57	55.98	82.10	No	SUPERVISA DIRECTAMENT A ALTRES	V902	4035	
-26.84	0.000	11.19	43.94	78.13	Mai	CURSOS FORMACIÓ EN TEMPS DE TREBALL	R101	3840	

CLASSE 2 / 6

V.TEST	PROBA	POURCENTAGES			MODALITES	DES VARIABLES	IDEN	POIDS
		CLA/MOD	MOD/CLA	GLOBAL				
				16.48	CLASSE 2 / 6		bb2b	810
21.11	0.000	39.67	51.42	21.36	Sempre	VALORA EL CAP ELS SUGGERIMENTS	V105	1050
19.07	0.000	39.47	44.63	18.63	Molt satisfet	SATISFACCIÓ AMB SEGURETAT I HIGIENE	R201	916
15.12	0.000	32.94	42.62	21.33	Molt acord	TREBALLA AMB INDEPENDÈNCIA I POSA EN PRÀCTICA IDEES	V105	1048
14.85	0.000	36.25	34.76	15.81	De >40 a <50 h	HORES TREBALLADES	S104	777
13.79	0.000	31.67	40.01	20.82	Treb serveis	OCUPACIÓ	S104	1023
13.24	0.000	20.55	89.45	71.74	Fix	CONTRACTE DE TREBALL	R201	3526
12.92	0.000	25.92	55.62	35.37	Mitjana antiguitat	TRAJECTÒRIA OCUPACIONAL	R502	1738
12.91	0.000	27.91	47.42	28.00	Fins 9	PLANTILLA	T201	1376
11.90	0.000	24.15	59.72	40.76	Molt acord	TÉ OCUPACIÓ ESTABLE	V105	2003
11.89	0.000	24.33	58.78	39.82	Algun cop	TREBALLA NITS O CAPS SETMANA	S102	1957
11.59	0.000	36.43	22.97	10.39	Moltes	POSSIBILITAT PROMOCIÓ AMB ACTUAL FORMACIÓ	V105	511
10.34	0.000	26.48	39.46	24.56	Algun cop	CANVI HORES PER NECESSITAT EMPRESA	S202	1207
9.45	0.000	28.51	28.39	16.42	Si	SUPERVISA DIRECTAMENT A ALTRES	V901	807
8.52	0.000	27.95	25.47	15.02	Sempre o sovint	CANVI HORES PER NECESSITAT EMPRESA	S201	738
6.91	0.000	27.03	19.91	12.14	50 o més	HORES TREBALLADES	S105	597
6.54	0.000	22.30	36.75	27.17	Acord	TREBALLA AMB INDEPENDÈNCIA I POSA EN PRÀCTICA IDEES	V104	1335
6.27	0.000	18.18	86.18	78.13	Mai	CURSOS FORMACIÓ EN TEMPS DE TREBALL	R101	3840
5.99	0.000	22.42	31.42	23.10	Moltes vegades	VALORA EL CAP ELS SUGGERIMENTS	V104	1135
5.01	0.000	21.85	27.96	21.09	901-1205	INGRESSOS ENTREVISTAT	S103	1037
4.07	0.000	20.32	30.73	24.93	Acord	TÉ OCUPACIÓ ESTABLE	V104	1225
3.95	0.000	20.80	25.31	20.05	10 o 25	PLANTILLA	T202	986
3.88	0.000	21.84	18.12	13.67	Bastants	POSSIBILITAT PROMOCIÓ AMB ACTUAL FORMACIÓ	V104	672
2.62	0.004	20.93	12.36	9.73	Sempre	TREBALLA NITS O CAPS SETMANA	S103	478
2.34	0.010	18.78	26.40	23.16	Ns/nc	INGRESSOS ENTREVISTAT	S106	1138
-2.48	0.006	10.96	3.57	5.37	Gairebé mai	CURSOS FORMACIÓ EN TEMPS DE TREBALL	R102	264
-3.06	0.001	12.82	12.49	16.06	Poca antiguitat	TRAJECTÒRIA OCUPACIONAL	R503	789
-4.54	0.000	7.55	2.65	5.78	Ns/nc	VALORA EL CAP ELS SUGGERIMENTS	V106	284
-4.72	0.000	8.49	4.19	8.13	Més de 1655	INGRESSOS ENTREVISTAT	S105	399
-5.08	0.000	11.33	14.18	20.63	Casi mai	CANVI HORES PER NECESSITAT EMPRESA	S203	1014
-5.17	0.000	7.09	3.03	7.04	Alguna vegada	CURSOS FORMACIÓ EN TEMPS DE TREBALL	R103	346
-5.71	0.000	10.51	12.25	19.20	Poca antiguitat i at	TRAJECTÒRIA OCUPACIONAL	R504	944
-5.84	0.000	9.73	9.51	16.11	Professional	OCUPACIÓ	S101	792
-5.94	0.000	5.59	2.21	6.50	Empleat adminis	OCUPACIÓ	S103	319
-5.95	0.000	13.09	36.98	46.57	40 hores	HORES TREBALLADES	S103	2289
-6.09	0.000	5.55	2.23	6.63	Insatisfet o molt	SATISFACCIÓ AMB SEGURETAT I HIGIENE	R204	326
-6.12	0.000	9.29	8.68	15.41	Poques	POSSIBILITAT PROMOCIÓ AMB ACTUAL FORMACIÓ	V102	757
-6.37	0.000	10.93	17.07	25.75	Llarga antiguitat	TRAJECTÒRIA OCUPACIONAL	R501	1265
-6.62	0.000	5.83	2.93	8.30	Menys 30 h	HORES TREBALLADES	S101	408
-6.72	0.000	6.85	4.39	10.57	Fins 600	INGRESSOS ENTREVISTAT	S101	520
-6.82	0.000	6.21	3.49	9.26	Ns/nc	PLANTILLA	T204	455
-6.96	0.000	9.13	10.26	18.51	Alguna	POSSIBILITAT PROMOCIÓ AMB ACTUAL FORMACIÓ	V103	910
-7.40	0.000	13.00	44.45	56.34	Satisfet	SATISFACCIÓ AMB SEGURETAT I HIGIENE	R202	2769
-7.59	0.000	7.24	6.08	13.85	No qualificat	OCUPACIÓ	S107	681
-8.23	0.000	2.97	1.27	7.04	Desacord	TÉ OCUPACIÓ ESTABLE	V102	346
-8.43	0.000	7.36	7.66	17.15	Ni un ni altre	SATISFACCIÓ AMB SEGURETAT I HIGIENE	R203	843
-8.95	0.000	8.58	12.80	24.60	Ni un ni altre	TREBALLA AMB INDEPENDÈNCIA I POSA EN PRÀCTICA IDEES	V103	1209
-9.08	0.000	14.11	70.28	82.10	No	SUPERVISA DIRECTAMENT A ALTRES	V902	4035
-9.26	0.000	4.65	3.42	12.11	Molt desacord	TREBALLA AMB INDEPENDÈNCIA I POSA EN PRÀCTICA IDEES	V101	595
-9.33	0.000	5.91	5.47	15.25	Ni un ni altre	TÉ OCUPACIÓ ESTABLE	V103	749
-10.39	0.000	4.07	3.24	13.15	Desacord	TREBALLA AMB INDEPENDÈNCIA I POSA EN PRÀCTICA IDEES	V102	646
-10.44	0.000	2.21	1.31	9.79	Mai	VALORA EL CAP ELS SUGGERIMENTS	V101	481
-10.80	0.000	1.86	1.09	9.70	Molt desacord	TÉ OCUPACIÓ ESTABLE	V101	477
-10.84	0.000	3.22	2.43	12.43	Poques vegades	VALORA EL CAP ELS SUGGERIMENTS	V102	611
-11.26	0.000	4.38	4.25	15.98	De 30 a <40 h	HORES TREBALLADES	S102	785
-12.16	0.000	9.18	23.79	42.69	26 o més	PLANTILLA	T203	2098
-12.51	0.000	8.32	19.13	37.90	Mai	CANVI HORES PER NECESSITAT EMPRESA	S204	1863
-12.59	0.000	6.44	10.77	27.54	Alguna vegada	VALORA EL CAP ELS SUGGERIMENTS	V103	1354
-13.45	0.000	5.17	7.78	24.79	Temporal	CONTRACTE DE TREBALL	R202	1218
-13.57	0.000	9.43	28.86	50.45	Mai	TREBALLA NITS O CAPS SETMANA	S101	2480

CLASSE 3 / 6

V.TEST	PROBA	POURCENTAGES			MODALITES		IDEN	POIDS
		CLA/MOD	MOD/CLA	GLOBAL	CARACTERISTIQUES	DES VARIABLES		
				26.91	CLASSE 3 / 6		bb3b	1323
21.27	0.000	34.67	92.44	71.74	Fix	CONTRACTE DE TREBALL	R201	3526
19.96	0.000	40.35	69.83	46.57	40 hores	HORES TREBALLADES	S103	2289
17.99	0.000	45.98	47.06	27.54	Alguna vegada	VALORA EL CAP ELS SUGGERIMENTS	V103	1354
16.84	0.000	46.23	42.26	24.60	Ni un ni altre	TREBALLA AMB INDEPENDÈNCIA I POSA EN PRÀCTICA IDEES	V103	1209
14.35	0.000	43.17	39.99	24.93	Acord	TÉ OCUPACIÓ ESTABLE	V104	1225
13.11	0.000	34.13	71.46	56.34	Satisfet	SATISFACCIÓ AMB SEGURETAT I HIGIENE	R202	2769
10.18	0.000	41.05	27.64	18.11	Manual	OCUPACIÓ	S106	890
10.03	0.000	29.73	90.71	82.10	No	SUPERVISA DIRECTAMENT A ALTRES	V902	4035
8.58	0.000	32.32	60.60	50.45	Mai	TREBALLA NITS O CAPS SETMANA	S101	2480
8.42	0.000	37.49	29.39	21.09	901-1205	INGRESSOS ENTREVISTAT	S103	1037
8.31	0.000	39.72	22.51	15.25	Ni un ni altre	TÉ OCUPACIÓ ESTABLE	V103	749
8.04	0.000	37.21	28.52	20.63	Casi mai	CANVI HORES PER NECESSITAT EMPRESA	S203	1014
7.98	0.000	33.81	44.44	35.37	Mitjana antiguitat	TRAJECTÒRIA OCUPACIONAL	R502	1738
7.38	0.000	32.98	46.46	37.90	Mai	CANVI HORES PER NECESSITAT EMPRESA	S204	1863
6.92	0.000	36.38	25.03	18.51	Alguna	POSSIBILITAT PROMOCIÓ AMB ACTUAL FORMACIÓ	V103	910
5.96	0.000	28.89	83.89	78.13	Mai	CURSOS FORMACIÓ EN TEMPS DE TREBALL	R101	3840
5.90	0.000	35.87	20.54	15.41	Poques	POSSIBILITAT PROMOCIÓ AMB ACTUAL FORMACIÓ	V102	757
5.79	0.000	36.96	17.08	12.43	Poques vegades	VALORA EL CAP ELS SUGGERIMENTS	V102	611
5.73	0.000	33.16	31.73	25.75	Llarga antiguitat	TRAJECTÒRIA OCUPACIONAL	R501	1265
5.63	0.000	36.40	17.79	13.15	Desacord	TREBALLA AMB INDEPENDÈNCIA I POSA EN PRÀCTICA IDEES	V102	646
4.93	0.000	35.46	16.15	12.26	Tècnic suport	OCUPACIÓ	S102	602
4.75	0.000	33.08	24.65	20.05	10 o 25	PLANILLA	T202	986
4.74	0.000	32.46	28.20	23.38	601-900	INGRESSOS ENTREVISTAT	S102	1149
4.26	0.000	37.56	9.07	6.50	Empleat adminis	OCUPACIÓ	S103	319
3.94	0.000	31.55	27.16	23.16	Ns/nc	INGRESSOS ENTREVISTAT	S106	1138
2.65	0.004	30.04	25.79	23.10	Moltes vegades	VALORA EL CAP ELS SUGGERIMENTS	V104	1135
-2.67	0.004	21.84	7.89	9.73	Sempre	TREBALLA NITS O CAPS SETMANA	S103	478
-3.01	0.001	22.49	13.42	16.06	Poca antiguitat	TRAJECTÒRIA OCUPACIONAL	R503	789
-3.21	0.001	16.28	2.10	3.47	Ns/nc	CONTRACTE DE TREBALL	R203	171
-3.80	0.000	16.98	3.39	5.37	Gairebé mai	CURSOS FORMACIÓ EN TEMPS DE TREBALL	R102	264
-4.57	0.000	20.35	11.95	15.81	De >40 a <50 h	HORES TREBALLADES	S104	777
-4.68	0.000	17.72	5.96	9.05	Sovint	CURSOS FORMACIÓ EN TEMPS DE TREBALL	R104	445
-4.81	0.000	21.63	19.74	24.56	Algun cop	CANVI HORES PER NECESSITAT EMPRESA	S202	1207
-5.41	0.000	13.85	2.98	5.78	Ns/nc	VALORA EL CAP ELS SUGGERIMENTS	V106	284
-5.74	0.000	19.93	15.42	20.82	Treb serveis	OCUPACIÓ	S104	1023
-6.81	0.000	17.29	10.27	15.98	De 30 a <40 h	HORES TREBALLADES	S102	785
-7.02	0.000	11.47	2.83	6.63	Insatisfet o molt	SATISFACCIÓ AMB SEGURETAT I HIGIENE	R204	326
-7.25	0.000	21.29	31.51	39.82	Algun cop	TREBALLA NITS O CAPS SETMANA	S102	1957
-7.44	0.000	21.27	32.23	40.76	Molt acord	TÉ OCUPACIÓ ESTABLE	V105	2003
-8.22	0.000	9.54	2.50	7.04	Desacord	TÉ OCUPACIÓ ESTABLE	V102	346
-9.26	0.000	12.14	5.46	12.11	Molt desacord	TREBALLA AMB INDEPENDÈNCIA I POSA EN PRÀCTICA IDEES	V101	595
-9.31	0.000	12.09	5.45	12.14	50 o més	HORES TREBALLADES	S105	597
-10.51	0.000	8.50	3.09	9.79	Mai	VALORA EL CAP ELS SUGGERIMENTS	V101	481
-10.60	0.000	12.66	7.73	16.42	Sí	SUPERVISA DIRECTAMENT A ALTRES	V901	807
-10.94	0.000	8.47	3.27	10.39	Moltes	POSSIBILITAT PROMOCIÓ AMB ACTUAL FORMACIÓ	V105	511
-11.12	0.000	6.02	1.86	8.30	Menys 30 h	HORES TREBALLADES	S101	408
-11.39	0.000	5.57	1.68	8.13	Més de 1655	INGRESSOS ENTREVISTAT	S105	399
-12.76	0.000	11.10	7.69	18.63	Molt satisfet	SATISFACCIÓ AMB SEGURETAT I HIGIENE	R201	916
-13.87	0.000	8.55	5.12	16.11	Professional	OCUPACIÓ	S101	792
-14.75	0.000	6.87	3.83	15.02	Sempre o sovint	CANVI HORES PER NECESSITAT EMPRESA	S201	738
-15.18	0.000	8.74	6.24	19.20	Poca antiguitat i at	TRAJECTÒRIA OCUPACIONAL	R504	944
-15.50	0.000	2.68	1.05	10.57	Fins 600	INGRESSOS ENTREVISTAT	S101	520
-15.70	0.000	1.61	0.58	9.70	Molt desacord	TÉ OCUPACIÓ ESTABLE	V101	477
-20.18	0.000	5.09	4.04	21.33	Molt acord	TREBALLA AMB INDEPENDÈNCIA I POSA EN PRÀCTICA IDEES	V105	1048
-20.22	0.000	5.05	4.01	21.36	Sempre	VALORA EL CAP ELS SUGGERIMENTS	V105	1050
-21.08	0.000	5.93	5.46	24.79	Temporal	CONTRACTE DE TREBALL	R202	1218

CLASSE 4 / 6

V.TEST	PROBA	POURCENTAGES			MODALITES CARACTERISTIQUES	DES VARIABLES	IDEN	POIDS
		CLA/MOD	MOD/CLA	GLOBAL				
				15.27	CLASSE 4 / 6		bb4b	751
30.49	0.000	44.67	72.50	24.79	Temporal	CONTRACTE DE TREBALL	R202	1218
18.76	0.000	56.78	26.19	7.04	Desacord	TÉ OCUPACIÓ ESTABLE	V102	346
17.41	0.000	35.26	44.33	19.20	Poca antiguitat i at	TRAJECTÒRIA OCUPACIONAL	R504	944
13.70	0.000	37.27	27.90	11.43	Agrari constr	OCUPACIÓ	S105	562
10.46	0.000	17.54	94.31	82.10	No	SUPERVISA DIRECTAMENT A ALTRES	V902	4035
10.38	0.000	28.43	29.89	16.06	Poca antiguitat	TRAJECTÒRIA OCUPACIONAL	R503	789
10.27	0.000	29.96	25.80	13.15	Desacord	TREBALLA AMB INDEPENDÈNCIA I POSA EN PRÀCTICA IDEES	V102	646
9.89	0.000	28.22	28.17	15.25	Ni un ni altre	TÉ OCUPACIÓ ESTABLE	V103	749
8.92	0.000	17.55	89.78	78.13	Mai	CURSOS FORMACIÓ EN TEMPS DE TREBALL	R101	3840
8.82	0.000	28.54	22.69	12.14	50 o més	HORES TREBALLADES	S105	597
8.39	0.000	34.71	13.13	5.78	Ns/nc	VALORA EL CAP ELS SUGGERIMENTS	V106	284
8.03	0.000	29.16	18.09	9.47	Ns/nc	POSSIBILITAT PROMOCIÓ AMB ACTUAL FORMACIÓ	V106	466
8.02	0.000	24.44	29.63	18.51	Alguna	POSSIBILITAT PROMOCIÓ AMB ACTUAL FORMACIÓ	V103	910
7.81	0.000	22.60	36.41	24.60	Ni un ni altre	TREBALLA AMB INDEPENDÈNCIA I POSA EN PRÀCTICA IDEES	V103	1209
7.56	0.000	21.82	39.34	27.54	Alguna vegada	VALORA EL CAP ELS SUGGERIMENTS	V103	1354
7.32	0.000	22.09	35.52	24.56	Algun cop	CANVI HORES PER NECESSITAT EMPRESA	S202	1207
7.24	0.000	25.91	21.10	12.43	Poques vegades	VALORA EL CAP ELS SUGGERIMENTS	V102	611
6.03	0.000	25.81	15.64	9.26	Ns/nc	PLANTILLA	T204	455
5.47	0.000	20.50	31.38	23.38	601-900	INGRESSOS ENTREVISTAT	S102	1149
5.34	0.000	21.58	24.23	17.15	Ni un ni altre	SATISFACCIÓ AMB SEGURETAT I HIGIENE	R203	843
5.10	0.000	20.23	30.68	23.16	Ns/nc	INGRESSOS ENTREVISTAT	S106	1138
4.79	0.000	23.34	14.83	9.70	Molt desacord	TÉ OCUPACIÓ ESTABLE	V101	477
4.46	0.000	28.44	6.47	3.47	Ns/nc	CONTRACTE DE TREBALL	R203	171
4.46	0.000	17.31	63.87	56.34	Satisfet	SATISFACCIÓ AMB SEGURETAT I HIGIENE	R202	2769
4.30	0.000	18.05	47.05	39.82	Algun cop	TREBALLA NITS O CAPS SETMANA	S102	1957
4.29	0.000	20.56	21.28	15.81	De >40 a <50 h	HORES TREBALLADES	S104	777
4.11	0.000	30.60	4.65	2.32	Ns/nc	TÉ OCUPACIÓ ESTABLE	V106	114
3.76	0.000	19.27	25.30	20.05	10 o 25	PLANTILLA	T202	986
3.20	0.001	19.24	19.41	15.41	Poques	POSSIBILITAT PROMOCIÓ AMB ACTUAL FORMACIÓ	V102	757
2.88	0.002	23.40	5.56	3.63	Ns/nc	TRAJECTÒRIA OCUPACIONAL	R505	178
2.47	0.007	17.88	24.15	20.63	Casi mai	CANVI HORES PER NECESSITAT EMPRESA	S203	1014
-2.85	0.002	12.76	20.82	24.93	Acord	TÉ OCUPACIÓ ESTABLE	V104	1225
-3.15	0.001	12.33	18.64	23.10	Moltes vegades	VALORA EL CAP ELS SUGGERIMENTS	V104	1135
-3.50	0.000	8.98	4.14	7.04	Alguna vegada	CURSOS FORMACIÓ EN TEMPS DE TREBALL	R103	346
-3.69	0.000	13.23	40.35	46.57	40 hores	HORES TREBALLADES	S103	2289
-3.92	0.000	9.56	6.62	10.57	Fins 600	INGRESSOS ENTREVISTAT	S101	520
-3.97	0.000	10.73	11.23	15.98	De 30 a <40 h	HORES TREBALLADES	S102	785
-4.36	0.000	7.23	3.14	6.63	Insatisfet o molt	SATISFACCIÓ AMB SEGURETAT I HIGIENE	R204	326
-4.54	0.000	8.45	5.42	9.79	Mai	VALORA EL CAP ELS SUGGERIMENTS	V101	481
-4.65	0.000	10.38	12.31	18.11	Manual	OCUPACIÓ	S106	890
-4.76	0.000	9.38	8.40	13.67	Bastantes	POSSIBILITAT PROMOCIÓ AMB ACTUAL FORMACIÓ	V104	672
-4.85	0.000	5.81	2.04	5.37	Gairebé mai	CURSOS FORMACIÓ EN TEMPS DE TREBALL	R102	264
-5.28	0.000	12.56	41.50	50.45	Mai	TREBALLA NITS O CAPS SETMANA	S101	2480
-6.02	0.000	5.72	3.05	8.13	Més de 1655	INGRESSOS ENTREVISTAT	S105	399
-6.16	0.000	6.05	3.59	9.05	Sovint	CURSOS FORMACIÓ EN TEMPS DE TREBALL	R104	445
-6.25	0.000	8.34	8.79	16.11	Professional	OCUPACIÓ	S101	792
-6.35	0.000	7.66	6.86	13.67	1206-1655	INGRESSOS ENTREVISTAT	S104	672
-7.15	0.000	4.30	2.33	8.30	Menys 30 h	HORES TREBALLADES	S101	408
-7.22	0.000	10.07	21.46	32.54	Cap	POSSIBILITAT PROMOCIÓ AMB ACTUAL FORMACIÓ	V101	1599
-7.85	0.000	5.54	4.44	12.26	Tècnic suport	OCUPACIÓ	S102	602
-8.01	0.000	4.42	3.01	10.39	Moltes	POSSIBILITAT PROMOCIÓ AMB ACTUAL FORMACIÓ	V105	511
-8.05	0.000	5.17	4.10	12.11	Molt desacord	TREBALLA AMB INDEPENDÈNCIA I POSA EN PRÀCTICA IDEES	V101	595
-8.49	0.000	10.27	28.71	42.69	26 o més	PLANTILLA	T203	2098
-8.92	0.000	9.54	23.68	37.90	Mai	CANVI HORES PER NECESSITAT EMPRESA	S204	1863
-10.03	0.000	5.41	6.60	18.63	Molt satisfet	SATISFACCIÓ AMB SEGURETAT I HIGIENE	R201	916
-10.72	0.000	4.16	4.47	16.42	Sí	SUPERVISA DIRECTAMENT A ALTRES	V901	807
-12.40	0.000	7.10	16.45	35.37	Mitjana antiguitat	TRAJECTÒRIA OCUPACIONAL	R502	1738
-14.55	0.000	2.76	3.86	21.33	Molt acord	TREBALLA AMB INDEPENDÈNCIA I POSA EN PRÀCTICA IDEES	V105	1048
-16.22	0.000	1.69	2.37	21.36	Sempre	VALORA EL CAP ELS SUGGERIMENTS	V105	1050
-17.26	0.000	2.23	3.77	25.75	Llarga antiguitat	TRAJECTÒRIA OCUPACIONAL	R501	1265
-23.88	0.000	2.00	5.34	40.76	Molt acord	TÉ OCUPACIÓ ESTABLE	V105	2003
-31.84	0.000	4.48	21.03	71.74	Fix	CONTRACTE DE TREBALL	R201	3526

CLASSE 5 / 6

V.TEST	PROBA	POURCENTAGES			MODALITES		IDEN	POIDS
		CLA/MOD	MOD/CLA	GLOBAL	CARACTERISTIQUES	DES VARIABLES		
				11.39	CLASSE 5 / 6		bb5b	560
33.37	0.000	61.62	65.51	12.11	Molt desacord	TREBALLA AMB INDEPENDÈNCIA I POSA EN PRÀCTICA IDEES	V101	595
30.78	0.000	64.80	55.69	9.79	Mai	VALORA EL CAP ELS SUGGERIMENTS	V101	481
24.33	0.000	52.99	45.15	9.70	Molt desacord	TÉ OCUPACIÓ ESTABLE	V101	477
18.82	0.000	51.70	30.08	6.63	Insatisfet o molt	SATISFACCIÓ AMB SEGURETAT I HIGIENE	R204	326
16.38	0.000	22.49	64.27	32.54	Cap	POSSIBILITAT PROMOCIÓ AMB ACTUAL FORMACIÓ	V101	1599
10.57	0.000	20.60	42.30	23.38	601-900	INGRESSOS ENTREVISTAT	S102	1149
10.29	0.000	21.74	36.65	19.20	Poca antiguitat i at	TRAJECTÒRIA OCUPACIONAL	R504	944
10.07	0.000	22.35	33.66	17.15	Ni un ni altre	SATISFACCIÓ AMB SEGURETAT I HIGIENE	R203	843
9.67	0.000	19.46	42.35	24.79	Temporal	CONTRACTE DE TREBALL	R202	1218
8.71	0.000	13.05	94.06	82.10	No	SUPERVISA DIRECTAMENT A ALTRES	V902	4035
7.08	0.000	15.14	56.77	42.69	26 o més	PLANTILLA	T203	2098
7.02	0.000	19.91	24.22	13.85	No qualificat	OCUPACIÓ	S107	681
6.81	0.000	20.31	22.17	12.43	Poques vegades	VALORA EL CAP ELS SUGGERIMENTS	V102	611
6.54	0.000	18.06	28.73	18.11	Manual	OCUPACIÓ	S106	890
5.59	0.000	14.57	50.96	39.82	Algun cop	TREBALLA NITS O CAPS SETMANA	S102	1957
4.33	0.000	13.94	46.38	37.90	Mai	CANVI HORES PER NECESSITAT EMPRESA	S204	1863
4.13	0.000	16.80	17.91	12.14	50 o més	HORES TREBALLADES	S105	597
3.92	0.000	12.31	84.44	78.13	Mai	CURSOS FORMACIÓ EN TEMPS DE TREBALL	R101	3840
3.81	0.000	15.66	20.65	15.02	Sempre o sovint	CANVI HORES PER NECESSITAT EMPRESA	S201	738
3.20	0.001	16.19	13.83	9.73	Sempre	TREBALLA NITS O CAPS SETMANA	S103	478
2.83	0.002	14.87	17.17	13.15	Desacord	TREBALLA AMB INDEPENDÈNCIA I POSA EN PRÀCTICA IDEES	V102	646
2.38	0.009	16.42	7.74	5.37	Gairebé mai	CURSOS FORMACIÓ EN TEMPS DE TREBALL	R102	264
2.34	0.010	17.67	5.39	3.47	Ns/nc	CONTRACTE DE TREBALL	R203	171
-2.36	0.009	7.62	4.71	7.04	Alguna vegada	CURSOS FORMACIÓ EN TEMPS DE TREBALL	R103	346
-2.71	0.003	7.94	7.97	11.43	Agrari constr	OCUPACIÓ	S105	562
-2.99	0.001	9.56	29.69	35.37	Mitjana antiguitat	TRAJECTÒRIA OCUPACIONAL	R502	1738
-3.19	0.001	8.56	15.51	20.63	Casi mai	CANVI HORES PER NECESSITAT EMPRESA	S203	1014
-3.29	0.001	8.70	17.69	23.16	Ns/nc	INGRESSOS ENTREVISTAT	S106	1138
-3.69	0.000	8.08	14.22	20.05	10 o 25	PLANTILLA	T202	986
-4.04	0.000	7.27	9.73	15.25	Ni un ni altre	TÉ OCUPACIÓ ESTABLE	V103	749
-4.34	0.000	8.29	20.37	28.00	Fins 9	PLANTILLA	T201	1376
-4.90	0.000	6.13	7.36	13.67	Bastantes	POSSIBILITAT PROMOCIÓ AMB ACTUAL FORMACIÓ	V104	672
-5.05	0.000	5.95	7.14	13.67	1206-1655	INGRESSOS ENTREVISTAT	S104	672
-5.10	0.000	7.42	16.00	24.56	Algun cop	CANVI HORES PER NECESSITAT EMPRESA	S202	1207
-5.18	0.000	7.50	16.96	25.75	Llarga antiguitat	TRAJECTÒRIA OCUPACIONAL	R501	1265
-5.26	0.000	4.19	3.05	8.30	Menys 30 h	HORES TREBALLADES	S101	408
-5.35	0.000	4.58	3.81	9.47	Ns/nc	POSSIBILITAT PROMOCIÓ AMB ACTUAL FORMACIÓ	V106	466
-6.05	0.000	3.63	2.89	9.05	Sovint	CURSOS FORMACIÓ EN TEMPS DE TREBALL	R104	445
-6.22	0.000	6.71	14.68	24.93	Acord	TÉ OCUPACIÓ ESTABLE	V104	1225
-6.61	0.000	3.54	3.23	10.39	Moltes	POSSIBILITAT PROMOCIÓ AMB ACTUAL FORMACIÓ	V105	511
-6.74	0.000	3.96	4.27	12.26	Tècnic suport	OCUPACIÓ	S102	602
-7.19	0.000	1.93	1.38	8.13	Més de 1655	INGRESSOS ENTREVISTAT	S105	399
-7.38	0.000	4.87	7.97	18.63	Molt satisfet	SATISFACCIÓ AMB SEGURETAT I HIGIENE	R201	916
-7.68	0.000	7.95	35.21	50.45	Mai	TREBALLA NITS O CAPS SETMANA	S101	2480
-7.74	0.000	4.63	7.53	18.51	Alguna	POSSIBILITAT PROMOCIÓ AMB ACTUAL FORMACIÓ	V103	910
-9.14	0.000	3.07	4.42	16.42	Sí	SUPERVISA DIRECTAMENT A ALTRES	V901	807
-9.30	0.000	2.91	4.12	16.11	Professional	OCUPACIÓ	S101	792
-9.37	0.000	4.98	12.05	27.54	Alguna vegada	VALORA EL CAP ELS SUGGERIMENTS	V103	1354
-10.35	0.000	8.30	52.26	71.74	Fix	CONTRACTE DE TREBALL	R201	3526
-10.40	0.000	5.88	21.05	40.76	Molt acord	TÉ OCUPACIÓ ESTABLE	V105	2003
-11.96	0.000	2.26	4.24	21.33	Molt acord	TREBALLA AMB INDEPENDÈNCIA I POSA EN PRÀCTICA IDEES	V105	1048
-12.55	0.000	2.28	4.63	23.10	Moltes vegades	VALORA EL CAP ELS SUGGERIMENTS	V104	1135
-12.56	0.000	2.60	5.60	24.60	Ni un ni altre	TREBALLA AMB INDEPENDÈNCIA I POSA EN PRÀCTICA IDEES	V103	1209
-13.12	0.000	2.68	6.39	27.17	Acord	TREBALLA AMB INDEPENDÈNCIA I POSA EN PRÀCTICA IDEES	V104	1335
-14.61	0.000	0.82	1.54	21.36	Sempre	VALORA EL CAP ELS SUGGERIMENTS	V105	1050
-14.82	0.000	5.50	27.20	56.34	Satisfet	SATISFACCIÓ AMB SEGURETAT I HIGIENE	R202	2769

CLASSE 6 / 6

V.TEST	PROBA	POURCENTAGES			MODALITES CARACTERISTIQUES	DES VARIABLES	IDEN	POIDS
		CLA/MOD	MOD/CLA	GLOBAL				
				10.05	CLASSE 6 / 6		bb6b	494
35.63	0.000	67.25	70.74	10.57	Fins 600	INGRESSOS ENTREVISTAT	S101	520
32.90	0.000	72.00	59.42	8.30	Menys 30 h	HORES TREBALLADES	S101	408
13.76	0.000	21.08	51.98	24.79	Temporal	CONTRACTE DE TREBALL	R202	1218
13.45	0.000	26.49	36.51	13.85	No qualificat	OCUPACIÓ	S107	681
11.58	0.000	12.00	98.04	82.10	No	SUPERVISA DIRECTAMENT A ALTRES	V902	4035
11.29	0.000	18.22	50.76	28.00	Fins 9	PLANTILLA	T201	1376
9.60	0.000	16.20	52.43	32.54	Cap	POSSIBILITAT PROMOCIÓ AMB ACTUAL FORMACIÓ	V101	1599
8.95	0.000	19.65	31.39	16.06	Poca antiguitat	TRAJECTÒRIA OCUPACIONAL	R503	789
8.81	0.000	11.88	92.37	78.13	Mai	CURSOS FORMACIÓ EN TEMPS DE TREBALL	R101	3840
8.39	0.000	14.78	55.72	37.90	Mai	CANVI HORES PER NECESSITAT EMPRESA	S204	1863
7.77	0.000	17.36	33.15	19.20	Poca antiguitat i at	TRAJECTÒRIA OCUPACIONAL	R504	944
6.54	0.000	15.71	33.35	21.33	Molt acord	TREBALLA AMB INDEPENDÈNCIA I POSA EN PRÀCTICA IDEES	V105	1048
5.98	0.000	18.66	18.01	9.70	Molt desacord	TÉ OCUPACIÓ ESTABLE	V101	477
5.65	0.000	21.17	12.17	5.78	Ns/nc	VALORA EL CAP ELS SUGGERIMENTS	V106	284
5.07	0.000	14.85	27.54	18.63	Molt satisfet	SATISFACCIÓ AMB SEGURETAT I HIGIENE	R201	916
4.37	0.000	13.84	28.66	20.82	Treb serveis	OCUPACIÓ	S104	1023
4.37	0.000	13.77	29.26	21.36	Sempre	VALORA EL CAP ELS SUGGERIMENTS	V105	1050
3.22	0.001	13.49	20.46	15.25	Ni un ni altre	TÉ OCUPACIÓ ESTABLE	V103	749
2.64	0.004	18.59	4.29	2.32	Ns/nc	TÉ OCUPACIÓ ESTABLE	V106	114
2.62	0.004	14.30	10.02	7.04	Desacord	TÉ OCUPACIÓ ESTABLE	V102	346
-2.41	0.008	7.56	11.29	15.02	Sempre o sovint	CANVI HORES PER NECESSITAT EMPRESA	S201	738
-2.56	0.005	8.71	34.50	39.82	Algun cop	TREBALLA NITS O CAPS SETMANA	S102	1957
-2.74	0.003	7.74	15.45	20.05	10 o 25	PLANTILLA	T202	986
-3.56	0.000	7.43	18.44	24.93	Acord	TÉ OCUPACIÓ ESTABLE	V104	1225
-3.80	0.000	6.44	10.32	16.11	Professional	OCUPACIÓ	S101	792
-3.99	0.000	6.46	11.02	17.15	Ni un ni altre	SATISFACCIÓ AMB SEGURETAT I HIGIENE	R203	843
-4.06	0.000	6.92	16.10	23.38	601-900	INGRESSOS ENTREVISTAT	S102	1149
-4.31	0.000	3.79	2.50	6.63	Insatisfet o molt	SATISFACCIÓ AMB SEGURETAT I HIGIENE	R204	326
-4.47	0.000	7.47	26.28	35.37	Mitjana antiguitat	TRAJECTÒRIA OCUPACIONAL	R502	1738
-4.56	0.000	6.95	19.05	27.54	Alguna vegada	VALORA EL CAP ELS SUGGERIMENTS	V103	1354
-4.94	0.000	6.66	17.99	27.17	Acord	TREBALLA AMB INDEPENDÈNCIA I POSA EN PRÀCTICA IDEES	V104	1335
-5.18	0.000	5.66	10.42	18.51	Alguna	POSSIBILITAT PROMOCIÓ AMB ACTUAL FORMACIÓ	V103	910
-5.40	0.000	2.74	1.92	7.04	Alguna vegada	CURSOS FORMACIÓ EN TEMPS DE TREBALL	R103	346
-5.78	0.000	7.10	28.78	40.76	Molt acord	TÉ OCUPACIÓ ESTABLE	V105	2003
-5.92	0.000	4.22	5.74	13.67	Bastantes	POSSIBILITAT PROMOCIÓ AMB ACTUAL FORMACIÓ	V104	672
-6.52	0.000	5.41	13.23	24.56	Algun cop	CANVI HORES PER NECESSITAT EMPRESA	S202	1207
-6.59	0.000	3.02	3.43	11.43	Agrari constr	OCUPACIÓ	S105	562
-7.09	0.000	1.70	1.53	9.05	Sovint	CURSOS FORMACIÓ EN TEMPS DE TREBALL	R104	445
-8.20	0.000	2.88	4.53	15.81	De >40 a <50 h	HORES TREBALLADES	S104	777
-8.59	0.000	3.83	8.81	23.16	Ns/nc	INGRESSOS ENTREVISTAT	S106	1138
-8.63	0.000	0.15	0.12	8.13	Més de 1655	INGRESSOS ENTREVISTAT	S105	399
-8.75	0.000	1.46	1.76	12.14	50 o més	HORES TREBALLADES	S105	597
-9.44	0.000	5.49	23.31	42.69	26 o més	PLANTILLA	T203	2098
-9.95	0.000	2.17	3.91	18.11	Manual	OCUPACIÓ	S106	890
-10.08	0.000	1.00	1.36	13.67	1206-1655	INGRESSOS ENTREVISTAT	S104	672
-11.50	0.000	0.93	1.51	16.42	Sí	SUPERVISA DIRECTAMENT A ALTRES	V901	807
-11.70	0.000	2.45	6.27	25.75	Llarga antiguitat	TRAJECTÒRIA OCUPACIONAL	R501	1265
-12.32	0.000	1.37	2.87	21.09	901-1205	INGRESSOS ENTREVISTAT	S103	1037
-13.77	0.000	6.12	43.69	71.74	Fixe	CONTRACTE DE TREBALL	R201	3526
-13.94	0.000	3.91	18.11	46.57	40 hores	HORES TREBALLADES	S103	2289

ANNEX A.5.6

TAULES DE CONTINGÈNCIA ENTRE SEGMENTS LABORALS I ALTRES VARIABLES DE CONDICIONS D'OCUPACIÓ

Taula A.5.6.a

Coeficient *rho* de correlació entre les variables v23 i v99

			v23	v99
Rho de Spearman	v23 LLOC A L'EMPRESA	Coefficiente de correlación	1,000	,690**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	4777	4716
	v99 SUPERVISA DIRECTAMENT A ALTRES	Coefficiente de correlación	,690**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	4716	4854

**. La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Taula A.5.6.b

Coeficient *rho* de correlació entre les variables v297, v298, v299, v300 i v111

			v297	v298	v299	v300	v111
Rho de Spearman	v297 POT ELEGIR O MODIFICAR ORDRE TASQUES	Coefficiente de correlación	1,000	,810**	,725**	,640**	,542**
		Sig. (bilateral)	.	,000	,000	,000	,000
		N	4860	4845	4854	4842	4814
	v298 POT ELEGIR O MODIFICAR MÈTODE TREBALL	Coefficiente de correlación	,810**	1,000	,739**	,613**	,557**
		Sig. (bilateral)	,000	.	,000	,000	,000
		N	4845	4853	4850	4839	4808
	v299 POT ELEGIR O MODIFICAR RITME TREBALL	Coefficiente de correlación	,725**	,739**	1,000	,702**	,504**
		Sig. (bilateral)	,000	,000	.	,000	,000
		N	4854	4850	4865	4850	4817
	v300 POT ELEGIR O MODIFICAR DISTRIBUCIÓ PAUSES	Coefficiente de correlación	,640**	,613**	,702**	1,000	,436**
		Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	.	,000
		N	4842	4839	4850	4856	4810
	v111 TREBALLA AMB INDEPENDÈNCIA I POSA EN PRÀCTICA LES SEVES IDEES	Coefficiente de correlación	,542**	,557**	,504**	,436**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	,000	.
		N	4814	4808	4817	4810	4846

**. La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Taula A.5.6.c

Coeficient *rho* de correlació entre les variables v115 i R285

			v115	R285
Rho de Spearman	v115 ENTORN FÍSIC TREBALL AGRADABLE	Coefficiente de correlación	1,000	-,419**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	4854	4798
	R285 SATISFACCIÓ AMB SEGURETAT I HIGIENE	Coefficiente de correlación	-,419**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	4798	4861

**. La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Taula A.5.6.d

Lloc ocupat a l'empresa segons segment laboral (en %)

	Primari independent (N=977)	Primari integrat (N=810)	Primari tradicional (N=1323)	Secundari incert (N=750)	Secundari cert (N=560)	Secundari dèbil (N=494)	Total (N=4914)
v23 LLOC A L'EMPRESA Directiu	11,4%**	3,8%	0,4%**	1,2%**	0,4%**	0,4%**	3,3%
Supervisor	22,9%**	15,3%	4,9%**	2,1%**	3,2%**	0,6%**	9,2%
Empleat	63,3%**	78,3%**	92,4%**	92,0%**	92,7%**	96,4%**	84,6%
Ns/nc	2,5%	2,6%	2,3%	4,7%**	3,8%	2,6%	3,0%

Nota: els valors corresponents s'acompanyen amb els valors residuals tipificats, indicant * $p \leq 0,05$ i ** $p \leq 0,01$.

Taula A.5.6.e

Possibilitat d'elegir o modificar ordre tasques segons segment laboral (en %)

	Primari independent (N=978)	Primari integrat (N=810)	Primari tradicional (N=1324)	Secundari incert (N=749)	Secundari cert (N=560)	Secundari dèbil (N=494)	Total (N=4915)
v297 POT ELEGIR O MODIFICAR ORDRE TASQUES Mai	7,4%**	6,9%**	16,8%*	21,4%	60,9%**	17,8%	19,1%
Poques vegades	6,5%**	7,5%**	20,8%**	27,6%**	15,2%	14,6%	15,6%
Alguna vegada	23,7%*	25,8%	36,6%**	30,3%*	10,5%**	19,2%**	26,6%
Moltes vegades	28,8%**	29,0%**	17,3%*	12,7%**	6,6%**	17,0%	19,6%
Sempre	32,5%**	30,4%**	6,9%**	5,5%**	6,3%**	28,7%**	17,8%
Ns/nc	1,0%	0,4%**	1,5%	2,5%**	0,5%	2,6%*	1,4%

Nota: els valors corresponents s'acompanyen amb els valors residuals tipificats, indicant * $p \leq 0,05$ i ** $p \leq 0,01$.

Taula A.5.6.f

Possibilitat d'elegir o modificar mètode de treball segons segment laboral (en %)

	Primari independent (N=979)	Primari integrat (N=811)	Primari tradicional (N=1322)	Secundari incert (N=750)	Secundari cert (N=559)	Secundari dèbil (N=495)	Total (N=4916)
v298 POT ELEGIR O MODIFICAR MÈTODE TREBALL Mai	7,9%**	7,4%**	17,9%*	22,0%	60,6%**	19,4%	19,8%
Poques vegades	8,7%**	10,1%**	23,6%**	29,3%**	17,4%	13,9%*	17,6%
Alguna vegada	22,3%*	24,7%	33,6%**	28,8%**	9,5%**	17,4%**	24,8%
Moltes vegades	29,7%**	27,6%**	18,4%	13,5%**	7,0%**	19,2%	20,2%
Sempre	30,6%**	29,2%**	5,1%**	4,0%**	4,3%**	27,9%**	16,2%
Ns/nc	0,8%	1,0%	1,4%	2,4%*	1,3%	2,2%	1,4%

Nota: els valors corresponents s'acompanyen amb els valors residuals tipificats, indicant * $p \leq 0,05$ i ** $p \leq 0,01$.

Taula A.5.6.g

Possibilitat d'elegir o modificar ritme de treball segons segment laboral (en %)

	Primari independent (N=978)	Primari integrat (N=810)	Primari tradicional (N=1323)	Secundari incert (N=751)	Secundari cert (N=559)	Secundari dèbil (N=495)	Total (N=4916)
v299 POT ELEGIR O MODIFICAR RITME TREBALL Mai	7,5%**	6,0%**	15,9%**	21,8%*	61,0%**	17,6%	18,8%
Poques vegades	8,6%**	13,0%**	22,4%**	29,3%**	14,0%*	14,5%	17,4%
Alguna vegada	28,2%	26,0%	36,1%**	26,5%	10,6%**	21,4%**	27,0%
Moltes vegades	27,0%**	24,9%**	18,0%	14,8%**	8,4%**	18,4%	19,4%
Sempre	28,1%**	29,6%**	6,1%**	5,2%**	5,4%**	25,9%**	16,1%
Ns/nc	0,6%*	0,4%*	1,5%	2,4%**	0,7%	2,2%*	1,3%

Nota: els valors corresponents s'acompanyen amb els valors residuals tipificats, indicant * $p \leq 0,05$ i ** $p \leq 0,01$.

Taula A.5.6.l

Cansament a la feina segons segment laboral (en %)

		Primari independent (N=979)	Primari integrat (N=811)	Primari tradicional (N=1322)	Secundari incert (N=750)	Secundari cert (N=560)	Secundari dèbil (N=494)	Total (N=4916)
v167 TORNO A CASA	Mai	5,9%**	5,5%	2,0%**	1,9%**	2,9%	11,3%**	4,4%
MOLT CANSAT DEL TREBALL	Poques vegades	10,5%	9,0%	12,2%**	8,0%*	3,4%**	16,0%**	10,1%
	Alguna vegada	42,0%**	42,2%**	42,0%**	36,0%	20,0%**	36,8%	38,1%
	Moltes vegades	24,6%*	26,6%	29,7%	32,4%**	32,3%**	17,8%**	27,7%
	Sempre	16,1%*	15,7%*	13,1%**	18,5%	40,4%**	15,8%	18,3%
	Ns/nc	0,8%	1,0%	1,1%	3,2%**	1,1%	2,2%	1,5%

Nota: els valors corresponents s'acompanyen amb els valors residuals tipificats, indicant * $p \leq 0,05$ i ** $p \leq 0,01$.

Taula A.5.6.m

Entorn físic del treball segons segment laboral (en %)

		Primari independent (N=977)	Primari integrat (N=811)	Primari tradicional (N=1322)	Secundari incert (N=752)	Secundari cert (N=559)	Secundari dèbil (N=495)	Total (N=4916)
v115 ENTORN FÍSIC TREBALL AGRADABLE	Molt en desacord	4,2%	1,5%**	2,1%**	2,5%**	24,9%**	3,4%	5,2%
	En desacord	3,5%**	3,2%**	6,6%	11,3%**	12,5%**	6,5%	6,8%
	Ni un ni l'altre	14,1%**	9,7%**	27,7%**	33,1%**	31,3%**	17,4%**	22,2%
	D'acord	26,2%**	29,6%	43,0%**	36,7%**	17,4%**	22,4%**	31,5%
	Molt d'acord	51,4%**	55,6%**	19,0%**	13,7%**	13,6%**	46,7%**	32,8%
	Ns/nc	0,6%*	0,4%**	1,6%	2,7%**	0,4%*	3,6%**	1,4%

Nota: els valors corresponents s'acompanyen amb els valors residuals tipificats, indicant * $p \leq 0,05$ i ** $p \leq 0,01$.

Taula A.5.6.n

Esforç físic en el treball segons segment laboral (en %)

		Primari independent (N=978)	Primari integrat (N=811)	Primari tradicional (N=1323)	Secundari incert (N=751)	Secundari cert (N=560)	Secundari dèbil (N=494)	Total (N=4917)
v170 HA DE FER GRANS ESFORÇOS FÍSICS EN EL SEU TREBALL	Mai	64,0%**	41,4%**	31,1%**	18,4%**	18,0%**	39,1%	36,7%
	Poques vegades	15,2%	18,7%	19,0%*	15,6%	12,0%**	22,3%**	17,2%
	Alguna vegada	12,1%**	21,9%	26,1%**	32,9%**	26,4%	23,3%	23,4%
	Moltes vegades	5,5%**	10,5%**	18,0%**	22,5%**	22,3%**	7,5%**	14,4%
	Sempre	3,0%**	7,2%	5,3%**	9,1%	20,9%**	6,9%	7,6%
	Ns/nc	0,2%	0,2%	0,6%	1,6%**	0,4%	1,0%	0,6%

Nota: els valors corresponents s'acompanyen amb els valors residuals tipificats, indicant * $p \leq 0,05$ i ** $p \leq 0,01$.

Taula A.5.6.o

Treball amb estrès segons segment laboral (en %)

		Primari independent (N=977)	Primari integrat (N=811)	Primari tradicional (N=1324)	Secundari incert (N=751)	Secundari cert (N=560)	Secundari dèbil (N=493)	Total (N=4916)
v171 CONSIDERA QUE EL SEU TREBALL ÉS ESTRESSANT	Mai	15,5%**	27,0%**	17,3%*	15,8%**	12,1%**	35,1%**	19,5%
	Gairebé mai	10,0%**	17,5%	22,6%**	22,2%**	12,7%**	19,7%	17,8%
	Poques vegades	29,5%	29,8%	37,0%**	35,3%*	27,0%**	27,6%*	32,0%
	Sovint	26,9%**	14,7%**	16,4%*	16,9%	23,9%**	9,7%**	18,5%
	Sempre	17,8%**	10,9%	6,0%**	7,2%**	24,1%**	6,5%**	11,4%
	Ns/nc	0,3%*	0,1%*	0,8%	2,5%**	0,2%	1,4%	0,8%

Nota: els valors corresponents s'acompanyen amb els valors residuals tipificats, indicant * $p \leq 0,05$ i ** $p \leq 0,01$.

Taula A.5.6.p

Treball en condicions perilloses segons segment laboral (en %)

		Primari independent (N=978)	Primari integrat (N=810)	Primari tradicional (N=1323)	Secundari incert (N=750)	Secundari cert (N=561)	Secundari dèbil (N=494)	Total (N=4916)
v172 TREBALLA EN CONDICIONS PERILLOSES	Mai	68,9%**	65,2%**	49,1%**	40,3%**	43,0%**	73,7%**	56,1%
	Gairebé mai	9,1%**	10,6%	14,5%**	16,0%**	12,3%	11,9%	12,5%
	Poques vegades	10,1%**	12,0%**	21,7%**	24,9%**	18,7%	8,7%**	16,6%
	Sovint	6,4%**	7,3%	9,9%	11,6%**	14,1%**	3,0%**	8,8%
	Sempre	4,7%	4,9%	3,8%*	5,2%	11,1%**	1,2%**	4,9%
	Ns/nc	0,7%	0,0%**	1,0%	2,0%**	0,9%	1,4%	1,0%

Nota: els valors corresponents s'acompanyen amb els valors residuals tipificats, indicant * $p \leq 0,05$ i ** $p \leq 0,01$.

Font: totes les taules en base a MTAS, *Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo*, 2004.

ANNEX A.5.7

**TAULA DE CONTINGÈNCIA ENTRE SEGMENTS LABORALS I SECTOR D'ACTIVITAT
DETALLAT (en %)**

		Primari independent (N=979)	Primari integrat (N=810)	Primari tradicional (N=1323)	Secundari incert (N=751)	Secundari cert (N=560)	Secundari dèbil (N=494)	Total (N=4917)
R18 ACTIVITAT	Sector agrari	0,4%**	3,5%	2,6%*	5,7%**	8,9%**	3,6%	3,6%
ECONÒMICA	Ind extractives	0,3%	0,1%	0,2%	0,0%	0,5%	0,2%	0,2%
	Alim begudes	0,9%**	2,6%**	4,8%**	1,9%	4,8%**	2,0%	2,9%
	Tèxtil pell	0,6%**	2,0%	3,6%*	2,4%	5,7%**	2,0%	2,6%
	Fusta moble	0,1%	0,2%	0,8%**	0,3%	0,4%	0,2%	0,4%
	Paper gràfiques	2,1%*	1,9%	1,2%	0,8%	1,8%	0,6%	1,4%
	Ind química	3,4%*	2,4%	2,9%	0,7%**	3,6%	0,6%**	2,4%
	Metall	4,3%	4,6%	6,3%**	3,5%	7,5%**	1,4%**	4,8%
	Energia aigua	0,8%	1,0%	0,8%	0,8%	0,7%	0,8%	0,8%
	Altres ind	0,9%**	1,5%	2,9%**	0,8%	2,3%	0,4%*	1,6%
	Construcció	6,0%**	10,9%	14,5%*	27,1%**	11,8%	3,6%**	12,7%
	Comerç	5,4%**	21,7%**	14,7%	12,3%	13,4%	15,2%	13,5%
	Hosteleria	2,4%**	13,1%--	4,5%**	10,1%**	7,5%	11,3%**	7,4%
	Transports	3,8%	4,3%	6,6%**	4,1%	5,5%	1,4%**	4,6%
	Comunicacions	1,6%	0,7%*	2,0%	1,5%	1,4%	1,4%	1,5%
	Inst financeres	6,6%**	1,2%**	2,3%	1,1%**	1,2%*	1,6%	2,6%
	Serv empreses	7,3%	8,0%	9,1%	7,6%	5,5%**	14,6%**	8,5%
	Adm pública SS	16,4%**	4,3%**	6,7%	4,9%**	3,7%**	4,3%**	7,4%
	Educació	22,1%**	1,6%**	3,1%**	2,9%**	0,4%**	8,3%	6,8%
	Sanitat vet serv soc	10,5%**	6,3%	4,7%**	3,7%**	6,8%	5,9%	6,3%
	Serv personals	1,7%**	6,6%**	3,1%	3,2%	2,7%	5,1%	3,6%
	Servei domèstic	0,0%**	1,0%	0,3%**	1,2%	1,4%	11,3%**	1,7%
	Altres	2,3%	0,5%**	2,3%	3,5%*	2,5%	4,0%**	2,4%

Nota: els valors corresponents s'acompanyen amb els valors residuals tipificats, indicant * $p \leq 0,05$ i ** $p \leq 0,01$.

ANNEX A.5.8

**VALORS DESCRIPTIUS DE L'ÍNDEX SINTÈTIC D'ESTRATÈGIA EMPRESARIAL (ISDEE)
SEGONS SEGMENT LABORAL**

DESCRIPTIUS DE ISDEE

SEGMENTS	PARTICIÓ		Estadístico	Error típ.	
1 Primari independent	Media		11,70	,100	
	Intervalo de confianza para la media al 95%	Límite inferior	11,50		
		Límite superior	11,90		
	Media recortada al 5%		11,72		
	Mediana		12,00		
	Varianza		7,445		
	Desv. típ.		2,729		
	Mínimo		4		
	Máximo		18		
	Rango		14		
	Amplitud intercuartil		4		
	Asimetría		-,138	,089	
	Curtosis		-,430	,178	
	2 Primari integrat	Media		9,97	,115
		Intervalo de confianza para la media al 95%	Límite inferior	9,74	
Límite superior			10,19		
Media recortada al 5%			9,98		
Mediana			10,00		
Varianza			7,807		
Desv. típ.			2,794		
Mínimo			0		
Máximo			17		
Rango			17		
Amplitud intercuartil			4		
Asimetría			-,025	,100	
Curtosis			-,134	,201	
3 Primari tradicional		Media		8,13	,094
		Intervalo de confianza para la media al 95%	Límite inferior	7,94	
	Límite superior		8,31		
	Media recortada al 5%		8,10		
	Mediana		8,00		
	Varianza		8,091		
	Desv. típ.		2,844		
	Mínimo		1		
	Máximo		17		
	Rango		16		
	Amplitud intercuartil		4		
	Asimetría		,163	,081	
	Curtosis		-,442	,162	

DESCRIPTIUS DE ISDEE

SEGMENTS PARTICIÓ			Estadístico	Error típ.
4 Secundari incert	Media		7,50	,156
	Intervalo de confianza para la media al 95%	Límite inferior	7,19	
		Límite superior	7,80	
	Media recortada al 5%		7,47	
	Mediana		7,00	
	Varianza		9,769	
	Desv. típ.		3,126	
	Mínimo		0	
	Máximo		17	
	Rango		17	
	Amplitud intercuartil		5	
	Asimetría		,179	,122
	Curtosis		-,292	,243
	5 Secundari cert	Media		5,97
Intervalo de confianza para la media al 95%		Límite inferior	5,68	
		Límite superior	6,26	
Media recortada al 5%			5,93	
Mediana			6,00	
Varianza			8,570	
Desv. típ.			2,927	
Mínimo			0	
Máximo			14	
Rango			14	
Amplitud intercuartil			4	
Asimetría			,197	,124
Curtosis			-,511	,247
6 Secundari dèbil		Media		7,88
	Intervalo de confianza para la media al 95%	Límite inferior	7,51	
		Límite superior	8,26	
	Media recortada al 5%		7,84	
	Mediana		8,00	
	Varianza		10,328	
	Desv. típ.		3,214	
	Mínimo		0	
	Máximo		17	
	Rango		17	
	Amplitud intercuartil		4	
	Asimetría		,113	,145
	Curtosis		-,180	,288

ANNEX A.5.9

ANÀLISI DE REGRESSIÓ ENTRE SEGMENTACIÓ LABORAL I VARIABLES D'ESTRATÈGIA EMPRESARIAL, D'OFERTA I DEMANDA DE TREBALL I INSTITUCIONALS

Taula A.5.9.a

	Coeficients de correlació rho de Spearman																
	v14	Edat	v253	S67a	S257	S80	S83	R55a	v325	v235	R214	v273	v278	T18	v19	R190	
v253 Sexe		-0,054**															
N		4925															
S67a Lloc de naixement		-0,103**	0,030*														
N		4831	4831														
S257 Estudis		-0,140**	0,132**	0,037*													
N		4760	4760	4669													
S80 Ocupació cap família		0,063**	-0,026	-0,303**													
N		4547	4547	4397													
S83 Estudis cap família		-0,138**	0,0497**	0,071**	0,412**	-0,418**											
N		4725	4725	4636	4568	4415											
R55a Ha estat en atur		0,0114	0,010	0,009	-0,118**	0,073**	-0,094**										
N		4651	4651	4563	4500	4312	4476										
v325 Persones grans al seu càrrec		-0,104**	-0,039**	0,047**	0,018	-0,027	0,063**	-0,045**									
N		4925	4925	4831	4760	4547	4725	4651									
v235 Persona responsable feines domèstiques		-0,165**	-0,426**	-0,092**	0,000	0,023	-0,013	-0,061**	0,033*								
N		4875	4875	4782	4712	4506	4681	4605	4875								
R214 Participació en associacions		-0,048**	0,019	0,065**	-0,218**	0,112**	-0,147**	0,070**	0,005	0,019							
N		4925	4925	4831	4760	4547	4725	4651	4925	4875							
v273 Empresa amb delegat o comitè d'empresa		-0,154**	0,039**	0,142**	-0,093**	0,036*	-0,014	-0,017	0,034*	0,015	0,132**						
N		4925	4925	4831	4760	4547	4725	4651	4925	4875	4925						
v278 Empresa amb conveni o estatut de regulació		-0,153**	0,056**	0,134**	-0,142**	0,075**	-0,049**	0,035*	0,027	-0,020	0,140**	0,527**					
N		4645	4645	4555	4492	4301	4468	4388	4645	4601	4645	4645	0,027				
T18 Sector d'activitat		-0,051**	0,247**	0,010	0,113**	-0,066**	0,117**	-0,047**	-0,019	-0,147**	-0,024	0,032*	0,027				
N		4819	4819	4731	4658	4468	4633	4559	4819	4773	4819	4819	4550				
v19 Àmbit privat o públic		-0,180**	-0,084**	0,113**	-0,247**	0,090**	-0,039**	0,065**	0,035*	0,078**	0,136**	0,151**	0,144**	-0,041**			
N		4925	4925	4831	4760	4547	4725	4651	4925	4875	4925	4925	4645	4819			
R190 Regulació del salari		-0,023	-0,023	0,125**	-0,02	-0,002	0,063**	0,028	0,007	0,001	0,006	0,125**	0,134**	0,022	0,222**		
N		4726	4726	4638	4575	4384	4554	4476	4726	4683	4726	4726	4485	4634	4726	4726	
ISDEE		0,081**	-0,039*	-0,100**	0,247**	-0,065**	0,096**	-0,087**	-0,015	0,002	-0,227**	-0,269**	-0,259**	-0,030	-0,181**	-0,038*	
N		3331	3331	3262	3232	3101	3224	3191	3331	3306	3331	3331	3216	3274	3331	3254	

** La correlació és significativa al nivell 0,01 (bilateral).

* La correlació és significativa al nivell 0,05 (bilateral).

Taula A.5.9.b**Resultats de la regressió logística binària: segment primari independent**

Variable dependent: SPI Segment primari independent (0 No / 1 Si)

Variables seleccionades per el model (mètode enter)			Exp(B)
Número de casos vàlids			2.529
v14	Edat	Més jove à més adult	1,057 **
v253(1)	Sexe	Home / Dona	0,620 **
S257	Estudis	Fins primària	**
S257(1)		Secundària	1,540 *
S257(2)		Universitaris	6,322 **
S80	Ocupació cap de família	Professional	
S80(1)		Tècnic suport	0,609
S80(2)		Empleat administratiu	1,119
S80(3)		Treballador serveis	0,833
S80(4)		Agrari o construcció	0,634 *
S80(5)		Manual	0,835
S80(6)		No qualificat	0,864
R55a	Ha estat en atur	Mai	**
R55a(1)		Un cop	0,854
R55a(2)		Més d'un cop	0,559 **
v325(1)	Persones majors al seu càrrec	Si / No	1,202
R214	Participa en associacions	Sí membre actiu	
R214(1)		Si membre no actiu	0,951
R214(2)		No	0,892
v273	Delegat o CE	Si	**
v273(1)		No	0,379 **
v273(2)		No ho sap	0,265 **
T18	Sector activitat	Construcció i camp	**
T18(1)		Indústria	1,313
T18(2)		Serveis qualificats	2,268 **
T18(3)		Altres serveis	0,874
v19	Àmbit públic o privat	S. públic / S. privat	0,387 **
R190	Regulació salari	Salari mínim establert	**
R190(1)		Conveni col·lectiu o acord	2,054 **
R190(2)		Acord personal	2,536 **
R190(3)		Empresari decideix	2,746 **
ISDEE	Índex sintètic d'estratègia empresarial (0 a 18)		1,386 **
Constant			0,002 **

Nota: * $p \leq 0,05$; ** $p \leq 0,01$ per al test de Chi-quadrat.

Resum del model:	Chi2	1239,613 **
	-2log verosimilitud	1754,832
	R2 Cox y Snell	0,363
	R2 Nagelkerke	0,547
	% pronosticat	de 76,6 a 85,3%

Nota a les taules amb els resultats de regressió logística: els valors Chi2 amb nivell crític (significació) $< 0,05$ indica que la introducció de les variables independents millora significativament la capacitat predictiva del model. Els estadístics -2log verosimilitud i R2 són orientatius i informen de la bondat d'ajust global del model. Les R2 medeixen la variança explicada pel model, si bé, com he dit, s'han de considerar orientatives. El percentatge pronosticat compara el % pronosticat inicial, sense variables independents i que coincideix amb el % de casos pertanyents a la categoria més nombrosa de la variable dependent, amb el percentatge final. És un indicador que pot resultar poc útil, i requereix més estudi, en casos com el present en què els grups pronosticats són de grandària molt desigual (Pardo Merino i Ruiz Díaz, 2002; López Roldán, s.a.,b).

Taula A.5.9.c**Resultats de la regressió logística binària: segment primari integrat**

Variable dependent: SPInt Segment primari integrat (0 No / 1 Si)

Variables seleccionades per el model (mètode enter)			Exp(B)
Número de casos vàlids			2.529
v14	Edat	Més jove à més adult	1,004
v253(1)	Sexe	Home / Dona	0,925
S257	Estudis	Fins primària	*
S257(1)		Secundària	1,264
S257(2)		Universitaris	0,897
S80	Ocupació cap de família	Professional	
S80(1)		Tècnic suport	0,947
S80(2)		Empleat administratiu	0,842
S80(3)		Treballador serveis	0,906
S80(4)		Agrari o construcció	1,074
S80(5)		Manual	0,926
S80(6)		No qualificat	1,018
R55a	Ha estat en atur	Mai	**
R55a(1)		Un cop	1,010
R55a(2)		Més d'un cop	0,500 **
v325(1)	Persones majors al seu càrrec	Si / No	1,139
R214	Participa en associacions	Sí membre actiu	*
R214(1)		Si membre no actiu	0,677
R214(2)		No	1,101
v273	Delegat o CE	Si	**
v273(1)		No	2,930 **
v273(2)		No ho sap	3,500 **
T18	Sector activitat	Construcció i camp	**
T18(1)		Indústria	1,356
T18(2)		Serveis qualificats	1,127
T18(3)		Altres serveis	2,587 **
v19	Àmbit públic o privat	S. públic / S. privat	2,247 **
R190	Regulació salari	Salari mínim establert	**
R190(1)		Conveni col·lectiu o acord	1,132
R190(2)		Acord personal	3,215 **
R190(3)		Empresari decideix	1,050
ISDEE	Índex sintètic d'estratègia empresarial (0 a 18)		1,200 **
Constant			0,001 **

Nota: * $p \leq 0,05$; ** $p \leq 0,01$ per al test de Chi-quadrat.

Resum del model:	Chi2	440,587 **
	-2log verosimilitud	2152,222
	R2 Cox y Snell	0,148
	R2 Nagelkerke	0,242
	% pronosticat	de 82,0 a 83,4%

Taula A.5.9.d**Resultats de la regressió logística binària: segment primari tradicional**

Variable dependent: SPT Segment primari tradicional (0 No / 1 Si)

Variables seleccionades per el model (mètode enter)			Exp(B)
Número de casos vàlids			2,529
v14	Edat	Més jove à més adult	1,011 *
v253(1)	Sexe	Home / Dona	0,891
S257	Estudis	Fins primària	**
S257(1)		Secundària	1,337 *
S257(2)		Universitaris	0,604 **
S80	Ocupació cap de família	Professional	
S80(1)		Tècnic suport	1,583
S80(2)		Empleat administratiu	1,383
S80(3)		Treballador serveis	0,910
S80(4)		Agrari o construcció	1,352
S80(5)		Manual	1,214
S80(6)		No qualificat	1,024
R55a	Ha estat en atur	Mai	**
R55a(1)		Un cop	0,500 **
R55a(2)		Més d'un cop	0,459 **
v325(1)	Persones majors al seu càrrec	Si / No	1,684 **
R214	Participa en associacions	Si membre actiu	
R214(1)		Si membre no actiu	1,092
R214(2)		No	1,234
v273	Delegat o CE	Si	
v273(1)		No	0,894
v273(2)		No ho sap	0,874
T18	Sector activitat	Construcció i camp	*
T18(1)		Indústria	1,069
T18(2)		Serveis qualificats	0,761
T18(3)		Altres serveis	0,742 *
v19	Àmbit públic o privat	S. públic / S. privat	1,355 *
R190	Regulació salari	Salari mínim establert	**
R190(1)		Conveni col·lectiu o acord	0,924
R190(2)		Acord personal	0,396 **
R190(3)		Empresari decideix	0,715
ISDEE	Índex sintètic d'estratègia empresarial (0 a 18)		0,919 **
Constant			0,283 *

Nota: * $p \leq 0,05$; ** $p \leq 0,01$ per al test de Chi-quadrat.

Resum del model:	Chi2	271,407 **
	-2log verosimilitud	2930,340
	R2 Cox y Snell	0,094
	R2 Nagelkerke	0,137
	% pronosticat	de 73,1 a 74,0%

Taula A.5.9.e**Resultats de la regressió logística binària: segment secundari incert**

Variable dependent: SSI Segment secundari incert (0 No / 1 Si)

Variables seleccionades per el model (mètode enter)			Exp(B)
Número de casos vàlids			2,529
v14	Edat	Més jove à més adult	0,952 **
v253(1)	Sexe	Home / Dona	0,684 **
S257	Estudis	Fins primària	0,710 *
S257(1)		Secundària	
S257(2)		Universitaris	
S80	Ocupació cap de família	Professional	0,430
S80(1)		Tècnic suport	
S80(2)		Empleat administratiu	
S80(3)		Treballador serveis	
S80(4)		Agrari o construcció	
S80(5)		Manual	
S80(6)		No qualificat	
R55a	Ha estat en atur	Mai	**
R55a(1)		Un cop	1,478 *
R55a(2)		Més d'un cop	2,760 **
v325(1)	Persones majors al seu càrrec	Si / No	0,685
R214	Participa en associacions	Sí membre actiu	1,496
R214(1)		Si membre no actiu	
R214(2)		No	
v273	Delegat o CE	Si	**
v273(1)		No	2,135 **
v273(2)		No ho sap	2,481 **
T18	Sector activitat	Construcció i camp	**
T18(1)		Indústria	0,260 **
T18(2)		Serveis qualificats	0,488 **
T18(3)		Altres serveis	0,457 **
v19	Àmbit públic o privat	S. públic / S. privat	1,116
R190	Regulació salari	Salari mínim establert	0,830
R190(1)		Conveni col·lectiu o acord	
R190(2)		Acord personal	
R190(3)		Empresari decideix	
ISDEE	Índex sintètic d'estratègia empresarial (0 a 18)		0,912 **
Constant			2,984

Nota: * $p \leq 0,05$; ** $p \leq 0,01$ per al test de Chi-quadrat.

Resum del model:

Chi2	318,773 **
-2log verosimilitud	1727,936
R2 Cox y Snell	0,109
R2 Nagelkerke	0,208
% pronosticat	de 87,7 a 87,6%

Taula A.5.9.f**Resultats de la regressió logística binària: segment secundari cert**

Variable dependent: SSC Segment secundari cert (0 No / 1 Si)

Variables seleccionades per el model (mètode enter)			Exp(B)
Número de casos vàlids			2,529
v14	Edat	Més jove à més adult	0,967 **
v253(1)	Sexe	Home / Dona	0,884
S257	Estudis	Fins primària	0,757
S257(1)		Secundària	
S257(2)		Universitaris	
S80	Ocupació cap de família	Professional	0,697
S80(1)		Tècnic suport	
S80(2)		Empleat administratiu	
S80(3)		Treballador serveis	
S80(4)		Agrari o construcció	
S80(5)		Manual	
S80(6)		No qualificat	
R55a	Ha estat en atur	Mai	**
R55a(1)		Un cop	2,870 **
R55a(2)		Més d'un cop	3,054 **
v325(1)	Persones majors al seu càrrec	Si / No	0,557 *
R214	Participa en associacions	Sí membre actiu	0,871
R214(1)		Si membre no actiu	
R214(2)		No	
v273	Delegat o CE	Si	**
v273(1)		No	0,481 **
v273(2)		No ho sap	0,484 **
T18	Sector activitat	Construcció i camp	**
T18(1)		Indústria	1,844 **
T18(2)		Serveis qualificats	0,919
T18(3)		Altres serveis	0,919
v19	Àmbit públic o privat	S. públic / S. privat	0,726
R190	Regulació salari	Salari mínim establert	*
R190(1)		Conveni col·lectiu o acord	1,084
R190(2)		Acord personal	0,547 *
R190(3)		Empresari decideix	1,067
ISDEE	Índex sintètic d'estratègia empresarial (0 a 18)		0,701 **
Constant			28,566 **

Nota: * $p \leq 0,05$; ** $p \leq 0,01$ per al test de Chi-quadrat.

Resum del model:	Chi2	432,928 **
	-2log verosimilitud	1473,322
	R2 Cox y Snell	0,146
	R2 Nagelkerke	0,291
	% pronosticat	de 89,0 a 89,6%

Taula A.5.9.g

Resultats de la regressió logística binària: segment secundari dèbil

Variable dependent: SSD Segment secundari dèbil (0 No / 1 Si)

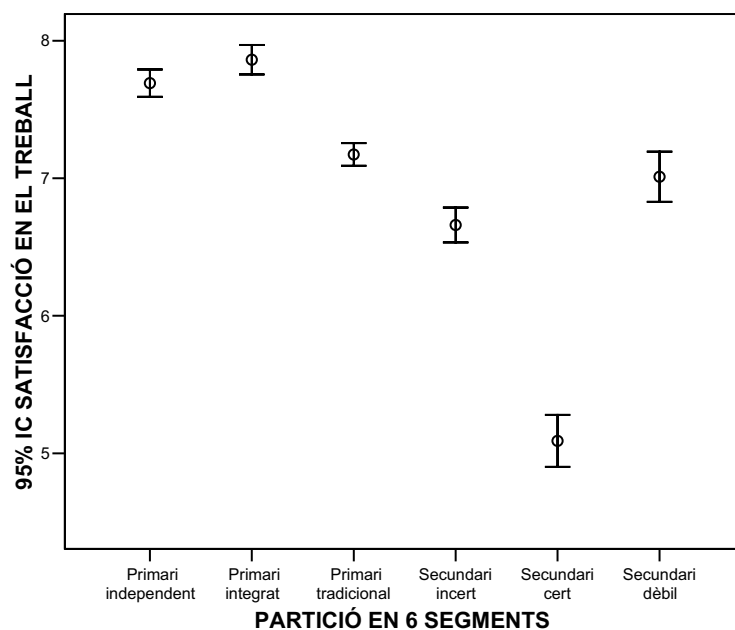
Variables seleccionades per el model (mètode enter)			Exp(B)
Número de casos vàlids			2.529
v14	Edat	De més jove a més adult	0,978 **
v253(1)	Sexe	Home / Dona	5,766 **
S257	Estudis	Fins primària	**
S257(1)		Secundària	0,471 **
S257(2)		Universitaris	0,302 **
S80	Ocupació cap de família	Professional	*
S80(1)		Tècnic suport	1,478
S80(2)		Empleat administratiu	0,897
S80(3)		Treballador serveis	1,884 *
S80(4)		Agrari o construcció	0,770
S80(5)		Manual	0,887
S80(6)		No qualificat	0,879
R55a	Ha estat en atur	Mai	**
R55a(1)		Un cop	1,395
R55a(2)		Més d'un cop	2,105 **
v325(1)	Persones majors al seu càrrec	Si / No	1,049
R214	Participa en associacions	Si membre actiu	
R214(1)		Si membre no actiu	1,202
R214(2)		No	1,032
v273	Delegat o CE	Si	*
v273(1)		No	1,670 **
v273(2)		No ho sap	1,410
T18	Sector activitat	Construcció i camp	*
T18(1)		Indústria	1,061
T18(2)		Serveis qualificats	2,064 *
T18(3)		Altres serveis	1,847 *
v19	Àmbit públic o privat	S. públic / S. privat	2,230 **
R190	Regulació salari	Salari mínim establert	
R190(1)		Conveni col·lectiu o acord	0,656
R190(2)		Acord personal	0,705
R190(3)		Empresari decideix	0,831
ISDEE	Índex sintètic d'estratègia empresarial (0 a 18)		0,978
Constant			0,019 **

Nota: * $p \leq 0,05$; ** $p \leq 0,01$ per al test de Chi-quadrat.

Resum del model:	Chi2	275,810 **
	-2log verosimilitud	1319,440
	R2 Cox y Snell	0,095
	R2 Nagelkerke	0,217
	% pronosticat	de 91,5 a 91,7%

ANNEX A.5.10 ANÀLISI DE L'ASSOCIACIÓ ENTRE SEGMENTS LABORALS I SATISFACCIÓ EN EL TREBALL

Gràfic A.5.10
Gràfic de barra d'errors de satisfacció en el treball segons segments laborals



Taula A.5.10
Anàlisi ANOVA de rebuig hipòtesi nul·la d'igualtat de mitjanes i anàlisi diferències DMS entre segments laborals i satisfacció en el treball

ANOVA

v92 SATISFACCIÓ EN EL TREBALL

	Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
Inter-grupos	3185,253	5	637,051	213,959	,000
Intra-grupos	14431,643	4847	2,977		
Total	17616,896	4852			

Comparaciones múltiples

Variable dependiente: v92 SATISFACCIÓ EN EL TREBALL

DMS

(I) SEGMENTS PARTICIÓ EN 6 SEGMENTS	(J) SEGMENTS PARTICIÓ EN 6 SEGMENTS	Diferencia de medias (I-J)	Error típico	Sig.	Intervalo de confianza al 95%	
					Limite inferior	Limite superior
1,000 Primari independent	1,000 Primari independent					
	2,000 Primari integrat	-,171*	,082	,038	-,33	-,01
	3,000 Primari tradicional	,519*	,073	,000	,38	,66
	4,000 Secundari incert	1,031*	,084	,000	,87	1,20
	5,000 Secundari cert	2,601*	,092	,000	2,42	2,78
	6,000 Secundari dèbil	,681*	,096	,000	,49	,87
2,000 Primari integrat	1,000 Primari independent	,171*	,082	,038	,01	,33
	2,000 Primari integrat					
	3,000 Primari tradicional	,689*	,078	,000	,54	,84
	4,000 Secundari incert	1,202*	,088	,000	1,03	1,38
	5,000 Secundari cert	2,772*	,095	,000	2,58	2,96
	6,000 Secundari dèbil	,851*	,099	,000	,66	1,05
3,000 Primari tradicional	1,000 Primari independent	-,519*	,073	,000	-,66	-,38
	2,000 Primari integrat	-,689*	,078	,000	-,84	-,54
	3,000 Primari tradicional					
	4,000 Secundari incert	,513*	,080	,000	,36	,67
	5,000 Secundari cert	2,082*	,088	,000	1,91	2,25
	6,000 Secundari dèbil	,162	,092	,077	-,02	,34
4,000 Secundari incert	1,000 Primari independent	-1,031*	,084	,000	-1,20	-,87
	2,000 Primari integrat	-1,202*	,088	,000	-1,38	-1,03
	3,000 Primari tradicional	-,513*	,080	,000	-,67	-,36
	4,000 Secundari incert					
	5,000 Secundari cert	1,570*	,097	,000	1,38	1,76
	6,000 Secundari dèbil	-,351*	,101	,001	-,55	-,15
5,000 Secundari cert	1,000 Primari independent	-2,601*	,092	,000	-2,78	-2,42
	2,000 Primari integrat	-2,772*	,095	,000	-2,96	-2,58
	3,000 Primari tradicional	-2,082*	,088	,000	-2,25	-1,91
	4,000 Secundari incert	-1,570*	,097	,000	-1,76	-1,38
	5,000 Secundari cert					
	6,000 Secundari dèbil	-1,920*	,107	,000	-2,13	-1,71
6,000 Secundari dèbil	1,000 Primari independent	-,681*	,096	,000	-,87	-,49
	2,000 Primari integrat	-,851*	,099	,000	-1,05	-,66
	3,000 Primari tradicional	-,162	,092	,077	-,34	,02
	4,000 Secundari incert	,351*	,101	,001	,15	,55
	5,000 Secundari cert	1,920*	,107	,000	1,71	2,13
	6,000 Secundari dèbil					

* La diferencia entre las medias es significativa al nivel .05.

ANNEX A.5.11

**TAULES DE CONTINGÈNCIA ENTRE SEGMENTS LABORALS I VARIABLES REFERIDES
A INTERESSOS, VALORS, EXPECTATIVES, ACTITUDS I COMPORTAMENTS**

Taula A.5.11.a

**Taula de contingència entre segments laborals i interessos (opció entre treballar més, igual o menys
hores, variant el sou en correspondència)**

		v152 QUINA OPCIO PREFEREIX				Total
		1 Treballar més hores i guanyar més	2 Tal com està	3 Treballar menys hores i guanyar menys	9 Ns/nc	
SEGMENTS	Primari independent	153 15,7%	667 68,3%	68 7,0%	89 9,1%	977 100,0%
PARTICIÓ EN 6	Primari integrat	175 21,6%	533 65,7%	44 5,4%	59 7,3%	811 100,0%
SEGMENTS	Primari tradicional	314 23,7%	801 60,5%	57 4,3%	152 11,5%	1324 100,0%
	Secundari incert	263 35,1%	345 46,0%	31 4,1%	111 14,8%	750 100,0%
	Secundari cert	137 24,5%	295 52,8%	45 8,1%	82 14,7%	559 100,0%
	Secundari dèbil	241 48,7%	216 43,6%	11 2,2%	27 5,5%	495 100,0%
Total		1283 26,1%	2857 58,1%	256 5,2%	520 10,6%	4916 100,0%

Medidas simétricas

		Valor	Error típ. asint. ^a	T aproximada ^b	Sig. aproximada
Nominal por	Phi	,251			,000
nominal	V de Cramer	,145			,000
N de casos válidos		4916			

a. Asumiendo la hipótesis alternativa.

b. Empleando el error típico asintótico basado en la hipótesis nula.

Taula A.5.11.b

Taula de contingència entre segments laborals i valors (satisfacció en el treball)

		v92 SATISFACCIÓ EN EL TREBALL										Total
		1 Molt insatisfet	2	3	4	5	6	7	8	9	10 Molt satisfet	
SEGMENTS PARTICIÓ EN 6 SEGMENTS	Primari independent	11 1,1%	1 ,1%	5 ,5%	15 1,5%	45 4,6%	89 9,1%	196 20,1%	351 36%	143 14,7%	118 12,1%	974 100,0%
	Primari integrat	3 ,4%	1 ,1%	5 ,6%	21 2,6%	33 4,1%	65 8,1%	118 14,8%	295 37%	144 18,0%	113 14,2%	798 100,0%
	Primari tradicional	6 ,5%	6 ,5%	9 ,7%	46 3,5%	116 8,9%	193 14,8%	258 19,8%	521 40%	85 6,5%	66 5,1%	1306 100,0%
	Secundari incert	7 1,0%	3 ,4%	18 2,5%	44 6,0%	115 16%	149 20,3%	123 16,8%	191 26%	51 6,9%	33 4,5%	734 100,0%
	Secundari cert	48 8,7%	37 6,7%	47 8,5%	89 16%	82 15%	92 16,6%	68 12,3%	60 11%	21 3,8%	9 1,6%	553 100,0%
	Secundari dèbil	10 2,0%	2 ,4%	15 3,1%	29 5,9%	60 12%	64 13,1%	67 13,7%	133 27%	54 11,0%	55 11,2%	489 100,0%
	Total	85 1,8%	50 1,0%	99 2,0%	244 5,0%	451 9,3%	652 13,4%	830 17,1%	1551 32%	498 10,3%	394 8,1%	4854 100,0%

Medidas simétricas

	Valor	Error tip. asint. ^a	T aproximada ^b	Sig. aproximada
Nominal por Phi	,505			,000
nominal V de Cramer	,226			,000
N de casos válidos	4854			

a. Asumiendo la hipótesis alternativa.

b. Empleando el error típico asintótico basado en la hipótesis nula.

Taula A.5.11.c

Taula de contingència entre segments laborals i expectatives (busca una altra feina)

		v42 ESTÁ BUSCANT UNA ALTRA FEINA?		Total
		1 Sí	2 No	
SEGMENTS PARTICIÓ EN 6 SEGMENTS	Primari independent	38 3,9%	939 96,1%	977 100,0%
	Primari integrat	44 5,4%	766 94,6%	810 100,0%
	Primari tradicional	54 4,1%	1267 95,9%	1321 100,0%
	Secundari incert	115 15,3%	636 84,7%	751 100,0%
	Secundari cert	130 23,3%	429 76,7%	559 100,0%
	Secundari dèbil	100 20,2%	394 79,8%	494 100,0%
	Total	481 9,8%	4431 90,2%	4912 100,0%

Medidas simétricas

	Valor	Error típ. asint. ^a	T aproximada ^b	Sig. aproximada
Nominal por Phi	,250			,000
nominal V de Cramer	,250			,000
N de casos válidos	4912			

a. Asumiendo la hipótesis alternativa.

b. Empleando el error típico asintótico basado en la hipótesis nula.

Taula A.5.11.d

Taula de contingència entre segments laborals i actituds (participació en vagues)

		v250 PARTICIPAR EN VAGUES				Total
		1 Ho ha fet	2 Podria fer-ho	3 Mai ho faria	8 Ns/nc	
SEGMENTS PARTICIÓ EN 6 SEGMENTS	Primari independent	401 41,0%	292 29,9%	188 19,2%	96 9,8%	977 100,0%
	Primari integrat	151 18,6%	272 33,6%	261 32,2%	126 15,6%	810 100,0%
	Primari tradicional	266 20,1%	458 34,6%	383 28,9%	216 16,3%	1323 100,0%
	Secundari incert	128 17,1%	329 43,9%	134 17,9%	159 21,2%	750 100,0%
	Secundari cert	161 28,8%	209 37,3%	139 24,8%	51 9,1%	560 100,0%
	Secundari dèbil	97 19,6%	162 32,8%	158 32,0%	77 15,6%	494 100,0%
	Total	1204 24,5%	1722 35,0%	1263 25,7%	725 14,8%	4914 100,0%

Medidas simétricas

	Valor	Error típ. asint. ^a	T aproximada ^b	Sig. aproximada
Nominal por Phi	,245			,000
nominal V de Cramer	,142			,000
N de casos válidos	4914			

a. Asumiendo la hipótesis alternativa.

b. Empleando el error típico asintótico basado en la hipótesis nula.

Taula A.5.11.e

Taula de contingència entre segments laborals i comportaments (afiliació sindical)

		v216 ALGUN COP HA ESTAT AFILIAT A UN SINDICAT			Total
		1 Sí	2 No	9 Ns/nc	
SEGMENTS	Primari independent	340	594	44	978
PARTICIÓ		34,8%	60,7%	4,5%	100,0%
EN 6					
SEGMENTS	Primari integrat	125	623	62	810
		15,4%	76,9%	7,7%	100,0%
	Primari tradicional	297	926	100	1323
		22,4%	70,0%	7,6%	100,0%
	Secundari incert	98	553	100	751
		13,0%	73,6%	13,3%	100,0%
	Secundari cert	148	396	16	560
		26,4%	70,7%	2,9%	100,0%
	Secundari dèbil	68	398	28	494
		13,8%	80,6%	5,7%	100,0%
Total		1076	3490	350	4916
		21,9%	71,0%	7,1%	100,0%

Medidas simétricas

		Valor	Error típ. asint. ^a	T aproximada ^b	Sig. aproximada
Nominal por	Phi	,216			,000
nominal	V de Cramer	,153			,000
N de casos válidos		4916			

a. Asumiendo la hipótesis alternativa.

b. Empleando el error típico asintótico basado en la hipótesis nula.

Font: totes les taules en base a MTAS, *Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo*, 2004.

ANNEX A.5.12

ASSOCIACIÓ ENTRE VARIABLES *PROXIES* D'INTERESSOS, VALORS, EXPECTATIVES, ACTITUDS I COMPORTAMENTS AMB ALTRES VARIABLES

Taula A.5.12.a

Valors V de Cramer i significació d'associació entre variables *proxies* d'interessos, valors, expectatives, actituds i comportaments i variables d'estratègia empresarial i de demanda de treball

		v92 Satisfacció en el treball	v152 Opció entre més diner i més treball	v42 Busca una altra feina	v216 Ha estat afiliat a sindicat	v250 Participació en vagues
Segments laborals		0,226**	0,145**	0,250**	0,153**	0,142**
T18	Sector d'activitat	0,081**	0,050**	0,056**	0,101**	0,078**
v19	Àmbit professional on treballa	0,102**	0,067**	0,047**	0,140**	0,162**
R190	Forma de regulació del salari	0,115**	0,075**	0,109**	0,177**	0,147**
v116	Participa en les decisions sobre les tasques a realitzar	0,216**	0,080**	0,104**	0,076**	0,088**
v131	Pot opinar pel que fa al seu treball	0,188**	0,086**	0,109**	0,074**	0,106**
v133	Coneix organigrama empresa	0,139**	0,072**	0,105**	0,161**	0,144**
v134	Coneix objectius empresa	0,147**	0,077**	0,107**	0,174**	0,142**
R122	Treball en grup amb autonomia	0,147**	0,049**	0,078**	0,058**	0,109**
v141	Empresa amb ambient que estimula millorar el treball	0,282**	0,102**	0,192**	0,089**	0,096**
v142	Relacions directius treballadors	0,259**	0,111**	0,171**	0,075**	0,094**
v184	Empresa ha realitzat alguna activitat de formació	0,124**	0,067**	0,073**	0,183**	0,169**
v286	Empresa posa mitjans per treballar en condicions segures	0,112**	0,075**	0,058**	0,076**	0,070**
R125	Empresa proporciona algun servei social	0,126**	0,133**	0,058**	0,182**	0,196**

* $p \leq 0,05$; ** $p \leq 0,01$ per al test de Chi-quadrat.

Taula A.5.12.b

Valors V de Cramer i significació d'associació entre variables *proxies* d'interessos, valors, expectatives, actituds i comportaments i variables d'oferta de treball

		v92 Satisfacció en el treball	v152 Opció entre més diner i més treball	v42 Busca una altra feina	v216 Ha estat afiliat a sindicat	v250 Participació en vagues
Segments laborals		0,226**	0,145**	0,250**	0,153**	0,142**
S14	Edat	0,065**	0,061**	0,129**	0,146**	0,084**
v253	Sexe	0,056**	0,047*	0,091**	0,046**	0,038
S67a	Lloc de naixement	0,096**	0,053**	0,113**	0,102**	0,084**
v4	Comunitat autònoma de residència	0,088**	0,113**	0,096**	0,179**	0,172**
S257	Nivell d'estudis	0,083**	0,044**	0,051**	0,037*	0,096**
R255	Edat en què s'independitza de la llar familiar	0,080**	0,069**	0,090**	0,088**	0,092**
S80	Ocupació del cap de família	0,056**	0,059**	0,058*	0,079**	0,072**
S83	Nivell d'estudis del cap de família	0,058*	0,044**	0,060**	0,044**	0,059**
R45	Edat en què va començar a treballar	0,079**	0,032	0,034	0,068**	0,045**
R55a	Ha estat en atur	0,125**	0,083**	0,143**	0,080**	0,072**
v254	Estat civil	0,064**	0,049**	0,116**	0,103**	0,066**
v84	Casat o amb parella estable	0,095**	0,076**	0,092**	0,122**	0,055**
R845	Situació laboral de la parella	0,073**	0,066**	0,101**	0,089**	0,045**
S86r	Ocupació de la parella	0,062**	0,084**	0,107**	0,111**	0,083**
v256	Fills al seu càrrec	0,099**	0,053**	0,088**	0,159**	0,070**
v325	Persones majors al seu entorn que necessiten atenció	0,075**	0,029	0,027	0,051**	0,045*
v235	És la persona responsable de les feines domèstiques	0,065**	0,081**	0,132**	0,104**	0,086**
S195	Ingressos familiars	0,092**	0,095**	0,091**	0,161**	0,144**
R214	Pertany a alguna organització voluntària	0,076**	0,056**	0,040*	0,108**	0,118**

* $p \leq 0,05$; ** $p \leq 0,01$ per al test de Chi-quadrat.

Taula A.5.12.c

Valors V de Cramer i significació d'associació entre variables proxies d'interessos, valors, expectatives, actituds i comportaments i variables institucionals

	v92 Satisfacció en el treball	v152 Opció entre més diner i més treball	v42 Busca una altra feina	v216 Ha estat afiliat a sindicat	v250 Participació en vagues
Segments laborals	0,226**	0,145**	0,250**	0,153**	0,142**
v273 Empresa on treballa amb representació treballadors	0,115**	0,053**	0,049**	0,274**	0,213**
v278 Empresa amb conveni col·lectiu	0,093**	0,050**	0,041*	0,269**	0,182**
v135 Considera que coneix el conveni col·lectiu	0,103**	0,066**	0,094**	0,189**	0,152**

* $p \leq 0,05$; ** $p \leq 0,01$ per al test de Chi-quadrat.

Taula A.5.12.d

Valors V de Cramer i significació d'associació entre variables proxies d'interessos, valors, expectatives, actituds i comportaments i variables de condicions d'ocupació

	v92 Satisfacció en el treball	v152 Opció entre més diner i més treball	v42 Busca una altra feina	v216 Ha estat afiliat a sindicat	v250 Participació en vagues
Segments laborals	0,226**	0,145**	0,250**	0,153**	0,142**
v99 Supervisa directament a altres	0,104**	0,073**	0,044**	0,076**	0,063**
R24 Contracte de treball	0,133**	0,106**	0,210**	0,077**	0,070**
v114 Té ocupació estable	0,203**	0,116**	0,299**	0,113**	0,118**
R55b Trajectòria ocupacional	0,091**	0,106**	0,221**	0,158**	0,071**
S17 Ocupació	0,084**	0,089**	0,113**	0,104**	0,109**
v111 Treballa amb independència i posa en pràctica les seves idees	0,236**	0,080**	0,131**	0,091**	0,098**
v179 Possibilitat promoció amb actual formació	0,121**	0,055**	0,077**	0,098**	0,118**
R187 Cursos formació en temps de treball	0,083**	0,067**	0,049*	0,131**	0,111**
S150 Hores treballades	0,088**	0,106**	0,115**	0,119**	0,105**
S146 Treballa nits o caps setmana	0,087**	0,084**	0,037*	0,044**	0,025
S283 Canvi hores per necessitat empresa	0,072**	0,086**	0,053**	0,073**	0,075**
R285 Satisfacció amb seguretat i higiene	0,234**	0,093**	0,148**	0,095**	0,106**
S194 Ingressos entrevistat	0,111**	0,139**	0,182**	0,152**	0,127**
T21 Plantilla	0,063**	0,048**	0,043*	0,139**	0,103**
v132 Valora el cap els suggeriments	0,214**	0,074**	0,129**	0,064**	0,084**

* $p \leq 0,05$; ** $p \leq 0,01$ per al test de Chi-quadrat.

Nota: la cel·la fosquejada indica que el valor corresponen V de Cramer és igual o superior al valor V de Cramer de la variable segments laborals.

Font: totes les taules en base a MTAS, *Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo*, 2004.

ANNEX A.5.13

ESTADÍSTIQUES DE VAGUES A CATALUNYA

Taula A.5.13

Nombre de vagues, treballadors participants i jornades no treballades per motius de vaga a Catalunya, segons convocant

Convocants	Any	Vagues	Treballadors participants	Jornades no
Grup de treballadors	1986-1990	28	3.648	16.524
	1991-1995	10	2.785	8.534
	1996-2000	10	32.718	68.534
	2001-2005	14	3.987	6.455
Delegats o comitè d'empres	1986-1990	756	501.462	1.104.386
	1991-1995	470	322.102	745.584
	1996-2000	289	101.497	258.150
	2001-2005	385	174.292	370.270
Sindicats confederals	1986-1990	188	1.460.768	3.946.767
	1991-1995	157	388.493	763.051
	1996-2000	94	539.282	725.065
	2001-2005	121	236.681	303.039
Altres sindicats	1986-1990	30	160.314	729.422
	1991-1995	56	188.438	320.052
	1996-2000	55	153.844	160.488
	2001-2005	108	192.492	417.279
Global Catalunya	1986-1990	1.000	1.983.208	5.301.734
	1991-1995	652	684.505	1.453.727
	1996-2000	423	712.506	1.232.095
	2001-2005	587	524.636	984.439

Font: en base a dades facilitades pel Servei d'Estadística de la Conselleria de Treball i Indústria de la Generalitat de Catalunya.

ANNEX A.5.14

TAULES DE CONTINGÈNCIA ENTRE REGULACIÓ DEL SALARI I ALTRES VARIABLES

Taula A.5.14.a

Taula de contingència entre regulació salari i estabilitat de l'ocupació

% de R190 REGULACIÓ SALARI

		R190 REGULACIÓ SALARI				Total
		1,0 Salari mínim	2,0 Conveni col·lectiu	3,0 Acord personal	4,0 Empresari decideix	
v114 TE OCUPACIÓ ESTABLE	1 Molt desacord	13,9%	7,7%	7,5%	14,4%	9,5%
	2 Desacord	10,5%	4,8%	8,1%	9,4%	7,0%
	3 Ni un ni altre	24,4%	12,7%	13,6%	17,9%	15,4%
	4 Acord	22,2%	23,5%	31,7%	22,2%	24,9%
	5 Molt acord	25,6%	49,7%	38,0%	32,1%	41,2%
	6 Ns/nc	3,4%	1,6%	1,1%	4,0%	2,1%
Total		100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Medidas simétricas

		Valor	Error típ. asint. ^a	T aproximada ^b	Sig. aproximada
Nominal por	Phi	,243			,000
nominal	V de Cramer	,141			,000
N de casos válidos		4714			

a. Asumiendo la hipótesis alternativa.

b. Empleando el error típico asintótico basado en la hipótesis nula.

Taula A.5.14.b

Taula de contingència entre regulació salari i valora el cap els suggeriments

% de R190 REGULACIÓ SALARI

		R190 REGULACIÓ SALARI				Total
		1,0 Salari mínim	2,0 Conveni col·lectiu	3,0 Acord personal	4,0 Empresari decideix	
v132 VALORA EL CAP ELS SUGGERIMENTS	1 Mai	11,9%	9,3%	5,5%	14,4%	9,6%
	2 Poques vegades	20,8%	11,6%	7,7%	14,7%	12,5%
	3 Alguna vegada	34,6%	28,2%	22,0%	29,4%	28,0%
	4 Moltes vegades	15,7%	24,3%	26,4%	23,2%	23,3%
	5 Sempre	11,4%	21,2%	34,0%	14,4%	21,6%
	6 Ns/nc	5,6%	5,4%	4,4%	3,8%	5,0%
Total		100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Medidas simétricas

		Valor	Error típ. asint. ^a	T aproximada ^b	Sig. aproximada
Nominal por	Phi	,241			,000
nominal	V de Cramer	,139			,000
N de casos válidos		4712			

a. Asumiendo la hipótesis alternativa.

b. Empleando el error típico asintótico basado en la hipótesis nula.

Taula A.5.14.c

Taula de contingència entre regulació salari i possibilitats de promoció

% de R190 REGULACIÓ SALARI

		R190 REGULACIÓ SALARI				Total
		1,0 Salari mínim	2,0 Conveni col·lectiu	3,0 Acord personal	4,0 Empresari decideix	
v179 POSSIBILITAT PROMOCIÓ AMB ACTUAL FORMACIÓ	1 Cap	34,1%	29,9%	33,4%	37,5%	32,3%
	2 Poques	17,4%	16,1%	10,9%	19,9%	15,7%
	3 Alguna	20,8%	20,3%	16,7%	14,7%	18,8%
	4 Bastantes	11,0%	15,5%	14,7%	10,3%	14,0%
	5 Moltes	5,7%	10,8%	14,6%	8,5%	10,5%
	6 Ns/nc	10,9%	7,4%	9,7%	9,0%	8,6%
Total		100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Medidas simétricas

		Valor	Error típic. asint. ^a	T aproximada ^b	Sig. aproximada
Nominal por	Phi	,150			,000
nominal	V de Cramer	,087			,000
N de casos válidos		4712			

a. Asumiendo la hipótesis alternativa.

b. Empleando el error típico asintótico basado en la hipótesis nula.

Taula A.5.14.d

Taula de contingència entre regulació salari i trajectòria ocupacional

% de R190 REGULACIÓ SALARI

		R190 REGULACIÓ SALARI				Total
		1,0 Salari mínim	2,0 Conveni col·lectiu	3,0 Acord personal	4,0 Empresari decideix	
R55b TRAJECTORIA OCUPACIONAL	Llarga antiguitat	17,7%	34,8%	17,6%	16,5%	26,0%
	Mitjana antiguitat	31,9%	33,7%	43,6%	33,5%	35,6%
	Poca antiguitat	23,3%	11,8%	16,7%	22,1%	16,0%
	Poca antiguitat i atur	22,5%	16,4%	19,2%	25,8%	19,2%
	Ns/nc	4,6%	3,3%	2,8%	2,1%	3,2%
Total		100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Medidas simétricas

		Valor	Error típic. asint. ^a	T aproximada ^b	Sig. aproximada
Nominal por	Phi	,236			,000
nominal	V de Cramer	,136			,000
N de casos válidos		4716			

a. Asumiendo la hipótesis alternativa.

b. Empleando el error típico asintótico basado en la hipótesis nula.

Taula A.5.14.e

Taula de contingència entre regulació salari i ingressos entrevistat

% de R190 REGULACIÓ SALARI

		R190 REGULACIÓ SALARI				Total
		1,0 Salari mínim	2,0 Conveni col·lectiu	3,0 Acord personal	4,0 Empresari decideix	
S194	1,0 Fins 600 €	16,6%	7,2%	10,9%	16,0%	10,6%
INGRESSOS ENTREVISTAT	2,0 601-900	31,0%	21,7%	19,2%	30,2%	23,8%
	3,0 901-1205	19,5%	22,7%	23,1%	16,6%	21,5%
	4,0 1206-1655	7,6%	16,5%	16,5%	8,1%	14,0%
	5,0 Més de 1655	2,2%	10,3%	8,0%	6,8%	8,1%
	6,0 Ns/nc	23,1%	21,6%	22,3%	22,3%	22,1%
Total		100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Medidas simétricas

		Valor	Error típ. asint. ^a	T aproximada ^b	Sig. aproximada
Nominal por	Phi	,214			,000
nominal	V de Cramer	,124			,000
N de casos válidos		4711			

a. Asumiendo la hipótesis alternativa.

b. Empleando el error típico asintótico basado en la hipótesis nula.

Taula A.5.14.f

Taula de contingència entre regulació salari i satisfacció amb el salari

% de R190 REGULACIÓ SALARI

		R190 REGULACIÓ SALARI				Total
		1,0 Salari mínim	2,0 Conveni col·lectiu	3,0 Acord personal	4,0 Empresari decideix	
v189	1 Molt satisfet	3,0%	5,0%	7,1%	4,4%	5,1%
SATSIFACCIO AMB EL SEU SALARI	2 Satisfet	43,8%	47,2%	54,8%	33,9%	46,5%
	3 Ni un ni altre	29,8%	26,4%	22,8%	23,7%	25,7%
	4 Insatisfet	19,1%	17,4%	13,2%	26,7%	18,0%
	5 Molt insatisfet	3,3%	3,3%	1,5%	10,3%	3,9%
	8 Ns/nc	1,0%	,7%	,8%	,9%	,8%
Total		100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Medidas simétricas

		Valor	Error típ. asint. ^a	T aproximada ^b	Sig. aproximada
Nominal por	Phi	,203			,000
nominal	V de Cramer	,117			,000
N de casos válidos		4712			

a. Asumiendo la hipótesis alternativa.

b. Empleando el error típico asintótico basado en la hipótesis nula.

Taula A.5.14.g**Taula de contingència entre regulació salari i possibilitat d'elegir o modificar el ritme de treball**

% de R190 REGULACIÓ SALARI

		R190 REGULACIÓ SALARI				Total
		1,0 Salari mínim	2,0 Conveni col·lectiu	3,0 Acord personal	4,0 Empresari decideix	
v299 POT	1 Mai	25,0%	18,3%	11,5%	23,5%	18,5%
ELEGIR O	2 Poques vegades	23,1%	15,6%	16,0%	20,9%	17,6%
MODIFICAR	3 Alguna vegada	29,6%	27,6%	25,8%	26,6%	27,3%
RITME	4 Moltes vegades	13,6%	20,8%	23,6%	14,7%	19,5%
TREBALL	5 Sempre	6,6%	16,7%	22,6%	13,8%	16,1%
	6 Ns/nc	2,2%	1,0%	,5%	,5%	1,0%
Total		100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Medidas simétricas

	Valor	Error típ. asint. ^a	T aproximada ^b	Sig. aproximada
Nominal por Phi	,202			,000
nominal V de Cramer	,116			,000
N de casos válidos	4712			

a. Asumiendo la hipótesis alternativa.

b. Empleando el error típico asintótico basado en la hipótesis nula.

Taula A.5.14.h**Taula de contingència entre regulació salari i possibilitat d'elegir o modificar distribució pauses**

% de R190 REGULACIÓ SALARI

		R190 REGULACIÓ SALARI				Total
		1,0 Salari mínim	2,0 Conveni col·lectiu	3,0 Acord personal	4,0 Empresari decideix	
v300 POT	1 Mai	30,1%	25,6%	16,9%	33,6%	25,5%
ELEGIR O	2 Poques vegades	23,8%	19,3%	17,6%	20,7%	19,8%
MODIFICAR	3 Alguna vegada	27,2%	23,4%	23,7%	22,4%	23,9%
DISTRIBUCIÓ	4 Moltes vegades	10,9%	15,9%	21,2%	10,8%	15,6%
PAUSES	5 Sempre	5,2%	14,5%	20,2%	11,9%	14,0%
	6 Ns/nc	2,9%	1,2%	,4%	,6%	1,2%
Total		100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Medidas simétricas

	Valor	Error típ. asint. ^a	T aproximada ^b	Sig. aproximada
Nominal por Phi	,205			,000
nominal V de Cramer	,119			,000
N de casos válidos	4712			

a. Asumiendo la hipótesis alternativa.

b. Empleando el error típico asintótico basado en la hipótesis nula.

Font: totes les taules en base a MTAS, *Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo*, 2004.

6. CONCLUSIONS DE L'ESTUDI

'Los intereses tienen que quedar ligados a ideas para que las instituciones en que esos intereses se expresan tengan consistencia; pues sólo a través de ideas puede un orden de la vida social cobrar validez legítima' (Habermas, J., 2001: 252, *Teoría de la acción comunicativa*, v. I, Buenos Aires: Taurus [1981]).

'There can be no possible exercise of power without a certain economy of discourses of truth which operates through and on the basis of this association. We are subjected to the production of truth through power and we cannot exercise power except through the production of truth.' (Foucault, 1986: 229-230).

Estat de la qüestió: abast i límits de les relacions laborals tradicionals

El repàs a la literatura desenvolupada a l'entorn de les relacions laborals m'ha servit per destacar que, tot i les diferents interpretacions, el seu cos teòric principal tendeix a ajustar-se a explicar trets bàsics que adquireixen les relacions socials del treball assalariat a mitjans del segle XX i en les dècades immediates posteriors. Així, es pot constatar com l'empresa i les organitzacions empresarials, el treballador assalariat representat pel sindicat, i l'estat entès com el govern del país i les seves principals agències, són considerats com els tres grans i sovint únics actors socials. Uns actors socials que, d'acord amb les interpretacions més usuals i com represento sintèticament en l'esquema 2.3, s'interrelacionen a partir de les respectives posicions socials, imaginàries i cultures, i dels objectius que cadascun d'ells persegueix. Les interrelacions entre uns i altres actors, en termes de conflicte i de negociació, permeten assolir acords amb els quals els propis actors regulen aspectes determinats de les condicions d'ocupació, com també, ocasionalment, es convenen aspectes procedimentals, això és, regles del joc i formes de gestió i de resolució del conflicte laboral.

Procedint d'aquesta forma, en gran part de les interpretacions convencionals es tendeix a identificar relacions laborals amb negociació col·lectiva. Es tracta d'una simplificació que porta a no prestar suficient atenció o a oblidar la presència, no gens menyspreable, que adquireixen altres procediments quotidians de regulació de les condicions

d'ocupació a les empreses. D'aquí que gran part d'aquesta literatura acoti l'espai d'estudi de les relacions laborals a una limitada fracció de les interrelacions entre empresaris i treballadors. En altres paraules, es limita a tractar només una part de les condicions d'ocupació i dels procediments seguits per regular-les, i a una part d'empreses i del conjunt de la força de treball, exclusivament els que recauen dins l'espai de la negociació col·lectiva. Dit d'altra manera, s'aparca de l'estudi sociològic un ampli espectre de relacions socials i de condicions d'ocupació, aquelles que són fruit de la imposició per part de les empreses, o de la intervenció legislativa o administrativa de l'estat. Val a dir que aquestes darreres, les intervencions de l'estat, han tendit a ser considerades objecte específic d'estudi del dret del treball.

Així mateix, en els estudis convencionals de les relacions laborals acostuma a passar desapercbut l'entramat de relacions que es genera en l'àmbit de l'empresa, especialment les relacions més informals i invisibles que tenen lloc no només entre treballadors i empresaris, també les relacions entre treballadors, ja sigui horitzontalment ja sigui verticalment en el sí de l'organització o jerarquia de l'empresa. Per posar un exemple, des dels estudis de les relacions laborals han merescut molt poca atenció les relacions entre grups de treballadors i els seus comandaments immediats, o bé les relacions entre treballadors manuals i administratius o tècnics, entre no qualificats i més qualificats, entre treballadors amb contracte fix i aquells que disposen de contracte temporal, entre treballadors a jornada completa i els que treballen a temps parcial, entre joves i adults, entre homes i dones, immigrants i nadius. En alguns casos, alguns d'aquests col·lectius ha merescut una atenció específica, però rarament s'ha fet referència als processos d'autoidentificació, ni a les interrelacions que s'estableixen entre uns altres col·lectius. Són línies de recerca que estan avui molt obertes, a algunes de les quals, com ja he comentat, s'ha prestat una certa atenció bàsicament des de la psicologia, així com des de la gestió de recursos humans.

També acostuma a passar desapercbut en els estudis convencionals de les relacions laborals que les interrelacions entre els actors socials tenen lloc en uns contextos econòmics i polítics determinats, i molt particularment, en uns contextos socials, això és, culturals, familiars, educatius, polítics i econòmics. En definitiva, no sempre la literatura especialitzada té prou present que en parlar dels actors socials s'ha de fer referència a persones, treballadors o empresaris, socialment situats, amb història, sexe,

edat, formació, creences, origen ètnic i social, aspectes que s'ha d'entendre que en alguna mesura condicionen interessos, actituds, expectatives, valors i comportaments en les relacions socials en el treball i en les respectives organitzacions. L'estudi dels actors socials en relacions laborals ha de partir, doncs, de la seva complexitat, la qual cosa té implicacions en les relacions entre la persona i el grup, així com en la comprensió de les organitzacions i les seves dinàmiques de funcionament.

Un altre aspecte que caracteritza les relacions laborals tradicionals és que es construeixen en un espai d'empresa, procés productiu, organització del treball i formes de treball que es reconeixen de matriu fordista. D'aquí es desprenen uns aspectes addicionals als abans comentats, que convé tenir present. A ells m'hi he referit ajudant-me del gràfic 2.2. En les relacions laborals tradicionals, els tres eixos del citat gràfic, això és, mercat, classe i persona, s'entenen com tres espais no connectats, dels quals no se'n reconeixen les interdependències. El *mercat* s'entén com un espai propi de l'empresa: l'empresa és l'actor per antonomàsia en el mercat, la qual cosa es tradueix en el fet que l'empresa pren les decisions en el mercat, al mateix temps que les seves decisions venen condicionades per aquest. En aquests aspectes, els mercats de treball apareixen com mercats subalterns als mercats de producte, la qual cosa permet entendre que en l'empresa, i bàsicament en l'empresa, recaiguin decisions sobre aspectes bàsics de les condicions d'ocupació, com la contractació de personal, l'assignació de llocs de treball i de tasques, i un llarg etcètera. Tots ells són aspectes que en la mesura que s'interpreta són competència natural de l'empresa, no han merescut suficient atenció des dels estudis convencionals de les relacions laborals.

Per *classe* entenc que tant el subjecte com l'objecte de les relacions laborals són col·lectius (els empresaris d'una banda, els treballadors de l'altra), que en les anàlisis tradicionals cadascun d'ells és contemplat amb un grau elevat d'uniformitat interna, amb interessos, posició i visió del treball remunerat i de l'empresa homogenis: ho és l'empresa, entre les quals no s'acostuma a fer distincions entre petita o gran, entre dominant o subalterna, proveïdora o subcontractada, central o filial, etc.; i ho és el treballador, identificat amb el treballador universal fordista, un treballador sense procedència ni biografia, sense característiques personals o socials que diferenciïn uns dels altres. Fins i tot l'estat en les relacions laborals tradicionals és entès com un cos únic i poc complex, sense conflictes interns, i sovint identificat en el govern.

Finalment, la *persona* és el tercer eix del triangle esmentat, un eix que ha estat relegat a l'oblit en les interpretacions i en les relacions laborals tradicionals. Una persona que com subjecte socialment descontextualitzat (no té edat, sexe, família, origen social, etc.) ha quedat subsumit en la uniformitat de la classe.

Aquesta darrera és precisament una concepció que acostuma a impregnar les interpretacions convencionals de les relacions laborals: el caràcter asocial que s'adjudica als actors socials. Es podria dir que el treballador neix i viu en la fàbrica, sense existència més enllà d'aquesta; que les empreses són organitzacions que responen totes elles a un mateix patró, això és, a una racionalitat econòmica que es considera neutra, sense distincions entre les mateixes i sense que els contextos en què es situen les empreses i les persones que hi participen i hi prenen decisions, hi tinguin una incidència que mereixi excessiva consideració; i que els sindicats, com les organitzacions empresarials, són organitzacions despersonalitzades, això és, sense conflictes de poder interns, ni influències culturals o socials i sense problemes de coordinació.

El conjunt d'aspectes fins ara exposats em donen peu a descriure, primer, les característiques més sobresortints dels models tradicionals de relacions laborals, per, a continuació, constatar-ne i contrastar-ne els canvis més destacats. Per a aquest darrer aspecte, els canvis observats en els models tradicionals de relacions laborals, també m'he servit de la bibliografia especialitzada. Des d'aquesta es contempla com els referits canvis afecten a la naturalesa dels actors socials i a les formes d'interrelació entre aquests actors. Òbviament, els estudis sobre els canvis que afecten a les relacions laborals tradicionals s'acompanyen d'explicacions, diverses, a través de les quals es vol donar raó al per què dels canvis, del seu abast i a les seves característiques i significació. Sovint, com he remarcat, les explicacions busquen causes externes a allò que es ve anomenant el sistema de relacions laborals. En altres paraules, les relacions laborals canviarien en tant els contextos en els quals s'insereixen han variat. En aquest sentit, ja m'he referit com l'aparició de les tecnologies de la informació i la comunicació o la globalització dels mercats són explicacions habituals en referir-se a causes de per què les relacions socials de treball d'avui són diferents de les de fa unes dècades. Es tracta, en essència, d'un procés d'acomodació a uns contextos (segons les visions més mecanicistes), o d'interpretació per part dels actors socials d'aquests nous

contextos, diferents dels de les dècades immediatament posteriors a la II guerra mundial. M'he referit també que per a alguns autors aquests processos d'acomodació comporten canvis dins d'una continuïtat, mentre per a altres suposen una veritable ruptura.

Sense menystenir la importància que en certs aspectes adquireixen moltes de les interpretacions que classifico com convencionals, m'ha interessat ressaltar que en el centre de les relacions socials de treball hi trobem un conflicte de poder, de capacitat d'influència i de capacitat de decisió entre les parts que hi intervenen, treballadors, organitzacions dels treballadors, empresaris, organitzacions empresarials i l'estat, tots i cadascun d'ells entesos en les seves respectives complexitats. Com he desenvolupat en l'apartat 2.8, entenc que la construcció de l'edifici de les relacions laborals de postguerra ha generat un dens entramat de regulacions, formals i informals, que si bé en un llarg període de temps recull notables consensos, amb els anys dona peu a creixents insatisfaccions i desafeccions, que l'acaben erosionant. Insatisfaccions i desafeccions que, com mostro en els esquemes 2.10 i 2.11, provenen bàsicament, encara que no només, de sectors empresarials, sota la premissa genèrica d'oposició a un teixit normatiu que limita la capacitat de decisió; un teixit que es considera suposa uns costos econòmics i polítics superiors a les aportacions o als beneficis que aporta. En altres paraules, i per posar un exemple, mentre les interpretacions més habituals contempen la fi de l'etapa de concertació social corporativa dels anys 70 als països europeus com una conseqüència de la seva manca d'adequació als nous contextos de globalització econòmica i financera, la interpretació en la qual em baso em porta a considerar que la crisi de la concertació social es deriva bàsicament del rebuig empresarial a uns procediments que amb els anys han limitat els seus marges d'actuació. En definitiva, es conforma amb els anys una reacció empresarial que porta a decantar les seves estratègies cap a actuacions que busquen guanyar espais de decisió i de poder davant dels sindicats i de l'estat; també, i no deixa de ser important, davant d'altres empreses. Òbviament, la globalització pot contribuir afavorint aquests tipus de reaccions i processos, però no és l'agent ni la causa última. Aquesta interpretació que defenc, que en absolut és nova, em dona peu a formular les quatre hipòtesis que plantejo en l'estudi.

Hipòtesis de treball i principals resultats obtinguts

A continuació comento els principals resultats que he obtingut per a cadascuna de les quatre hipòtesis de treball que m'he plantejat.

En la **primera hipòtesi** ressalto i constato la major pluralitat i complexitat que adquireixen les segmentacions en els mercats de treball en relació a les interpretacions tradicionals i constato, així mateix, la influència empresarial en aquests processos. Com he exposat en el capítol 3, des de les primeres anàlisis de la segmentació dels mercats de treball es reconeixen diferències en condicions d'ocupació, unes diferències que porten a distingir entre un segment laboral primari i un secundari, distinció a la qual s'acostuma a afegir una subdivisió del segment primari entre treballadors dependents i independents. En la primera hipòtesi plantejo que reduir la segmentació als termes que venen sent tradicionals limita les possibilitats d'anàlisi, davant d'uns mercats de treball que són molt més plurals i diferenciats. Com resulta obvi, les característiques que adquireix la segmentació dels mercats de treball és un aspecte fonamental en els estudis sobre relacions laborals, en la configuració dels seus actors socials i en les dinàmiques de les seves interrelacions.

L'anàlisi factorial de correspondències múltiples aplicat a la ECVT de l'any 2004 em serveix per constatar, i mesurar, la segmentació en els mercats de treball. Val a dir que obtinc una tipologia de segmentació dels mercats de treball basant-me exclusivament en determinades dimensions de les condicions d'ocupació, aquelles que considero claus. Es tracta de les quinze dimensions següents: posició jeràrquica a l'empresa, tipus de contracte de treball, estabilitat ocupacional, trajectòria ocupacional, situació professional, autonomia en el treball, possibilitats de promoció, formació rebuda per part de l'empresa, hores de treball, tipus d'horari laboral, disponibilitat horària per necessitats de l'empresa, satisfacció en relació a la salut laboral, ingressos percebuts, relació amb companys i tracte i atencions rebudes dels superiors a l'empresa.

Descarto, per tant i a diferència d'allò que acostuma a ser habitual en els estudis al respecte, variables de demanda i d'oferta de treball, com també altres institucionals. Com he explicat, m'ha interessat identificar els tipus de segments en els mercats de treball exclusivament a partir de les que són les condicions d'ocupació dels treballadors.

Evidentment, les condicions d'ocupació són fruit d'estratègies empresarials, d'intervencions de l'estat i d'altres aspectes. Però entenc que incloure en l'anàlisi també variables de demanda o d'oferta dels mercats de treball, o institucionals, suposa mesclar variables que són causa (les que estan en l'origen de la segmentació dels mercats de treball) amb les que en són efecte.

Aquesta qüestió mereix una reflexió addicional. La constatació de diferències pel que fa a condicions d'ocupació no permet que aquestes diferències siguin considerades de manera automàtica com una segmentació dels mercats de treball. En efecte, les diferències en condicions d'ocupació poden respondre a la naturalesa de les activitats productives portades a terme, a la tecnologia que s'utilitza o altres aspectes derivats del procés productiu o de les característiques del producte o servei que es treballa. Només quan en les diferències en condicions d'ocupació hi incideixen aspectes derivats d'estratègies empresarials, de l'oferta de treball i d'elements institucionals, només en aquests casos les diferències en condicions d'ocupació es tradueixen en segmentacions dels mercats de treball; això és, en la conformació de segments laborals que adquireixen consistència, i en els quals els treballadors que hi participen tenen limitades possibilitats de mobilitat entre segments laborals. Aquest és el cas dels segments laborals que he identificat en l'anàlisi desenvolupat en el capítol 5, i als quals faig referència a continuació.

En efecte, l'estudi que porto a terme en base a la ECVT de l'any 2004 em permet reconèixer per a Espanya sis grans grups laborals, cadascun d'ells amb unes característiques pròpies, que permeten distingir uns dels altres i identificar-los com segments laborals. Aquests segments els he anomenat segment primari independent, segment primari integrat, segment primari tradicional, segment secundari incert, segment secundari cert i segment secundari dèbil. Si els tres primers recullen característiques que defineixen els segments primaris en les anàlisis de la segmentació, els tres darrers ho fan en aspectes del tradicional segment secundari. En efecte, els tres segments dels mercats de treball primaris disposen d'unes condicions d'ocupació en termes d'estabilitat ocupacional, horaris, salaris, i en aspectes intrínsecs en el treball, com grau d'autonomia, complexitat de tasques, etc., que es pot dir que en general i de manera contrastada són més favorables que la dels components dels segments

secundaris. No obstant, són perceptibles diferències també significatives en el sí dels segments primaris i segments secundaris, la qual cosa justifica la distinció adoptada.

Així, el *segment primari independent*, que agrupa al 19,9% de la població de referència (població assalariada ocupada a Espanya l'any 2004), es caracteritza per estar format en gran part per professionals, amb estabilitat ocupacional, amb ingressos en termes comparatius més elevats, amb llarga antiguitat a l'empresa, treballant en empreses de majors dimensions en plantilla, sovint en feines de supervisió directa sobre altres treballadors i amb horaris laborals convencionals. L'anàlisi realitzada mostra que una part important dels treballadors d'aquest segment treballa en l'àmbit del sector públic, en empreses de serveis públics qualificats, empreses que tendeixen a adoptar models de gestió més participatius i menys autoritaris: són empreses que proporcionen formació, serveis i ajuts socials, i que faciliten la participació en el treball i el treball amb autonomia. Els components d'aquest segment laboral majoritàriament són adults, amb estudis superiors, amb parella ocupada. Disposen d'elevada cobertura de la negociació col·lectiva, al mateix temps que treballen en empreses amb representació dels treballadors, essent el grup amb taxa d'afiliació més elevada i que més participa o està disposat a fer-ho en accions de protesta. A nivell d'opinions, es manifesten elevadament satisfets en relació al treball i als horaris, consideren d'interès la feina que fan, mostren una elevada identificació amb l'empresa, amb bones relacions amb directius i companys, per la qual cosa són pocs els que busquen una altra feina o que preveuen deixar l'actual en breu. És tracta, doncs, d'un grup que, en termes comparatius amb els altres, mostra menors graus d'insatisfacció en el treball, però al mateix temps elevades possibilitats de gaudir de grups d'afinitat, com també elevada predisposició, sempre en termes comparatius, a participar en accions de protesta i en l'afiliació al sindicat.

El *segment primari integrat* inclou al 16,5% de la població de referència, essent els seus trets més distintius el fet de ser valorats pel respectiu superior, estar molt satisfets en qüestions de seguretat i salut, gaudir d'autonomia en el treball, amb jornades de treball no reduïdes, treballar en els serveis d'acord amb la classificació oficial d'ocupacions, amb contracte fix i antiguitat mitjana a l'empresa. Es tracta de treballadors que pertanyen al segment primari dels mercats de treball definits per les teories de la segmentació, amb el fet addicional d'una notable, al menys en termes comparatius, identificació i reconeixement per part de l'empresa, o al menys elevada percepció

d'aquest reconeixement. Val a dir que aquest grup ha estat poc destacat en estudis sobre segmentació laboral. Aquest grup sobresurt per estar format bàsicament per homes, d'estudis mitjos, que treballen en serveis no qualificats, en empreses sense representació dels treballadors i amb molt poca cobertura de la negociació col·lectiva. D'aquí que sigui un segment laboral que destaca l'extensió de pràctiques empresarials individualitzadores, més en termes d'acord que d'imposició, segons interpreten. De fet, aquests treballadors destaquen molt per sobre de la resta les bones relacions amb la direcció de l'empresa, també amb els companys de feina, en empreses que reconeixen com participatives i obertes. No resulta estrany, doncs, que es mostrin altament satisfets en el treball, amb l'horari i amb en la feina que porten a terme, en general manifestant una elevada identificació amb l'empresa. Pocs treballadors d'aquest grup expressen la intenció de deixar l'empresa, tampoc busquen una altra feina, i quan ho fan és per establir-se per compte propi. I mostren una baixa propensió a afiliar-se a un sindicat, del qual es consideren allunyats i poc identificats, i escassa propensió a participar en qualsevol tipus d'acció de protesta.

El *segment primari tradicional* agrupa al 26,9% de la població de referència. Aquest segment es caracteritza bàsicament per estar format per treballadors manuals en la classificació d'ocupacions, que no supervisen a altres treballadors, amb contracte de treball fix, amb horaris de treball de 40 hores, en franges horàries convencionals, treballadors només ocasionalment valorats pels respectius superiors, que no destaquen per treballar amb autonomia però tampoc sense autonomia, que no participen en cap curs de formació a l'empresa i que en general se senten satisfets pel que fa a les condicions de seguretat i salut. Són treballadors fonamentalment de la indústria, homes, amb estudis mitjos i amb parella no ocupada. Treballen en empreses que caracteritzen d'autoritàries, destacant com poc bones les relacions que mantenen amb els directius. Gaudeixen d'elevada cobertura de la negociació col·lectiva, si bé mostren una propensió a l'afiliació al sindicat inferior a la dels components del segment primari independent. És a dir, es tracta de treballadors que es pot dir que es troben en certa mesura acomodats en la seva feina i horaris, segurament pels anys que porten a l'empresa, tot i que no deixen de manifestar motius de queixa; però l'acomodació també sembla donar-se en una no elevada disponibilitat a afiliar-se a un sindicat i a participar en accions de protesta.

El *segment secundari incert* engloba al 15,3% dels treballadors assalariats. Les seves característiques més sobresortints són que disposen de contracte de treball temporal, si bé no destaquen una forta inestabilitat en la seva situació ocupacional; és a dir, per a molts d'aquests treballadors el fet de disposar d'un contracte temporal no s'acompanya amb un sentiment d'elevada incertesa o inestabilitat pel que fa a l'ocupació. En general, compten amb una breu antiguitat a l'empresa, amb experiència o experiències prèvies d'atur, una gran part d'ells situats al grup ocupacional que engloba a treballadors agraris i de la construcció, molt majoritàriament no supervisen a altres treballadors, no han participat en cursos de formació a l'empresa i tendeixen a mostrar-se satisfets en relació a les condicions de seguretat i salut. Aquestes característiques situen aquest grup de treballadors dins dels segments secundaris dels mercats de treball, però a diferència del següent grup, mostren una temporalitat menys assumida. La incertesa és un tret que defineix els seus vincles ocupacionals amb l'empresa, tot i que possiblement la situació laboral d'una part dels seus components es pugui considerar de transició cap als segments primaris. Els components d'aquest grup són sobretot homes, amb pocs estudis, joves i sense parella. Sobresurten els que treballen en empreses autoritàries, destacant, tot i que no excessivament, les males relacions amb els directius. Treballen majoritàriament en empreses sense representació dels treballadors o bé en tenen desconeixement, i mostren poca propensió a l'afiliació al sindicat. Una gran part dels components d'aquest grup, com els del següent, manifesta que disposa de salari individualitzat, més per imposició empresarial que per acord.

El *segment secundari cert* representa al 11,39% dels treballadors assalariats. Els seus trets sobresortints són que no disposen d'autonomia en el seu treball, no supervisen a altres treballadors, són poc valorats pel seu superior, no participen en cursos de formació a l'empresa, consideren que estan en una situació d'elevada inestabilitat ocupacional tot i que una part d'ells té contracte fix, amb poca antiguitat a l'empresa i acumulant experiència o experiències d'atur, sense possibilitat de promoció i amb baixos ingressos en termes comparatius, en general bastant insatisfets en relació a les condicions de seguretat i salut. Els diferents trets els situen d'una manera clara, i possiblement més persistent que el grup precedent, en el segment secundari. És a dir, es tracta de treballadors que en la seva situació present pel que fa a condicions d'ocupació es consideren atrapats en els mercats de treball secundaris. Majoritàriament tenen pocs estudis, són solters i més presència de joves que d'adults. Treballen en empreses

industrials, caracteritzades per les seves polítiques autoritàries; d'aquí que expressin, àmpliament, unes males relacions amb els directius d'aquestes, així com que no disposen de possibilitats de participar en el treball. Molts d'ells treballen en empreses sense representació dels treballadors, si bé aquest grup mostra, en termes comparatius, una elevada propensió a l'afiliació al sindicat i a participar en diversos tipus d'accions de protesta. Es tracta del grup que recull més opinions d'insatisfacció en el treball, poc interès en la feina realitzada, poca identificació amb l'empresa, però també destaca per ser el grup que manifesta pitjors relacions amb els seus companys de feina. Així mateix, són els treballadors que més busquen una altra feina per l'elevada inestabilitat ocupacional que concedeixen a l'actual. Es tracta d'un col·lectiu, doncs, que si bé mostra una elevada propensió a la participació en accions col·lectives, aquesta propensió no s'acompanya per la disponibilitat de grups d'afinitat que permetin compartir els sentiments d'injustícia; d'aquí que s'expliqui que aquest grup és el que més es decanta per canviar d'empresa, això és, l'opció sortida en termes de Hirschman (1977).

Finalment, el *segment secundari dèbil* està constituït per un 10,1% de la població de referència. Es tracta dels treballadors amb els ingressos comparativament més baixos, amb jornades de treball també més reduïdes, majoritàriament amb contracte de treball temporal, ocupats en categoria de no qualificats o treballador de serveis, que no supervisen a altres treballadors, treballant en empreses de molt petites dimensions, la qual cosa els dificulta constituir grups d'afinitat, no destacant possibilitats de promoció, amb reduïda antiguitat a l'empresa i sense participar en cursos formatius a l'empresa. Per aquestes característiques, aquest grup de treballadors es poden situar plenament en el segment secundari, però a diferència dels precedents, aquest grup mostra una elevada fragilitat o debilitat en els seus vincles amb l'empresa i el mercat de treball. Aquest grup inclou treballadors sobretot de serveis no qualificats, molt més dones que homes, joves, sense parella i amb pocs estudis. Treballen sobretot en empreses sense representació dels treballadors, mostrant una baixa propensió a l'afiliació al sindicat, com també a la participació en accions de protesta. Com he dit, aquest grup es caracteritza, comparat amb la resta, pels seus vincles dèbils en el treball, la qual cosa segurament contribueix al fet que siguin també dèbils els seus sentiments d'insatisfacció, tret de la voluntat de treballar més hores, com també és dèbil la disposició a participar en accions de protesta i en l'afiliació al sindicat. Els resultats obtinguts en el capítol 5 mostren també que és,

dels sis, el segment laboral menys homogeni internament, possiblement per la confluència en el mateix de col·lectius diferents, com poden ser dones amb contractes a temps parcials, joves que treballen i estudien, i altres, que comparteixen determinats aspectes substantius de condicions d'ocupació (horaris reduïts, baixos salaris, etc.), si bé difereixen en significats que els comporta el treball. No obstant aquestes diferències internes, he optat per no disgregar aquest segment, ja que és reduït. Amb la disgregació, cada grup resultant hauria guanyat consistència interna, però s'hauria perdut fiabilitat en les anàlisis.

Si l'anàlisi de la segmentació ja té una tradició en els estudis dels mercats de treball, crec interessant l'aportació d'una major pluralitat i complexitat que en el seu conjunt adquireixen avui les segmentacions laborals en comparació amb la majoria d'estudis precedents, una qüestió que, com he assenyalat en els capítols 2 i 3, ja ha estat apuntada o avançada per alguns autors. Com he mostrat, cadascun dels sis segments laborals identificats assumeix unes característiques pròpies no només en condicions d'ocupació, la qual cosa seria tautològica atès que és des de les condicions d'ocupació que l'anàlisi factorial de correspondències múltiples ha permès reconèixer els segments laborals identificats. També es diferencien, i això és important en parlar de segmentació, en altres aspectes substantius, com són en relació als tipus de gestió de la mà d'obra a les empreses on treballen, en aspectes referits a característiques de la demanda i de l'oferta de treball, i en relació també a variables institucionals. Com es desprèn dels resultats obtinguts en el capítol 5, les variables més significatives per la seva associació amb la segmentació dels mercats de treball, són: els tipus de gestió empresarial (més oberta i participativa o més autoritària i repressiva), la titularitat pública o privada de l'empresa, la política empresarial en relació a la formació i a l'ofertament de serveis socials als seus treballadors; el sexe, els estudis i l'edat del treballador, així com tenir o no majors al seu càrrec; la presència de delegat o representació institucional dels treballadors a l'empresa, i l'existència de conveni col·lectiu.

Així, els resultats obtinguts em permeten constatar que la pluralitat i diversitat que adquireixen les segmentacions en els mercats de treball són fruit de la confluència de varis factors, uns propis de la gestió empresarial de la mà d'obra, altres d'ordre personal o social referits al treballador, i encara altres institucionals. D'aquest conjunt d'aspectes sobresurt, m'interessa destacar, la influència de les estratègies empresarials. En efecte i

com he exposat, des de sectors empresarials s'impulsen actuacions amb les quals es persegueix obtenir una major capacitat de decisió en la gestió de la mà d'obra i en la definició de les condicions d'ocupació. Es tracta d'iniciatives empresarials molt diverses que prenen cos des dels anys 70. Entre aquestes iniciatives m'he referit a les que s'orienten a afavorir una individualització de relacions laborals i donar més pes al contracte de treball en detriment de la negociació col·lectiva; i els processos d'externalització i de subcontractació d'activitats, en definitiva de descentralització productiva, que s'acompanyen sovint amb una creixent fragmentació i diferenciació de condicions d'ocupació i amb conseqüències en termes de majors dificultats d'intervenció i debilitament dels sindicats i de les representacions dels treballadors.

L'anàlisi empírica portada a terme, ja sigui des de la ECVT com també a través de les entrevistes a dirigents d'organitzacions sindicals i empresarials de Catalunya, em permet confirmar que les estratègies empresarials són un aspecte determinant, si bé no exclusiu, en la formació de les noves segmentacions laborals. Es tracte d'uns processos que, com posen de manifest les entrevistes, tenen lloc en sectors d'activitat tan diversos entre ells com són construcció, hostaleria i sanitat, cadascun però, amb unes característiques pròpies.

En efecte, tant a la construcció com a l'hostaleria o a la sanitat gran part dels processos d'externalització d'activitats contribueixen, en primer terme, a reduir les plantilles de les empreses, donant pas a la formació de petites empreses, sovint involucrades en uns mateixos espais físics, la qual cosa no sempre fa visible on inicia i on acaba formalment una empresa. En segon terme, la subcontractació accentua diferències en condicions d'ocupació entre treballadors, bàsicament entre treballadores de les empreses centrals i els de les subcontractades; i en tercer terme, s'introdueixen diferències entre treballadors d'una empresa o que comparteixen feina en un mateix espai d'un centre de treball, com són les diferències entre treballadors amb antiguitat i nous contractats, o bé entre treballadors que comparteixen activitat laboral i que pertanyen formalment a empreses diferents i amb diferents convenis col·lectius. De manera interessant, en les entrevistes realitzades es posa de manifest que la negociació col·lectiva, com a conseqüència dels processos d'externalització d'activitats per part de les empreses, pot contribuir a la fragmentació de condicions d'ocupació. Dit d'altra manera, no sembla que la fragmentació en condicions d'ocupació respongui tant a una tendència a passar

de convenis col·lectius de sector a convenis d'empresa, que no es dona de forma generalitzada, com la tendència a aplicar diferents convenis col·lectius sectorials a treballadors que comparteixen activitats i espais de treball. Es tracta d'una qüestió important que mereix una major atenció en els estudis.

La **segona hipòtesi** em permet contrastar i mostrar que en els segments laborals es reconeixen interessos, valors, expectatives, actituds i comportaments, que adquireixen característiques pròpies, diferenciades en cadascun d'ells. És a dir, més enllà de les diferències de cada segment laboral pel que fa a condicions d'ocupació, la segmentació dels mercats de treball reverteix en diferents visions del treball i de les relacions socials d'ocupació, en diferents actituds i comportaments. Evidentment, en la formació d'aquestes diferències hi tenen a veure les vivències i pràctiques laborals, així com les relacions socials que afecten a uns o altres treballadors. És important ressaltar també el fet que cada segment laboral es caracteritzi per unes percepcions i unes subcultures pròpies contribueix a donar una major consistència a cadascun d'ells, en la mesura en que esdevenen grups de referència.

La ECVT ofereix una gran utilitat en aquesta part de l'estudi. D'entrada, permet constatar notables diferències pel que fa a satisfacció en el treball entre els segments primaris i secundaris: els treballadors dels segments primaris expressen uns nivells de satisfacció més elevats que els dels segments secundaris, destacant els treballadors del segment secundari cert pels nivells significativament més baixos de satisfacció en el treball. Les dades de la ECVT permeten confirmar també que els treballadors que, en termes comparatius, millor valoren les relacions jeràrquiques a l'empresa són al mateix temps els que millor valoren les relacions amb companys; i al revés, aquells que pitjor valoren les relacions amb els superiors són els que tenen més dificultats de mantenir bones relacions amb companys. Al mateix temps, les dades de la ECVT posen en evidència que els treballadors amb millors relacions jeràrquiques i alhora millors relacions amb els companys són els que expressen, sempre comparativament, menys motius de queixa en relació al tracte i menys també pel que fa a les condicions d'ocupació; alhora són els que més identificació mostren amb l'empresa. Aquesta és una constatació certament a destacar, ja que permet concloure que precisament motius de queixa i insatisfacció en el tracte i en el treball i possibilitats d'acció col·lectiva a partir de la formació de grups d'afinitat a les empreses, són dos vectors que es donen en

direcció oposada. En altres paraules, les possibilitats de passar de l'acció individual a l'acció col·lectiva són menors precisament entre els grups de treballadors que més motius de queixa tenen i que menys s'identifiquen amb l'empresa on treballen, ja que mostren nivells més baixos de confiança amb companys de feina i, per tant, menors possibilitats de compartir amb ells els problemes.

Atenent a la ECVT, l'afiliació als sindicats i l'opinió sobre els sindicats mostra també interessants divergències associades a cadascun dels segments laborals identificats. Els treballadors del segment primari independent són els que mostren una major propensió a l'afiliació sindical, possiblement ja que, tot i gaudir en termes comparatius de condicions d'ocupació més favorables, també disposen de condicions més favorables de cara a constituir grups d'afinitat i participar en acció col·lectiva sindical. Es confirmen així els resultats d'estudis que apunten que aquest col·lectiu tendeix a substituir el tradicional treballador fordista en las bases dels sindicats (Visser, 1991; Ebbinghaus i Visser, 2000; Alós *et al.*, 2000 i 2005; Jódar *et al.*, 2004). En un sentit oposat, els treballadors que mostren una menor propensió afiliativa són els integrants dels segments primari integrat i dels secundaris incert i dèbil, tots tres amb nivells molt baixos d'afiliació al sindicat.

Els resultats obtinguts mostren que no sempre els treballadors dels segments secundaris mantenen uns nivells inferiors d'afiliació sindical en relació als dels segments primaris. En efecte, els treballadors del segment secundari cert mostren una propensió a l'afiliació sindical molt per sobre dels treballadors del segment primari integrat. Aquest és un aspecte que mereixeria una atenció específica, més enllà dels objectius d'aquesta recerca. En tot cas i entre altres qüestions, de les dades analitzades sembla se'n desprenen algunes pautes. En primer terme, hi influeix el fet que els darrers treballadors (del segment primari integrat) s'insereixen, ocupacionalment parlant, en empreses de molt petites dimensions, essent la plantilla del centre de treball una dimensió clau en l'afiliació sindical. En segon terme, s'ha de tenir present que la pregunta al respecte de la ECVT es refereix a si el treballador ha estat afiliat algun cop a un sindicat, i en aquest sentit una part dels components del segment secundari cert pot ser que ho hagi estat en algun moment de la seva trajectòria laboral. D'altra banda, s'ha de tenir present que una part no petita dels components d'aquest darrer segment són treballadors que disposen d'un contracte fix si bé consideren molt alt el risc de perdre la feina.

Són diverses les causes que poden influir en la conformació d'interessos, valors, expectatives, actituds i comportaments dels treballadors de cadascun dels segments laborals. Però m'interessa destacar que una d'elles, gens menyspreable, és la pròpia existència de segments laborals, de col·lectius que acaben esdevenint en alguna mesura grups de referència amb els quals els treballadors es comparen i s'hi identifiquen per proximitat en condicions d'ocupació, compartint valors, significats i imaginaris, llenguatge i subcultura, formes d'entendre i situar-se en el treball, inclòs possiblement pràctiques i rutines laborals; en definitiva, creences, actituds i comportaments que es prenen com norma de referència. Es pot dir, doncs, que la mateixa segmentació dels mercats de treball, és a dir, el fet que un treballador participi d'unes relacions d'ocupació amb les característiques d'un o altre segment laboral, contribueix a construir identitats subculturals i a generar, per tant, solidesa a les diferències expressades entre segments laborals.

Amb la **tercera hipòtesi** constato i ressalto la importància que adquireixen en les relacions laborals dos tipus de comportaments, els microcorporatius i els individuals. Entenc per comportaments corporatius els d'aquells grups o col·lectius que actuen en funció exclusivament dels propis interessos i expectatives, i alhora menystenen les conseqüències que les seves accions poden tenir envers altres. Tots dos tipus de comportaments, els corporatius de grups i els individuals, han merescut fins ara una insuficient atenció acadèmica en relacions laborals. Sense poder-ne valorar l'abast, l'anàlisi empírica em serveix per destacar-ne la seva rellevància. Diverses raons impulsen a considerar que aquests dos tipus de comportaments guanyarien un espai significativament creixent en els darrers anys o dècades, com a conseqüència de l'accentuació de les segmentacions en els mercats de treball, i més en particular per les estratègies empresarials d'externalització d'activitats i d'individualització de les relacions laborals impulsades, sobretot aquestes darreres, des de les pràctiques conegudes per gestió de recursos humans, també per les paternalistes més tradicionals.

Pel que fa als comportaments corporatius, es comprova una certa expansió entre grups de treballadors, sense que l'anàlisi realitzada em permeti apuntar quina és la seva extensió. Les estadístiques sobre vagues confirmen un creixent protagonisme de part dels englobats com altres sindicats, fonamentalment sindicats professionals, en la seva

convocatòria. Així mateix, les entrevistes que he realitzat apunten un augment d'accions corporatives, la qual cosa es considera una conseqüència, volguda o no volguda, d'estratègies empresarials que persegueixen accentuar la fragmentació dels mercats de treball a través de la subcontractació i l'externalització d'activitats. No s'ha de descartar que en aquestes pràctiques hi contribueixin en algunes ocasions els comitès d'empresa i els sindicats a l'empresa, en acords d'empresa, també en convenis col·lectius, en actituds defensives orientades a conservar drets adquirits o a minimitzar-ne les pèrdues (Sisson i Martín Artiles, 2001).

Pel que fa a la individualització de les relacions laborals, l'estudi de la ECVT confirma el major abast que adquireixen aquestes pràctiques en les estratègies empresarials; aquest aspecte és corroborat per les enquestes a afiliats i a delegats de CCOO, especialment pel que fa a la regulació del salari. L'anàlisi portada a terme em permet distingir entre dues grans pràctiques d'individualització de les relacions laborals, la que respon a acords entre empresari i treballador i la que és una imposició del primer sobre el segon. És a dir, una distinció entre treballadors que gaudeixen d'individualització gràcies a un elevat poder de negociació, i aquells altres que pateixen la individualització precisament per la seva debilitat davant de l'empresari. La ECVT permet constatar com aquestes pràctiques es donen de forma diferenciada entre segments laborals: mentre les pràctiques d'acords individuals, més habituals entre treballadors del segment primari integrat, s'acompanyen de relacions d'alta confiança a l'empresa i de confiança en la benvolença d'aquesta, les imposicions empresarials, més usuals entre treballadors dels segments secundaris, es donen en contextos de polítiques empresarials autoritàries, de baixa confiança.

Finalment, la **quarta hipòtesi** em permet concloure sobre els riscos que en els contextos de forta segmentació laboral les polítiques sindicals acabin contribuint a la consolidació de les segmentacions laborals. Les majors dificultats que en uns contextos d'elevada fragmentació laboral adquireix l'obtenció d'un balanç positiu entre esforços i resultats en una acció col·lectiva inclusiva, explica la presència de tensions i conflictes entre aquest tipus d'acció i la corporativa, això és, aquella orientada a col·lectius concrets dels quals és d'esperar una més fàcil acollida i millor resposta. Sense arribar a resultats suficientment contundents, l'anàlisi empírica em permet apuntar indicis de tensions al respecte. Així, la ECVT mostra alguns indicis, prou significatius, en el sentit que la

formació de segments en els mercats de treball, amb interessos, valors, expectatives, actituds i comportaments diferenciats, i al mateix temps amb diferents possibilitats i poder de negociació, contribueix a un debilitament de l'acció col·lectiva de tipus inclusiu entre els treballadors i les seves organitzacions. En altres paraules, les diferències objectives en condicions d'ocupació i les subjectivitats i subcultures envers el treball generen uns contextos que en el seu conjunt afavoreixen accions col·lectives dirigides per i per a determinats grups, no inclusives per al conjunt assalariat. Com mostren altres estudis (Jódar *et al.*, 2004), habitualment són els grups amb més capacitat d'intervenció col·lectiva sobre les condicions d'ocupació els que més influència exerceixen en l'organització sindical.

Les entrevistes realitzades a dirigents sindicals i empresarials confirmen les creixents dificultats per a una acció col·lectiva de tipus inclusiu. De nou, les estratègies empresarials d'externalització d'activitats esdevenen una referència bàsica al respecte, atenent als entrevistats, fet que s'acompanya o reforça amb la posició de mercat i les relacions de dependència entre empreses que generen els processos de descentralització. Així, entre empreses apareixen conflictes derivats de la respectiva posició de mercat i comercial, i dels objectius de control dels mercats de treball. De forma similar, l'acció de tipus corporatiu també pesa en les organitzacions sindicals. Els afiliats que nodreixen els sindicats i les seves estructures dirigents provenen més d'uns col·lectius laborals que d'altres, la qual cosa acaba contribuint en l'orientació en objectius, prioritats i estratègies adoptades per l'organització. En aquest sentit, es pot dir que les organitzacions sindicals corren el risc d'assumir comportaments que contribueixin a consolidar les segmentacions laborals en els mercats de treball.

Algunes reflexions sobre l'abast de la recerca

La segmentació dels mercats de treball, com les classes socials i en general com molts conceptes en ciències socials, respon a una construcció teòrica amb nombroses dificultats d'aplicació pràctica. En principi, la segmentació dels mercats de treball fa referència a segments laborals que viuen i conceben de forma diferent i contrastada les relacions d'ocupació. En definitiva, es ressalta que: 1) no hi ha un únic mercat de treball; 2) hi ha forces i voluntats, entre les quals he destacat les d'empresaris, que

impulsen els processos de segmentació laboral; 3) aquests processos acaben tenint importants repercussions en interessos, valors, expectatives, actituds i comportaments dels treballadors (també repercussions en les organitzacions empresarials, aspecte que però no he entrat a considerar i que mereixeria ser analitzat en profunditat), en definitiva, en pràctiques compartides i en la construcció d'identitats subculturals; i 4) per tant, també repercussions en l'acció col·lectiva, en les seves formes i espais, i en el conjunt de les relacions socials d'ocupació.

La definició de quins són els principals aspectes concrets que han de permetre distingir uns dels altres segments laborals és una primera qüestió teòrica que mereix més atenció. Com ja he exposat en el capítol 3, entenc que no es disposa de suficient consistència teòrica sobre quins grans elements o dimensions s'haurien de prendre com referències de cara a la construcció d'una tipologia de segmentació dels mercats de treball. En altres paraules, avui no gaudim d'una resposta teòrica prou clara i assumida a la qüestió següent: l'estudi de la segmentació laboral s'ha de basar en aspectes definidors de les estratègies empresarials, i/o de la demanda de treball en general, i/o de l'oferta de treball, i/o d'aspectes institucionals, o exclusivament sobre les condicions d'ocupació, que, com he explicat, és el criteri pel qual he optat. La justificació de l'opció escollida ja l'he exposada: incloure variables de condicions d'ocupació juntament amb altres d'estratègia empresarial, de demanda i d'oferta de treball i institucionals, entenc comporta no distingir entre variables que són causa (les variables d'estratègia empresarial, de demanda i d'oferta de treball i les institucionals) i altres que en són efecte (les variables de condicions d'ocupació). Dit altrament, entenc que construir, com he procedit, una tipologia de segmentació laboral exclusivament en base a variables definidores de les condicions d'ocupació permet una major claredat teòrica al respecte.

Un segon inconvenient que presenten els estudis empírics de la segmentació dels mercats de treball rau en el fet que les segmentacions són una construcció teòrica basada en situacions reals de treball remunerat, i aquestes varien d'un context social a un altre i varien en el temps. És a dir, en la mesura que la segmentació dels mercats de treball es construeix sobre elements que l'investigador considera característics i definidors de la realitat sobre la qual aplica l'anàlisi, això limita les possibilitats d'efectuar generalitzacions i comparacions territorials i també temporals. Per posar un exemple, en els països anglosaxons, en els quals l'aplicació dels acords entre empresaris

i sindicats es limita als treballadors afiliats, la pertinença a un sindicat és un factor clar de discriminació, i per tant, una variable molt rellevant a considerar en els estudis sobre segmentació laboral; aquest no és el cas d'Espanya o de Catalunya, donada l'aplicació automàtica *erga omnes* dels convenis col·lectius. En un altre sentit, la disponibilitat horària podia ser considerada una variable de poc interès fa unes poques dècades, quan actualment constitueix una de les més significatives pel que fa a caracterització de les condicions d'ocupació. Aquest tipus de limitacions té importants implicacions, ja que dificulta conèixer amb precisió l'evolució de la segmentació laboral en un país, o bé establir comparacions entre països.

D'altra banda, no s'ha de descartar l'interès particular de l'investigador de centrar l'anàlisi i donar prioritat a determinats aspectes discriminadors per sobre o en detriment d'altres. Per exemple, l'estabilitat laboral pot tenir lectures diverses, des de les que es centren en les modalitats de contracte de treball a les que posen l'èmfasi en el concepte d'ocupabilitat (*employability*). En definitiva, la contrastació empírica de la segmentació dels mercats de treball és un exercici fonamental en ciències socials de cara a conèixer una realitat quotidiana d'enorme transcendència social, que però presenta algunes dificultats no fàcils de resoldre.

Pel que fa a la part empírica de la meua recerca, en el capítol 4 he comentat algunes limitacions que l'anàlisi factorial de correspondències múltiples afegeix a l'estudi de la segmentació laboral. D'aquí que, tot i que en la configuració de la segmentació he recorregut a tècniques d'anàlisi quantitatives, en alguna mesura es pot entendre que el seu valor recau possiblement més que en la tipologia obtinguda i la quantificació que l'acompanya, en fonamentar i proporcionar indicis suficients sobre la plural i complexa fragmentació que afecta avui als mercats de treball, i les tendències i característiques bàsiques que es detecten en uns i altres col·lectius laborals.

Dues altres limitacions, de naturalesa molt diferent, m'interessa ressaltar de nou atès que afecten a l'estudi que he portat a terme. Primera, l'exclusió dels autònoms, donada la dificultat de distingir amb la informació a l'abast entre les múltiples figures que abasta, des d'aquell que efectivament és un empresari per compte propi, fins a l'anomenat falç autònom. I segona, l'ús freqüent en què he incorregut en la utilització de variables *proxies*, obligat en alguns casos per certes limitacions d'informació de la

ECVT, una enquesta molt important per a l'objectiu d'aquesta recerca, que però presenta alguns vuits en variables d'interès de cara a l'estudi de les relacions laborals. En alguns casos, com he comentat, les variables *proxies* utilitzades són útils, si bé no permeten anar més enllà de plantejar aproximacions.

En aquest sentit es posa de manifest el buit existent pel que fa a material empíric al respecte al nostre país. En altres paraules, la inexistència a Espanya, o a Catalunya, d'enquestes del tipus la WERS britànica, per posar un exemple, suposa una important limitació per a aquest tipus de coneixements i altres sobre la nostra realitat social. D'altra banda, cal advertir sobre l'elevat grau de juridificació i legalisme que impregna les relacions laborals al nostre país, la qual cosa es manifesta en el fet que gran part de registres administratius, informacions disponibles i estudis que es realitzen, des de les més diverses instàncies, tendeixen a ajustar-se als aspectes que són d'immediata lectura o translació legal. Dos clars exemples al respecte són la gran confusió recurrent entre negociació col·lectiva i conveni col·lectiu, d'una part, i d'altra el fet que pel que fa a expressions del conflicte laboral només es disposi d'informació referida a vagues. Pel que fa al primer aspecte apuntat, es pot comprovar com gairebé tots els informes i estudis realitzats a Espanya que inclouen en el títol l'expressió negociació col·lectiva en realitat es refereixen exclusivament a convenis col·lectius.

Resulta obvi que el conjunt de limitacions exposades afecten als resultats de la primera hipòtesi i en conseqüència repercuteixen també en els resultats obtinguts en les hipòtesis següents. Pel que fa a la tercera hipòtesi, s'afegeixen dues altres qüestions a tenir present: 1) les dificultats de distingir entre acció col·lectiva corporativa i acció col·lectiva inclusiva; i 2) les dificultats de distingir entre negociació individual i imposició empresarial individualitzada en la regulació de les condicions d'ocupació. Són dos aspectes als quals ja m'he referit àmpliament en el capítol 2, però que convé de nou tenir present en el moment de les conclusions. Tots ells són conceptes que mereixen en el futur una major clarificació i precisió teòrica. I m'he referit, així mateix, a la no menys transcendent impossibilitat de contrastar empíricament les evolucions temporals d'un i altre tipus de comportaments o d'acció, individuals o corporatives, en les relacions laborals.

Unes dificultats i limitacions similars a les apuntades per a la tercera hipòtesi afecten també a la quarta, que es basa en la diferenciació entre acció col·lectiva corporativa i acció col·lectiva inclusiva, en aquest cas referida no a grups de treballadors, sinó als sindicats tradicionals. A aquesta limitació d'ordre teòric s'afegeix, en la contrastació empírica, la dificultat de disposar d'informacions de naturalesa quantitativa.

El conjunt de limitacions a les quals m'he referit, indubtablement molt importants, no han de ser els arbres que amaguin el bosc d'allò que ofereix una anàlisi com la realitzada. Destaco els següents aspectes com aportacions a tenir present:

1. Els mercats de treball presenten una estructura fragmentada i segmentada, mostrant una major pluralitat i complexitat en comparació amb anys precedents (primera hipòtesi). Aquesta segmentació dels mercats de treball requereix anar més enllà en l'estudi de les relacions laborals de les visions duals, que es limiten a distingir entre *insiders* i *outsiders*, o entre mercats de treball primaris i secundaris.
2. Les estratègies empresarials són una de les forces socials decisives que impulsen els processos de segmentació que modelen els mercats de treball (primera hipòtesi). Aquesta constatació no porta a ignorar que també poden contribuir en els processos de segmentació laboral, d'una banda, l'estat amb les seves intervencions polítiques, i d'altra, grups de treballadors o sindicats; així mateix, convé tenir present la influència que en els dits processos poden exercir canvis en l'entorn econòmic, com, com apunten nombrosos estudis, la globalització dels mercats, les tecnologies de la informació i la comunicació, o l'expansió dels serveis.
3. Es constata que entre els treballadors existeix una pluralitat d'interessos, valors, expectatives, actituds i comportaments i que aquests apareixen de forma significativament associada amb l'estructura segmentada dels mercats de treball. En altres paraules, els treballadors que són associables a un o altre segment laboral tendeixen a mostrar imaginariis socials, percepcions i pràctiques en formes d'aproximar-se i d'entendre l'ocupació i les relacions socials en el

treball, de manera diferent, i en certs aspectes inclòs de manera contrastant i distant (segona hipòtesi).

4. L'estructura segmentada dels mercats laborals i la diversitat d'interessos, valors, expectatives, actituds i comportaments que mostren els treballadors confirmen que no es pot concebre aquest col·lectiu des de bases d'homogeneïtat o d'uniformitat. Contràriament, s'ha mostrat que algunes variables considerades, com sexe, edat, estudis, situació familiar o trajectòria ocupacional, són determinants en l'anàlisi; definitiva, gènere, origen social i biografia, són dimensions fonamentals que l'estudi de les relacions laborals no pot menystenir, com acostuma a ser encara bastant habitual.
5. La pluralitat i complexitat adquirida per la segmentació dels mercats de treball dóna peu al sorgiment de comportaments de tipus corporatiu per part de grups de treballadors. Aquest tipus de comportament es construeix des de bases objectives i subjectives, la qual cosa permet entendre que unes es reforcen amb les altres (tercera hipòtesi). En relació a l'expansió de comportaments laborals corporatius, no és casual que el secretari general de la Confederación Sindical de CCOO hagi adoptat com emblema de la vigent campanya d'eleccions sindicals el següent: 'Robustecer el sindicalismo de clase, hacer frente al sindicalismo corporativo' (*Gaceta Sindical*, n. 502: 1).
6. La segmentació dels mercats de treball s'associa també amb un crescut impuls dels comportaments individualistes entre treballadors, amb els quals es realça la subjectivitat i especificitats de la persona en les relacions socials de treball a l'empresa. Aquest tipus de comportament ve afavorit per les estratègies empresarials segmentadores dels mercats de treball, i es manifesten especialment en situacions de baix poder de negociació per part de determinats col·lectius de treballadors, però també quan és dèbil la identificació del treballador amb els plantejaments d'acció col·lectiva. Així mateix i com han posat de manifest algunes de les persones entrevistades, ha contribuït a la individualització de les relacions laborals el fet que les particularitats individuals o personals han quedat sovint arraconades en els enfocaments tradicionals de les relacions laborals (tercera hipòtesi).

7. Es constata també que la pluralitat i complexitat de la segmentació dels mercats de treball afavoreix en les organitzacions sindicals el sorgiment d'impulsos cap a comportaments de tipus corporatiu. Fet que s'explica per la diferent propensió d'uns o d'altres col·lectius de treballadors a participar en l'organització i en l'acció col·lectiva sindicals, i pels resultats que són d'esperar i millor acollida d'intervencions sindicals dirigides a segments laborals específics (quarta hipòtesi).

8. Finalment i relacionat amb els aspectes precedents, s'ha posat en evidència com la pluralitat i complexitat de la segmentació dels mercats de treball comporta uns problemes de governabilitat per a les organitzacions, en el sentit d'acordar objectius comuns, estratègies compartides, actuacions diàries per portar-les a terme, així mateix mantenir els equilibris necessaris per al funcionament cohesionat de l'organització. Així és de forma molt accentuada en les organitzacions sindicals, però també en els diferents organismes i institucions que conformen l'estat i en les organitzacions empresarials (quarta hipòtesi).

En els punts precedents m'he referit expressament als treballadors, que han estat l'objecte de la meva recerca. Però hi ha indicis suficients que permeten considerar que moltes de les categories contemplades en l'anàlisi són aplicables, certament amb variacions, als empresaris. En altres paraules, les estratègies empresarials també han contribuït a aguditzar diferències i fer més plural i complex el col·lectiu empresarial, fragmentat en interessos, valors, expectatives, actituds i comportaments, al mateix temps que ha donat impuls a l'emersió de l'acció individual empresarial, com també a l'acció col·lectiva de tipus corporatiu de grups empresarials en detriment de la solidària allà on es donava. Aquests són aspectes poc tractats, que, no obstant, crec que són mereixedors de futurs estudis i aprofundiments.

Els resultats de la recerca portada a terme posen sobre la taula la naturalesa i la complexitat de les relacions socials a l'entorn dels treball a l'empresa. Com és tradicional en els estudis de relacions laborals, una part cabdal de les relacions socials a l'empresa són les que, de manera directa o indirecta, s'estableixen entre treballador i empresari. Es tracta d'unes relacions que, com poso de manifest, poden adquirir formes

molt variades, i que són associables cadascuna d'elles a un o altre dels segments laborals identificats. Però la segmentació dels mercats de treball també situa en primer pla la importància i alhora la naturalesa complexa de les relacions socials entre treballadors. En aquest sentit, es pot dir que resulten inadequades les anàlisis que parteixen de la consideració del treballador com un subjecte uniforme, així com també aquelles anàlisis que parteixen d'una similar constatació referida a les empreses.

Els resultats empírics observats en el capítol 5 mostren no només notables diferències pel que fa a treballadors (i es pot afegir a empreses). Mostren també que en aquestes diferències hi conflueixen determinades situacions laborals i socials, percepcions i creences, expectatives, interessos i poder, entès aquest darrer, com ja he tractat, com capacitat de i oportunitat de. Com ve recollint una llarga tradició en l'estudi de les relacions laborals, el poder és una variable clau, dins del conjunt de variables que interaccionen i que expliquen els comportaments socials a les empreses. En efecte, el poder o guanyar capacitat de decisió en els respectius espais en els quals les empreses desenvolupen les seves activitats, permet entendre les decisions empresarials que es concreten en estratègies de diferenciació en la gestió de la mà d'obra, ja sigui a través de decisions d'externalització de determinades activitats, ja sigui a través de polítiques d'individualització o tracte diferenciat referit a uns o a altres treballadors, com es preconitza des de les teories de gestió de recursos humans.

I el poder, en aquest cas més apropiadament el poder de negociació, contribueix junt amb altres aspectes, a entendre com uns o altres treballadors, uns o altres col·lectius laborals, responen de manera diferent a opcions com acció individual o acció col·lectiva; o encara més, a acció individual que s'ajusta a negociació amb la part empresarial, o acció individual que suposa submissió a les decisions empresarials, en aquest darrer cas des d'un poder de negociació molt limitat, i possiblement sota l'expectativa d'alguna futura concessió o benvolença per part de l'empresa a canvi d'aquest tipus de conducta, més que de compensacions provinents des de l'acció col·lectiva.

Així mateix, el poder de negociació, més concretament el derivat de la posició en el mercat de treball o en el lloc de treball seguint la distinció exposada de Olin Wright, junt amb altres variables entre les quals destaco la segmentació ocupacional, permet

explicar el recurs a l'acció col·lectiva de tipus corporatiu, a la qual són més propensos determinats col·lectius laborals, o a l'acció col·lectiva inclusiva. En aquest sentit, la constatació de la segmentació dels mercats de treball constitueix un punt de partida bàsic. És des del poder associat a aquestes situacions ocupacionals i laborals, també socials, que s'ha d'entendre com incideixen interessos, costos i beneficis que són d'esperar d'unes o altres accions, normes socials i creences, i els aspectes emotius que, com he tractat en l'apartat 2.8, assenyala Elster. Val a dir que en les dimensions apuntades hi és decisiu el procés cognitiu, individual i grupal, a través del qual es construeixen percepcions, valors i creences, expectatives, també interessos. D'aquí que la formació, la comunicació i la identificació a partir de sentiments de pertinença siguin aspectes que estan a l'ordre del dia, ja sigui des de les direccions empresarials en polítiques de gestió de la mà d'obra, ja sigui des de les organitzacions sindicals o grups de diversa naturalesa.

És important reconèixer que les estratègies empresarials de segmentació dels mercats de treball interactuen amb les polítiques públiques. Més en concret, els estudis disponibles, com he tractat en l'apartat 2.6.1, mostren que en nombroses ocasions les intervencions dels poders polítics han contribuït a la segmentació dels mercats de treball, sobretot des de finals dels anys 70 o primers 80, amb les que, equívocament, es coneixen com polítiques desreguladores. I les estratègies empresarials de segmentació dels mercats de treball conflueixen també en allò que vinc denominant les condicions de l'oferta de treball; això és, amb aspectes com: estudis, sexe, edat, classe social, origen ètnic, situació familiar. Els resultats empírics que he treballat a l'entorn de la primera hipòtesi m'han permès constatar la forta associació entre segmentacions laborals i moltes de les esmentades variables. Qüestió que s'explica atès que les diferents polítiques que les empreses apliquen en gestió de la mà d'obra troben una més fàcil acollida entre uns o altres treballadors, en funció d'aquestes condicions personals, familiars o socials.

Finalment, la segmentació dels mercats de treball pot acabar per adquirir una major consistència quan hi tenen presència la formació de col·lectius que, a partir de certes identificacions de grup, generen acció col·lectiva exclusiva del grup, amb la qual es distancien o exclouen a altres treballadors o col·lectius laborals. En aquest darrer aspecte ja he assenyalat la importància que adquireixen les organitzacions microcorporatives. Però la lògica corporativa també pot incidir en les organitzacions

que es defineixen com inclusives, en la mesura que aquestes organitzacions es nodreixen més d'uns col·lectius que d'altres, i tenen més facilitats d'aconseguir mobilització i resultats més en relació a uns col·lectius que en altres.

Aquest conjunt d'aspectes comentats em semblen bàsics en l'estudi de les relacions laborals. Insisteixo, el treballador, tampoc l'empresari, no es pot entendre com individu asocial i indiferenciat, això és, indistint un d'altre. Les relacions capital i treball, i en el seu cas amb l'estat, són eix fonamental per entendre les relacions laborals; però també ho són les relacions internes en cada un dels actors socials que ve contemplant l'estudi de les relacions laborals; en altres paraules, i pel que és objecte d'aquesta recerca, les relacions, individuals i grupals, entre treballadors.

M'he servit de les expressions mercat, classe i persona per ressaltar tres aspectes presents en les relacions laborals: el mercat, que és una construcció social, esdevé una referència inevitable en les relacions laborals, que l'estudi de les relacions laborals no pot relegar a la condició de facultat interpretativa de l'empresa. La classe ve a denotar el conflicte entre capital i treball que impregna les relacions socials a l'empresa capitalista. I la persona recull les individualitats, enteses no com àtoms en un univers, sinó des de les particulars posicions socials, identitats i trajectòries biogràfiques. Mercat, classe i persona no es poden entendre com espais aïllats un de l'altre. Contràriament, les relacions laborals s'han de construir a partir dels seus encaixos mutus; uns encaixos que, vist des de la perspectiva d'un sindicat, han d'orientar la definició de les estratègies a adoptar. Dit d'altra manera, un sindicat en definir la seva política, per exemple sobre horaris de treball, ha de partir de la comprensió històrica de la naturalesa del mercat, de la classe i de les persones, i des d'aquesta comprensió decidir sobre prioritats d'intervenció i de definició en cada una d'ells, atenent a les necessàries mútues interdependències o complementarietats. En l'exemple dels horaris de treball, es tractaria de partir de què implica i quina incidència té en qüestions horàries un tipus d'activitat productiva concreta (horaris continus, concentrats en determinades franges del dia o en períodes determinats de l'any,...); què implica en els objectius de reducció del temps de treball, de millor adequació de calendaris de treball i de gestió del temps; i com és possible ajustar els horaris col·lectius de treball, també la seva gestió, a situacions personals.

Interrogants finals i possibles línies de recerca

Les reflexions sobre l'objecte d'aquesta recerca són abundants des de fa uns anys, des dels sindicats i per part d'investigadors, i acostumen a ser motiu de debat en bona part de reunions i seminaris nacionals i internacionals interessats en relacions laborals, entre altres, de la *International Industrial Relations Association* (IIRA).

La major pluralitat i complexitat que adquireixen els processos de segmentació dels mercats de treball comporten uns importants riscos i reptes en les relacions laborals, i més enllà en l'àmbit social, a tenir en compte. Uns riscos i reptes que afecten, de forma i en mesura diferent, a treballadors i a sindicats, però també a l'estat i a institucions públiques, a empreses i a organitzacions empresarials, i insisteixo a la societat més en general. Cinc grans qüestions, presents en la literatura al respecte, m'interessa recordar, ja que crec mereixen una major atenció pública: els riscos d'exclusió social, els riscos de crisi de legitimitat social, els riscos pel que es refereix a la ingovernabilitat en diverses institucions socials, els nous conflictes socials o millor noves caracteritzacions de vells conflictes, i les relacions entre persona, grup i classe, això és, entre subjectivitat i acció col·lectiva.

L'*exclusió social* mereix una àmplia i creixent atenció, donada la multiplicació de situacions de risc en els darrers anys en les nostres societats. Ja he tractat com la diferent situació en uns mercats de treball segmentats fa que els riscos d'exclusió social afectin sobretot a determinat tipus de població, especialment vulnerable, donant lloc a una nova qüestió social, com planteja Castel (1995). Castel possiblement sigui un dels autors que més s'ha destacat per les seves anàlisis sobre com els canvis introduïts en els mercats de treball i en la gestió empresarial posen en qüestió la funció integradora de l'empresa. Paradoxalment, com diu el mateix autor, en els temps actuals s'apologitza l'empresa precisament quan més funciona com una 'màquina que exclou' (1995: 651-652). D'aquí que la precarització en les relacions d'ocupació esdevingui amb força una nova qüestió social. Com s'ha vist, l'exclusió social constitueix una amenaça molt més pròxima per a aquells treballadors identificats amb els segments secundaris, i molt en especial, per als components dels segments secundaris cert i dèbil, per als quals la

precarietat ocupacional no adquireix les característiques de situacions transitòries, més o menys duradores, cap als mercats de treball primaris.

La *legitimació d'un ordre social* depèn, com recorden Miguélez i Prieto (2001), dels nivells de cohesió social. En aquest sentit, sembla evident que no només una més plural fragmentació de situacions i expectatives laborals, sinó i sobretot, l'agudització de les desigualtats detectada comporta una erosió de les bases per a una possible cohesió social (Habermas, 2000: 116). D'aquí el risc que els dèficits pel que fa a legitimació de l'ordre social obrin les portes a o facilitin sortides de tipus autoritari. Sortides autoritàries que s'han d'entendre en un sentit ampli, d'un autoritarisme que impregni al conjunt de la vida social, i molt en particular per allò que aquí interessa, a les relacions socials de treball a l'empresa. En aquest sentit es pot entendre que la solució mercat és una de les sortides que aporta elements d'autoritarisme. En efecte, com posa al descobert una lectura no conservadora de la teoria econòmica, quan el mercat no és perfecte, i el mercat real en cap cas ho és, el mercat comporta sempre imposició, una imposició per part d'aquell que disposa de més poder o capacitat de decisió o disposa d'informació no compartida.

La *ingovernabilitat*, a la qual ja he fet un breu incís, es planteja com problema en relació a la gestió de situacions complexes, caracteritzades per la multiplicitat d'individus i de grups que intervenen en interrelació, i ho fan des de situacions personals, familiars, socials, ocupacionals i professionals diverses i inclòs adverses. En aquest sentit, es pot entendre que la segmentació dels mercats de treball planteja un problema de governabilitat que afecta a sindicats, també a organitzacions empresarials, a més de a l'estat, en tant que actors en relacions laborals; i en definitiva també a les relacions laborals en el seu conjunt. Per a cadascun dels precedents actors, la governabilitat significa el repte de confluïr interessos plurals i diversos, i assegurar, en base a la voluntarietat, que els membres de l'organització o entitat, o societat en el seu cas, segueixin els objectius que aquesta es va fixant, com formula Traxler (1995b: 27-29).

Malgrat els desitjos d'alguns profetes, el *conflicte social* és viu. La segmentació dels mercats de treball fa que es manifesti i sigui percebut en formes variades, també canviant per part dels mateixos protagonistes. M'acabo de referir al problema de la

governabilitat, estretament relacionat amb la gestió de conflicte. Una gestió del conflicte que hauria de tenir present l'enorme diversitat de situacions i imaginaris en relació a l'ocupació. No obstant la jungla de diversitats i desigualtats en condicions d'ocupació, Hyman (2005: 27) descobreix uns punts de confluència en allò que anomena els nous llocs de treball. En aquests el treballador acostuma a tenir més responsabilitats però amb menys poder. Aquí, apunta, els sindicats tenen la possibilitat de recollir insatisfaccions, generalitzar experiències fragmentades, permetent noves formes de solidaritat que donin poder als treballadors. En altres aspectes es pot dir que els nous llocs i formes de treball accentuen les preocupacions en torn a les conseqüències en la salut, en l'organització del treball, els temps de treball, la formació i el reconeixement en el treball, la no discriminació per motius de sexe o ètnia, la seguretat ocupacional i la perspectiva professional, també els salaris. En definitiva, un conjunt d'aspectes que s'encabeixen en allò que es ve a anomenar la qualitat de l'ocupació. Es tracta, com es planteja des de les teories de la mobilització, de transformar els sentiments individuals d'injustícia i de queixa en uns sentiments compartits, i que el sindicat proveeixi de recursos suficients i organització per a que els treballadors puguin optar per participar en acció col·lectiva (Tilly, 1978; Kelly, 1998).

Més enllà del lloc de treball, a l'entorn de les relacions socials de treball apareixen, o millor adquireixen una nova força, aspectes com la responsabilitat social de l'empresa, expressió no exempta d'ambigüitats que, però, posa sobre la taula la necessitat d'un compromís entre empresa i societat, un compromís al qual no pot donar l'esquena la negociació col·lectiva. En altres paraules, si l'empresa, com crec, ha de ser responsable de les conseqüències de les seves actuacions davant la societat, entre altres les que es deriven de les seves intervencions segmentadores (subcontractacions, externalització d'activitats, deslocalitzacions, ...), aquesta és una qüestió de suficient transcendència per a que no es pretengui excloure-ho de la negociació col·lectiva, ni l'oposat, això és, que no vagi més enllà de la negociació col·lectiva. En conseqüència, es tracta d'un espai que fa patent que l'estudi de les relacions laborals ha d'incorporar noves qüestions, també nous actors socials als tradicionals, com poden ser ONGs o altres organitzacions socials, cadascun d'ells des dels respectius espais d'intervenció (Miguélez, 1999; Jacobi, 2000; Kochan, 2003; Mailand, 2004; Ratnam i Verma, 2004).

Es pot dir, doncs, que el conjunt d'aspectes assenyalats i noves característiques del conflicte social obliguen als sindicats a replantejar objectius, estratègies, formes d'acció col·lectiva i de participació i, inclòs, la mateixa organització, i també les relacions amb altres actors socials.

Pel que fa a les *relacions entre persona i classe*, entre acció individual i acció col·lectiva, crec important tenir present que aquestes darreres no s'han de contemplar com opcions alternatives. Com diu Hyman (2005), els projectes individuals o personals són il·lusoris si no s'acompanyen d'una genuïna i favorable estructura d'oportunitats, per a la qual és necessari un projecte col·lectiu, una acció col·lectiva que permeti fer cara tant a la discrecionalitat empresarial, autoritària o paternalista, com a l'anarquia o imposició des dels mercats. Aquest és, d'acord amb l'autor, un aspecte clau en la transformació dels sindicats. De fet, es tracta d'oposar, en termes de Castel (1995: 756-769), un individualisme positiu, d'afirmació de la persona subjecte que viu en societat, a l'individualisme negatiu que tracta d'imposar la doctrina neoliberal i que s'acompanya amb la pèrdua de regulacions col·lectives, amb majors inseguretats i absència de protecció social. En conseqüència, un repte per a l'acció col·lectiva inclusiva és donar espai a les diferències, donar espai i oportunitats a les persones i a la seva participació; en definitiva, i per recollir-ho en els termes que he utilitzat en aquest treball, que la persona amb les seves subjectivitats no quedi ignorada o subjugada per la classe.

Més complexa pot aparèixer la relació entre acció corporativa de determinats grups i acció col·lectiva inclusiva; això és, la relació entre comunitat i classe en el sentit en què ho he tractat en l'apartat 2.9. En tot cas, crec que en aquests aspectes el sindicat amb pretensions d'inclusivitat ha d'incorporar en les pròpies estratègies i en l'organització la diversitat i especificitat de determinats grups, als quals ha de deixar espais d'intervenció i donar cobertura en les seves actuacions diferenciades.

Des del mateix sindicalisme, diverses veus prestigioses, com la de Bruno Trentin, adverteixen sobre els aspectes tractats, com ho recull el següent text:

‘Abans el sindicat organitzava grans masses de treballadors i intentava prendre'ls i representar-los en tot allò que tenien d'identificat. Avui dia el sindicat, si realment vol representar, no ja masses sinó persones, cadascuna amb les seves pròpies necessitats i identitats, bé, ha de saber reconsiderar completament les formes de representació, donar

veu a totes les diferents figures que estan emergint en la societat i sobretot entre els joves' (Trentin, 2005: 27).

O bé Zoll (1994), exdirigent sindical, que destaca que les relacions entre sindicat i afiliats han de ser més diferenciades, multiformes i d'intensitats variables, en la mesura que les persones demanen ser respectades en la seva individualitat i identitat. També són d'interès les manifestacions d'un sindicalista més pròxim, Juan Maria Tapia, de la direcció de CCOO de Catalunya:

'La nova negociació col·lectiva, sense perdre el seu valor normatiu, ha de centrar-se en la lògica de «negociar la negociació». [...] Una negociació col·lectiva que es correspongui amb aquesta nova morfologia de l'empresa necessita, també, organitzar-se en «xarxa». Una negociació col·lectiva que, sense negar el paper central de la negociació d'empresa i de ram clàssica, s'obri a altres dimensions, impliqui d'altres elements que formen part de la mateixa organització del treball. [...] necessita ser permeable a les persones i als seus drets com a persones; persones que són diverses en el seu gènere, en la seva formació, en la seva edat, en les seves expectatives personals i professionals. [...] han d'existir espais perquè, en el marc de les regles i condicions de la negociació col·lectiva, les persones puguin determinar alguns aspectes personalitzables de les seves condicions de treball' (Tapia, 2004).

Són nombroses les veus que plantegen suggeriments a tenir molt en compte. Pel que fa al sindicalisme, Heckscher (1993) proposa que aquest s'ha de transformar avui de la mateixa manera que ho va fer en els anys 20-30, amb el pas del sindicalisme gremial a l'industrial. Segons l'autor, el nou sindicalisme ha de ser associatiu i participatiu, ha de reconèixer l'existència de diferents grups de treballadors i proporcionar mecanismes de negociació multilateral partint d'un nou concepte de representació. Kochan *et al.* (1993: 295) reincideixen en una idea similar quan expressen que els sindicats han d'elaborar i posar en pràctica múltiples formes de representació dels treballadors, que responguin a les necessitats i preocupacions dels diversos grups.

A no oblidar tampoc és la proposta formulada des de cert àmbits, sobretot anglosaxons, que planteja la qüestió per als sindicats en termes de dilema entre un sindicat de serveis (*servicing union*) o un sindicat organitzatiu (*organizing union*). El primer busca proporcionar serveis que atraguin afiliats a l'organització i els compensi el cost de l'afiliació, sota la premissa, com ho analitza Cregan (2005: 283), que l'afiliació als sindicats es basa en l'expectativa racional dels individus en relació a l'eficàcia del sindicat. Aquest model descansa, com explica Fiorito (2004: 23) en una estructura sòlida de sindicalistes amb responsabilitats. En el segon model, que entenc no

necessàriament incompatible amb el primer, el sindicat procura mobilitzar als seus membres de cara als interessos col·lectius; és a dir, objectiu central de l'organització és proveir als afiliats de capacitat per intervenir des dels propis llocs de treball (Waddington i Whitston, 1997).

Per a Hyman (2004: 26), un dels motius pel qual el sindicalisme ha perdut força és per què ha imposat una regulació típicament burocràtica, amb formes de conducta estandarditzants; formes de regulació que ja no són possibles davant la diversitat de cultures i d'estils de vida que caracteritzen les societats actuals, també els treballadors. Hyman (1997a i 2001a) se serveix de la distinció entre solidaritat mecànica¹ i solidaritat orgànica per explicar que els sindicats han de substituir les velles i tradicionals formes de solidaritat, basades en les similituds i escassa diferenciació pel que fa a situacions ocupacionals a les empreses, per una nova solidaritat que parteixi d'una identificació menys pròxima i més atenent a complementaritats. En altres paraules, es tracta de redefinir la idea de solidaritat i la cultura participativa, adoptant formes d'acció col·lectiva més flexibles, variades i obertes, menys tancades i uniformes, en definitiva, inclusives de diferències. Una solidaritat orgànica que ha d'arribar a construir punts en comú, però al mateix temps deixar espais per a l'expressió de les subjectivitats i la regulació i satisfacció de les diferències, també les individuals, en la línia de l'assenyalat poc abans pel mateix Hyman.

En aquest sentit, la participació democràtica en l'organització esdevé un aspecte clau. Com manifesten de manera bastant coincident Accornero (1988b) i Valkenburg i Zoll (1995), els sindicats tradicionalment s'han recolzat en una participació passiva, delegatòria, i aquesta hauria de ser substituïda per formes de participació dels afiliats més obertes, descentralitzades, més directes i variades. Es pot entendre que en aquest sentit la participació assumeix un triple valor: com procediment de govern integrador (no unificador) de diversitats; com procediment d'aproximació i d'involucració del treballador en l'organització (Klandermans, 1992: 311); i, al mateix temps, com procediment a través del qual es defineixen interessos i formes de solidaritat. En efecte, i com diuen Fung i Olin Wright (tret de Lévesque *et al.*, 2005: 418), les persones

¹ La solidaritat mecànica seria precisament la que pot adquirir força entre grups internament homogenis i cohesionats en termes ocupacionals i professionals, i que comparteixen o fàcilment poden compartir imaginariis socials, grups que, al mateix temps, es diferencien en aquests aspectes d'altres grups. En definitiva, els comportaments corporatius que he tractat en la tercera hipòtesi.

defineixen i interpreten els seus interessos en interacció amb altres, i així mateix, la solidaritat, que s'ha d'entendre com un procés de socialització, essent per tant la participació un element condicionador d'ambdós aspectes. No obstant, en aquests processos no es poden oblidar les dificultats derivades del fet que la participació té a veure amb relacions de poder, per tant amb resistències i amb discursos legitimadors, que troben uns espais favorables amb la segmentació dels mercats de treball; i amb les diversitats en graus i en formes de participació en l'organització i en l'acció col·lectiva que mostren els treballadors en funció de la seva adscripció a un o altre segment laboral.

La pluralitat i la complexitat de les segmentacions dels mercats de treball significa, doncs, per als sindicats el repte de ser organitzacions inclusives en els termes expressats precedentment; i al mateix temps, el repte de governar una diversitat i complexitat d'interessos, de valors, d'expectatives, d'actituds i de comportaments dels treballadors, al mateix temps que obrir la participació a formes diverses i plurals.

La capacitat de governar la diversitat té a veure amb les formes que adoptin l'organització i l'acció col·lectiva inclusiva, en el sentit d'integrar, no d'unificar a base d'anul·lar diferències. Té a veure amb estratègies que busquin punts en comú i complementaris, deixant espai a les diversitats; una estratègia oberta, no tancada, que orienti i doni pautes; i com expressa Hyman, en un procés constant de negociació entre els propis, no d'imposició administrativa o del vot de la majoria (2001a: 173-174). L'articulació d'una veu coherent comporta filtrar i donar prioritats entre múltiples, fragmentades i sovint contradictòries aspiracions dels treballadors (Hyman, 1997b: 310). Això implica, entre altres qüestions, que els sindicats han de descobrir un llenguatge amb el qual expressar aspiracions, projectes i utopies, que han de ser coherents amb els principis que han inspirat el moviment en el passat, si bé adreçat a un món diferent com és el d'avui (Hyman 2005: 28). Un govern inclusiu de les diversitats té a veure també amb el reconeixement de nous actors socials, de les seves particularitats, i de les necessàries relacions entre vells i nous actors (Miguélez, 1999). Un govern inclusiu de diversitats té a veure amb la gestió dels conflictes entre i intra actors en les relacions socials d'ocupació, uns conflictes que donades les segmentacions en els mercats de treball són més variats, també variants, i sotmesos a lectures plurals. I té a veure, finalment, amb els diferents nivells o àmbits en els quals ha de procedir

l'acció col·lectiva, des dels més centrals, als més descentralitzats, amb un disseny pel que fa a la seva estructura i articulació, en un sentit obert, no inamovible.

En el decurs d'aquest treball he suggerit diverses línies de recerca complementàries a les que he desenvolupat i que considero fonamentals en l'estudi de les relacions laborals. En primer terme, m'he referit, i ja ho he recordat en aquestes conclusions, a la necessitat d'aprofundir en la naturalesa complexa de cadascun dels actors socials en relacions laborals. He d'afegir al respecte la necessitat de clarificació de què significa empresa en els nostres dies, una qüestió que adquireix una especial rellevància en l'estudi de les relacions laborals davant les importants transformacions i transfiguracions que en les empreses s'estan donant amb els processos de descentralització productiva i externalització d'activitats.

En segon terme, i relacionat amb la qüestió precedent, les relacions socials de treball no es poden limitar a l'estudi de les relacions bilaterals entre empresari que contracta i treballador contractat; com s'ha posat de manifest, aquest tipus de relació s'acompanya amb altres de tipus triangular o més complexes, per les quals el treballador adquireix en el seu treball compromisos amb diversos empresaris, també amb usuaris, per la qual cosa qui contracta no sempre s'identifica amb qui intervé o decideix en la regulació de condicions d'ocupació, o qui controla les tasques que es realitzen.

En tercer terme, m'he referit a la necessitat d'estudiar des de la sociologia les relacions entre treballadors. Només des de la comprensió d'aquestes relacions serà possible avançar en l'estudi dels comportaments, en les respostes de lleialtat, sortida o veu, en termes de Hirschman; de l'opció per l'acció individual, per l'acció col·lectiva corporativa i per l'acció col·lectiva inclusiva, i les relacions entre unes i altres. Com la percepció d'injustícia es comparteix amb altres i com s'adquireix compromís en acció col·lectiva són passos als quals es refereix Klandersman (1997) des de la psicologia social, que han merescut poca atenció des de la sociologia. En definitiva, es tracta de preguntar-se, amb Kelly (1998: 24): com, davant d'injustícies, les persones adquireixen sentiment de col·lectivitat; com i sota quines condicions les persones s'organitzen col·lectivament de cara a perseguir uns objectius; i com i sota quines condicions, les persones prenen part en acció col·lectiva, és a dir, cooperen en l'acció de cara a uns

objectius compartits. En tots aquests aspectes l'estudi iniciat sobre la segmentació dels mercats de treball en constitueix un punt de partida.

En quart terme, he apuntat que la individualització de les relacions laborals és un concepte que necessita una major precisió teòrica, ja que en els seus usos habituals no permet distingir entre relació individual de treball, negociació individual, o bé imposició individualitzada de condicions d'ocupació.

En cinquè terme, m'he referit a la imprecisió que acompanya als conceptes d'acció corporativa i acció col·lectiva inclusiva; tots dos requereixen majors aprofundiments, al mateix temps que plantegen la important qüestió, teòrica i pràctica, de la inclusivitat des de la diversitat. En el seu aspecte més pràctic, aquesta qüestió té transcendències en les organitzacions i en les estratègies que s'hi acomoden; també en les relacions entre l'acció col·lectiva i la persona, en els termes que ja he plantejat.

En sisè terme, el treball realitzat posa de manifest que estratègies empresarials han incidit en la conformació de les segmentacions laborals; no obstant, l'estudi ha deixat obertes diverses qüestions: quins són els graus d'influència de les estratègies empresarials en la segmentació dels mercats de treball i quina influència en aquests processos adquireixen altres variables independents, algunes d'elles incloses en l'anàlisi realitzada, com són variables de l'oferta de treball i institucionals; com participen i responen diferent tipus d'empresa en les estratègies esmentades, i com han afectat aquestes estratègies a l'estructura empresarial i a les relacions entre unes i altres empreses. També és important aprofundir en les relacions que s'adverteixen entre estratègies empresarials i variables habitualment considerades contextuais en l'estudi de les relacions laborals, com són l'expansió dels mercats de productes i serveis, els processos d'integració o de globalització econòmica, els canvis en relació a les tecnologies de la informació i la comunicació.

Finalment, crec que el treball realitzat posa sobre la taula la necessitat de la posta al dia dels estudis de les relacions laborals en molts dels conceptes i aproximacions que han anat desenvolupant les que he anomenat perspectives convencionals; una posta al dia que passa necessàriament, entre altres aspectes, per una vinculació més estreta amb les línies de recerca de la sociologia més en general, així com d'altres disciplines pròximes.

Un repte que és necessari de cara a interpretar les complexitats de les relacions socials a l'empresa, i com manifesta Wright Mills (1992: 229), per traduir els problemes personals en problemes col·lectius i per fer veure la significació humana individual d'aquests problemes col·lectius; en definitiva, per contribuir al desenvolupament d'un món socialment més just.



El ROTO, *El País*, 27 de novembre de 2006

7. BIBLIOGRAFIA UTILITZADA

Accornero, A. (1988a): 'Lavoro e impresa a vent'anni dal 1968: riflettendo sull'industria e su Torino'. A *Impresa e lavoro in trasformazione*, ed. per P. Ceri. Bologna: Il Mulino.

Accornero, A. (1988b): 'Discontinuità capitalistiche e conseguenze sull'azione sindacale'. A *La sfida della flessibilità*, ed. per M. Regini. Milano: Franco Angeli.

Ackers, P. (2002): 'Reframing employment relations: the case for neo-pluralism'. *Industrial Relations Journal*, v. 33. n. 1: 2-19.

Ackers, P.; Smith, C.; Smith, P. (eds., 1996): *Against all odds? British Trade Unions in the new workplace*. London: Routledge.

Ackers, P.; Payne, J. (1998): 'British trade unions and social partnership: rhetoric, reality and strategy'. *The International Journal of Human Resource Management*, v.9, n. 3: 529-550.

Ackers, P.; Wilkinson, A. (eds., 2003): *Understanding Work and Employment. Industrial Relations in Transition*. Oxford: Oxford University Press.

Ackers, P.; Wilkinson, A. (2005): 'British Industrial Relations Paradigm: A Critical Outline History and Prognosis'. *The Journal of Industrial Relations*, v. 47, n. 4: 443-456.

Acord estratègic ... (2005): *Acord estratègic per a la internacionalització de l'ocupació i la competitivitat de l'economia catalana*. Barcelona: Generalitat de Catalunya.

Adelantado, J. (ed., 2000): *Cambios en el Estado del Bienestar*. Barcelona: Icaria.

Adelantado, J.; Gomà, R. (2000): 'El contexto: la reestructuración de los regímenes de bienestar europeos'. A *Cambios en el Estado del Bienestar*, coord. per J. Adelantado. Barcelona: Icaria.

Aglietta, M. (1986): *Regulación y crisis del capitalismo*. Madrid: Siglo XXI [3 edició, original 1976].

Aguar, M.J.; Casademunt, A.; Molins, J.M. (1999): 'Las organizaciones empresariales en la etapa de la consolidación democrática (1986-1997). Unión Europea, desconceración y diálogo social'. A *Las relaciones de empleo en España*, dir. i coord. per F. Miguélez i C. Prieto. Madrid: Siglo XXI.

Alacevich, F.; Burrioni, L. (2001): 'Italy'. A *Employment: the Focus of Collective Bargaining in Europe. Themes, Procedures and Issues*, dir. per A. Spineux. Louvain-la-Neuve: Institut des Sciences du Travail.

Alaluf, M.; Boulín, J.-Y.; Plasman, R. (1995): 'Durée et organization du temps de travail: la tension entre régulation collective et choix individuels'. A *Le temps de travail en Europe. Organization et réduction*, ed. per CES-ISE. Paris: Syros.

Albaigés, B.; Sisto, V.; Román, J.A. (2003): *Crisi del treball i emergència de noves formes de subjectivitat laboral en els joves*. Barcelona: Secretaria General de Joventut, Generalitat de Catalunya.

Albarracín, D. (dir., 2006): *Inmigración, relación salarial y hostelería. Un estudio sobre las trayectorias y proyectos de las personas inmigrantes en relación con el trabajo y el sector de hostelería y restauración*. Madrid: FECOHT-CCOO.

Albert, M. (1993): *Capitalismo contra capitalismo*. Barcelona: Paidós [1991].

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*, v. 10, n. 4: 569-587.

Alonso, L.E. (1991): 'Conflicto laboral y cambio social. Una aproximación al caso español'. A *Las relaciones laborales en España*, dir. i coord. per F. Miguélez i C. Prieto. Madrid: Siglo XXI.

Alonso, L.E. (1997): 'El avance del determinismo tecnológico y la crisis de la sociedad del trabajo. Una interpretación sobre el relativo declive de la sociología del trabajo'. *Sistema*, n. 140-141: 83-104.

Alonso, L.E. (2000): *Trabajo y posmodernidad: el empleo débil*. Madrid: Fundamentos.

Alonso, L.E.; Blanco, J. (1999): 'La transformación de las bases sociales del conflicto laboral'. A *Las relaciones de empleo en España*, dir. i coord. per F. Miguélez i C. Prieto. Madrid: Siglo XXI.

Alonso, L.E.; Torres Salmerón, L. (2003): 'Trabajo sin reconocimiento o la especial vulnerabilidad de las mujeres jóvenes en el mercado laboral. *Cuadernos de Relaciones Laborales*, v. 21, n. 1: 129-165.

Alós-Moner, R., d' (2001a): 'Fragmentació i inseguretats en el treball productiu i vida quotidiana'. *Revista Catalana de Sociologia*, n. 15: 9-25.

Alós-Moner, R. de (2001b): *El empleo en la negociación colectiva a finales del siglo XX, en España*. Treball de recerca. Bellaterra: mimeo.

Alós, R. (2005): 'Concern in the motor industry'. A *European Industrial Relations Observatory On-line*. Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working. Disponible a www.eiro.euroworld.ie/2005/10/inbrief/es0510201n.html.

Alós, R.; Armengol, B.; Balcells, F.; Crespán, X.; del Rey, S.; Salido, J.L. (1999): *Un marc per al desenvolupament d'acords sobre ocupació a les empreses*. Sabadell: CCOO del Vallès occidental Alós, R.; Falguera, M.; González, P.; Senra, R. (1994): *La reforma de la legislació laboral*. Barcelona: Columna/CONC.

Alós, R.; Corominas, E. (2004a): 'Report on the Union and Managers' Organisations in the Cleaning Industry Sector in Spain'. *Informe per al Projecte Studies on the Representativeness of the social partners at sectoral level in the European Countries*. Louvain-La Neuve: Catholic University of Louvain.

Alós, R.; Corominas, E. (2004b): 'Report on Union Organisations and Managers' Associations in the Temporary Agency Work Sector in Spain'. *Informe per al Projecte Studies on the Representativeness of the social partners at sectoral level in the European Countries*. Louvain-La Neuve: Catholic University of Louvain.

Alós, R.; Jódar, P. (1996): *Nuevos cambios y viejas divisiones. Globalización del capital y segmentación del trabajo*. Barcelona: Institut d'Estudis Laborals.

Alós, R.; Jódar, P. (2002): 'Globalización económica, cambios en los modelos de empresa, segmentación del trabajo y relaciones laborales'. *Gaceta Sindical. Reflexión y Debate*, n. 2: 135-159.

Alós, R.; Jódar, P. (2005): 'Relaciones laborales segmentadas en mercados de trabajo segmentados: algunas repercusiones en la calidad de vida laboral y en la participación sindical'. *Gaceta Sindical. Reflexión y Debate*, n. 5: 223-249.

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.; 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*. Ceres: Barcelona.

- 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*. Ceres: Barcelona.
- Alós-Moner, R.; Lope, A. (1991): 'Los sindicatos en los centros de trabajo'. A *Las relaciones laborales en España*, dir. i coord. F. Miguélez i C. Prieto. Madrid: Siglo XXI.
- Alós-Moner, R. de; Martín Artiles, A. (2002): *Teories del conflicte i negociació laboral. Una perspectiva sociològica*. Barcelona: Universitat Oberta de Catalunya.
- Alos, R.; Martín, A.; Molins, J.; Novell, R. (2003): 'The Governability of Collective Bargaining within the EMU in Spain: a Multidisciplinary and Institutional Approach'. Comunicació presentada al XIII IIRA World Congress. Berlin.
- Alós, R.; Urbano, X. (2003): 'Report on the Trade Union and Employers' Organisations in the Sector of Private Security in Spain'. *Informe per al Projecte Studies on the Representativeness of the social partners at sectoral level in the European Countries*. Louvain-La Neuve: Catholic University of Louvain.
- Althusser, L.; Balibar, É. (1969): *Para leer El capital*. México: Siglo XXI.
- Alvira Martín, F. (1996): 'Diseños de investigación social: criterios operativos'. A *El análisis de la realidad social. Métodos y técnicas de investigación*, comp. per M. García Ferrando, J. Ibáñez i F. Alvira. Madrid: Alianza Universidad [1ª reimpressió 2ª edició, original 1986].
- Amin, A. (1994): 'La especialización flexible y las pequeñas empresas en Italia: mitos y realidades'. A *¿Adiós a la flexibilidad?*, comp. per A. Pollert. Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- Amuedo-Dorantes, C. (2000): 'Work transition into and out of involuntary temporary employment in a segmented market: evidence from Spain'. *Industrial and Labor Relations Review*, v. 53, n. 2: 309-325.
- Ander-Egg, E. (1993): *Técnicas de investigación social*. México: El Ateneo [5ª edició, original 1987].
- Anderson, N.; Schalk, R. (1998): 'The psychological contract in retrospect and prospect'. *Journal of Organizational Behavior*, v. S1, n. 19: 637-647.
- Andrews, M.; Naylor, R. (1994): 'Declining Union Density in the 1980s: What Do Panel Data Tell Us?'. *British Journal of Industrial Relations*, v. 32, n. 3: 413-431.
- Anisi, D. (1992): *Jerarquía, mercado, valores. Una reflexión económica sobre el poder*. Madrid: Alianza.
- Anxo, D. (1992): 'Temps de travail: l'expérience suédoise'. *Futuribles*, n. 165-166: 63-72.
- Anxo, D. (2001): 'Sweden'. A *Employment: the Focus of Collective Bargaining in Europe. Themes, Procedures and Issues*, dir. per A. Spineux. Louvain-la-Neuve: Institut des Sciences du Travail.
- Aragón Medina, J. (2002): 'La estrategia europea de empleo: aportaciones y contradicciones'. *Cuadernos de Relaciones Laborales*, v. 20, n. 1: 15-56.
- Aragón, J.; Durán, A.; Rocha, F.; Cruces, J. (2005): *Las relaciones laborales y la innovación tecnológica en España*. Madrid: Catarata.
- Aragón, J.; Santana, A.I (2005): 'La estrategia europea de empleo: un proceso en construcción'. *Gaceta Sindical: Reflexión y debate*, n. 5: 15-52.
- Arango Fernández, J. (1999): *La protección por desempleo en España*. Madrid: Consejo Económico y Social.
- Arrowsmith, J.; Sisson, K. (1999): 'Pay and Working Time: Towards Organization-based Systems?'. *British Journal of Industrial Relations*, v. 37, n. 1: 51-75.

- Arrowsmith, J.; Sisson, K. (2001): 'International competition and pay, working time and employment: exploring the processes of adjustment'. *Industrial Relations Journal*, v. 32, n. 2: 136-153.
- Ashford, D.E. (1989): *La aparición de los Estados de bienestar*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social [1986].
- Atkinson, J. (1994): 'Flexibilidad del empleo en los mercados internos y externos de trabajo'. A *La organización social del trabajo*, de L. Finkel. Madrid: Pirámide.
- Axelrod, R. (1986): *La evolución de la cooperación. El dilema del prisionero y la teoría de juegos*. Madrid: Alianza [1984].
- Babiano Mora, J. (1995): *Emigrantes, cronómetros y huelgas. Un estudio sobre el trabajo y los trabajadores durante el franquismo (Madrid, 1951-1977)*. Madrid: Siglo XXI.
- Baccaro, L.; Locke, R.M. (1998): 'The End of Solidarity? The Decline of Egalitarian Wage Policies in Italy and Sweden'. *European Journal of Industrial Relations*, v. 4, n. 3: 283-308.
- Bacon, N. (2003): 'Human Resource Management and Industrial Relations'. A *Understanding Work and Employment. Industrial Relations in Transition*, ed. per P. Ackers i A. Wilkinson. Oxford: Oxford University Press.
- Bacon, N.; Storey, J. (1996): 'Individualism and collectivism and the changing role of Trade Unions'. A *The New Workplace*, ed. per P. Ackers, C. Smith i P. Smith. London: Routledge.
- Bacon, N.; Storey, J. (2000): 'New Employee Relations Strategies in Britain: Towards Individualism or Partnership?'. *British Journal of Industrial Relations*, v. 38, n. 3: 407-427.
- Baert, P. (2001): *La teoría social en el siglo XX*. Madrid: Alianza [1998].
- Baethge, M.; Oberbeck, H. (1995): *El futuro de los empleados. Nuevas tecnologías y perspectivas profesionales en la gerencia empresarial*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social [1986].
- Baganha, M.; Reyneri, E. (2001): 'La inmigración en los Países del sur de Europa'. A *El impacto de la inmigración en la economía y en la sociedad receptora*, coord. per C. Solé. Rubí: Anthopos.
- Baglioni, G. (1992): 'Las relaciones laborales en Europa en el decenio 1980-1990'. A *Las relaciones laborales en Europa. El desafío de la flexibilidad*, ed. per G. Baglioni i C. Crouch. Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social [1990].
- Baglioni, G. (1998): 'Il sistema delle relazioni industriali in Italia: caratteri ed evoluzione storica'. A *Le nuove relazioni industriali. L'esperienza italiana nella prospettiva europea*, ed. per G.P. Cella i T. Treu. Bologna: Il Mulino.
- Baglioni, G.; Crouch, C. (comp., 1992): *Las relaciones laborales en Europa. El desafío de la flexibilidad*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social [1990].
- Banyuls, J.; Cano, E.; Pitxer, J.V.; Sánchez, A. (2005): *Economia laboral i polítiques d'ocupació*. València: Universitat de València.
- Bauman, Z. (1999): *Trabajo, consumismo y nuevos pobres*. Gedisa: Barcelona [1998].
- Bauman, Z. (2001): *Globalització. Les conseqüències humanes*. Barcelona: Universitat Oberta de Catalunya [1998].
- Bauman, Z. (2003): *Comunidad. En busca de seguridad en un mundo hostil*. Madrid: Siglo XXI [2001].
- Bailey, T.; Sandy, C. (1999): 'The Characteristics and Determinants of Organizational Innovation in the Apparel Industry'. A *Employment Practices and Business Strategy*, ed. per P. Cappelli. Oxford: Oxford University Press.

- Baylos, A. (1991a): *Derecho del trabajo: modelo para armar*. Madrid: Trotta.
- Baylos, A. (1991b): 'La intervención normativa del Estado en materia de relaciones colectivas'. A *Las relaciones laborales en España*, dir. i coord. per F. Miguélez i C. Prieto. Madrid: Siglo XXI.
- Baylos, A. (1999): 'La intervención normativa del Estado en las relaciones laborales colectivas'. A *Las relaciones de empleo en España*, dir. i coord. per F. Miguélez i C. Prieto. Madrid: Siglo XXI.
- Beaumont, P.B. (1990): *Change in Industrial Relations. The Organization and Environment*. London: Routledge.
- Beaumont, P.B. (1995): *The Future of Employment Relations*. London: Sage.
- Beaumont, P.B.; Harris, R.I.D. (1994): 'The Institutional Vacuum in British Industrial Relations'. *Policy Studies*, v. 15, n. 4: 50-59.
- Beck, U. (1998): *¿Qué es la globalización? Falacias del globalismo, respuestas a la globalización*. Barcelona: Paidós [1997].
- Beck, U. (2000): *Un nuevo mundo feliz. La precariedad del trabajo en la era de la globalización*. Barcelona: Paidós [1999].
- Beck, U.; Beck-Gernsheim, E. (2003): *La individualización. El individualismo institucionalizado y sus consecuencias sociales y políticas*. Barcelona: Paidós [2001].
- Becker, G.S. (1983): 'Inversión en capital humano'. A *El mercado de trabajo: teorías y aplicaciones*, comp. per L. Toharia. Madrid: Alianza [1975].
- Bécue Bertaut, M. i Valls Marsal, J. (s.a.): *Manual de introducción a los métodos factoriales y clasificación con SPAD*. Bellaterra: Servei d'Estadística Universitat Autònoma de Barcelona, mimeo.
- Bell, D. (1976): *El advenimiento de la sociedad post-industrial*. Madrid: Alianza [1973].
- Beltrán, M. (1996): 'Cinco vías de acceso a la realidad social'. A *El análisis de la realidad social. Métodos y técnicas de investigación*, comp. per M. García Ferrando, J. Ibáñez i F. Alvira. Madrid: Alianza Universidad [1ª reimpressió 2ª edició, original 1986].
- Belzunegui Eraso, A. (2002): *Teletrabajo: Estrategias de Flexibilidad*. Madrid: Consejo Económico y Social.
- Benería, L. (1988): 'Conceptualizing the Labour Force: the Underestimation of Women's Economic Activities'. A *On Work. Historical, Comparative and Theoretical Approaches*, ed. per R.E. Pahl. Oxford: Basil Blackwell.
- Beneyto, P.J. (2004): 'La afiliación sindical en España: viejos tópicos y nuevas realidades'. A *Afiliación sindical en Europa. Modelos y estrategias*, vol. 1, ed. per P.J. Beneyto. Valencia: Germania.
- Bentolila, S.; Dolado, J.J. (1993): 'La contratación temporal y sus efectos sobre la competitividad'. *Papeles de Economía Española*, n. 56: 112-130.
- Bentolila, S.; Dolado, J.J. (1994): 'Labour Flexibility and Wages: Lessons from Spain'. *Economic Policy*, n. 18: 54-99.
- Bentolila, S.; Jimeno, J.F. (2002): *La reforma de la negociación colectiva en España*. Madrid: FEDEA.
- Berg, P.; Appelbaum, E.; Bailey, T.; Kalleberg, A.L. (2003): 'Contesting Time: International Comparisons Of Employee Control Of Working Time'. A *XIII IIRA World Congress*. Berlin: Freie Universität Berlin.

- Berger, J.; Offe, C. (1992): 'El futuro del mercado de trabajo. Notas acerca de la necesidad de complementar un fracasado principio de alocación'. A *La sociedad del trabajo*, ed. per C. Offe. Madrid: Alianza.
- Berger, P.L.; Luckmann, T. (1996): *La construcción social de la realidad. Un tractat de sociologia del coneixement*. Barcelona: Herder [1966].
- Berger, S. (comp., 1988): *La organización de los grupos de interés en Europa Occidental. El pluralismo, el corporalismo y la transformación de la política*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social [1981].
- Bertolini, S. (2005): 'Strumenti concettuali per l'analisi del mercato di lavoro atipico: riflessioni ed esperienze di ricerca'. *Sociologia del lavoro*, n. 97: 80-101.
- Bettio, F. (1993): 'La tipificación sexual de las ocupaciones, el ciclo y la reestructuración en Italia'. A *Las mujeres y la recesión*, comp. per J. Rubery. Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- Beynon, H.; Grimshaw, D.; Rubery, J.; Ward, K. (2002): *Managing Employment Change. The New Realities of Work*. Oxford: Oxford University Press.
- Biagi, M. (1994): 'La representación de los empleados en las pequeñas y medianas empresas. Un análisis comparado'. A *Sindicalismo y cambios sociales*, coord. per F. Valdés Dal-Ré. Madrid: Consejo Económico y Social.
- Bilbao, A. (1988): 'El trabajador socializado'. *Sociología del Trabajo*, n. 4: 107-127.
- Bilbao, A. (1991): 'Trabajadores, gestión económica y crisis sindical'. A *Las relaciones laborales en España*, dir. i coord. per F. Miguélez i C. Prieto. Madrid: Siglo XXI.
- Bilbao, A. (1993): *Obreros y ciudadanos. La desestructuración de la clase obrera*. Madrid: Trotta.
- Bilbao, A. (1998): 'El trabajador precario. Notas sobre su perfil y composición'. *Arxius de Sociologia*, n. 2: 39-56.
- Bilbao, A. (1999): 'La posición del trabajo y la reforma del mercado de trabajo'. A *Las relaciones de empleo en España*, dir. i coord. per F. Miguélez i C. Prieto. Madrid: Siglo XXI.
- Bilbao Saralegui, J. (2002): *La reforma de la negociación colectiva*. Mimeo.
- Birsl, U.; Solé, C. (2004): *Migración e interculturalidad en Gran Bretaña, España y Alemania*. Barcelona: Anthopos.
- Blackwood, L.; Lafferty, G.; Duck, J.; Terry, D. (2003): 'Putting the Group Back into Unions: A Social Psychological Contribution to Understanding Union Support'. *The Journal of Industrial Relations*, v. 45, n. 4: 485-504.
- Blanch Ribas, J.M.; Espuny Tomás, M.J.; Gala Durán, C.; Martín Artiles, A. (2003a): *Teoría de las relaciones laborales. Fundamentos*. Barcelona: UOC.
- Blanch Ribas, J.M.; Espuny Tomás, M.J.; Gala Durán, C.; Martín Artiles, A. (2003b): *Teoría de las relaciones laborales. Desafíos*. Barcelona: UOC.
- Blanco, J.; Otaegui, A. (1991): 'Los trabajadores de las PYMES y la acción sindical'. *Sociología del Trabajo*, n. 11: 93-115.
- Blau, P.M. (1982): *Intercambio y poder en la vida social*. Barcelona: Hora [1964].
- Block, R.N. (2001): 'Collective bargaining, competitiveness and employment in the United States'. *Transfer. European Review of Labour and Research*, v. 7, n. 4: 697-715.
- Blossfeld, H-P.; Mayer, K.U. (1988): 'Labor Market Segmentation in the Federal Republic of Germany: an Empirical Study of Segmentation Theories from a Life Course Perspective'. *European Sociological Review*, v. 4, n. 2: 123-140.

- Bluestone, B.; Bluestone, I. (1995): *Negociar el futuro. Una visión alternativa de las relaciones laborales dentro de la empresa*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social [1992].
- Boeri, T.; Brugiavini, A.; Calmfors, L. (eds., 2002): *Il ruolo del sindacato in Europa*. Milano: Università Bocconi.
- Bohman, J. (1992): 'The Limits of Rational Choice Explanation'. A *Rational Choice Theory. Advocacy and Critique*, ed. per J.J. Coleman i T.J. Fararo. Newbury Park: SAGE Publications.
- Boiral, O. (2003): 'Certificar la buena conducta de las empresas. Retos, problemas y perspectivas'. *Revista Internacional del Trabajo*, v. 122, n. 3: 351-375.
- Boix Lluch, I. (2006): 'Poderes empresariales y contrapoderes sindicales en las industrias química y textil'. A *La negociación colectiva en España: una mirada crítica. Observatorio de la negociación colectiva*, coord. per R. Escudero. Valencia: Tirant lo Blanch.
- Boltanski, L.; Chiapello, E. (2001): *El nuevo espíritu del capitalismo*. Madrid: Akal [1999].
- Bolton, S. (2006): 'Una tipología de la emoción en el lugar de trabajo'. *Sociología del Trabajo*, n. 57: 3-29.
- Bonazzi, G. (1975): *In una fabbrica di motori. Organizzazione del lavoro, potere padronale e lotte operaie*. Milano: Feltrinelli.
- Bonazzi, G. (1994): *Història del pensament organitzatiu*. Vic: Eumo.
- Booth, A.; Burda, M.; Calmfors, L.; Checchi, D.; Naylor, R.; Visser, J. (2000): *What do Unions do in Europe? Prospect and Challenges for Union Presence and Union Influence*. Milano: Fondazione Rodolfo De Benedetti.
- Borderías, C.; Carrasco, C.; Alemany, C. (comp., 1994): *Las mujeres y el trabajo. Rupturas conceptuales*. Madrid: Fuhem-Icaria.
- Bordogna, L. (1995): 'Tendenze recenti del conflitto industriale. Implicazioni per l'analisi e la regolazione'. A *Lavoro e relazioni industriali in Europa* ed. per A.M. Chiesi, I. Regalia i M. Regini. Roma: La Nova Italia Scientifica.
- Bordogna, L.; Cella, G.P. (1999): 'Admission, Exclusion, Correction: The Changing Role of the State in Industrial Relations'. *Transfer. European Review of Labour and Research*, v. 5, n. 1-2: 14-33.
- Bordogna, L.; Cella, G.P. (2002): 'Decline or transformation? Change in industrial conflict and its challenges'. *Transfer. European Review of Labour and Research*, v. 8, n. 4: 585-607.
- Bordogna, L.; Provasi, G.C. (1998). 'La conflittualità'. A *Le nuove relazioni industriali. L'esperienza italiana nella prospettiva europea*, ed. per G.P. Cella i T. Treu. Bologna: Il Mulino.
- Bosch, G. (2003a): 'La evolución de la negociación colectiva en Alemania: Una descentralización coordinada'. *Cuadernos de Relaciones Laborales*, v. 21, n. 1: 179-214.
- Bosch, G. (2003b): 'The German construction industry in the aftermath of the re-unification'. Institut Arbeit und Technik: mimeo.
- Boudon, R. (1997): *La logique du social*. Paris: Hachette [1979].
- Bouffartique, P. (1996/97): '¿Fin del trabajo o crisis del trabajo asalariado?'. *Sociología del Trabajo*, n. 29: 91-110.
- Boulin, J.-Y. (2001): 'Working time in the new social and economic context'. *Transfer. European Review of Labour and Research*, v. 7, n. 2: 197-210.
- Bourdieu, P. (1994): *Raisons pratiques. Sur la théorie de l'action*. Paris: du Seuil.
- Bourdieu, P. (2003): *Las estructuras sociales de la economía*. Barcelona: Anagrama [2000].

- Bourdieu, P.; Chamboredon, J.C.; Passeron, J. C. (1983): *Le métier de sociologue*. Paris: Mouton [4ª edición, original 1968].
- Bowles, S.; Edwards, R. (1990): *Introducción a la economía: Competencia, autoritarismo y cambio en las economías capitalistas*. Madrid: Alianza [1985].
- Boyer, R. (1986): 'Segmentaciones o solidaridad, decadencia o recuperación: ¿qué modelo para Europa?'. A *La flexibilidad del trabajo en Europa*, dir. per R. Boyer. Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social [1986].
- Boyer, R. (1994): 'Las alternativas al fordismo. De los años 80 al siglo XXI'. A *Las regiones que ganan*, ed. per G. Benko i A. Lipietz. València: Alfons el Magnànim.
- Braverman, H. (1974): *Labor and Monopoly Capital*. New York: Monthly Review.
- Brewster, C. (1995): 'Towards a 'European' Model of Human Resource Management'. *Journal of International Business Studies*, v. 26, n. 1: 1-21.
- Brewster, C. (1997): 'HRM: the European dimension'. A *Human Resource Management. A Critical Text*, ed. per J. Storey. London: International Thomson Business Press.
- Brewster, C.; Hegewisch, A. (1994): 'Human resource management in Europe: issues and opportunities'. A *Policy and Practice in European Human Resource Management*, ed. per C. Brewster i A. Hegewisch. London: Routledge.
- Brewster, C.; Mayrhofer, W.; Morley, M. (eds., 2003): *Nuevos desafíos para la gestión de los recursos humanos en Europa*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales [2000].
- Bridgford, J.; Stirling, J. (1994): *Employee Relations in Europe*. Oxford: Blackwell Business.
- Brouwer, F. (2002): 'Sindicatos británicos y gobierno conservador 1979-1997: cambiando actitudes hacia la Unión Europea'. A *Sindicatos y cambios económicos y sociales*, ed. per A. García Laso i W. Sanguinetti Raymond. Salamanca: Universidad de Salamanca.
- Brown, W.; Deakin, S.; Nash, D.; Oxenbridge, S. (2000): 'The Employment Contract: From Collective Procedures to Individual Rights'. *British Journal of Industrial Relations*, v. 38, n. 4: 611-629.
- Brown, W.; Marginson, P.; Walsh, J. (2003): 'The Management of Pay as the Influence of Collective Bargaining Diminishes'. A *Industrial Relations. Theory and Practice*, ed. per P. Edwards. Malden: Blackwell.
- Brunet, I.; Alarcón, A. (2004/05): 'Liderazgo y gestión de la calidad en el sector hotelero'. *Sociología del Trabajo*, n. 53: 59-89.
- Bunge, M. (2000): *La relación entre la sociología y la filosofía*. México: Edaf [1999].
- Burawoy, M. (1982): *Manufacturing Consent. Changes in the Labor Process under Monopoly Capitalism*. Chicago: The University of Chicago Press [1979].
- Burawoy, M. (1990): *The politics of production*. London: Verso.
- Butera, F. (1988): 'La flessibilità: da fonte di deregolamentazione a componente di nuovi modelli de regolamento nelle organizzazioni'. A *La sfida della flessibilità*, ed. per M. Regini. Milano: Franco Angeli.
- Byrne, J. (2000): "'Nos va la vida". La Iniciativa Legislativa Popular para una ley reguladora de la subcontratación en el sector de la construcción'. *Sociología del Trabajo*, n. 40: 93-107.
- Cachón Rodríguez, L. (2002): 'Discriminación en el trabajo de las personas inmigradas y lucha contra la discriminación'. Ponència presentada a les jornades Immigració, treball i ciutadania, de CCOO de Catalunya, 18 desembre 2002.

- Cachón, L.; Lefresne, F. (1999): 'Estrategia de los actores, lógicas y políticas de empleo juvenil en Europa'. A *Juventudes, mercados de trabajo y políticas de empleo*, ed. per L. Cachón. València: 7 i mig.
- Cachón, L.; Palacio, J.I. (1999): 'Política de empleo en España desde el ingreso en la UE'. A *Las relaciones de empleo en España*, dir. i coord. per F. Miguélez i C. Prieto. Madrid: Siglo XXI.
- Calderón, J.A. (2006): 'Repensar la cuestión de la resistencia en el trabajo, o buscando al trabajador perdido: un estudio de caso en el sector del telemarketing'. *Sociología del Trabajo*, n. 56: 33-73.
- Calmfors, L.; Booth, A.; Burda, M.; Checchi, D.; Naylor, R.; Visser, J. (2002): 'Il futuro della contrattazione collettiva in Europa'. A *Il ruolo del sindacato in Europa*, ed. per T. Boeri, A. Brugiavini i L. Calmfors. Milano: Università Bocconi.
- Calmfors, L.; Drifill, J. (1988): 'Bargaining structure, corporatism and macroeconomic performance'. *Economic Policy*, n. 6:14-61.
- Calvo Gallego, F.J. (2002): 'Negociación colectiva y nuevas actividades y sectores emergentes'. A *Cuestiones actuales sobre la negociación colectiva. XIV Jornadas de Estudio sobre la Negociación Colectiva*, ed. per Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.
- Cano, E. (1998): 'La lógica de la precariedad laboral: el caso de la industria valenciana del mueble'. *Cuadernos de Relaciones Laborales*, n. 13: 207-227.
- Capecchi, V. (1992): 'Un caso de especialización flexible: los distritos industriales de Emilia Romagna', a *Los distritos industriales y las pequeñas empresas. Distritos industriales y cooperación interempresarial en Italia*, v. I, comp. per F. Pyke, G. Becattini i W. Sengenberger. Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social [1990].
- Capecchi, V. (2003): 'La crisis del "modelo emiliano": el aumento de los trabajo atípicos y de riesgo'. *Sociología del Trabajo*, n. 48: 17-44.
- Cappelli, P. (1995): 'Rethinking Employment'. *British Journal of Industrial Relations*, v. 33, n. 4: 563-602.
- Cappelli, P. (1999): 'Introduction'. A *Employment Practices and Business Strategy*, ed. per P. Cappelli. Oxford: Oxford University Press.
- Cappelli, P. (2001): *El nuevo pacto en el trabajo. Empresas y empleados ante el mercado laboral de hoy*. Barcelona: Granica.
- Cappelli, P. i Rogovsky, N. (1994): '¿Qué calificaciones requieren los nuevos sistemas de trabajo?'. *Revista Internacional del Trabajo*, v. 113, n. 2: 233-252.
- Carley, M. (2004): 'Industrial relations in the EU, Japan and USA, 2002'. A *European Industrial Relations Observatory On-line*. Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working. Disponible a www.eiro.eurofound.eu.int/2004/01/feature/tn0401101f.html.
- Carley, M. (2005): 'Working time developments – 2005'. A *European Industrial Relations Observatory On-line*. Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. Disponible a www.eiro.eurofound.ie/2006/08/update/tn0608101u.html.
- Carnoy, M. (2001): *El trabajo flexible en la era de la información*. Madrid: Alianza [2000].
- Carrasco, C. (ed., 1999): *Mujeres y economía*. Barcelona: Icaria.
- Carrasco, C.; Alabart, A.; Coco, A.; Domínguez, M.; Martínez, À.; Mayordomo, M.; Recio, A.; Serrano, M. (2003): *Tiempos, trabajos y flexibilidad: una cuestión de género*. Madrid: Instituto de la Mujer.

- Carrasco, C.; Domínguez, M.; Mayordomo, M. (2005): *El treball de les dones a Catalunya: cap a una igualtat creixent?* Barcelona: Consell de Treball, Econòmic i Social de Catalunya.
- Carrasquer, P. (2003): 'Juventud, trabajo y género. Viejos y nuevos retos para una ciudadanía en igualdad'. *Revista de Estudios de Juventud*, n. especial: 193-215.
- Carrasquer, P.; Torns, T.; Tejero, E.; Romero, A. (1998): 'El trabajo reproductivo'. *Papers. Revista de Sociologia*, n. 55: 95-114.
- Casal, J. (1999): 'Modalidades de transición profesional y precarización del empleo'. A *Juventudes, mercados de trabajo y políticas de empleo*, ed. per L. Cachón. València: 7 i mig.
- Casal, J.; Garcia, M.; Merino, R.; Quesada, M. (2006a): 'Aportaciones teóricas y metodológicas a la sociología de la juventud desde la perspectiva de la transición'. A *Papers. Revista de sociologia*, n. 79: 21-48.
- Casal, J.; Garcia, M.; Merino, R.; Quesada, M. (2006b): 'Changes in forms of transition in contexts of informational capitalism'. A *Papers. Revista de sociologia*, n. 79: 195-223.
- Castel, R. (1995): *Les métamorphoses de la question sociale. Une chronique du salariat*. Paris: Gallimard.
- Castellanos Ortega, M.L.; Pedreño Cánovas, A. (2001): 'Desde El Ejido al occidente de Lorca'. *Sociología del Trabajo*, n. 42: 3-31.
- Castells, M. (1995): *La ciudad informacional. Tecnologías de la información, reestructuración económica y el proceso urbano-regional*. Madrid: Alianza.
- Castells, M. (1998): *La era de la información. Economía, sociedad y cultura. Vol. 1. La sociedad red*. Madrid: Alianza [1996].
- Castillo, J.J. (comp., 1988a): *Las nuevas formas de organización del trabajo*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- Castillo, J.J. (1988b): 'El taylorismo hoy: ¿arqueología industrial?'. A *Las nuevas formas de organización del trabajo*, comp. per J.J. Castillo. Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- Castillo, J.J. (1989a): 'La división del trabajo entre empresas'. *Sociología del Trabajo*, n. 5: 19-39.
- Castillo, J.J. (1989b): *La División del trabajo entre empresas: las condiciones de trabajo en las pequeñas y medianas empresas de la electrónica y del mueble de Madrid*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- Castillo, J.J. (2000): 'La sociología del trabajo hoy: La genealogía de un paradigma', A *Tratado latinoamericano de sociología del trabajo*, coord. per E. de la Garza Toledo. México: El Colegio de México.
- Castillo, J.J.; Prieto, C. (1983): *Condiciones de trabajo. Un enfoque renovador de la sociología del trabajo*. Madrid: Centro de Investigaciones Científicas.
- CCOO (varis anys): *Orientaciones y criterios para la negociación colectiva de....* (varis anys).
- CCOO (2001 i altres anys): *Balance de la negociación de convenios colectivos. Año....* (varis anys).
- CCOO i UGT (varis anys): *Criterios y propuestas unitarias para la negociación colectiva del año....* (varis anys).
- CCOO de Catalunya (2005): *Acord Interprofessional de Catalunya 2005-2007*. Barcelona: C.S. de la Comissió Obrera Nacional de Catalunya.
- CCOO del Vallés Occidental (1999): *Acords sobre ocupació a les empreses*. Sabadell: CCOO.
- Cella, G.P. (1999): *Il sindacato*. Roma: Laterza.

- CEOE (varis anys): *Criterios para la Negociación colectiva....* (varis anys).
- CEOE (varis anys): 'Estructura y Contenido de los Convenios Colectivos en España'. *Informes y estudios*, varis números.
- CEOE (2001 i altres anys): 'Balance de la Encuesta de CEOE sobre negociación colectiva en 2000' (i altres anys). *Informes y estudios*, varis números.
- Ceri, P. (ed., 1988): *Impresa e lavoro in trasformazione*. Bologna: Il Mulino.
- CES. Comité Exécutif (2001): *Rapport annuel sur la coordination des négociations collectives en Europe*. Bruxelles. CES.
- Chamberlain, N.W.; Kuhn, J.W. (1965): *Collective bargaining*. New York: McGraw-Hill Book [1951].
- Chandler, A.D. (1987): *La mano visible. La revolución en la dirección de la empresa norteamericana*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social [1977].
- Charron, E.; Freyssenet, M. (1996): 'La "producción reflexiva" en la fábrica Volvo de Uddevalla'. *Sociología del Trabajo*, n. 27: 103-129.
- Checchi, D.; Visser, J. (2005): 'Pattern Persistence in European Trade Union Density. A longitudinal analysis 1950-1996'. *European Sociological Review*, v. 21, n. 1: 1-21.
- Clegg, H.A. (1979): *The Changing System of Industrial Relations in Great Britain*. Oxford: Basil Blackwell.
- Clegg, H.A. (1985): *El sindicalismo en un sistema de negociación colectiva. Una teoría basada en la comparación de seis países*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social [1976].
- Clegg, S. (1994): 'Power relations and the constitution of the resistance subject'. A *Resistance and Power in Organizations*, ed. per J.M. Jermier, D. Knights i W.R. Nord. London: Routledge.
- Clement, W.; Myles, J. (1994): *Relations of ruling. Class and Gender in Postindustrial Societies*. Montreal: McGill-Queen's University Press.
- Cockburn, C. (1996): 'Stressing a women's agenda. Women of three European sectors define their needs'. *Transfer. European Review of Labour and Research*, v. 2, n. 1: 97-120.
- Colectivo IOÉ (1999): *Inmigración y trabajo en España. Trabajadores inmigrantes en el sector de la hostelería*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.
- Colectivo IOÉ : (2005) : *La inmigración extranjera en el sector de la construcción de Madrid. Su situación desde la perspectiva de la salud y seguridad laboral*. Disponible a www.nodo50.org/ioe/investigaciones_ineditas.php?op=investigacion&id=40.
- Colling, T. (2003): 'Managing Without Unions: The Sources and Limitations of Individualism'. A *Industrial Relations. Theory and Practice*, ed. per P. Edwards. Malden: Blackwell Publishing.
- Collins, D. (1998): 'Il a commencé à penser avant d'avoir rien appris. A processual view of the construction of empowerment'. *Employee Relations*, v. 20, n. 6: 594-609.
- Collinson, D. (1994): 'Strategies of resistance. Power, knowledge and subjectivity in the workplace'. A *Resistance and Power in Organizations*, ed. per J.M. Jermier, D. Knights i W.R. Nord. London: Routledge.
- Collom, E. (2003): 'Two Classes and One Vision? Managers' and Workers' Attitudes Toward Workplace Democracy'. *Work and Occupations*, v. 30, n. 1: 62-96.
- Comisión Europea (1993): *Libro Blanco sobre Crecimiento, Competitividad y Empleo*. Luxemburgo: Comisión Europea.
- Comisión Europea (2000): 'La innovación en una economía del conocimiento'. *Comunicación al Consejo y al Parlamento Europeo de 20 de septiembre* (COM(2000) 567 final).

- Comisión Real Donovan (1971): *Relaciones laborales en Inglaterra*. Madrid: Zero [1968].
- Consejo Económico y Social (1999): *España 1998. Economía, trabajo y sociedad. Memoria sobre la situación socioeconómica y laboral*. España, Madrid: CES.
- Consejo Económico y Social (2000): *España 1999. Economía, trabajo y sociedad. Memoria sobre la situación socioeconómica y laboral*. España, Madrid: CES.
- Consejo Económico y Social (2001): *España 2000. Economía, trabajo y sociedad. Memoria sobre la situación socioeconómica y laboral*. España. Madrid: CES.
- Consejo Económico y Social (2002): *España 2001. Economía, trabajo y sociedad. Memoria sobre la situación socioeconómica y laboral*. España. Madrid: CES.
- Consejo Económico y Social (2003): *España 2002. Economía, trabajo y sociedad. Memoria sobre la situación socioeconómica y laboral*. España. Madrid: CES.
- Consejo Económico y Social (2004): *España 2003. Economía, trabajo y sociedad. Memoria sobre la situación socioeconómica y laboral*. España. Madrid: CES.
- Consejo Económico y Social (2005): *España 2004. Economía, trabajo y sociedad. Memoria sobre la situación socioeconómica y laboral*. España. Madrid: CES.
- Consejo Económico y Social (2006): *España 2005. Economía, trabajo y sociedad. Memoria sobre la situación socioeconómica y laboral*. España. Madrid: CES.
- Consejo Económico y Social, *Observatorio de Relaciones Industriales* (varios números). Madrid: CES.
- Consell de Treball Econòmic i Social de Catalunya (2003): *Memòria socioeconòmica i laboral de Catalunya 2002*. Barcelona: CTEESC.
- Consell de Treball Econòmic i Social de Catalunya (2004): *Memòria socioeconòmica i laboral de Catalunya 2003*. Barcelona: CTEESC.
- Consell de Treball Econòmic i Social de Catalunya (2005): *Memòria socioeconòmica i laboral de Catalunya 2004*. Barcelona: CTEESC.
- Consell de Treball Econòmic i Social de Catalunya (2006): *Memòria socioeconòmica i laboral de Catalunya 2005*. Barcelona: CTEESC.
- Cooke, W.N. (2005): 'Exercising power in a prisoner's dilemma: transnational collective bargaining in an era of corporate globalisation?'. *Industrial Relations Journal*, v. 36, n. 4: 283-302.
- Coriat, B. (1993a): *El taller y el robot. Ensayos sobre el fordismo y la producción en masa en la era electrónica*. México: Siglo XXI [1990].
- Coriat, B. (1993b): *Pensar al revés. Trabajo y organización en la empresa japonesa*. México: Siglo XXI [1991].
- Cregan, C. (2005): 'Can Organizing Work? An Inductive Analysis of Individual Attitudes Toward Union Membership'. *Industrial and Labor Relations Review*, v. 58, n. 2: 282-304.
- Crouch, C. (1991): 'Relaciones industriales en Europa: ¿del conflicto a la concertación?'. A *Concertación social, neocorporatismo y democracia*, comp. per A. Espina. Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- Crouch, C. (1994): 'Beyond Corporatism: the Impact of Company Strategy'. A *New Frontiers in European Industrial Relations*, ed. per R. Hyman i A. Ferner. Oxford: Blackwell Business.
- Crouch, C. (1995): 'Reconstructing corporatism? Organized decentralization and other paradoxes'. A *Organized Industrial Relations in Europe: What Future?*, ed. per C. Crouch i F. Traxler. Aldershot: Ashgate.
- Crouch, C. (1996): *Relazioni industriali nella storia politica europea*. Roma: Ediesse [1993].

- Crouch, C.; Pizzorno, A. (1991a): *El resurgimiento del conflicto de clases en Europa Occidental a partir de 1968. I. Estudios por países*. Madrid. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social [1978].
- Crouch, C.; Pizzorno, A. (1991b): *El resurgimiento del conflicto de clases en Europa Occidental a partir de 1968. II. Análisis comparativo*. Madrid. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social [1978].
- Crouch, C.; Streeck, W. (1997): 'Introduction: The Future of Capitalist Diversity'. A *Political Economy of Modern Capitalism. Mapping Convergence and Diversity*, ed. per C. Crouch i W. Streeck. London: SAGE Publications.
- Croucher, R.; Brewster, C. (1998): 'Flexible working practices and the trade unions'. *Employee Relations*, v. 20, n. 5: 443-452.
- Cruz Villalón, J. (coord., 2006): *Las Relaciones Laborales en las Pequeñas Empresas en Europa*. Sevilla: Consejo Andaluz de Relaciones Laborales.
- Cruz Villalón, J.; Durán López, F.; Jimeno Serrano, J.F.; Olalla Mercadé, M.A.; Ruesga Benito, S.M.; Sáez Lara, C.; Toharia Cortés, L.; Valdés Dal-Ré, F. (2005): *Más y mejor empleo en un nuevo escenario socioeconómico: por una flexibilidad y seguridad laborales efectivas. Informe de la Comisión de Expertos para el diálogo social*. Córdoba.
- Cully, M.; Woodland, S.; O'Reilly, A.; Dix, G. (1999): *Britain at Work. As depicted by the 1998 Workplace Employee Relations Survey*. London: Routledge.
- Cunningham, I., Hyman, J. y Baldry, C. (1996): 'Empowerment: the power to do what?'. *Industrial Relations Journal*, v. 27, n.2: 143-154.
- Dahl, R. A. (1957): 'The Concept of Power'. *Behavioral Science*, v. 2, n. 3: 201-215.
- Dahl, R.A. (1992): *La democracia y sus críticos*. Barcelona: Paidós [1989].
- Dahrendorf, R. (1968): 'Hacia una teoría del conflicto social'. A *Los cambios sociales* ed. per A. Etzioni. México: Fondo de Cultura Económica.
- Dahrendorf, R. (1977): *Las clases sociales y su conflicto en la sociedad industrial*. Madrid: Rialp [1956].
- Dahrendorf, R. (1990): *El conflicto social moderno*. Madrid: Mondadori [1988].
- Danford, A.; Richardson, M.; Upchurch, M. (2002): 'Crisi del sindacato o suo rinnovamento? Le risposte dei sindacati all'individualizzazione delle relazioni sul posto di lavoro'. *Sociologia del lavoro*, n. 86-87: 165-190.
- Danford, A.; Richardson, M.; Upchurch, M. (2003): *New Unions, New Workplaces. A study of union resilience in the restructures workplace*. London: Routledge.
- Davis, K.; Newstrom, J.W. (1999): *Comportamiento humano en el trabajo*. México: McGraw-Hill [1997].
- De La Garza Toledo, E. (2000): *Reestructuración productiva, mercado de trabajo y sindicatos en América Latina*. Buenos Aires: Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales.
- Della Rocca, G. (1998): 'Il sindacato'. A *Le nuove relazioni industriali*, ed. per G.P. Cella i T. Treu. Bologna: Il Mulino.
- Del Rey (comp., 1998): *La negociación colectiva tras la reforma laboral de 1994*. Madrid: Consejo Económico y Social.
- Del Rey, S.; Falguera, M. (1999): 'La regulación y el control públicos de las relaciones individuales de trabajo'. A *Las relaciones de empleo en España*, ed. i coord. per F. Miguélez i C. Prieto. Madrid: Siglo XXI.
- De Lucas, J. (2003): *Globalización e identidades. Claves políticas y jurídicas*. Barcelona: Icaria.

- De Masi, D. (1999): *Il futuro del lavoro. Fatica e ozio nella società postindustriale*. Milano: Rizzoli.
- De Terssac, G. (1995): *Autonomía en el trabajo*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social [1992].
- Dicken, P. (2003): *Global Shift. Reshaping the Global Economic Map in the 21st Century*. London: SAGE Publications.
- DiMaggio, P. (2001): 'Introduction: Making Sense of the Contemporary Firm and Prefiguring Its Future'. A *The Twenty-First-Century Firm. Changing Economic Organization in Internationale Perspive*, ed. per P. DiMaggio. Princeton: Princeton University Press.
- Doeringer, P.B.; Piore, M.J. (1983): 'Los mercados internos de trabajo', en Toharia, L. (comp.), *El mercado de trabajo: teoría y aplicaciones*, Madrid, Alianza Universidad [1971].
- Dolado, J.J.; Bentolila, S. (1993): 'Who Are The Insiders? Wage Setting in Spanish Manufacturing Firms'. *CEPR Discussion Paper Series*, n. 754.
- Dolan, S.; Schuler, R.S.; Valle, R. (1999): *La gestión de los Recursos Humanos*. Madrid: McGraw-Hill [1998].
- Dolvik, J.E. (2000a): 'Building regional structures: ETUC and the European Industry Federations'. *Transfer. European Review of Labour and Research*, v. 6, n. 1: 58-77.
- Dolvik, J.E. (2000b): 'Economic and Monetary Union: Implications for Industrial Relations and Collective Bargaining in Europe'. *DWP 2000.01.04*. Brussels: European Trade Union Institute.
- Dolvik, J.E. (2000c): 'ETUC and the European Industry Federations'. *Transfer. European Review of Labour and Research*, v. 6, n. 1: 58-77.
- Dolvik, J.E.; Waddington, J. (2002): 'Private sector service: challenges to European trade unions'. *Transfer. European Review of Labour and Research*, v. 8, n. 3: 356-376.
- Dubois, P. (1991): 'Nuevas modalidades de conflicto laboral'. A *El resurgimiento del conflicto de clases en Europa Occidental a partir de 1968. II. Análisis comparativo*, comp. per C. Crouch i A. Pizzorno. Madrid. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social [1978].
- Due, J.; Steen Madsen, J.; Stroyb Jensen, C. (1991): 'The Social Dimension: convergence or diversification of IR in the Single European Market?'. *Industrial Relations Journal*, v. 22. n. 2: 85-102.
- Dunlop, J.T. (1978): *Sistemas de relaciones industriales*. Barcelona: Península [1958].
- Durán, M.A. (2000): 'Concentración y reparto del trabajo no remunerado en los hogares'. *Cuadernos de Relaciones Laborales*, n. 17: 91-122.
- Durán, F. (2003): 'Prólogo. Las nuevas relaciones laborales: tendencias y desafíos'. A *Relaciones Laborales. Asignaturas pendientes*, coord. per C. de Benito. Madrid: Pearson Educación.
- Durkheim, E. (1982): *La división del trabajo social*. Madrid: Akal [1893].
- Ebbinghaus, B. (2002): 'Trade unions' changing role: membership erosion, organisational reform, and social partnership in Europe'. *Industrial Relations Journal*, v. 33, n. 5: 465-483.
- Ebbinghaus, B.; Visser, J. (1998): 'When Institutions Matter: Union Growth and Decline in Western Europe, 1950-95'. *Working Paper I/30*. Mannheim: MZES.
- Ebbinghaus, B.; Visser, J. (2000): *Trade Unions in Western Europe since 1945*. Basingstoke: Palgrave Macmillan.
- Edwards, P. (ed., 2003a): *Industrial Relations. Theory and Practice*. Malden: Blackwell.
- Edwards, P. (2003b): 'Concluding comments'. A *Industrial Relations. Theory and Practice*, ed. per P. Edwards. Malden: Blackwell.

- Edwards, P. (2003c): 'The Future of Industrial Relations'. A *Understanding Work and Employment. Industrial Relations in Transition*, ed. per P. Ackers i A. Wilkinson. Oxford: Oxford University Press.
- Edwards, P. (2005): 'The challenging but promising future of industrial relations: developing theory and method in context-sensitive research'. *Industrial Relations Journal*, v. 36, n. 4: 264-282.
- Edwards, P. (2006): 'Power and ideology in the workplace: going beyond even the second version of the three-dimensional view'. *Work, employment and society*, v. 20, n. 3: 571-581.
- Edwards, P.; Collinson, M. (2002): 'Empowerment and Managerial Labor Strategies. Pragmatism Regained'. *Work and Occupations*, v. 29, n. 3: 272-299.
- Edwards, P.; Hall, M.; Hyman, R.; Marginson, P.; Sisson, K.; Waddington, J.; Winchester, D. (1998): 'Great Britain: From Partial Collectivism to Neo-liberalism to Where?'. A *Changing Industrial Relations in Europe*, ed. per A. Ferner i R. Hyman. Oxford: Blackwell Publishers.
- Edwards, P.; Ram, M. (2006): 'Employment relations in SMEs'. A *European Industrial Relations Observatory On-line*. Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. Disponible a www.eiro.eurofound.ie/2006/02/study/tm0602101s.html.
- Edwards, P.K. (1990): *Conflicto en el trabajo: un análisis materialista de las relaciones laborales en la empresa*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social [1986].
- Edwards, P.K.; Hyman, R. (1994): 'Strikes and Industrial Conflict: Peace in Europe?'. A *New Frontiers in European Industrial Relations*, ed. per R. Hyman i A. Ferner. Oxford: Basil Blackwell.
- Edwards, R. (1983): 'Conflicto y control en el lugar de trabajo'. A *El mercado de trabajo: Teorías y aplicaciones*, comp. per L. Toharia. Madrid: Alianza Universidad [1979].
- EIRO (2004) 'Working time - developments in EU and national regulation'. A *European Industrial Relations Observatory On-line*. Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. Disponible a www.eiro.eurofound.ie/2004/03/feature/tm0403108f.html.
- Eisenhardt, K.M. (1989): 'Agency Theory: An Assessment and Review'. *Academy of Management Review*, v. 14, n. 1: 57-74.
- Elias, N. (1999): *Sociología fundamental*. Barcelona: Gedisa [1970].
- Elster, J. (1986): 'Introduction'. A *Rational Choice*, ed. per J. Elster. Oxford: Basil Blackwell.
- Elster, J. (1990a): 'Racionalidad, Moralidad y Acción Colectiva'. *Zona Abierta*, n. 54-55: 43-67.
- Elster, J. (1990b): *Tuercas y tornillos. Una introducción a los conceptos básicos de las ciencias sociales*. Barcelona: Gedisa [1989].
- Elster, J. (1997): *El cemento de la sociedad. Las paradojas del orden social*. Barcelona: Gedisa [3ª edició, original 1989].
- Elvander, N. (2002): 'The New Swedish Regime for Collective Bargaining and Conflict Resolution: A Comparative Perspective'. *European Journal of Industrial Relations*, v. 8, n. 2: 197-216.
- Escudero, R. (1997): 'Adaptabilidad y causalidad de la contratación temporal en la negociación colectiva posterior a la reforma'. *Relaciones Laborales*, n. 2: 10-66.

- Escudero, R. (2002a): 'Subcontratación productiva y alteraciones en la negociación colectiva: sus peyorativos efectos sobre las condiciones de trabajo'. A *Cuestiones actuales sobre la negociación colectiva. XIV Jornadas de Estudio sobre la Negociación Colectiva*, ed. per Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.
- Escudero, R. (coord., 2002b): *Observatorio de la negociación colectiva*. Madrid: Secretaría Confederal de Política Institucional, Política Social y Estudios de CCOO.
- Escudero, R. (coord., 2006): *La negociación colectiva en España: una mirada crítica. Observatorio de la negociación colectiva*. Valencia: Tirant lo Blanch.
- Escudero, R.; Mercader, J.R. (1998): 'Empleo, tiempo de trabajo y negociación colectiva', en *Gaceta Sindical*, n. 167: 59-69.
- Espina, A. (comp., 1991): *Concertación social, neocorporatismo y democracia*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- Esping-Andersen, G. (1993): *Los tres mundos del Estado del bienestar*. Valencia: Alfons el Magnànim [1990].
- Esping-Andersen, G. (2000): *Fundamentos sociales de las economías postindustriales*. Barcelona: Ariel [1999].
- Estudis, S.A. (1996): *Les tendències de l'evolució de la sanitat a Catalunya i les seves conseqüències laborals i socials*. Mimeo.
- European Commission. Directorate-General for Employment and Social Affairs (2002): *Report on the High Level Group on Industrial Relations and Change in the European Union*. Luxembourg: European Communities.
- European Commission. Directorate-General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities (2006): *Industrial Relations in Europe 2006*. Luxembourg: European Communities.
- Eurostat (1994): 'L'évolution des conflits de travail dans l'espace économique européen (1983-1992)'. *Statistiques rapides. Population et conditions sociales*, n. 2. Luxembourg: Eurostat.
- Ezzamel, M.; Willmott, H.; Worthington, F. (2001): 'Power, Control and Resistance in 'The Factory that Time Forgot''. *Journal of Management Studies*, v. 38, n. 8: 1053-1079.
- Fagan, C. (2001a): *Gender, employment and working time preferences in Europe*. Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.
- Fagan, C. (2001b): 'Time, Money and the Gender order: Work Orientations and Working-Time Preferences in Britain'. *Gender, Work and Organization*, v. 8, n 3: 239-266.
- Fagan, C.; Plantenga, J.; Rubery, J. (1995): 'Le temps partiel: une solution possible au problème de l'inégalité de traitement entre les hommes et les femmes sur le marché du travail'. A *Le temps de travail en Europe. Organization et réduction*, dir. per R. Hoffmann i J. Lapeyre. Paris: Syros.
- Falguera, M.; López Bulla, J.L. (1997): *El sindicalismo en la encrucijada*. Barcelona: Columna/CONC.
- Fajertag, G.; Pochet, P. (eds., 1997): *Social Pacts in Europe*. Bruxelles: European Trade Union Institute.
- Fajertag, G.; Pochet, P. (eds., 2000): *Social Pacts in Europe: New Dynamics*. Brussels: European Trade Union Institute.
- Fantasia, R. (2001/2): 'Dictature sur le proletariat. Stratégies de répression et travail aux Etats-Unis'. *Actes de la recherche en sciences sociales*, n. 138 : 3-18.

- Felstead, A. (1994): 'La franquicia: ¿testimonio de la "economía de empresa" y de reestructuración económica de los años ochenta?'. A *¿Adiós a la flexibilidad?*, comp. per A. Pollert. Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social [1991].
- Fernández Macías, E. (2002): 'Tipo de contrato y actitudes hacia los sindicatos'. A *Sindicatos y cambios económicos y sociales*, ed. per A. García Laso i W. Sanguinetti Raymond. Salamanca: Universidad de Salamanca.
- Fernández Macías, E. (2003): 'Job Instability and Political Attitudes Towards Work: Some Lessons From the Spanish Case'. *European Journal of Industrial Relations*, v. 9, n. 2: 205-222.
- Fernández Steinko, A. (1993): 'Dinámica organizativa, cualificaciones y clasificación profesional en empresas españolas de alta tecnología'. *Revista de Economía y Sociología del Trabajo*, n. 21-22: 93-106.
- Fernández Steinko, A. (1999): 'Trabajo, sociedad e individuos en la España de fin de siglo'. A *Las relaciones de empleo en España*, dir. i coord. per F. Miguélez i C. Prieto. Madrid: Alianza.
- Fernández Steinko, A. (2002): *Experiencias participativas en economía y empresa. Tres ciclos para domesticar un siglo*. Madrid: Siglo XXI.
- Ferner, A. (1994): 'The State as Employer'. A *New Frontiers in European Industrial Relations*, ed. per R. Hyman i A. Ferner. Oxford: Basil Blackwell.
- Ferner, A.; Hyman, R. (1998a): 'Introduction: Towards European Industrial Relations?', en Ferner y Hyman (eds.), *Changing industrial relations in Europe*, Oxford, Blackwell Publishers.
- Ferner, A.; Hyman, R. (eds., 1998b): *Changing industrial relations in Europe*. Oxford: Blackwell Publishers.
- Ferro, A. (2005): *Un model en l'encreuament, una alternativa de futur sostenible. Avançar cap a un model turístic sostenible*. FECOHT-CCOO: mimeo.
- Fina Sanglas, L.; González de Lena, F.; Pérez Infante, J.I. (2001): *Negociación colectiva y salarios en España*. Madrid: Consejo Económico y Social.
- Finkel, L. (1994): *La organización social del trabajo*. Madrid: Pirámide.
- Fiorito, J. (2001): 'Human Resource Management Practices and Worker Desires for Union Representation'. *Journal of Labor Research*, v. XXII. N. 2: 335-354.
- Fiorito, J. (2004): 'Union Renewal and the Organizing Model in the United Kingdom'. *Labor Studies Journal*, v. 29, n. 2: 21-53.
- Fisher, R.; Ury, W.; Patton, B. (1996): *Obtenga el Sí. El arte de negociar sin ceder*. Barcelona: Gestión 2000 [1981].
- Flanagan, R.J. (2003): 'Collective bargaining and macroeconomic performance'. A *International Handbook of Trade Unions*, ed. per J.T. Addison i C. Schnabel. Cheltenham: Edward Elgar.
- Flanders, A. (1969): 'The Nature of Collective Bargaining'. A *Collective Bargaining*, ed. per A. Flanders. Middlesex: Penguin Books.
- Flanders, A. (1970): *Management and Unions. The Theory and Reform of Industrial Relations*. London: Faber and Faber.
- Flaquer, L. (1998): 'Familia i noves formes de convivència'. A *La societat catalana*, dir. per S. Giner. Barcelona: Institut d'Estadística de Catalunya.
- Foucault, M. (1986): 'Disciplinary Power and Subjection'. A *Power*, ed. per S. Lukes. Oxford: Basil Blackwell.
- Fox, A. (1971): *A Sociology of Work in Industry*. London: Collier-Macmillan.

- Fox, A. (1985): *History and Heritage. The Social Origins of the British Industrial Relations System*. London: Allen & Unwin.
- Freeman, R.; Pelletier, J. (1990): 'The Impact of Industrial Relations Legislation on British Union Density'. *British Journal of Industrial Relations*, v. 28, n. 2: 141-164.
- Freeman, R.B. (1994): *Mercados de trabajo en acción. Ensayos sobre economía empírica*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social [1989].
- Freeman, R.B.; Medoff, J.L. (1984): *What Do Union Do?*. New York: Basic Books.
- Frege, C.M. (2002): 'A Critical Assessment of the Theoretical and Empirical Research on German Works Councils'. *British Journal of Industrial Relations*, v. 40, n. 2: 221-248.
- French, J.R.P.; Raven, B. (1971): 'Bases del poder social'. A *Dinámica de grupos. Investigación y teoría*, ed. per D. Cartwright i A. Zander. México: Trillas [1953].
- Friedman, M. (1966): *Capitalismo y libertad*. Madrid: Rialp [1962].
- Friedman, M.; Friedman, R. (1980): *Libertad de elegir. Hacia un nuevo liberalismo*. Barcelona, Grijalbo [1979].
- Fröhlich, D.; Pekruhl, U. (1996): *Direct Participation and Organisational Change. Fashionable but Misunderstood? An Analysis of Recent Research in Europe, Japan and the USA*. Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.
- Galiana Moreno, J.M.; García Romero, B. (2003): 'La participación y representación de los trabajadores en la empresa en el modelo normativo español'. *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, n. 43: 23-30.
- Gallie, D.; Felstead, A.; Green, F. (2001): 'Employer Policies and Organizational Commitment in Britain 1992-97'. *Journal of Management Studies*, v. 38, n. 8: 1081-1101.
- Gallie, D.; Penn, R.; Rose, M. (eds., 1996): *Trade Unionism in Recession*. Oxford: Oxford University Press.
- Gallie, D.; White, M. (1994): 'Employer Policies, Employee Contracts, and Labour-Market Structure'. A *Employer Strategy and the Labour Market*, ed. per J. Rubery i F. Wilkinson. Oxford: Oxford University Press.
- Gallie, D.; White, M.; Cheng, Y.; Tomlinson, M. (1998): *Restructuring the Employment Relationship*. Oxford: Clarendon Press.
- Gamero Burón, C. (2005): *Análisis microeconómico de la satisfacción laboral*. Madrid: Consejo Económico y Social.
- Gámir, L. (1999): *Las privatizaciones en España*. Madrid: Pirámide.
- García Murcia, J. (1998): *Los acuerdos de empresa*. Madrid: Consejo Económico y Social.
- Garofoli, G. (1994): 'Los sistemas de pequeñas empresas: un caso paradigmático de desarrollo endógeno'. A *Las regiones que ganan*, ed. per G. Benko i A. Lipietz. València: Alfons el Magnànim.
- Garrido Luque, A. (1999): 'Las transiciones de los jóvenes al mercado de trabajo: un análisis psicosociológico'. A *Juventudes, mercados de trabajo y políticas de empleo*, ed. per L. Cachón. València: 7 i Mig.
- Garrido Luque, A. (2000): 'El reparto del trabajo no remunerado: Expectativas y deseos de cambio'. *Cuadernos de Relaciones Laborales*, n. 17: 15-38.
- Garrido Medina, L. (2005): 'La inmigración en España'. A *Tres décadas de cambio social en España*, ed. per J.J González i M. Requena. Madrid: Alianza.
- Geare, A.; Edgar, F.; McAndrew, I. (2006): 'Employment relationships: ideology and HRM practice'. *International Journal of Human Resource Management*, v. 17, n. 7: 1190-1208.

- Ghoshal, S.; Moran, P. (1996): 'Bad for Practice: A Critique of the Transaction Cost Theory'. *Academy of Management Review*, v. 21, n. 1: 13-47.
- Giddens, A. (1990): *Consecuencias de la modernidad*. Madrid: Alianza [1990].
- Giddens, A. (1998): *El capitalismo y la moderna teoría social. Un análisis de los escritos de Marx, Durkheim y Max Weber*. Barcelona: Idea Books [1971].
- Giddens, A. (1999): *La tercera vía. La renovación de la socialdemocracia*. Madrid: Santillana [1998].
- Giddens, A. (2001): *Sociología*. Madrid: Alianza [3a revisió, edició original 1988].
- Giner, S. (1998): *Sociología*. Barcelona: Edicions 62.
- Giner, S.; Lamo de Espinosa, E.; Torres, C. (eds., 1998): *Diccionario de sociología*. Madrid: Alianza.
- Gintis, H. (1983): 'La naturaleza del intercambio laboral y la teoría de la producción capitalista'. A *El mercado de trabajo: Teorías y aplicaciones*, comp. per L. Toharia. Madrid: Alianza Universidad [1976].
- Godard, J. (1997): 'Beliefs about Unions and What They Should Do: A Survey of Employed Canadians'. *Journal of Labor Research*, v. 188, n. 4: 621-639.
- Godard, J. (2001): 'High Performance and the Transformation of Work? The Implications of Alternative Work Practices for the Experience and Outcomes of Work'. *Industrial and Labor Relations Review*, v.54, n. 4: 776-805.
- Godard, J. (2004): 'A Critical Assessment of the High-Performance Paradigm'. *British Journal of Industrial Relations*, v. 42, n. 2: 349-378.
- Godard, J.; Delaney, J.T. (2000): 'Reflections on the High Performance Paradigm's Implications for Industrial Relations as a Field'. *Industrial & Labor Relations Review*, v. 53, n. 2: 482-502.
- Goetschy, J. (2002): 'The European Employment Strategy, Multi-level Governance and Policy Coordination: Past, Present and Future'. Ponència presentada al Congrés SALTSA. Estokolm
- Goldthorpe, J.H. (comp., 1991): *Orden y conflicto en el capitalismo contemporáneo. Estudios sobre economía política en los países de Europa occidental*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social [1984].
- Goldthorpe, J.H. (2000): *On Sociology. Numbers, Narratives, and the Integration of Research and Theory*. Oxford: Oxford University Press.
- Goldthorpe, J.H., Lockwood, D., Bechhofer, F.; Platt, J. (1968): *The Affluent Worker: Industrial Attitudes and Behaviour*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Gollbach, J; Schulten, T. (2000): 'Cross-Border Collective Bargaining Networks in Europe'. *European Journal of Industrial Relations*, vol. 6, n. 2: 161-179.
- Gomez, R.; Gunderson, M.; Meltz, N. (2002): 'Comparing Youth and Adult Desire for Unionization in Canada'. *British Journal of Industrial Relations*, v. 40, n. 3: 521-542.
- Gomez, R.; Gunderson, M.; Meltz, N.M. (2004): 'From Playstations to Workstations: Young Workers and the Experience-Good Model of Union Membership'. A *Unions in the 21st Century. An International Perspective*, ed. per A. Verma i T.A. Kochan. New York: Palgrave Macmillan.
- Gómez Bueno, C. (1999): 'Del etiquetado de las ocupaciones según nivel de cualificación'. *Sociología del Trabajo*, n. 39: 33-61.
- Gómez Bueno, C. (2001): 'Mujeres y trabajo: principales ejes de análisis'. A *Papers. Revista de sociología*, n. 63/64: 123-140.

- González Ferrer A. (2002): 'Efectos macroeconómicos de la inmigración. Impacto sobre el empleo y los salarios de los nativos'. *Papers. Revista de sociologia*, n. 66: 133-153.
- Gordon, D.M.; Edwards, R.; Reich, M. (1986): *Trabajo segmentado, trabajadores divididos. La transformación histórica del trabajo en los Estados Unidos*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social [1982].
- Gorz, A. (1995): *Metamorfosis del trabajo*. Madrid: Sistema [1991].
- Gorz, A. (1997): 'Salir de la sociedad salarial'. A *El paro y el empleo: enfoques alternativos*, per A. Recio, C. Offe i A. Gorz. Alzira: Germania.
- GPI Consultores (2005): *Estudio sobre la conciliación de la vida familiar y la vida laboral: situación actual, necesidades y demandas*. Madrid: Instituto de la Mujer.
- Gracia Lerín, F.; Martínez-Tur, V.; Peiró Silla, J.M. (2001): 'Tendencias y controversias en el futuro de la gestión y del desarrollo de los recursos humanos'. A *Trabajo, individuo y sociedad*, coord. per E. Agulló i A. Ovejero. Madrid: Pirámide.
- Granovetter, M. (1985): 'Economic Action and Social Structure: the Problem of Embeddedness'. *The American Journal of Sociology*, v. 91, n. 3: 481-510.
- Grant, D.; Shields, J. (2002): 'In Search of the Subject: Researching Employee Reactions to Human Resource Management'. *The Journal of Industrial Relations*, v. 44, n. 3: 313-334.
- Gray, G.R.; Myers, D.W.; Myers, P.S. (2002): 'Cooperative provisions in labor agreements: a new paradigm?'. *Monthly Labor Review*, n: 1: 29-45.
- Greene, A.M. (2003): 'Women and Industrial Relations'. A *Understanding Work and Employment. Industrial Relations in Transition*, ed. per P. Ackers i A. Wilkinson. Oxford: Oxford University Press.
- Grimshaw, D.; Marchington, M.; Rubery, J.; Willmott, H. (2005b): 'Conclusion: Redrawing Boundaries, Reflecting on Practice and Policy'. A *Fragmenting Work. Blurring Organizational Boundaries and Disordering Hierarchies*, ed. per M. Marchington, D. Grimshaw, J. Rubery i H. Willmott. Oxford: Oxford University Press.
- Grimshaw, D.; Rubery, J. (2003): 'Economics and Industrial Relations'. A *Understanding Work and Employment. Industrial Relations in Transition*, ed. per P. Ackers i A. Wilkinson. Oxford: Oxford University Press.
- Grimshaw, D.; Ward, K.G.; Rubery, J.; Beynon, H. (2001): 'Organisations and the Transformation of the Internal Labour Market'. *Work, Employment & Society*, v. 15, n. 1: 25-54.
- Grimshaw, D.; Willmott, H.; Rubery, J. (2005a): 'Inter-organizational Networks: Trust, Power, and the Employment Relationship'. A *Fragmenting Work. Blurring Organizational Boundaries and Disordering Hierarchies*, ed. per M. Marchington, D. Grimshaw, J. Rubery i H. Willmott. Oxford: Oxford University Press.
- Grote, J.R.; Schmitter, Ph.C. (1999): 'The Renaissance of National Corporatism: unintended side-effect of European Economic and Monetary Union or calculated response to the absence of European Social Policy?'. *Transfer. European Review of Labour and Research*, v. 5, n. 1-2: 34-63.
- Grünell, M.; Schaapman, M. (2005): 'Gender mainstreaming in industrial relations'. A *European Industrial Relations Observatory On-line*. Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. Disponible a www.eiro.eurofound.ie/2004/10/study/tn0410101s.html.
- Grup d'Estudis Sociològics sobre la Vida Quotidiana i el Treball (1997): *Economía, Trabajo y Empresa. Sobre el impacto económico y laboral del los Juegos Olímpicos de 1992*. Madrid: Consejo Económico y Social.

Grup d'Estudis Sociològics sobre la Vida Quotidiana i el Treball (2000): *¿Sirve la formación para el empleo?*. Madrid: Consejo Económico y Social.

Grup d'Estudis Sociològics sobre la Vida Quotidiana i el Treball (2006): 'Immigrations in UE-15'. Document del projecte *Dynamics of National Employment Models*. Bellaterra : Universitat Autònoma de Barcelona.

Guest, D.E. (1994): 'El control y el compromiso del trabajador'. A *Relaciones laborales. La psicología de la influencia y del control en el trabajo*, comp. per J.F. Hartley i G.M. Stephenson. Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social [1992].

Guest, D.E. (1997): 'Human resource management, trade unions and industrial relations'. A *Human Resource Management. A Critical Text*, ed. per J. Storey. London: International Thomson Business Press.

Guest, D.E. (1998): 'Is the psychological contract worth taking seriously?'. *Journal of Organizational Behavior*, v. S1, n. 19: 649-664.

Guest, D.E. (2002): 'Human Resource Management, Corporate Performance and Employee Wellbeing: Building the Worker into HRM'. *The Journal of Industrial Relations*, v. 44, n. 3: 335-358.

Guest, D.E.; Michie, J.; Conway, N.; Sheehan, M. (2003): 'Human Resource Management and Corporate Performance in the UK'. *British Journal of Industrial Relations*, v. 41, n. 2: 291-314.

Guillén, M.F. (1992): *Anàlisis de regresión múltiple*. Madrid: Centro de Investigaciones Sociológicas.

Gumbrell-McCormick, R. (2000): 'Globalisation and the dilemmas of international trade unionism'. *Transfer. European Review of Labour and Research*, v. 6, n. 1: 29-42.

Gumbrell-McCormick, R. (2004): 'The ICFTU and Trade Unions in the Developing Countries: Solidarity or Dependence?'. A *Unions in the 21st Century. An International Perspective*, ed. per A. Verma i T.A. Kochan. New York: Palgrave Macmillan.

Gumbrell-McCormick, R.; Hyman, R. (2006): 'Embedded collectivism? Workplace representation in France and Germany'. *Industrial Relations Journal*, v. 37, n. 5: 473-491.

Habermas, J. (2000): *La constelación posnacional. Ensayos políticos*. Barcelona. Paidós [1998].

Hall, M.; Marginson, P. (2004): 'Developments in European Works Councils'. A *European Industrial Relations Observatory On-line*. Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. Disponible a www.eiro.eurofound.ie/2004/11/study/tn0411101s.html.

Hall, P.A.; Soskice, D. (2001): 'An Introduction to Varieties of Capitalism'. A *Varieties of Capitalism. The Institutional Foundations of Comparative Advantage*, ed. per P.A. Hall i D. Soskice. Oxford: Oxford University Press.

Hamann, K. (2001): 'The resurgence of national-level bargaining: union strategies in Spain'. *Industrial Relations Journal*, v. 32, n. 2: 154-172.

Hardt, M.; Negri, A. (2002): *Imperio*. Barcelona: Paidós [2000].

Harley, B. (1999): 'The Myth of Empowerment: Work Organisation, Hierarchy and Employee Autonomy in Contemporary Australian Workplaces'. *Work, Employment & Society*, v. 13, n. 1: 41-66.

Harrison, B. (1997): *La empresa que viene. La evolución del poder empresarial en la era de la flexibilidad*. Barcelona: Paidós [1994].

Haucap, J.; Pauly, U.; Wey, C. (1999): 'The Incentives of Employers' Associations to Raise Rivals' Costs in the Presence of Collective Bargaining'. *Discussion papers FS IV 99-6*. Berlin: Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung.

- Haynes, P.; Vowles, J.; Boxall, P. (2005): 'Explaining the Younger-Older Worker Union Density Gap: Evidence From New Zealand'. *British Journal of Industrial Relations*, v. 43, n. 1: 93-116.
- Healy, G.; Bradley, H.; Mukherjee, N. (2004): 'Individualism and collectivism revisited: a study of black and minority ethnic women'. *Industrial Relations Journal*, v. 35, n. 5: 451-466.
- Healy, G.; Kirton, G. (2000): 'Women, Power and Trade Union Government in the UK'. *British Journal of Industrial Relations*, v. 38, n. 3: 343-360.
- Heckscher, C.C. (1993): *El nuevo sindicalismo. La participación del trabajador en la empresa en transformación*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social [1988].
- Heckscher, C.C. (2001): 'Participatory Unionism'. *Labor Studies Journal*, v. 25, n. 4: 3-18.
- Heery, E.; Conley, H.; Delbridge, R.; Simms, M.; Stewart, P. (2004): 'Trade Union Responses to Non-standard Work'. A *The Future of Worker Representation*, ed. per G. Healy, E. Heery, P. Taylor i W. Brown. New York: Palgrave Macmillan.
- Heery, E.; Noon, M. (2001): *Dictionary of Human Resource Management*. New York: Oxford University Press.
- Heidhues, P. (2000): 'Employers' Associations, Industry-wide Unions, and Competition'. *Discussion papers FS IV 00-11*. Berlin: Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung.
- Heinze, R.G.; Hinrichs, K.; Offe, C.; Olk, T. (1992): 'Diferenciación de intereses y unidad sindical'. A *La sociedad del trabajo*, ed. per C. Offe. Madrid: Alianza.
- Hendry, J. (2000): 'Strategic Decision Making, Discourse, and Strategy as Social Practice'. *Journal of Management Studies*, v. 37, n. 7: 955-977.
- Hirsch, P.; Michaels, S.; Friedman, R. (1987): "'Dirty hands" versus "clean models". Is sociology in danger of being seduced by economics?'. *Theory and Society*, n. 16: 317-336.
- Hirschman, A.O. (1977): *Salida, voz y lealtad*. México: Fondo de Cultura Económica [1970].
- Hirschman, A.O. (1986): *Interés privado y acción política*. México: Fondo de Cultura Económica [1982].
- Hirst, P.; Thompson, G. (1996): *Globalization in Question. The International Economy and the Possibilities of Governance*. Cambridge: Blackwell.
- Hobsbawm, E. (1979): *Trabajadores: estudios de historia de la clase obrera*. Barcelona: Crítica [1984].
- Hobsbawm, E. (1987): *El mundo del trabajo. Estudios históricos sobre la formación y evolución de la clase obrera*. Barcelona: Crítica [1984].
- Hobsbawm, E. (1995): *Historia del siglo XX. 1914-1991*. Barcelona: Crítica [1994].
- Hochschild, A.R. (1983): *The Managed Heart. Commercialization of Human Feeling*. Berkeley: University of California Press.
- Hodson, R.; Kaufman, R.L. (1982): 'Economic Dualism: A Critical Review'. *American Sociological Review*, v. 47, n. 6: 727-739.
- Hoffmann, J.; Hoffmann, R. (1997): 'Globalization. Risk and opportunities for labor policy in Europe'. *DWP 97.04.01*. Brussels: European Trade Union Institute.
- Hoffmann, J.; Hoffmann, R.; Kirton-Darling, J.; Rampeltshammer, L. (2002): *Literature Review on the Europeanisation of industrial relations in a global perspective*. Brussels: European Trade Union Institute.
- Hoffmann, R. (2000): 'European trade union structures and the prospects for labour relations in Europe'. A *Trade Unions in Europe. Facing challenges and searching for solutions*, ed. per J. Waddington i R. Hoffmann. Brussels: European Trade Union Institute.

- Holgate, J.; Hebson, G.; McBride, A. (2006): 'Why gender and 'difference' matters: a critical appraisal of industrial relations research'. *Industrial Relations Journal*, v. 37, n. 4: 310-328
- Hollis, M. (1998): *Filosofía de las ciencias sociales*. Barcelona: Ariel.
- Homs, O. (1999): 'La formación de los trabajadores: ¿a más formación, mayor cualificación?'. A *Las relaciones de empleo en España*, dir. i coord. per F. Miguélez i C. Prieto. Madrid: Alianza.
- Homs, O. (2005): 'La formació professional, un repte de futur'. *Nota d'economia. Revista d'economia catalana i de sector públic*, n. 81: 85-97
- Howell, C. (2004): 'Is There a Third Way for Industrial Relations?'. *British Journal of Industrial Relations*, v. 42, n. 1: 1-22.
- Hughes, J. (2005): 'Bringing emotion to work: emotional intelligence, employee resistance and the reinvention of the character'. *Work, employment and society*, v. 19, n. 3: 603-625.
- Huiskamp, R. (1995): 'Regulating the employment relationship: an analytical framework'. A *Comparative Industrial & Employment Relations*, ed. per J. Van Ruysseveldt, R. Huiskamp i J. van Hoof. London: Sage Publications.
- Huiskamp, R.; van Riemsdijk, M. (2001): 'Competitive consensus: bargaining on employment and competitiveness in the Netherlands'. *Transfer. European Review of Labour and Research*, v. 7, n. 4: 682-696.
- Humphries, J.; Rubery, J. (1994): 'La autonomía relativa de la reproducción social: su relación con el sistema de producción'. A *Las mujeres y el trabajo. Rupturas conceptuales*, ed. per C. Borderías, C. Carrasco i C. Alemany. Barcelona: Icaria [1984].
- Hurtado, J.T. (1998): 'Sistemes de protecció social, política sanitària i sindicalisme a l'Administració pública a Catalunya (1939-1996)'. A *Treball, treballadors i sindicalisme en l'Administració pública a Catalunya (1939-1996)*, coord. per P. Ysàs. Barcelona: Columna/Conc.
- Hutton, W. (1996): *The State We're In*. London: Vintage.
- Hyman, R. (1981): *Relaciones industriales*. Madrid: H. Blume [1975].
- Hyman, R. (1993): 'Especialización flexible: ¿milagro o mito?'. A *Nuevas tecnologías y relaciones laborales*, comp. per R. Hyman i W. Streeck. Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social [1988].
- Hyman, R. (1994a): 'Introduction: Economic Restructuring, Market Liberalism and the Future of National Industrial Relations Systems'. A *New Frontiers in European Industrial Relations*, ed. per R. Hyman i A. Ferner. Oxford: Basil Blackwell.
- Hyman, R. (1994b): 'Changing Trade Unions Identities and Strategies'. A *New Frontiers in European Industrial Relations*, ed. per R. Hyman i A. Ferner. Oxford: Basil Blackwell.
- Hyman, R. (1994c): 'Industrial Relations in Western Europe: An Era of Ambiguity?'. *Industrial Relations*, v. 33, n. 1: 1-24.
- Hyman, R. (1997a): 'Trade Unions and interest representation in the context of globalization'. *Transfer. European Review of Labour and Research*, v. 3, n.3: 515-533.
- Hyman, R. (1997b): 'The Future of Employee Representation'. *British Journal of Industrial Relations*, v. 35, n. 3: 309-336.
- Hyman, R. (1999): 'La regulación del empleo: el caso británico'. A *La crisis del empleo en Europa*, ed. per C. Prieto. Valencia: Germanía, v. 2.
- Hyman, R. (2001a): *Understanding European Trade Unionism. Between Market, Class & Society*. London: SAGE Publications.

- Hyman, R. (2001b): 'The Europeanisation -or the erosion- of industrial relations?'. *Industrial Relations Journal*, v. 32, n. 4: 280-294.
- Hyman, R. (2004): 'The Future of Trade Unions'. A *Unions in the 21st Century. An Internationale Perspective*, ed. per A. Verma i T.A. Kochan. New York: Palgrave Macmillan.
- Hyman, R.; Ferner, A. (eds., 1994): *New Frontiers in European Industrial Relations*. Oxford: Basil Blackwell.
- Iacovelli, M. (1985): 'Montedison di Ferrara. L'alternativa ai circoli di qualità'. *Rassegna sindacale*, 9: 24-34.
- Ichino, P. (1998): 'Opinión de un jurista sobre los argumentos laborales de los economistas'. *Revista Internacional del Trabajo*, v. 117, n. 3: 319-332.
- Ichniowski, C.; Kochan, T.A.; Levine, D.; Olson, C.; Strauss, G. (1996): 'What Works at Work: Overview and Assessment'. *Industrial Relations*, v. 35, n. 3: 299-333.
- Inglehart, R. (1991): *El cambio cultural en las sociedades industriales avanzadas*. Madrid: Centro de Investigaciones Sociológicas [1990].
- Iñiguez Rueda, L. (1995): 'Métodos cualitativos en Psicología Social'. *Revista de Psicología Social Aplicada*, v. 5, n. 1/2: 5-26.
- Izquierdo, M.; Moral, E.; Urtasun, A. (2003): 'El sistema de negociación colectiva en España: un análisis con datos individuales de convenios'. *Documento Ocasional*, n. 302. Madrid: Banco de España.
- Jacobi, O. (1993): 'Nuevos paradigmas tecnológicos. Ciclos largos y sindicatos'. A *Nuevas tecnologías y relaciones laborales*, comp. per R. Hyman i W. Streeck. Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social [1988].
- Jacobi, O. (2000): 'Transnational trade union cooperation at global and European level - opportunities and obstacles'. *Transfer. European Review of Labour and Research*, v. 6, n. 1: 12-28.
- Jacobi, O. (2003): 'Renewal of the Collective Bargaining System'. A *The Changing Contours of German Industrial Relations*, ed. per W. Müller-Jentsch i H. Weitbrecht. Mering: Rainer Hampp.
- Jacobi, O.; Séller, B.; Müller-Jentsch, W. (1998): 'Germany: Facing New Challenges'. A *Changing Industrial Relations in Europe*, ed. per A. Ferner i R. Hyman. Oxford: Blackwell Publishers.
- Jacobs, A. (1994): 'La autonomía colectiva'. A *La formación del derecho del trabajo en Europa. Análisis comparado de la evolución de nueve países hasta el año 1945*, comp. per B. Hepple. Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social [1986].
- Jencks, C.; Perman, L.; Rainwater, L. (1988): 'What Is a Good Job? A New Measure of Labor-Market Success'. *The American Journal of Sociology*, v. 93, n. 6: 1322-1357.
- Jenkins, J.C. (1983): 'Resource Mobilization Theory and the Study of Social Movements'. *Annual Review of Sociology*, v. 9: 527-553.
- Jenson, J. (1989): 'The talents of women, the skills of men: flexible specialization and women'. A *The transformation of work? Skill, flexibility and the labour process*, ed. per S. Word. London: Unwin Hyman.
- Jermier, J.M.; Knights, D.; Nord, W.R. (1994a): *Resistance and Power in Organizations*. London: Routledge.
- Jermier, J.M.; Knights, D.; Nord, W.R. (1994b): 'Introduction'. A *Resistance and Power in Organizations*, ed. per J.M. Jermier, D. Knights i W.R. Nord. London: Routledge.

- Jimeno, J.F.; Toharia, L. (1993): 'The Effects of Fixed-Term Employment on Wages: Theory and Evidence from Spain'. *Investigaciones Económicas*, v. XVII, n. 3: 475-494.
- Jódar, P. (1995): *El análisis del trabajo. Aportaciones desde la sociología*. Barcelona: mimeo.
- Jódar, P. (1996/97): 'Más allá de Braverman. El enfoque del proceso de trabajo y el problema de la reproducción'. *Sociología del Trabajo*, n. 29: 3-31.
- Jódar, P. (2000): 'Relaciones laborales'. A *Salud laboral. Conceptos y técnicas para la prevención de riesgos laborales*, ed. per F.G. Benavides, C. Ruiz-Frutos i A.M. García. Barcelona: Masson.
- Jódar, P.; Amable, M.; Alós, R. (2004a): 'Les desigualtats socials en el mitjà laboral'. Conferència presentada al I Cicle 'Sis mirades a la desigualtat social'. Barcelona: Universitat Pompeu Fabra.
- Jódar, P.; Benach, J. (2000): 'Condiciones de trabajo'. A *Salud laboral. Conceptos y técnicas para la prevención de riesgos laborales*, ed. per F.G. Benavides, C. Ruiz-Frutos i A.M. García. Barcelona: Masson.
- Jódar, P.; Jordana, J.; Alós, R. (1999): 'Public service employment since the transition to democracy'. A *Public Service Employment Relations in Europe: Transformation, modernization or inertia?*, ed. per S. Bach, L. Bordogna, G. della Rocca, G. I D. Winchester. London: Routledge.
- Jódar, P.; Madariaga, R.; Martori, J.C.; Mendoza, R. (1993): *La confección en Santa Coloma de Gramenet. Análisis de la encuesta al subsector 1993*. Santa Coloma de Gramenet: Grameimpuls.
- Jódar, P.; Madariaga, R.; Martori, J.C.; Mendoza, R. (1994): *La confección en Santa Coloma de Gramenet*. Santa Coloma de Gramenet: Grameimpuls.
- Jódar, P.; Martín Artiles, A.; Alós, R. (2004b): 'El sindicato hacia dentro. La relación entre la organización y los trabajadores desde el análisis de la afiliación'. *Papers. Revista de sociologia*, n.72, pp. 113-144.
- Jódar, P.; Mendoza, R.; Alós, R. (1996): 'Relaciones entre empresas y organización del trabajo. A *Economía crítica. Trabajo y medio ambiente*, ed. per F. La Roca i A. Sánchez. València: Universitat de València.
- Jódar, P.; Mendoza, R.; Sanz, G. (1991): *La confección submergida. Características socio-económicas del sector de la confección a Santa Coloma de Gramenet*. Vic: Eumo/Ajuntament de Santa Coloma de Gramenet.
- Jódar, P.; Ortiz, L.; Martí, J.; Martín, A.; Alós, R. (2004): 'Los perfiles de la afiliación sindical. Una propuesta metodológica a partir de un estudio de CCOO de Cataluña'. *Cuadernos de Relaciones Laborales*, v. 22, n. 2: 35-61.
- Jordana, J. (1996): 'Reconsidering union membership in Spain, 1977-1994: halting decline in a context of democratic consolidation'. *Industrial Relations Journal*, v. 27, n. 3: 211-224.
- Jorgensen, C.; Navrbjerg, S.E. (2001): 'La participation des salariés et des négociations collectives dans la restructuration d'entreprise'. A *European Industrial Relations Observatory On-line*. Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working. Disponible a www.eiro.eurofound.ie/2001/07/Study/TN0107195S.html.
- Jovell, A.J. (1995): *Análisis de regresión logística*. Madrid: Centro de Investigaciones Sociológicas.
- Jurado, T. (2005): 'Las nuevas familias españolas'. A *Tres décadas de cambio social en España*, ed. per J.J González i M. Requena. Madrid: Alianza.
- Kalleberg, A.L. (2001): 'Organizing Flexibility: The Flexible Firm in a New Century'. *British Journal of Industrial Relations*, v. 39, n. 4: 479-504.

- Kalleberg, A.L. (2003): 'Flexible Firms and Labor Market Segmentation. Effects of Workplace Restructuring on Jobs and Workers'. *Work and Occupations*, v. 30, n. 2: 154-175.
- Kalleberg, A.L.; Wallace, M.; Althaus, R.P. (1981): 'Economic Segmentation, Worker Power, and Income Inequality'. *American Journal of Sociology*, v. 87, n. 3: 651-683.
- Katz, H.C. (1993): 'The Decentralization of Collective Bargaining: A Literature Review and Comparative Analysis'. *Industrial & Labor Relations Review*, v. 47, n. 1: 3-22.
- Katz, H.C.; Darbishire, O. (2000): *Converging Divergences. Worldwide Changes in Employment Systems*. New York: Cornell University.
- Kaufman, B.E. (2004a): 'Prospects for Union Growth in the United States in the Early 21st Century'. A *Unions in the 21st Century. An International Perspective*, ed. per A. Verma i T.A. Kochan. New York: Palgrave Macmillan.
- Kaufman, B.E. (2004b): *The global evolution of industrial relations. Events, ideas and the IIRA*. Geneva: ILO.
- Keller, B. (2001): 'The Emergence of Regional Systems of Employment Relations: The Case of the European Union'. *The International Journal of Human Resource Management*, v. 43, n. 1: 3-26.
- Keller, B. (2003): 'Germany: An Industrial Relations Pillar which Keeps Changing Shape'. A *Sectoral Social Dialogue in Future EU Member States: The Weakest Link*, ed. per Y. Ghellab i D. Vaughan-Whitehead. Geneva: International Labour Organization.
- Kelly, J. (1996): 'Union militancy and social partnership'. A *The New Workplace and Trade Unionism*, ed. per P. Ackers, C. Smith i P. Smith. London: Routledge.
- Kelly, J. (1997): 'The future of trade unionism: injustice, identity and attribution'. *Employee Relations*, v. 19, n. 5: 400-414.
- Kelly, J. (1998): *Rethinking Industrial Relations. Mobilization, Collectivism and Long Waves*. London: Routledge.
- Kelly, J.; Kelly, C. (1994): 'El conflicto colectivo'. A *Relaciones laborales. La psicología de la influencia y del control en el trabajo*, ed. per J.F. Hartley i G.M. Stephenson. Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social [1992].
- Kern, H. i Schumann, M. (1988): *El fin de la división del trabajo. Racionalización en la producción industrial*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social [1984].
- Kerr, C.; Dunlop, J.T.; Harbison, F.H.; Myers, C. (1967): *El industrialismo y el hombre industrial*. Buenos Aires: EUDEBA [1960].
- Kersley, B.; Alpin, C.; Forth, J.; Bryson, A.; Bewley, H.; Dix, G.; Oxenbridge, S. (2006): *Inside the Workplace: First Findings from the 2004 Workplace Employment Relations Survey*. Department of Trade and Industry. Disponible a www.dti.gov.uk/files/file11423.pdf.
- Kessler, I.; Purcell, J. (2003): 'Individualism and Collectivism in Industrial Relations'. A *Industrial Relations. Theory and Practice*, ed. per P. Edwards. Malden: Blackwell.
- Kessler, I.; Undy, R.; Heron, P. (2004): 'Employee perspectives on communication and consultation: findings from a cross-national survey'. *International Journal of Human Resource Management*, v. 15, n. 3: 512-532.
- Kirkbride, P.S. (1994): 'El poder'. A *Relaciones laborales. La psicología de la influencia y del control en el trabajo*, comp. per J.F. Hartley i G.M. Stephenson. Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social [1992].
- Kirton, G. (1999): 'Sustaining and Developing Women's Trade Union Activism: A Gendered Project?'. *Gender, Work and Organization*, v. 6, n. 4: 213-223.

- Kirton, G. (2005): 'The influences on women joining and participating in unions'. *Industrial Relations Journal*, v. 36, n. 5: 386-401.
- Kirton, G.; Healy, G. (1999): 'Transforming union women: the role of women trade union officials in union renewal'. *Industrial Relations Journal*, v. 30, n. 1: 31-45,
- Kjellberg, A. (1998): 'Sweden: Restoring the Model?'. A *Changing Industrial Relations in Europe*, ed. per A. Ferner i R. Hyman. Oxford: Blackwell Publishers.
- Klandermans, B. (1992): 'La participación sindical'. A *Relaciones laborales. La psicología de la influencia y del control en el trabajo*, comp. per J.F. Hartley i G.M. Stephenson. Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social [1992].
- Klandermans, B. (1997): *The Social Psychology of Protest*. Oxford. Blackwell Publishers.
- Klein, N. (2001): *No logo. El poder de las marcas*. Barcelona: Paidós [2000].
- Kochan, T.A. (2003): 'Collective Actors in Industrial Relations: What Future?'. A *XIII IIRA World Congress*. Berlin: Freie Universität Berlin.
- Kochan, T.A.; Dyer, L. (1997): 'HRM: an American View'. A *Human Resource Management. A Critical Text*, ed. per J. Storey. London: International Thomson Business Press.
- Kochan, T.A.; Katz, H.C.; McKersie, R.B. (1993): *Las transformaciones de las relaciones laborales en los Estados Unidos*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social [1986].
- Kochan, T.A.; Locke, R.; Osterman, P.; Piore, M. (2004): 'Extended Networks: A Vision for the Next Generation Unions'. A *Unions in the 21st Century. An International Perspective*, ed. per A. Verma i T.A Kochan. New York: Palgrave Macmillan.
- Köhler, H.D. (1999): 'Las relaciones laborales españolas en el marco europeo'. A *Las relaciones de empleo en España*, dir. i coord. per F. Miguélez i C. Prieto. Madrid: Siglo XXI.
- Köhler, H.D.; González Begega, S. (2004): '¿Hacia un sistema de relaciones industriales europeo? La experiencia de los Comités de Empresa Europeos (CEUs)'. *Cuadernos de Relaciones Laborales*, v. 22, n. 1: 7-36.
- Köhler, H.D.; Martín Artiles, A. (2005): *Manual de sociología del trabajo y de las relaciones laborales*. Madrid: Delta.
- Koniordos, S.M. (2001): 'Informal Power Structures in Labour Relations: Employer-control Strategies in Greek Small Enterprises'. *Industrial Relations in Europe Conference*. Madrid: IREC.
- Konzelmann, S.; Farrant, R.; Wilkinson, F. (2004): 'Work systems, corporate strategy and global markets: creative shop floors or 'a barge mentality'?'. *Industrial Relations Journal*, v. 35, n. 3: 216-232.
- Kouzis, G.; Kretsos, L. (2003): 'Annualised hours in Europe'. A *European Industrial Relations Observatory On-line*. Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. Disponible a www.eiro.eurofound.ie/2003/08/study/tm0308101s.html.
- Kurdelbusch, A. (2002): 'Multinationals and the Rise of Variable Pay in Germany'. *European Journal of Industrial Relations*, v. 8, n. 3: 325-349.
- Lafontaine, O.; Müller, C. (1998): *No hay que tener miedo a la globalización. Bienestar y trabajo para todos*. Madrid: Biblioteca Nueva [1998].
- Lallement, M. (1993): 'Una forma de empleo: el trabajo a domicilio'. A *El empleo, la empresa y la sociedad*, comp. per F. Michon i D. Segrestin. Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social [1990].
- Lange, P.; Ross, G. (1991): 'Conclusiones: evolución de los sindicatos franceses e italianos en el marco de una perspectiva comparada'. A *Sindicato, cambio y crisis: la estrategia sindical en*

- Francia y en Italia y la economía política de 1945 a 1980*, ed. per P. Lange, G. Ross i M. Vannicelli. Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social [1982].
- Lange, P.; Scruggs, L. (1999): 'Where have all the members gone?'. *Stato e mercato*, n. 55: 39-78.
- Lanzalaco, L. (1998): 'Le associazioni imprenditoriali'. A *Le nuove relazioni industriali*, ed. per G.P. Cella i T. Treu. Bologna: Il Mulino.
- Lash, S.; Urry, J. (1987): *The End of Organized Capitalism*. Cambridge: Polity Press.
- Lasierra Esteban, J.M. (2001): *Mercado de trabajo y estrategias empresariales*. Madrid: Consejo Económico y Social.
- Leal Millán, A. (coord., 1999): *El factor humano en las relaciones laborales. Manual de dirección y gestión*. Madrid: Pirámide.
- Legge, K. (1997): 'HRM: rhetoric, reality and hidden agendas'. A *Human Resource Management. A Critical Text*, ed. per J. Storey. London: International Thomson Business Press.
- Lehmbruch, G.; Schmitter, P.C. (1982): *Patterns of corporatist policy-making*. London: Sage.
- Lehndorff, S. (1996): 'Time constraints and autonomous management. The labour process in automotive component plants under just-in-time regime'. A *Arbeitstellung ohne Ende?*, ed. per P. Brödner, U. Pekruhl i D. Rehfeld. München und Mering: Hampp.
- Lehndorff, S. (1997): 'La flexibilité chez les équipementiers automobiles en Europe'. *Travail et Emploi*, n. 72: 67-78.
- Lehndorff, S. (1998): 'From Collective to Individual Reductions in Working Time? Trends and Experience with Working Time in the European Union'. *Transfer. European Review of Labour and Research*, v. 4, n. 4: 598-620.
- Lehndorff, S. (2002): 'The governance of service work - changes in work organisation and new challenges for service-sector trade unions'. *Transfer. European Review of Labour and Research*, v. 8, n. 3: 415-434.
- Leisink, P. (1997): 'New union constituencies call for differentiated agendas and democratic participation'. *Transfer. European Review of Labour and Research*, v. 3, n. 3: 534-550.
- Lévesque, C.; Murray, G. (2002): 'Local versus Global: Activating Local Union Power in the Global Economy'. *Labor Studies Journal*, v. 27, n. 3: 39-65.
- Lévesque, C.; Murray, G.; Le Queux, S. (2005): 'Union Disaffection and Social Identity. Democracy as a Source of Union Revitalization'. *Work and Occupations*, v. 32, n. 4: 400-422.
- Lewin, D. (2005): 'Unionism and Employment Conflict Resolution: Rethinking Collective Voice and Its Consequences'. A *Journal of Labor Research*, v. XXVI, n. 2: 209-239.
- Lewis, J. (2000): Política familiar y mercado de trabajo: el caso de Gran Bretaña desde una óptica europea. A *Las nuevas fronteras de la desigualdad. Hombres y mujeres en el mercado de trabajo*, dir. per M. Maruani, C. Rogerat i T. Torns. Barcelona: Icaria.
- Lilja, R.; Hämäläinen, U. (2002): *Working time preferences at different phases of life*. Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working.
- Lindbeck, A.; Snower, D.J. (2001): 'Insiders versus Outsiders'. *Journal of Economic Perspectives*, v. 15, n. 1: 165-188.
- Llorens Serrano, C.; Mora Malo, E. (2001): 'Noves estratègies per a velles misèries. Un estudi de cas: acció sindical i externalització en la indústria auxiliar de l'automòbil al Baix Llobregat'. *Revista Catalana de Sociologia*, n. 15: 107-116.

- Locke, R.; Kochan, T. (1995): 'Conclusion: The Transformation of Industrial Relations? A Cross-National Review of the Evidence'. A *Employment Relations in a Changing World Economy* ed. per R. Locke, T. Kochan i M. Piore. Cambridge: The MIT Press.
- Locke, R.; Kochan, T.; Piore, M. (eds., 1995): *Employment Relations in a Changing World Economy*. Cambridge: The MIT Press.
- Lope, A. (1994). *Innovación tecnológica y cualificación: la tendencia a la polarización de las cualificaciones en la empresa*. Tesis Doctoral. Bellaterra: Universitat Autònoma de Barcelona.
- Lope, A.; Gibert, F.; Ortiz de Villacian, D. (2002): *Atajar la precariedad laboral. La concepción local, ¿un marco para abordar las nuevas formas de empleo?*. Barcelona: Icaria.
- Lope, A.; López, P.; Lozares, C.; Martín, A.; Miguélez, F.; Llorens, C.; Martí, J.; Verd, J.M. (2000): *¿Sirve la formación para el empleo?* Madrid: Consejo Económico y Social.
- Lope, A.; Martín Artiles, A. (1995): 'Las relaciones entre formación y empleo: ¿que formación, para que empleo?'. *Economía y Sociología del Trabajo*, n. 27-28.
- López, O. (2006): 'Turisme i qualitat'. A *2005 Anuari sociolaboral de la UGT de Catalunya. Monogràfics*. Barcelona: UGT.
- López Bulla, J.L.; Baylos Grau, A. (2003): 'Sobre el actual modelo de representación. (Una aproximación particular)'. *Revista de Derecho Social*, n. 22: 227-240.
- López Roldán, P. (1996a): 'La construcción de tipologías: metodología de análisis'. *Papers. Revista de sociologia*, n. 48: 9-29.
- López Roldán, P. (1996b): 'La construcción de una tipología de segmentación del mercado de trabajo'. *Papers. Revista de sociologia*, n. 48: 41-58.
- López Roldán, P. (s.a.,a): *El análisis Factorial de Correspondencias Múltiples*. Bellaterra: Universitat Autònoma de Barcelona, mimeo.
- López Roldán, P. (s.a.,b): *L'anàlisi de regressió logística*. Mimeo.
- López, P.; Lozares, C. (2007): 'La conciliación entre las exigencias del ámbito productivo y las condiciones socio-familiares: estudio de caso de una empresa'. Pendent de publicació.
- López, P.; Miguélez, F.; Lope, A.; Coller, X. (1998): 'La segmentación laboral: hacia una tipología del ámbito productivo'. *Papers. Revista de sociologia*, n. 55: 45-77.
- Lozares, C.; Miguélez, F. (2006): 'Working time flexibility against time of life inflexibility'. *Transfer. European Review of Labour and Research*, v. 12, n. 3: 389-406.
- Lukes, S. (2005): *Power. A Radical View*. Basingstoke: Palgrave [2a. edició, text original 1974 més dos nous capítols].
- Luque, M. et al. (2002): *La Negociación Colectiva en Catalunya: análisis 2001*. Barcelona: Agipro.
- Madsen, M. (1996): 'Trade Union Democracy and Individualisation: The Cases of Denmark and Sweden'. *Industrial Relations Journal*, v. 27, n. 2: 115-128.
- Mahnkopf, B.; Altvater, E. (1995): 'Transmission Belts of Transnational Competition? Trade Unions and Collective Bargaining in the Context of European Integration'. *European Journal of Industrial Relations*, n. 1: 101-117.
- Mailand, M. (2004): 'Social partnership as an approach to CSR: 'traditional' and 'new' actors, their roles and relations'. *Transfer. European Review of Labour and Research*, v. 10, n. 3: 416-432.
- Marchington, M. (1997): 'Involvement and participation'. A *Human Resource Management. A Critical Text*, ed. per J. Storey. London: International Thomson Business Press.

- Marchington, M.; Grimshaw, D.; Rubery, J.; Willmott, H. (2005): *Fragmenting Work. Blurring Organizational Boundaries and Disordering Hierarchies*. Oxford: Oxford University Press.
- Marginson, P.; Sisson, K. (1996): 'European Collective Bargaining: A Virtual Prospect?'. *DWP 96.09.1*. Brussels: European Trade Union Institute.
- Marginson, P.; Sisson, K. (2004): *European Integration and Industrial Relations. Multi-Level Governance in the Making*. New York: Palgrave Macmillan.
- Marginson, P.; Sisson, K.; Arrowsmith, J. (2003): 'Between Decentralization and Europeanization: Sectoral Bargaining in Four Countries and Two Sectors'. *European Journal of Industrial Relations*, v. 9, n. 2: 163-188.
- Marglin, S.A. (1973): 'Origines et fonctions de la parcellisation des tâches. A quoi servent les patrons?'. A *Critique de la division du travail*, comp. per A. Gorz. Paris: du Seuil.
- Mariucci, L. (2005): 'Dopo la flessibilità cosa? Riflessioni sulle politiche del lavoro'. *I Working Papers Centro Studi di Diritto del Lavoro Europeo «Massimo D'Antona»*, 52. Catania: Università degli Studi.
- Marsden, D. (1995a): *Wage from a European perspective*. London: SAGE Publications.
- Marsden, D. (1995b): '¿Desregulación o cooperación? El futuro de los mercados de trabajo en Europa'. *Revista de Economía y Sociología del Trabajo*, n. 27-28: 47-60. Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- Marsden, D. (1999): *A Theory of Employment Systems. Micro-Foundations of Societal Diversity*. Oxford: Oxford University Press.
- Marsden, D. (2004): 'Unions and Procedural Justice: An Alternative to the 'Common Rule''. A *Unions in the 21st Century. An International Perspective*, ed. per A. Verma i T.A. Kochan. New York: Palgrave Macmillan.
- Martin, A. (1997): 'Social Pacts: a Means for Distributing Unemployment or Achieving Full Employment'. A *Social Pacts in Europe*, ed. per G. Fajertag i Ph. Pochet. Bruxelles: European Trade Union Institute.
- Martin, A.; Ross, G. (1999): *The Brave New World of European Labor. European Trade Unions at the Millenium*. New York: Berghahn Boks.
- Martín Artiles, A. (1995): *Flexibilidad y relaciones laborales. Estrategias empresariales y acción sindical*. Madrid: Consejo Económico y Social.
- Martín Artiles, A. (1999): 'Organización del trabajo y nuevas formas de gestión laboral'. A *Las relaciones de empleo en España*, dir. i coord, per F. Miguélez i C. Prieto. Madrid: Siglo XXI.
- Martín Artiles, A. (2002): "'Flexeguridad": tiempo de trabajo y empleo en los pactos de empresa'. *Sociología del Trabajo*, n 46: 73-98.
- Martín Artiles, A. (2003a): 'Teoría sociológica de las relaciones laborales'. A *Teoría de las relaciones laborales. Fundamentos*, coord. por J.M. Blanch. Barcelona: Universitat Oberta de Catalunya.
- Martín Artiles, A. (2003b): 'Actores y modelos de relaciones laborales'. A *Teoría de las relaciones laborales. Desafíos*, coord. por J.M. Blanch. Barcelona: Universitat Oberta de Catalunya.
- Martín Artiles, A. (2003c): 'La Confederación Europea de Sindicatos y la construcción de la Unión Europea'. *Working Papers*, n. 229. Barcelona: Institut de Ciències Polítiques i Sociologia.
- Martin Artiles, A.; Alós-Moner, R. (1999): *Collective bargaining on employment and competitiveness. National overview: Spain*, Bellaterra, Quit- Universitat Autònoma de Barcelona.

- Martín Artiles, A.; Alós-Moner, R. de; Jódar, P. (2000): 'Acuerdos de empleo y pactos locales: el pacto por el empleo del Vallés Occidental'. *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 17: 207-224.
- Martín Artiles, A.; de Alós-Moner, R. (2001): 'Anotaciones sobre el marco teórico y conceptual'. A *Pactos para el empleo y la competitividad* de K. Sisson i A. Martín Artiles. Madrid: Consejo Económico y Social.
- Martín, A.; Jódar, P. (1999): *Acords sobre ocupació a les empreses*. Sabadell: CCOO del Vallès Occidental.
- Martín Artiles, A.; Miguélez, F.; Lope, A. (1998): 'Human resource policies, training and qualifications'. *Transfer. European Review of Labour and Research*, v. 4, n. 2: 264-280.
- Martín Artiles, A.; Stoleroff, A.; Alós, R.; Campos Lima, M.; Novell, R.; Molins, J. (2004): 'On the problem of governability in collective bargaining: the cases of Spain and Portugal'. Comunicació presentada al 7th IIRA European Regional Congress, Lisboa.
- Martinelli, F.; Schoenberger, E. (1994): 'Los oligopolios están bien, gracias. Elementos de reflexión sobre la acumulación flexible'. A *Las regiones que ganan* ed. per G. Benko i A. Lipietz. València: Alfons el Magnànim.
- Martínez Lucio, M. (2006): 'Trade Unionism and the Realities of Change: Reframing the Language of Change'. A *Employment Relations in a Changing Society*, ed. per L.E. Alonso i M. Martínez Lucio. Basingstoke: Palgrave Macmillan.
- Martínez Lucio, M.; Simpson, D. (1993): 'La dimensión social de las nuevas prácticas de gestión y su relevancia para la "crisis" de las relaciones laborales'. *Sociología del Trabajo*, n. 18: 47-72.
- Martínez Lucio, M.; Weston, S. (1994): 'Las políticas de empleo y las nuevas prácticas de dirección'. *Economía Industrial*, n. 300: 155-168.
- Martínez Lucio, M.; Stuart, M. (2001): 'Tercera via y relaciones de trabajo'. *Sociología del Trabajo*, n. 43: 3-28.
- Martínez Lucio, M.; Stuart, M. (2002): 'Assessing the principles of partnership. Workplace trade union representatives' attitudes and experiences'. *Employee Relations*, v. 24, n. 3: 305-320.
- Martínez Lucio, M.; Stuart, M. (2005): 'Partnership' and new industrial relations in a risk society: an age of shotgun weddings and marriages of convenience?. *Work, employment and society*, v. 19, n. 4: 797-817.
- Maruani, M. (1991): 'La construcción social de las diferencias de sexo en el mercado de trabajo'. *Revista de Economía y Sociología del Trabajo*, n. 13-14: 129-137.
- Maruani, M. (2000): 'De la Sociología del Trabajo a la Sociología del Empleo'. *Política y Sociedad*, n. 34: 9-17.
- Maruani, M.; Rogerat, C.; Torns, T. (dirs., 2000): *Las nuevas fronteras de la desigualdad. Hombres y mujeres en el mercado de trabajo*. Barcelona: Icaria [1998].
- Marx, K. (1968): *El 18 Brumario de Luis Bonaparte*. Barcelona: Ariel [1869].
- Marx, K. (1971): *El Capital. Crítica de la economía política*. Tomo I. México: Fondo de Cultura Económica [2^a edició, original 1867].
- Marx, K. (1974): *Miseria de la filosofía*. Madrid: Júcar [escrit els anys 1846-47, publicat el 1884].
- Math, A.; Meilland, C. (2004): 'Family-related leave and industrial relations'. A *European Industrial Relations Observatory On-line*. Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. Disponible a www.eiro.eurofound.ie/2004/03/study/tn0403101s.html.

- Maurice, M.; Sellier, F.; Silvestre, J.-J. (1987): *Política de educación y organización industrial en Francia y Alemania. Aproximación a un análisis societal*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social [1982].
- Mayordomo, M. (2004): *Dones, treball i economia laboral. Una proposta alternativa per analitzar el món del treball*. Barcelona: Consell de Treball, Econòmic i Social de Catalunya.
- Mayrhofer, W.; Brewster, C.; Morley, M. (2003a): 'El concepto de la gestión estratégica de los recursos humanos'. A *Nuevos desafíos para la gestión de los recursos humanos en Europa*, ed. per C. Brewster, W. Mayrhofer i M. Morley. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales [2000].
- Mayrhofer, W.; Brewster, C.; Morley, M.; Gunnigle, P. (2003b): 'La comunicación, la negociación y el debate en torno a la GRH'. A *Nuevos desafíos para la gestión de los recursos humanos en Europa*, ed. per C. Brewster, W. Mayrhofer i M. Morley. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales [2000].
- McCabe, D. (2000): 'Factory Innovations and Management Machinations: The Productive and Repressive Relations of Power'. *Journal of Management Studies*, v. 37, n. 7: 931-953.
- McConnell, C.R.; Brue, S.L. (1997): *Economía laboral*. Madrid: McGraw-Hill.
- McKersie, R.B. (2001): 'Labor's voice at the strategic level of the firm'. *Transfer. European Review of Labour and Research*, v. 7, n. 3: 480-493.
- McLean, P.J.; Kidder, D.L.; Gallagher, D.G. (1998): 'Fitting square pegs into round holes: mapping the domain of contingent work arrangements onto the psychological contract'. *Journal of Organizational Behavior*, v. S1, n. 19: 697-730.
- Méda, D. (1998): 'El trabajo. Un valor en peligro de extinción'. Barcelona: Gedisa [1995].
- Méndez-Vigo Hernández, J. (1996): 'Racionalidad y acción colectiva'. *Sistema*, n. 131: 111-123.
- Mendoza, R. (1998): *La presència de les dones al sindicat. Formes de participació i vivències sindicals*. Barcelona: Institut Català de la Dona.
- Merton, R.K. (1980): *Teoría y estructura sociales*. México: Fondo de Cultura Económica [1957].
- Michels, R. (1971): *Les partis politiques*. Paris: Flammarion.
- Michon, F.; Segrestin, D. (1993): 'Historia de un encuentro'. A *El empleo, la empresa y la sociedad*, comp. per F. Michon i D. Segrestin. Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social [1990].
- Miguélez, F. (1991): 'Las organizaciones sindicales'. A *Las relaciones laborales en España*, dir. i coord. per F. Miguélez i C. Prieto. Madrid: Siglo XXI.
- Miguélez, F. (1999): 'Presente y futuro del sindicalismo en España'. A *Las relaciones de empleo en España*, dir. i coord. per F. Miguélez i C. Prieto. Madrid: Siglo XXI.
- Miguélez, F. (2002): '¿Por qué empeora el empleo?'. *Sistema*, n. 168-169: 37-52.
- Miguélez, F. (2004): 'La flexibilidad laboral'. *Trabajo. Revista de la Asociación Estatal de Centros Universitarios de RR.LL. y CC.TT.*, n. 13: 17-36.
- Miguélez, F.; Garcia, T.; Rebollo, O.; Sánchez, C.; Romero, A. (1997): *Desigualtat i canvi. L'estructura social contemporània*. Barcelona: Proa / Universitat Autònoma de Barcelona.
- Miguélez Lobo, F.; López Roldán, P. (1989): 'El trabajo en la pequeña empresa española. ¿Una perspectiva alternativa?'. *Papers. Revista de sociologia*, n. 32: 63-87.

- Miguélez, F.; Prieto, C. (1999): 'Introducción. De las relaciones laborales a las relaciones de empleo: una nueva realidad social, un nuevo marco analítico'. A *Las relaciones de empleo en España*, dir. i coord. per F. Miguélez i C. Prieto. Madrid: Siglo XXI.
- Miguélez, F.; Prieto, C. (2001): 'Crisis del empleo y cohesión social'. *Cuadernos de Relaciones Laborales*, n. 19: 223-240.
- Miguélez, F.; Rebollo, O. (1999): 'Negociación colectiva en los noventa'. A *Las relaciones de empleo en España*, ed. i coord. per F. Miguélez i C. Prieto. Madrid: Siglo XXI.
- Miguélez, F.; Recio, A.; Alós, R. (1988): *Relaciones laborales y trabajo precario en el comercio*. Barcelona: CERES.
- Miguélez, F.; Recio, A.; Alós, R. (1990): *Transformaciones laborales en la industria de la construcción en Catalunya*. Barcelona: CERES.
- 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.
- Miguélez Lobo, F.; Torns Martín, T. (1992): *Encuesta de la Regió Metropolitana de Barcelona 1990. Condiciones de vida i hàbits de la població. Volum 2 de l'Informe General de l'estudi Treball, condicions econòmiques i formes de consum*. Barcelona: Àrea Metropolitana de Barcelona.
- Milkman, R. (1997): 'El nuevo trabajo americano: ¿buen camino o mal camino?'. *Sociología del Trabajo*, n. 31: 37-55.
- Mills, C.W. (1992): *La imaginació sociològica*. Barcelona: Herder [2ª edició, original 1959].
- Milner, S. (1995): 'Las relaciones laborales en España y la evolución macroeconómica'. A *Estudios sobre el funcionamiento del mercado de trabajo español*, comp. per J.J. Dolado i J.F. Jimeno. Madrid: Fedea.
- Mingione, E. (1993): *Las sociedades fragmentadas. Una sociología de la vida económica más allá del paradigma del mercado*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social [1991].
- Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (varis anys): *Estadística de convenios colectivos de trabajo*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.
- Mishel, L. (1995): 'America's low-wage path'. *Transfer. European Review of Labour and Research*, v. 1, n. 4: 540-553.
- Molinero, C.; Ysàs, P. (1998): *Productores disciplinados y minorías subversivas. Clase obrera y conflictividad laboral en la España franquista*. Madrid: Siglo XXI.
- Molins, J. (2003): 'La acción colectiva de los empresarios en la Europa del siglo XXI'. A *El estudio de la política: problemas y horizontes*, ed. per I. Crespo Martínez. Madrid: Aranzadi.
- Morata, F. (1999): *La Unión Europea. Procesos, actores y políticas*. Barcelona: Ariel.
- Morillo Balado, R. (1997): 'El sector público: el caso de la administración central'. A *Estrategias sindicales en Europa: Convergencias o divergencias*, coord. per M. Rugby i R. Serrano del Rosal. Madrid: Consejo Económico y Social.
- Morley, M.; Brewster, C.; Gunnigle, P.; Mayrhofer, W. (2003): 'Evaluación del cambio en las relaciones laborales europeas: pruebas sobre las tendencias a nivel organizativo'. A *Nuevos desafíos para la gestión de los recursos humanos en Europa*, ed. per C. Brewster, W. Mayrhofer i M. Morley. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales [2000].
- Muckenberger, U. (1996): 'Towards a new definition of the employment relationship'. *International Labour Review*, v. 135, n. 6: 683-695.
- Muñoz de Bustillo, R. (ed., 2000): *El estado del bienestar en el cambio de siglo. Una perspectiva comparada*. Madrid: Alianza.

- Nair, S. (2003): *El imperio frente a la diversidad del mundo*. Barcelona: Random House Mondadori.
- Nash, M. (1983): *Mujer, familia y trabajo en España, 1875-1936*. Barcelona: Anthropos, Editorial del Hombre.
- Navarro, V. (coord., 2004): *El Estado de Bienestar en España*. Madrid: Tecnos.
- Navarro, V. (s.a.): 'L'Estat del Benestar a Catalunya'. Disponible a www.vnavarro.org/papers/informes/l'Estat%20del%20Benestar%20a%20Catalunya.pdf#search=%22sanitat%20catalunya%20filetype%3Apdf%22.
- Negrelli, S. (1989): 'Il caso Italtel'. A *Strategie di riaggiustamento industriale*, ed. per M. Regini i C.F. Sabel. Bologna: Il Mulino.
- Negrelli, S. (1993): 'Estrategia empresarial: ¿hacia nuevas formas de regulación?'. A *Nuevas tecnologías y relaciones laborales*, comp. per R. Hyman i W. Streeck, W. Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- Negrelli, S. (1998): 'Relazioni industriali e gestione delle risorse umane nelle imprese'. A *Le nuove relazioni industriali*, a cura di G.P. Cella i T. Treu. Bologna: Il Mulino.
- Negrelli, S. (2000): 'Social Pacts in Italy and Europe: Similar Strategies and Structures; Different Models and National Stories'. A *Social Pacts in Europe: A New Dynamics*, ed. per G. Fajertag i P. Pochet. Brussels: European Trade Union Institute.
- Negrelli, S.; Treu, T. (1995): 'Gestión de recursos humanos y relaciones industriales en Italia'. A *Revista de Economía y Sociología del Trabajo*, n. 27-28: 74-84.
- Novell, R.; Alós, R. de; Martín, A.; Molins, J. (2003): 'The Governability of Collective Bargaining within the EMU in Spain: A Multidisciplinary and Institutional Approach'. Berlin: IIRA 13th World Congress.
- North, D.C. (1984): *Estructura y cambio en la historia económica*. Madrid: Alianza [1981].
- North, D.C. (1993): *Instituciones, cambio institucional y desempeño económico*. México: Fondo de Cultura Económica [1990].
- Obeso, C. (2006): *Informe Cranfield Esade. Gestión Estratégica de Recursos Humanos*. Barcelona: Esade. Disponible a www.esade.es/pfw_files/cma/Noticias/06%20Informe%20Cranfield-ESADE.pdf.
- Ochando Claramunt, C. (1999): *El Estado del bienestar. Objetivos, modelos y teorías explicativas*. Barcelona: Ariel.
- O'Doherty, D.; Willmott, H. (2001): 'Debating Labour Process Theory: The Issue of Subjectivity and the Relevance of Poststructuralism'. *Sociology*, v. 35, n. 2: 457-476.
- OECD (1995): 'Management practices and unemployment'. *Working Papers*, 22. Paris: OECD.
- OECD (1999): 'New enterprise work practices and their labour market implications'. *OECD Employment Outlook*, June.
- Offe, C. (1990): *Contradicciones en el Estado del Bienestar*. Madrid: Alianza [1988].
- Offe, C. (ed., 1992): *La sociedad del trabajo. Problemas estructurales y perspectivas de futuro*. Madrid: Alianza [1984].
- Offe, C.; Wiesenthal, H. (1992): 'Dos lógicas de acción colectiva'. A *La gestión política*, ed. per C. Offe. Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social [1980].
- Ohmae, K. (1997): *El fin del estado-nación: el ascenso de las economías regionales*. Barcelona: Andrés Bello.
- Olson, M. (1986): *Auge y decadencia de las naciones*. Barcelona: Ariel [1982].

- Olson, M. (1992): *La lógica de la acción colectiva*. México: Limusa [1965].
- Organización Internacional del Trabajo (1997): *El trabajo en el mundo. Relaciones laborales, democracia y cohesión social*. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo.
- Ortiz Gervasi, L. (1999). *La convergencia o divergencia de los sistemas de relaciones laborales: reacción sindical a la introducción del trabajo en equipo en la industria del automóvil*. Madrid: Centro de Estudios Avanzados en Ciencias Sociales.
- Osterman, P. (1988): 'Los mercados internos de trabajo de los empleados'. A *Los mercados internos de trabajo*, comp. per P. Osterman. Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social [1984].
- Osterman, P. (1998): 'Changing work organisation in America: what has happened and who has benefited?'. *Transfer. European Review of Labour and Research*, v. 4, n. 2: 246-263.
- Osterman, P. (2000): 'Work Organization in an Era of Restructuring: Trends in Diffusion and Effects on Employee Welfare'. *Industrial & Labor Relations Review*, v. 53, n. 2: 179-196.
- Oxenbridge, S.; Brown, W. (2004): 'A Poisoned Chalice? Trade Union Representatives in Partnership and Co-operative Employer-Union Relationship'. A *The Future of Worker Representation*, ed. per G. Healy, E.P. Taylor i W. Brown. New York: Palgrave Macmillan.
- Ozaki, M. (2003): 'Negotiating Job Protection in the Age of Globalization'. *Working Paper*. Geneva: International Labour Office.
- Pahl, R.E. (1988): 'Epilogue: On Work'. A *On Work. Historical, Comparative and Theoretical Approaches*, ed. per R.E. Pahl. Oxford: Basil Blackwell.
- Pahl, R.E. (1990): "De l' 'economía informal' a 'formes de treball': models i tendències transnacionals". *Papers. Revista de sociologia*, n. 34: 63-95.
- Pajares, Miguel (2002): *La inserción laboral de las personas inmigradas en Cataluña. Estudio introductorio*. Barcelona: CERES.
- Palacio Morena, J.I. (1991): 'La política de empleo'. A *Las relaciones laborales en España*, dir. i coord. per F. Miguélez i C. Prieto. Madrid: Siglo XXI.
- Palenzuela, P. (1995): 'Las culturas del trabajo: una aproximación antropológica'. *Sociología del Trabajo*, n. 24: 3-28.
- Pardo Avellaneda, R.; Fernández Castro, J. (1991): 'Las organizaciones empresariales y la configuración del sistema de relaciones industriales de la España democrática, 1977-1990'. A *Las relaciones laborales en España*, dir. i coord. per F. Miguélez i C. Prieto. Madrid: Siglo XXI.
- Pardo Merino, A.; Ruiz Díaz, M.A. (2002): *SPSS 11. Guía para el análisis de datos*. Madrid: McGraw-Hill.
- Parella Rubio, S. (2003): *Mujer, inmigrante y trabajadora: la triple discriminación*. Rubí: Anthropos.
- Pastor Gosálbez, I. (2005): *La gestió privada de l'administració pública? El cas dels serveis sanitaris hospitalaris a Catalunya*. Universitat Autònoma de Barcelona. Tesis Doctoral.
- Peck, J. (1996): *Work-Place. The Social Regulation of Labor Markets*. New York: The Guilford Press.
- Pedersini, R. (2005): 'Relocation of production and industrial relations'. A *European Industrial Relations Observatory On-line*. Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working. Disponible a www.eiro.eurofound.eu.int/2005/11/study/tn0511101s.html.
- Peltola, P. (1998): 'Working time reduction in Finland'. *Transfer. European Review of Labour and Research*, v. 4, n. 4: 729-746.

- Penélope, N. (1985): 'Organizzazione del lavoro. Nuova come le tecnologie'. *Rassegna sindacale*, n. 40: 29-31.
- Pérez, S. (1998): 'Yet de Century? The Return to National Social Bargaining in Italy and Spain, and some Possible Implications'. *American Political Science Association*. Boston: mimeo.
- Pérez, S.A.; Pochet, P. (1999): 'Monetary Union and Collective Bargaining in Spain'. A *Monetary Union and Collective Bargaining in Europe*, ed. per P. Pochet. Brussels: Pie-Peter Lang.
- Pérez del Río, T. (1997): *La discriminación por razón de sexo en la negociación colectiva*. Madrid: Instituto de la Mujer.
- Pérez de los Cobos, F.; López, E.; Riera, C.; Tarabini, M.; Thibault, J. (2003): *Experiencias de Negociación Colectiva Articulada*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.
- Pérez Díaz, V. (1993): *La primacía de la sociedad civil*. Madrid: Alianza.
- Perulli, P. (1989): 'Il distretto industriale di Modena'. A *Strategie di riaggiustamento industriale*, ed. per M. Regini i C.F. Sabel. Bologna: Il Mulino.
- Picchio, A. (1994): 'El trabajo de reproducción, tema central en el análisis del mercado laboral'. A *Las mujeres y el trabajo*, comp. per C. Borderías, C. Carrasco i C. Alemany. Madrid: Crítica-FUHEM.
- PIMEC (2005): *Anuari de la pime catalana 2005*. Barcelona: Pimec.
- Piore, M.J. (1983a): 'Notas para una teoría de la estratificación del mercado de trabajo'. A *El mercado de trabajo: teorías y aplicaciones*, comp. per L. Toharia. Madrid: Alianza [1975].
- Piore, M.J. (1983b): 'Los fundamentos tecnológicos del dualismo y de la discontinuidad'. A *El mercado de trabajo: teorías y aplicaciones*, comp. per L. Toharia. Madrid: Alianza [1980].
- Piore, M.J. (1983c): 'El dualismo como respuesta al cambio y a la incertidumbre'. A *El mercado de trabajo: teorías y aplicaciones*, comp. per L. Toharia. Madrid: Alianza [1980].
- Piore, M.J. (1992): 'Obra, trabajo y acción: experiencia de trabajo en un sistema de producción flexible'. A *Los distritos industriales y las pequeñas empresas*, v. I, ed. per F. Pyke, G. Becattini i W. Sengenberger. Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- Piore, M.J.; Sabel, C.F. (1990): *La segunda ruptura industrial*. Madrid: Alianza Editorial [1984].
- Piore, J.M.; Safford, S. (2006): 'Changing Regimes of Workplace Governance, Shifting Axes of Social Mobilization, and the Challenge to Industrial Relations Theory'. *Industrial Relations*, v. 45, n. 3: 299-325.
- Pizzorno, A. (1989): 'Algún otro tipo de alteridad: Una crítica a las teorías de la elección racional'. *Sistema*, n. 88: 27-42.
- Pizzorno, A. (1991): 'Intercambio político e identidad colectiva en el conflicto laboral'. A *El resurgimiento del conflicto de clases en Europa Occidental a partir de 1968. II. Análisis comparativo*, comp. per C. Crouch i A. Pizzorno. Madrid. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- Pizzorno, A.; Reyneri, E.; Regini, M.; Regalia, I. (1978): *Lotte operaie e sindacato: il ciclo 1968-1972 in Italia*. Bologna: Il Mulino.
- Plantenga, J.; Dur, R.A.J. (1998): 'Working time reduction in the Netherlands: past developments and future prospects'. *Transfer. European Review of Labour and Research*, v. 4, n. 4: 678-691.
- Plassard, J.M. (2001): 'France'. A *Employment: the Focus of Collective Bargaining in Europe. Themes, Procedures and Issues*, dir. per A. Spineux. Louvain-la-Neuve: Institut des Sciences du Travail.

- Platzer, H.-W.; Rüb, S.; Weiner, K.-P. (2001): 'European Work Council – Article 6 agreements: quantitative and qualitative developments'. *Transfer. European Review of Labour and Research*, v. 7, n. 1: 90-113.
- Platzer, H.-W. (2003): 'German Industrial Relations and European Integration'. A *The Changing Contours of German Industrial Relations*, ed. per W. Müller-Jentsch i H. Weitbrecht. Mering: Rainer Hampp Verlag.
- Pochet, P.; Fajertag, G. (1997): 'Social Pacts in Europe in the 1990s. Towards a European Social Pact?'. A *Social Pacts in Europe*, comp. per G. Fajertag i P. Pochet. Bruxelles: European Trade Union Institute.
- Polanyi, K. (1989): *La gran transformación. Crítica del liberalismo económico*. Madrid: La Piqueta [1944].
- Polavieja, J.G. (2003): *Estables y precarios. Desregulación laboral y estratificación social en España*. Madrid: Centro de Investigaciones Sociológicas.
- Pollard, S. (1963): 'Factory Discipline in the Industrial Revolution'. *The Economic History Review*, v. 16, n. 2: 254-271.
- Pollert, A. (comp., 1994): *¿Adiós a la flexibilidad?*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social [1991].
- Poole, M. (1991): *Teorías del sindicalismo. Una sociología de las relaciones industriales*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social [1981].
- Poole, M. (1993): *Relaciones industriales. Modelos y orígenes de la diversidad nacional*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social [1986].
- Poole, M. (1995): *Hacia una nueva democracia industrial. La participación de los trabajadores en la industria*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social [1986].
- Poole, M.; Lansbury, R.; Wailes, N. (2001): 'A Comparative Analysis of Developments in Industrial Democracy'. *Industrial Relations*, v. 40, n. 3: 490-525.
- Powell, W.W. (2001): 'The Capitalist Firm in the Twenty-First Century: Emerging Patterns in Western Enterprise'. A *The Twenty-First-Century Firm. Changing Economic Organization in Internationale Perspective*, ed. per P. DiMaggio. Princeton: Princeton University Press.
- Prieto, C. (1989): '¿Mercado de trabajo?'. *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, n. 47: 177-192. Madrid.
- Prieto, C. (1994): *Trabajadores y condiciones de trabajo*. Madrid: HOAC.
- Prieto, C. (1999): 'Globalización económica, relación de empleo y cohesión social'. *Papers. Revista de sociología*, n. 58: 13-37.
- Prieto, C. (2000): 'Trabajo y orden social: de la nada a la sociedad de empleo (y su crisis)'. *Política y sociedad*, n. 34: 19-32.
- Prieto, C. (2002): 'La degradación del empleo o la norma social del empleo flexibilizado'. *Sistema*, n. 168-169: 89-106.
- Proyecto Sunreg (1998): *Los círculos de estudio: una experiencia de participación*. Barcelona: CERES.
- Purcell, J. (1994): 'Human Resources Management: Implications for Teaching, Theory, Research, and Practice in Industrial Relations'. A *The Future of Industrial Relations*, ed. per J.R. Niland, R.D. Lansbury i C. Verevis. Thousand Oaks: SAGE Publications.
- Purcell, J.; Sisson, K. (1988): 'Estrategias y prácticas en la gestión de las relaciones industriales', a *Relaciones industriales en Gran Bretaña*, comp. per G. Sayers Bain. Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social [1983].

- Putnam, R. (2000): *Bowling Alone. The Collapse and Revival of American Community*. New York: Touchstone.
- Quivy, R.; van Campenhoudt, L. (1997): *Manual de recerca en ciències socials*. Barcelona: Herder [1995].
- Ratnam, C.S.V.; Verma, A. (2004): 'Non-governmental Organisations and Trade Unions - The Case of India'. A *Unions in the 21st Century. An International Perspective*, ed. per A. Verma i Thomas A. Kochan. New York: Palgrave Macmillan.
- 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 Andreu, A. (1987): 'Trabajadores desiguales: Crisis y perspectiva'. *Mientras Tanto*, n. 29: 45-68.
- Recio Andreu, A. (1988): *Capitalismo y formas de contratación laboral*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- Recio Andreu, A. (1991): 'La segmentación del mercado de trabajo en España'. A *Las relaciones laborales en España*, dir. i coord. per F. Miguélez i C. Prieto. Madrid: Siglo XXI.
- Recio Andreu, A. (1997): *Trabajo, personas, mercados*. Barcelona: Icaria-Fuhem.
- Recio Andreu, A. (1999a): 'La segmentación del mercado laboral en España'. A *Las relaciones de empleo en España*, dir. i coord. per F. Miguélez i C. Prieto. Madrid: Siglo XXI.
- Recio Andreu, A. (1999b): 'Sindicatos, globalización económica y crisis ambiental'. *Papers. Revista de sociologia*, n. 58: 119-145.
- Recio, A. (2001): 'Empresa red y relaciones laborales'. A *Capitalismo, desigualdades y degradación ambiental*, coord. per A. Dubois, J.L. Millán i J. Roca. Barcelona: Icaria.
- Recio Andreu, A. (2002a): 'Paro, precarización laboral e ideologías económicas'. *Sistema*, n. 168-169: 53-69.
- Recio Andreu, A. (2002b): 'Subcontratación: economía y relaciones laborales'. Mimeo.
- Recio Andreu, A. (2004): 'Aspectos económicos de la flexibilidad temporal'. *Trabajo. Revista de la Asociación Estatal de Centros Universitarios de RR.LL. y CC.TT*, n. 13: 59-80.
- Recio, A.; Alos-Moner, R. de; Olivares, I. (2006): 'Construction in Spain: Towards a New Regulation?'. Växjö: Informe per al Projecte DYNAMO, mimeo.
- Recio, A.; Miguélez, F.; Alós, R. (1988): *La industria textil lanera del Vallès Occidental*. Barcelona: CERES.
- Recio, A.; Miguélez, F.; Alós, R. (1991): *Descentralización productiva y cambio técnico en la industria auxiliar de la automoción*. Barcelona: CERES.
- Regalia, I. (1988): 'La participación de los trabajadores en el sindicato. Formas, modelos, hipótesis de trabajo'. *Sociología del Trabajo*, n. 4: 3-42.
- Regalia, I. (1990): *Al posto del conflitto. Le relazioni di lavoro nel terziario*. Bologna: Il Mulino.
- Regalia, I.; Regini, M. (1995): 'Between Voluntarism and Institutionalization: Industrial Relations and Human Resource Practices in Italy'. A *Employment Relations in a Changing World Economy*, ed. per R. Locke, T. Kochan i M. Piore. Cambridge: The MIT Press.
- Regini, M. (1988): 'La sfida e le risposte'. A *La sfida della flessibilità*, ed. per M. Regini. Milano: Franco Angeli.
- Regini, M. (ed., 1988): *La sfida della flessibilità*. Milano: Franco Angeli.

- Regini, M. (1990): 'El declinar del intercambio político centralizado y la emergencia de formas nuevas de concertación'. A *La concertación tras la crisis*, ed. i coord. per A. Ojeda Avilés. Barcelona: Ariel.
- Regini, M. (1992): 'Los empresarios frente al problema del consenso'. *Sociología del Trabajo*, n. 16: 53-75.
- Regini, M. (1994): 'Human Resource Management and Industrial Relations in European Companies'. A *The Future of Industrial Relations*, ed. per J.R. Niland, R.D. Lansbury, C. Verevis. Thousand Oaks: Sage Publications.
- Regini, M. (2000): *Modelli di capitalismo. Le risposte europee alla sfida della globalizzazione*. Roma: Laterza.
- Regini, M.; Sabel, C.F. (eds., 1989): *Strategie di riaggiustamento industriale*. Bologna: Il Mulino.
- Regini, M.; Sabel, C.F. (1989): 'Le strategie di riaggiustamento industriale in Italia: uno sguardo d'insieme in chiave comparata'. A *Strategie di riaggiustamento industriale*, ed. per M. Regini i C.F. Sabel. Bologna: Il Mulino.
- Requena, M.; Bernardi, F. (2005): 'El sistema educativo'. A *Tres décadas de cambio social en España*, ed. per J.J González i M. Requena. Madrid: Alianza.
- Reyes, R. (1988): *Terminología científico-social. Aproximación crítica*. Barcelona: Anthropos.
- Ricart, J.E.; Portales, C. (2001): 'Employment Contracts, New Organizational Forms and Competitive Advantage for Continuous Innovation'. A *Strategy, Organization and the Changing Nature of Work*, ed. per J. Gual i J.E. Ricart. Cheltenham: Edward Elgar.
- Richards, A. (1995): 'Down but not out: labour movements in late industrial societies'. *Estudios/Working Papers*, 1995/70. Madrid: Instituto Juan March de Estudios e Investigaciones.
- Rigby, M.; Serrano del Rosal, R. (coords., 1997): *Estrategias sindicales en Europa: convergencia o divergencias*. Madrid: CES.
- Rifkin, J. (1996): *El fin del trabajo. El declive de la fuerza de trabajo global y el nacimiento de la era posmercado*. Barcelona: Paidós [1994].
- Ritzer, G. (1996): *La McDonalización de la sociedad. Un análisis de la racionalización en la vida cotidiana*. Barcelona: Ariel [1993].
- Ritzer, G. (2002): *Teoría sociológica moderna*. Madrid: Mc Graw-Hill [5a edició].
- Rivero, J.; González, M.; de Val, A.L.; de Val, J.J. (1999): *La Negociación Colectiva en el Sector Hostelería*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.
- Roca, J. (1991): *Pacte social i política de rendes*. Vic: Eumo.
- Roche, W.K. (2000): 'The End of New Industrial Relations?'. *European Journal of Industrial Relations*, v. 6, n. 3: 261-282.
- Roche, W.K. (2001): 'The Individualization of Irish Industrial Relations?'. *British Journal of Industrial Relations*, v. 39, n. 2: 183-206.
- Rodríguez Gutiérrez, C. (1996): 'Determinantes de la afiliación sindical en España'. *Moneda y Crédito*, n. 201: 149-174.
- Rodrik, D. (1998): 'Capital Mobility and Labor'. Disponible a www.ksghome.harvard.edu/~drodrik/academic.ksg/capitalm.pdf.

- Rojot, J.; Tergeist, P. (1995): 'Visión de conjunto: tendencias de las relaciones industriales, flexibilidad del mercado de trabajo interior y organización del trabajo'. A *Nuevas orientaciones en la organización del trabajo. La dinámica de las relaciones industriales*, ed. per OCDE. Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social [1992].
- Romagnoli, U. (1992): 'La desregulación y las fuentes del derecho del trabajo'. *Cuadernos de Relaciones Laborales*, n. 1: 16-33.
- Romagnoli, U. (1997): *El Derecho, el Trabajo y la Historia*. Madrid: Consejo Económico y Social.
- Ross, A.M.; Hartmann, P.T. (1960): *Changing patterns of industrial conflict*. New York: Wiley.
- Ross, G.; Martin, A. (1998): 'European Integration and the Europeanization of Labor'. *Working Paper 1998/126*.
- Royo, S. (2002): "*A New Century of Corporatism?*". *Corporatism in Southern Europe-Spain and Portugal in Comparative Perspective*. Westport: Praeger Publishers.
- Rubery, J. (comp., 1993): *Las mujeres y la recesión*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social [1993].
- Rubery, J. (1994): 'Internal and External Labour Markets: Towards and Integrated Analysis'. A *Employer Strategy and the Labour Market*, ed. per J. Rubery i F. Wilkinson. Oxford: Oxford University Press.
- Rubery, J.; Earnshaw, J.; Marchington, M. (2005): 'Blurring the Boundaries to the Employment Relationship: From Single to Multi-Employer Relationships'. A *Fragmenting Work. Blurring Organizational Boundaries and Disordering Hierarchies*, ed. per M. Marchington, D. Grimshaw, J. Rubery i H. Willmott. Oxford: Oxford University Press.
- Rubery, J.; Earnshaw, J.; Marchington, M.; Lee Cooke, F.; Vincent, S. (2002): 'Changing Organizational Forms and the Employment Relationship'. *Journal of Management Studies*, v. 39, n. 5: 645-672.
- Rubery, J.; Fagan, C. (1993): *Decentralisation, fragmentation and individualisation: the implications of the level of labour market regulation for gender pay and employment equality*. 15th Conference of the International Working Party on Labour Market Segmentation.
- Rubery, J.; Grimshaw, D. (2001): 'Las nuevas tecnologías y el problema de la calidad del trabajo'. *Revista Internacional del Trabajo*, v. 120, n. 2: 199-229.
- Rubery, J.; Lee Cooke, F.; Earnshaw, J.; Marchington, M. (2003): 'Inter-organizational Relations and Employment in a Multi-employer Environment'. *British Journal of Industrial Relations*, v. 41, n. 2: 265-289.
- Rubery, J.; Maier, F. (1995): 'Equal opportunity for women and men and the employment policy of the EU. A critical review of the European Union's approach'. *Transfer. European Review of Labour and Research*, v. 1, n. 4: 520-532.
- Rubery, J.; Smith, M.; Fagan, C. (1998): 'National Working-Time Regimes and Equal Opportunities'. *Feminist Economics*, v. 4, n. 1: 71-101.
- Rubery, J.; Wilkinson, F. (1994a): *Employer Strategy and the Labour Market*. Oxford: Oxford University Press.
- Rubery, J.; Wilkinson, F. (1994b): 'Introduction'. A *Employer Strategy and the Labour Market*, ed. per J. Rubery i F. Wilkinson. Oxford: Oxford University Press.
- Ruesga, S.M. (1991): 'La negociación colectiva'. A *Las relaciones laborales en España*, dir. i coord. per F. Miguélez i C. Prieto. Madrid: Siglo XXI.
- Saari, L.M.; Judge, T.A. (2004): 'Employee attitudes and job satisfaction'. *Human Resource Management*, v.43, n. 4: 395-407.

- Sadowski, D.; Lindenthal, S.; Schmitt, M. (2001): 'Germany'. A *Employment: the Focus of Collective Bargaining in Europe. Themes, Procedures and Issues*, dir. per A. Spineux. Louvain-la-Neuve: Institut des Sciences du Travail.
- Sainsaulieu, R. (1985): *L'identité au travail*. Paris : Presses de la Fondation Nationale des Sciences Politiques.
- Sainsaulieu, R. (1997), *Sociologie de l'entreprise. Organisation, culture et développement*. Paris: Presses des Sciences Po et Dalloz [2ª edició].
- Sánchez, A.; Cano, E. (1998): 'La economía sumergida en el proceso de extensión del trabajo precario'. A *Economía sumergida: el estado de la cuestión en España*, ed. per J.-A. Ybarra. Murcia: Iniciativas de Futuro – UGT.
- Sanchís, E. (1989): 'Cambio técnico y cualificaciones laborales. Últimas contribuciones a un debate siempre abierto'. *Sistema*, n. 90: 43-63.
- Sanguinetti Raymond, W. (2002): 'Sindicatos y libertad sindical en España: dos décadas de vigencia constitucional'. A *Sindicatos y cambios económicos y sociales*, ed. per A. García Laso i W. Sanguinetti Raymond. Salamanca: Universidad de Salamanca.
- Sanne, C. (1998): 'The working hours issue in Sweden'. *Transfer. European Review of Labour and Research*, v. 4, n. 4: 715-728.
- Santos Ortega, A. (1999): "La juventud va bien": la cuestión juvenil en la era de la precariedad laboral'. A *Juventudes, mercados de trabajo y políticas de empleo*, ed. per L. Cachón. València: 7 i mig.
- Santos Ortega, A. (2003): 'La invasión de la ideología empresarial en los márgenes del mercado de trabajo: inseguridad laboral, paro e inserción'. *Cuadernos de Relaciones Laborales*, v. 21, n. 1: 107-128.
- Santos Ortega, A.; Poveda Rosa, M. (2001): *Trabajo, empleo y cambio social*. Valencia: Tirant lo Blanch.
- Sarasa, S.; Moreno, L. (comps., 1995): *El Estado del bienestar en la Europa del sur*. Madrid: Consejo Superior de Investigaciones Científicas, Instituto de Estudios Sociales Avanzados.
- Sassen, S. (2002): *Globalizzati in scontenti. Il destino delle minoranze nel nuovo ordine mondiale*. Milano: Il Saggiatore [1998].
- Sayer, A.; Walker, R. (1994): *La nueva economía social. Reelaboración de la división del trabajo*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social [1992].
- Scase, R. (2003): 'Employment Relations in Small Firms'. A *Industrial Relations. Theory and Practice*, ed. per P. Edwards. Malden: Blackwell Publishing.
- Schaff, A. (1997): '¿Somos testigos de la desaparición del trabajo?'. *Sistema*, n. 140-141: 39-48.
- Scharpf, F. (2000): *Gobernar en Europa ¿eficaz y democráticamente?*. Madrid: Alianza [1999].
- Scheff, T.J. (1992): 'Rationality and Emotion'. A *Rational Choice Theory. Advocacy and Critique*, ed. per J.J. Coleman i T.J. Fararo. Newbury Park: SAGE Publications.
- Schmitter, P.C. (1982): 'Reflections on Where the Theory of Neo-Corporatism Has Gone and Where the Praxis of Neo-Corporatism May Be Going'. A *Trends Toward Corporatist Intermediation*, ed. per P.C. Schmitter i G. Lehbruch. London: Sage.
- Schmitter, P.C. (1990): 'El corporatismo ha muerto, -larga vida al corporatismo!'. A *La concertación tras la crisis*, dir. i coord. per A. Ojeda Avilés. Barcelona: Ariel.
- Schmitter, P.C.; Lehbruch, G. (1979): *Trends Toward Corporatist Intermediation*. London: Sage.

- Schmitter, P.C.; Streck, W. (1999): 'The Organization of Business Interests. Studying the Associative Action of Business in Advanced Societies'. *MPIfG Discussion Paper*, n. 99/1. Köln: Max-Planck Institute für Gesellschaftsforschung.
- Schnabel, C. (2003): 'Determinants of trade unions membership'. *A International Handbook of Trade Unions*, ed. per J.T. Addison i C. Schnabel. Cheltenham: Edward Elgar.
- Schulten, T. (2002): 'A European Solidaristic Wage?'. *European Journal of Industrial Relations*, v. 8, n. 2: 173-196.
- Schulten, T. (2005): 'Changes in national collective bargaining systems since 1990'. *A European Industrial Relations Observatory On-line*. Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. Disponible a www.eiro.eurofound.ie/2005/03/study/tn0503102s.html.
- Sciarra, S. (2005): *Evolution of Labour Law (1992-2003)*, vol. I i II. Luxemburg: Office for Official Publications of the European Communities.
- Screpanti, E. (1989): 'Los ciclos largos en la actividad huelguística: una investigación empírica'. *Historia social*, n. 5: 51-75.
- Segrestin, D. (1992): 'Cambios recientes en Francia'. A *La relaciones laborales en Europa. El desafío de la flexibilidad*, comps. per G. Baglioni i C. Crouch. Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social [1989].
- Sengenberger, W. (1991): 'Cambios recientes en la organización industrial y sus consecuencias para el diálogo social y la cooperación'. A *Concertación social, neocorporatismo y democracia*, comp. per A. Espina. Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- Sengenberger, W., Pyke, F. (1993): 'Distritos industriales y regeneración económica local: cuestiones de investigación y política'. A *Los distritos industriales y las pequeñas empresas. III. Distritos industriales y regeneración económica local*, comp. per F. Pyke i W. Sengenberger. Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social [1992].
- Sennett, R. (2000): *La corrosión del carácter. Las consecuencias personales del trabajo en el nuevo capitalismo*. Barcelona: Anagrama. [1998].
- Serrano Pascual A. (1999): 'Juventud como déficit, juventud como modelo: la construcción de la transición laboral de los jóvenes'. A *Juventudes, mercados de trabajo y políticas de empleo*, ed. per L. Cachón. València: 7 i mig.
- Serrano Pascual, A. (2000): 'El concepto de empleabilidad en la estrategia europea de lucha contra el desempleo: una perspectiva crítica'. *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, n. 21: 137-149.
- Serrano Pascual, A. (2003): 'Towards convergence of European activation policies?'. A *Five Years' Experience of the Luxembourg Employment Strategy*, ed. per D. Foden i L. Magnusson. Brussels: European Trade Union Institute.
- Serrano Pascual, A.; Moreno Martín, F.; Crespo Suárez, E. (2001): 'La experiencia subjetiva del trabajo en una sociedad en transformación'. A *Trabajo, individuo y sociedad. Perspectivas psicosociológicas sobre el futuro del trabajo*, coord. per E. Agulló Tomás i A. Ovejero Bernal. Madrid: Pirámide.
- Shalew, M. (1991): 'Dificultades de medición de las huelgas'. A *El resurgimiento del conflicto de clases en Europa Occidental a partir de 1968. I*, comp. per C. Crouch i A. Pizzorno. Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social [1978].
- Shorter, E.; Tilly, C. (1985): *Las huelgas en Francia 1830-1968*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social [1974].
- Silver, B.J. (2005): *Fuerzas de trabajo. Los movimientos obreros y la globalización desde 1870*. Madrid: Akal [2003].

- Silvera, R. (2000): Los salarios: cuando todas las demás circunstancias se mantienen iguales. A *Las nuevas fronteras de la desigualdad. Hombres y mujeres en el mercado de trabajo*, dir. per M. Maruani, C. Rogerat i T. Torns. Barcelona: Icarian [1998].
- Simón, H.J. (2003): 'Qué determina la afiliación a los sindicatos en España?'. *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, 41: 69-41.
- Sisson, K. (1990): *Los empresarios y la negociación colectiva*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social [1987].
- Sisson, K. (1993): 'In Search of HRM'. *British Journal of Industrial Relations*, v. 31, n. 2: 201-210.
- Sisson, K. (1997): 'Human resource management and the personnel function'. A *Human Resource Management. A Critical Text* ed. per J. Storey. London: International Thomson Business Press.
- Sisson, K.; Martín Artiles, A. (2001): *Pactos para el empleo y la competitividad*. Madrid: Consejo Económico y Social.
- Sisson, K.; Storey, J. (2000): *The Realities of Human Resource Management. Managing the Employment Relationship*. Maidenhead: Open University Press.
- Slomp, H. (1996): *Between Bargaining and Politics. An introduction to European Labor Relations*. Wesport: Praeger.
- Solé, C.; Parella, S. (2001): 'La inserción de los inmigrantes en el mercado de trabajo. El caso español'. A *El impacto de la inmigración en la economía y en la sociedad receptora*, coord. per C. Solé. Rubí: Anthropos.
- Solow, R. M. (1992): *El mercado de trabajo como institución social*. Madrid: Alianza [1989].
- Sorge, A.; Streeck, W. (1993): 'Relaciones industriales y cambio técnico: una perspectiva más amplia'. A *Nuevas tecnologías y relaciones industriales*, comp. per R. Hyman i W. Streeck. Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social [1988].
- Soros, G. (1999): *La crisi del capitalisme global La societat oberta en perill*. Barcelona: Columna [1999].
- Soskice, D. (1991): 'Oleadas de huelgas y explosiones salariales, 1968-1970: interpretación económica'. A *El resurgimiento del conflicto de clases en Europa Occidental a partir de 1968. II. Análisis comparativo*, comp. per C. Crouch i A. Pizzorno. Madrid. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social [1978].
- Soskice, D.; Iversen, T. (1998): 'Multiple wage-bargaining systems in the single European currency area'. *Oxford Review of Economic Policy*, v. 14, n. 3: 110-124.
- Spineux, A. et al. (1999a): *The Institutional Framework and the Processes of Collective Bargaining*. Louvain-la-Neuve: Université Catholique de Louvain, Institut des Sciences du Travail.
- Spineux, A. et al. (1999b): *Trends in agreements relevant to employment and the labour market*. Louvain-la-Neuve: Université Catholique de Louvain, Institut des Sciences du Travail.
- Spineux, A. et al. (2000): *Negotiating Employment. Compared Forms of Employment Regulation in Europe*. Louvain-la-Neuve: Université Catholique de Louvain, Institut des Sciences du Travail.
- Spineux, A. et al. (2001): *Employment: the Focus of Collective Bargaining in Europe. Themes, Procedures and Issues*. Louvain-la-Neuve: Université Catholique de Louvain, Institut des Sciences du Travail.
- Spineux, A. et al. (2002): *Collective Bargaining and Employment in Europe. 2001-2002*. Louvain-la-Neuve: Université Catholique de Louvain, Institut des Sciences du Travail.

- Standing, G. (1997): 'Globalization. Labour flexibility and insecurity: the era of market regulation'. *European Journal of Industrial Relations*, v. 3, n. 1: 7-37.
- Steiert, R. (2001): 'European Works Council, Word Works Councils and the liaison role of the trade unions: a test of international union policy'. *Transfer. European Review of Labour and Research*, v. 7, n. 1: 114-131.
- Stiglitz, J.E. (2002): *El malestar en la globalización*. Madrid: Taurus [2002].
- Storey, J. (1994): 'The Take-Up of Human Resource Management by Mainstream Companies: Key Lessons from Research'. A *The Future of Industrial Relations*, ed. per J.R. Niland, R.D. Lansbury i C. Verevis. Thousand Oaks: Sage Publications.
- Storey, J. (1997): *Human Resource Management. A critical text*. London: International Thomson Business Press.
- Streeck, W. (1987): 'The Uncertainties of Management in the Management of Uncertainty: Employers, Labor Relations and Industrial Adjustments in the 1980s'. *Work, Employment & Society*, v. 1, n. 3: 281-308.
- Streeck, W. (1992a): 'National Diversity, Regime Competition and Institutional Deadlock: Problems in Forming a European Industrial System'. *Journal of Public Policy*, n. 12: 301-330.
- Streeck, W. (1992b): *Social Institutions and Economic Performance*. London: Sage Publications.
- Streeck, W. (1997): 'German Capitalism: Does it Exist? Can it Survive?'. A *Political Economy of Modern Capitalism: Mapping Convergence and Diversity*, ed. per C. Crouch i W. Streeck. London: Sage.
- Streeck, W. (1998): 'The Internationalization of Industrial Relations in Europe: Prospects and Problems'. *MPIfG Discussion Paper 98/2*. Köln: Mark-Planck Institute für Gesellschaftsforschung.
- Streeck W. (1999): 'Ciudadanía bajo régimen de competencia. El caso de los comités de empresa europeos'. A *Ciudadanía: justicia social, identidad y participación*, comp. per S. García i S. Lukes. Madrid: Siglo XXI.
- Streeck, W.; Schmitter, P.C. (1985): 'Community, market, state – and associations? The prospective contribution of interest governance to social order'. *European Sociological Review*, v. 1, n. 2: 119-138.
- Suptot, A. (2001): *Beyond Employment. Changes in Work and the Future of Labour Law in Europe*. Oxford: Oxford University Press.
- Taboadela, O. (1997): 'Representatividad y afiliación en el movimiento sindical español'. *Papers. Revista de sociologia*, n. 51: 239-252.
- Tapia, J.M. (2004): 'Negociació col·lectiva i coneixement'. *La Revista online del CTEESC*. Disponible a www.larevistactesc.net/article.asp?cat=2&art=273.
- Tarrow, S. (1997): *El poder en movimiento. Los movimientos sociales, la acción colectiva y la política*. Madrid: Alianza Universidad [1994].
- Taylor, M. (1991): 'Racionalidad y acción colectiva revolucionaria'. A *Intereses individuales y acción colectiva*, comp. per F. Aguiar. Madrid: Pablo Iglesias [1988].
- Taylor, R. (1993): *The Trade Union Question in British Politics. Government and Unions since 1945*. Oxford: Blackwell.
- Taylor, S.J.; Bogdan, R. (1992): *Introducción a los métodos cualitativos de investigación*. Barcelona: Paidós [1984].

- Terry, M. (1988): 'Evolución de la figura de los delegados sindicales y estrategias empresariales', a *Relaciones industriales en Gran Bretaña*, comp. per G. Sayers Bain. Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social [1983].
- Terry, M. (1994): 'Workplace Unionism: Redefining Structures and Objectives'. A *New Frontiers in European Industrial Relations*, ed. per R. Hyman i A. Ferner. Oxford: Basil Blackwell.
- Terry, M. (2004): 'Partnership': A Serious Strategy for UK Trade Unions?'. A *Unions in the 21st Century. An International Perspective*, ed. per A. Verma i T.A. Kochan. New York: Palgrave Macmillan.
- Tezanos, J.F. (2001): *El trabajo perdido. ¿Hacia una civilización postlaboral?*. Madrid: Biblioteca Nueva.
- Therborn, G. (2001): 'Into the 21st Century. The New Parameters of Global Politics'. *New Left Review*, n. 10: 87-110.
- Thompson, E.P. (1979): *Tradición, revuelta y conciencia de clase. Estudios sobre la crisis de la sociedad preindustrial*. Barcelona: Crítica [recopilació d'articles escrits entre 1967 i 1978].
- Thompson, E.P. (1981): *Miseria de la teoría*. Barcelona: Crítica [1978].
- Thompson, E.P. (1989): *La formación de la clase obrera en Inglaterra*. Barcelona: Crítica [1963].
- Thompson, P. (2003): 'Disconnected capitalism: or why employers can't keep their side of the bargain'. *Work, employment and society*, v. 17, n. 2: 359-378.
- Thompson, P.; McHugh, D. (2003): *Work Organisations. A Critical Introduction*. Palgrave: Basingstoke [3ª edició, original 1990].
- Thörnquist, C. (1999): 'The Decentralization of Industrial Relations: The Swedish Case in Comparative Perspective'. *European Journal of Industrial Relations*, v. 5, n. 1: 71-87.
- Tilly, C. (1978): *From Mobilization to Revolution*. New York: Random House.
- Tilly, C.; Tilly, C. (1998): *Work Under Capitalism*. Boulder: Westview Press.
- Toharia, L.; Albert, C.; Cebrián, I.; García Serrano, C.; García Mainar, I.; Malo, M.A.; Moreno, G.; Villagómez, E. (1998): *El mercado de trabajo en España*. Madrid: McGraw-Hill.
- Tomás Carpi, J.A.; Torrejón, M. (2001): 'Flexibilidad productiva y organización del trabajo'. *Sociología del Trabajo*, n. 41: 101-125.
- Tomlinson, J. (2005): 'Women's attitudes towards trade unions in the UK: a consideration of the distinction between full- and part-time workers'. *Industrial Relations Journal*, v. 36, n. 5: 402-418.
- Tönnies, F. (1984): *Comunitat i associació*. Barcelona: Edicions 62 [1887].
- Torns, T. (2000): 'Paro y tolerancia social de la exclusión: el caso de España'. A *Las nuevas fronteras de la desigualdad. Hombres y mujeres en el mercado de trabajo*, dir. per M. Maruani, Ch. Rogerat i T. Torns. Barcelona: Icaria [1998].
- Torns, T. (2001): 'El tiempo de trabajo de las mujeres: entre la invisibilidad y la necesidad'. Ponència presentada a les Jornades Temps, treballs i gènere, Barcelona.
- Torns, T.; Borràs, V.; Carrasquer, P. (2004): 'La conciliación de la vida laboral y familiar: ¿un horizonte posible?'. *Sociología del Trabajo*, n. 50: 111-137.
- Torns, T.; Carrasquer, P. (1999): 'El empleo de las jóvenes'. A *Juventudes, mercados de trabajo y políticas de empleo*, ed. per L. Cachón. València: 7 i Mig.
- Touraine, A. (1973): *La sociedad post-industrial*. Barcelona: Ariel [1969].

- Touraine, A. (1997): *Pourrons-nous vivre ensemble? Égaux et différents*. Paris: Fayard.
- Touzard, H. (1980): *La mediación y la solución de los conflictos*. Barcelona: Herder [1977].
- Traxler, F. (1992): 'Le logiche dell'azione collettiva degli imprenditori'. *Giornale di diritto del lavoro e di relazioni industriali*, n. 55: 461-482.
- Traxler, F. (1994): 'Collective Bargaining: Levels and Coverage'. *OECD Employment Outlook*. Paris: OECD.
- Traxler, F. (1995a): 'Farewell to labour market associations? Organized versus disorganized decentralization as a map for industrial relations'. A *Organized industrial relations in Europe: What future?* ed. per C. Crouch i F. Traxler. Aldershot: Avebury.
- Traxler, F. (1995b): 'Two logics of collective action in industrial relations?'. A *Organized Industrial Relations in Europe: What Future?*, ed. per C. Crouch i F. Traxler. Aldershot: Ashgate.
- Traxler, F. (1997): 'The Logic of Social Pacts'. A *Social Pacts in Europe*, ed. per G. Fajertag i P. Pochet. Bruxelles: European Trade Union Institute.
- Traxler, F. (1999): 'The state in industrial relations: A cross-national analysis of developments and socioeconomic effects'. *European Journal of Political Research*, n. 36: 55-85.
- Traxler, F. (2000): 'National Pacts and Wage Regulation in Europe: A Comparative Analysis'. A *Social Pacts in Europe: New Dynamics*, ed. per G. Fajertag i P. Pochet. Brussels: European Trade Union Institute.
- Traxler, F. (2001): 'Austria'. A *Employment: the Focus of Collective Bargaining in Europe. Themes, Procedures and Issues*, dir. per A. Spineux. Louvain-la-Neuve: Institut des Sciences du Travail.
- Traxler, F. (2003a): 'Bargaining, State Regulation and the Trajectories of Industrial Relations'. *European Journal of Industrial Relations*, v. 9, n. 2: 141-161.
- Traxler, F. (2003b): 'Economic Change and Its Impact on Employer Associations: a Crossnational Comparison'. Ponencia presentada al XIII IIRA World Congress. Berlin: Freie Universität Berlin.
- Traxler, F. (2003c): 'Le metamorfosi del corporativismo: dai modelli classici ai modelli snelli'. *Stato e mercato*, n. 69: 435-470.
- Traxler, F. (2003d): 'Coordinated Bargaining: A Stocktaking of its Preconditions, Practices and Performance'. *Industrial Relations Journal*, v. 34, n. 3: 194-209.
- Traxler, F. (2003e): 'Bargaining (De)centralization, Macroeconomic Performance and Control over the Employment Relationship'. *British Journal of Industrial Relations*, v. 41, n. 1: 1-27.
- Traxler, F.; Behrens, M. (2002): 'Collective bargaining coverage and extension procedures'. A *European Industrial Relations Observatory On-line*. Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working. Disponibile a www.eiro.eurofound.ie/print/2002/12/study/TN0212102S.html.
- Traxler, F.; Blaschke, S.; Kittel, B. (2001): *National Labour Relations in Internationalized Markets. A Comparative Study of Institutions, Change, and Performance*. Oxford: Oxford University Press.
- Tremblay, D.-G. ; Rolland, D. (1998): *Gestion des Ressources Humaines. Typologies et comparaisons internationales*. Sainte-Foy: Télé-université.
- Trentin, B. (1980): *Il sindacato dei consigli*. Roma: Editori Riuniti.
- Trentin, B. (1997): *La città del lavoro. Sinistra e crisi del fordismo*. Milano: Feltrinelli.

- Trentin, B. (2005): *Canvis i transformacions*. Barcelona: Consell de Treball, Econòmic i Social de Catalunya.
- Trigilia, C. (1987): 'Desarrollo de la pequeña empresa y subculturas políticas en Italia'. *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, n. 38: 93-117.
- Trigilia, C. (1989): 'Il distretto industriale di Prato'. A *Strategie di riaggiustamento industriale*, ed. per M. Regini i C.F. Sabel, Charles. Bologna: Il Mulino.
- Trigilia, C. (2001): 'Capitale sociale e sviluppo locale'. A *Il capitale sociale. Istruzioni per l'uso*, ed. Per A. Bagnasco, F. Piselli, A. Pizzorno, C. Trigilia. Bologna: Il Mulino.
- Trist, E. (1988): 'La evolución de los sistemas sociotécnicos'. A *Las nuevas formas de organización del trabajo. Viejos retos de nuestro tiempo*, comp. per J.J. Castillo. Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- Trouvé, P. (1989): '¿Management de las flexibilidades o flexibilidades del management?'. *Sociología del Trabajo*, n. 7: 3-33.
- Troy, L. (2000): 'Beyond Unions and Collective Bargaining'. *WorkingUSA*, v. 3, n. 5: 102-134.
- Truss, C.; Gratton, L.; Hope-Hailey, V.; McGovern, P.; Stiles, P. (1997): 'Soft and Hard Models of Human Resource Management: A Reappraisal'. *Journal of Management Studies*, v. 34, n. 1: 53-73.
- Tuñón de Lara, M. (1972): *El movimiento obrero en la historia de España*. Madrid: Taurus.
- UGT (varis anys): *Balance de la negociación colectiva ...*(varis anys).
- UGT i CCOO (varis anys): *Objetivos y criterios unitarios para la Negociación Colectiva en...* (varis anys).
- UNCTAD (2000): *World Investment Report 2000. Cross-border Mergers and Acquisitions and Development*. New York: United Nations.
- UNCTAD (2002): *Informe sobre las inversiones en el mundo. 2002. Las empresas transnacionales y la competitividad de las exportaciones. Panorama general*. Nueva York: Naciones Unidas.
- Valdés Dal-Ré, F. (1996): *Relaciones laborales, negociación colectiva y pluralismo social*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- Valdés Dal-Ré, F. (2002): 'Descentralización productiva y desorganización del Derecho del Trabajo'. *Sistema*, n. 168-169: 71-87.
- Valiente, C. (1997/98): 'Género, mercado de trabajo y Estado del bienestar: el caso de España'. *Sociología del Trabajo*, n. 32: 53-79.
- Valkenburg, B.; Zoll, R. (1995): 'Modernization, Individualization and Solidarity: Two Perspectives on European Trade Unions Today'. *European Journal of Industrial Relations*, v. 1, n 1: 119-144.
- Van der Meer, M.; Benedictus, H.; Visser, J. (2001): 'Netherlands'. A *Employment: the Focus of Collective Bargaining in Europe. Themes, Procedures and Issues*, dir. per A. Spineux. Louvain-la-Neuve: Institut des Sciences du Travail.
- Van Ruysseveldt, J. (1995): 'Growing Cross-National Diversity or Diversity Tout Court? An Introduction to Comparative Industrial and Employment Relations'. A *Comparative Industrial & Employment Relations*, ed. per J. Van Ruysseveldt, R. Huiskamp i J. van Hoof. London: Sage Publications.
- Van Ruysseveldt, J.; Huiskamp, R.; van Hoof, J. (eds., 1995): *Comparative Industrial & Employment Relations*. London: SAGE Publications.

- Van Waarden, F. (1995a): 'Government intervention in industrial relations'. A *Comparative Industrial & Employment Relations*, ed. per J. Van Ruysseveldt, R. Huiskamp i J. van Hoof. London: SAGE Publications.
- Van Warden, F. (1995b): 'Employers and employers' associations'. A *Comparative Industrial & Employment Relations*, ed. per J. Van Ruysseveldt, R. Huiskamp i J. van Hoof. London: SAGE Publications.
- Van Warden, F. (1995c): 'The organizational power of employers' associations: Cohesion, comprehensiveness and organizational development'. A *Organized Industrial Relations in Europe: What Future?*, ed. per C. Crouch i F. Traxler. Aldershot: Ashgate.
- Vatta, A. (2001): *Gli imprenditori e la concertazione in Europa. Un'analisi comparata*. Roma: Lavoro.
- Verma, A.; Kochan, T.A.; Wood, S.J. (2002): 'Union Decline and Prospects for Revival: Editors' Introduction'. *British Journal of Industrial Relations*, v. 40, n. 3: 373-384.
- Verma, A.; Kochan, T.A. (2004): 'Unions in the 21st Century: Prospects for Renewal'. A *Unions in the 21st Century. An International Perspective*, ed. per A. Verma i T.A. Kochan. New York: Palgrave Macmillan.
- Villa, P. (1991): *La estructuración de los mercados de trabajo. La siderurgia y la construcción en Italia*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social [1986].
- Visser, J. (1989): *European Trade Unions in Figures*. Deventer: Kluwer Law and Taxation Publishers.
- Visser, J. (1991): 'Tendances de la syndicalisation'. A *Perspectives de l'Emploi 1991*, ed. per OCDE. Paris: OCDE.
- Visser, J. (1994a): 'European Trade Unions: the Transition Years'. A *New Frontiers in European Industrial Relations*, ed. per R. Hyman i A. Ferner. Oxford: Blackwell Publishers.
- Visser, J. (1994b): 'Union Organization: Why Countries Differ'. A *The Future of Industrial Relations*, ed. per J.R. Niland, D. Russell i C.V.Lansbury. Thousand Oaks: SAGE Publications.
- Visser, J. (1995): 'Trade unions from a comparative perspective'. A *Comparative Industrial & Employment Relations*, ed. per J. Van Ruysseveldt, R. Huiskamp i J. van Hoof. London: SAGE Publications.
- Visser, J. (2002): 'Why Fewer Workers Join Unions in Europe: A Social Custom Explanation of Membership Trends'. *British Journal of Industrial Relations*, v. 4, n. 3: 403-430.
- Visser, J. (2003): 'Unions and Unionism Around the World'. A *International Handbook of Trade Unionism*, ed. per J.T. Addison i C.Schnabel. Cheltenham: Edward Elgar.
- Volberda, H.W. (1998): *Building the Flexible Firm. How to Remain Competitive*. New York: Oxford University Press.
- Voos, P.B. (1994): 'Introduction. An Economic Perspective on Contemporary Trends in Collective Bargaining'. A *Contemporary Collective Bargaining In The Private Sector*, ed. per P.B. Voos. Madison: Industrial Relations Research Association.
- Voos, P.B. (2000): 'Progressive Perspectives on Union Renewal'. *Work and Occupations*, v. 27, n. 2: 244-253.
- Voos, P.B.; H. Kim (2001): 'High performance work systems in the U.S. context'. *Transfer. European Review of Labour and Research*, v. 7, n. 3: 422-440.
- Waddington, J. (2001): 'Introduction: Trade Unions and Labour Relations in The United States'. *Transfer. European Review of Labour and Research*, v. 7, n. 3: 396-405.
- Waddington, J. (2003): 'Trade Union Organization'. A *Industrial Relations. Theory and Practice*, ed. per P. Edwards. Malden: Blackwell Publishing.

- Waddington, J. (2005): 'The Views of European Works Council Representatives'. Disponible a www.euro-worksCouncil.net/pdf/waddington.pdf.
- Waddington, J.; Hoffman, R. (2000): *Trade Unions in Europe. Facing challenges and searching for solutions*. Brussels: European Trade Union Institute.
- Waddington, J.; Hoffman, R.; Lind, J. (1997): 'European trade unionism in transition? a review of the issues'. *Transfer. European Review of Labour and Research*, v. 3, n. 3: 464-497.
- Waddington, J.; Kerckhofs, P. (2003): 'European Work Councils: what is the current state of play?'. *Transfer. European Review of Labour and Research*, v. 9, n. 2: 322-339.
- Waddington, J.; Kerr, A. (2002): 'Unions fit for young workers?'. *Industrial Relations Journal*, v. 33, n. 4: 298-315.
- Waddington, J.; Whitston, C. (1997): 'Why do People Join Unions in a Period of Membership Decline?'. *British Journal of Industrial Relations*, v. 35, n. 4: 515-546.
- Wagner, A. (2002): 'Services and the employment prospects for women'. *Transfer. European Review of Labour and Research*, v. 8, n. 3: 435-455.
- Wagner, P. (2001): *Theorizing Modernity. Inescapability and Attainability in Social Theory*. London: SAGE.
- Wajcman, J. (2000): 'Feminism Facing Industrial Relations in Britain'. *British Journal of Industrial Relations*, v. 38, n. 2: 183-201.
- Wallerstein, M. (1999): 'Wage-Setting Institutions and Pay Inequality in Advanced Industrial Societies'. *American Journal of Political Science*, v. 43, n. 3: 649-680.
- Walton, R.E.; Mckersie, R.B. (1976): *Teoría de las negociaciones laborales*. Barcelona: Labor [1965].
- Walthery, P. (2001): *Les mécanismes d'extension des conventions collectives au sein des pays membres de l'UE*. Université Catholique de Louvain, Institut des Sciences du Travail, mimeo.
- Walsh, T. (1994): 'Empleo "flexible" en los sectores de la venta al por menor y de la hostelería'. A *¿Adiós a la flexibilidad?*, comp. per A. Pollert. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales [1991].
- Waterman, P. (1998): *Globalization, Social Movements and the New Internacionalisms*. London: Continuum.
- Watson, T.J. (2004): 'HRM and Critical Science Analysis'. *Journal of Management Studies*, v. 41, n. 3: 447-467.
- Webb, S.; Webb, B. (1965): *Industrial Democracy*. New York: Augustus M. Kelley [edició revisada 1920, original 1897].
- Webb, S.; Webb, B. (1990): *Historia del sindicalismo. 1666-1920*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. [2ª edició revisada i ampliada de 1920, original 1894].
- Weber, M. (1971): *Sobre la teoría de las ciencias sociales*. Barcelona: Península [1904].
- Weber, M. (1993): *Economía y sociedad. Esbozo de sociología comprensiva*. México: Fondo de Cultura Económica [10ª reimpression, original 1922].
- Weinstein, M. (1995): 'The Limits of Diffusion: Recent Developments in Industrial Relations and Human Resource Practices in the United States'. A *Employment Relations in a Changing World Economy*, ed. per R. Locke, T. Kochan i M. Piore. Cambridge: The MIT Press.
- Weinstein, M.; Kochan, T. (1995): 'The Limits of Diffusion: Recent Developments in Industrial Relations and Human Resource Practices in the United States'. A *Employment Relations in a Changing World Economy*, ed. per R. Locke, T. Kochan i M. Piore. Cambridge: The MIT Press.

- Western, B. (1997): *Between Class and Market. Postwar Unionization in the Capitalist Democracies*. Princeton: Princeton University Press.
- Williams, K.; Haslam, C.; Williams, J. (1994): 'Ford contra "fordismo": ¿el comienzo de la producción en masa?'. *Sociología del Trabajo*, n. 21: 3-47.
- Williamson, O.E. (1975): *Markets and Hierarchies: Analysis and Antitrust Implications. A Study in the Economics of Internal Organization*. New York: The Free Press.
- Williamson, O.E. (1981): 'The Economics of Organization: The Transaction Cost Approach'. *American Journal of Sociology*, v. 87, n. 3: 548-577.
- Willis, P. (1988): *Aprendiendo a trabajar. Cómo los chicos de la clase obrera consiguen trabajos de clase obrera*. Madrid: Akal [1977].
- Windmuller, J.P. (1989): *Nueva consideración de la negociación colectiva en los países industrializados*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social [1987].
- Wood, A. (1995): 'How Trade Hurt Unskilled Workers'. *The Journal of Economic Perspectives*, v. 9 n. 3: 57-80.
- Wood, S. (1999): 'Getting the Measure of the Transformed High-Performance Organization'. *British Journal of Industrial Relations*, v. 37, n. 3: 391-417.
- Wright Mills, C. (1992): *La imaginación sociológica*. Barcelona: Herder [1959].
- Yates, C. (2006): 'Challenging Misconceptions about Organizing Women into Unions'. *Gender, Work & Organization*, v. 13, n. 6: 565-584.
- Ybarra, J.-A. (ed., 1993): *Economía sumergida: el estado de la cuestión en España*. Murcia: Iniciativas de Futuro – UGT.
- Ybarra, J.-A.; Hurtado, J.; San Miguel, B. (2002): 'La economía sumergida en España: un viaje sin retorno'. *Sistema*, 168/169: 247-282.
- Zagelmeyer, S. (2000): *Innovative Agreements on Employment and Competitiveness in the European Union and Norway*. Dublin: European Foundation.
- Zey, M. (1992): 'Criticism of Rational Choice Models'. A *Decision Making. Alternatives to Rational Choice Models*, ed. per M. Zey. Newbury Park: SAGE Publications.
- Zoll, R. (1991): 'Centralización y descentralización: tendencias de la política de organización y negociación sindical'. A *El resurgimiento del conflicto de clases en Europa Occidental a partir de 1968. II. Análisis comparativo*, comp. per C. Crouch i A. Pizzorno. Madrid. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social [1978].
- Zoll, R. (1994): 'La modernisation qui reste à faire'. *CFDT-Aujourd'hui*, n. 112: 85-96.

RELACIÓ D'ESQUEMES, GRÀFICS, TAULES, ANNEXOS I DIBUIXOS

ESQUEMES

Esquema 2.1	Característiques destacades de les relacions laborals tradicionals	57
Esquema 2.2	Principals procediments de regulació de les condicions d'ocupació i àmbits associats, en les relacions laborals tradicionals	63
Esquema 2.3	La regulació de les condicions d'ocupació en l'edifici comú dels models tradicionals de relacions laborals	74
Esquema 2.4	Relacions entre orientació de la regulació de les condicions d'ocupació, actor privilegiat i procediment de regulació	86
Esquema 2.5	Les polítiques salarials en els corporativismes dels anys 70 i 90	127
Esquema 2.6	Característiques del conflicte industrial i del conflicte terciari	157
Esquema 2.7	Els actors en les relacions laborals i principals situacions de canvi	162
Esquema 2.8	Formes d'interrelació entre actors socials i procediments de regulació de les condicions d'ocupació i principals situacions de canvi	163
Esquema 2.9	Forces i mecanismes que expliquen els canvis en els models tradicionals de relacions laborals	191
Esquema 2.10	Principals forces socials i mecanismes impulsors dels canvis en els models tradicionals de relacions laborals	203
Esquema 2.11	Forces i mecanismes que alteren els models tradicionals de relacions laborals	204
Esquema 2.12	Actor social i tipus d'acció en relacions laborals	207
Esquema 3.1	Primera hipòtesi: una segmentació dels mercats de treball més plural i complexa que en anys passats	243
Esquema 3.2	Segona hipòtesi: de la segmentació dels mercats de treball a la formació d'interessos, valors, expectatives, actituds i comportaments diferenciats entre treballadors i col·lectius laborals	248
Esquema 3.3	Tercera hipòtesi: augment de l'acció individual i l'acció corporativa, en detriment de l'acció col·lectiva inclusiva	256
Esquema 3.4	Quarta hipòtesi: les accions col·lectives corporatives en detriment de les inclusives contribueixen a reforçar les segmentacions dels mercats de treball	261
Esquema 3.5	Esquema resum de les quatre hipòtesis	262

GRÀFICS

Gràfic 2.1	Evolució de l'afiliació sindical, 1890-1990	36
Gràfic 2.2	Mercat, classe i persona: tres eixos que orienten la regulació de les condicions d'ocupació i les relacions laborals	79
Gràfic 2.3	Els tres espais que orienten la regulació de les condicions d'ocupació en les relacions laborals tradicionals. Un model interpretatiu	92
Gràfic 2.4	Les explicacions convencionals sobre el declivi dels models tradicionals de relacions laborals	165
Gràfic 2.5	Mercat, classe i persona: l'eclosió dels tres eixos orientadors de la regulació de les condicions d'ocupació i les relacions laborals	209
Gràfic 5.1	Posició dels segments laborals en funció dels eixos 1 i 2 identificats en l'anàlisi factorial de correspondències múltiples	351
Gràfic 5.2	Posició dels segments laborals en funció dels eixos 1 i 3 identificats en l'anàlisi factorial de correspondències múltiples	352
Gràfic 5.3	Posició dels segments laborals en funció dels eixos 1 i 4 identificats en l'anàlisi factorial de correspondències múltiples	352
Gràfic 5.4	Posició dels segments laborals en funció dels eixos 1 i 5 identificats en l'anàlisi factorial de correspondències múltiples	353
Gràfic 5.5	Segmentació dels mercats de treball a Espanya, any 2004	355
Gràfic 5.6	Segmentació dels mercats de treball a Catalunya, any 2004	356
Gràfic 5.7	Distribució de la població entre segments laborals primari i secundari, any 2004	357
Gràfic 5.8	Distribució de valors de l'índex sintètic d'estratègia empresarial (ISDEE) segons segments laborals (0 gestió més autoritària, 18 gestió més participativa)	367
Gràfic 5.9	Factors que influeixen en formar part dels segments primaris dels mercats de treball	380
Gràfic 5.10	Factors que influeixen en formar part dels segments secundaris dels mercats de treball	381
Gràfic 5.11	Nivells de satisfacció en el treball segons segments laborals	399
Gràfic 5.12	Catalunya: proporció de vagues segons qui convoca	430
Gràfic 5.13	Catalunya: proporció de treballadors participants en vagues segons qui convoca	431
Gràfic 5.14	Catalunya: proporció de jornades no treballades per motiu de vaga segons qui convoca	431
Gràfic 5.15	Distribució de valors de la variable treballa amb autonomia (1 cap autonomia, 5 molta autonomia) segons regulació salarial. Espanya, any 2004	440
Gràfic 5.16	Distribució de valors de la variable pot opinar sobre el treball (1 gens, 5 molt) segons regulació salarial. Espanya, any 2004	440
Gràfic 5.17	Afiliació sindical i regulació col·lectiva del salari segons la variable segments laborals	450
Gràfic 5.18	Afiliació sindical i regulació col·lectiva del salari segons grandària empresa i tipus de contracte de treball	451
Gràfic 5.19	Afiliació sindical i regulació col·lectiva del salari segons salari percebut	452
Gràfic 5.20	Afiliació sindical i regulació col·lectiva del salari segons sector d'activitat	453

Gràfic 5.21	Afiliació sindical i regulació col·lectiva del salari segons origen, sexe i edat	454
Gràfic 5.22	Afiliació sindical i regulació col·lectiva del salari segons dimensions de participació a l'empresa	455

TAULES

Taula 4.1	Condicions d'ocupació: dimensions i variables descriptives	288
Taula 4.2	Altres variables referides a condicions d'ocupació	292
Taula 4.3	Dimensions i variables referides a estratègia empresarial i/o demanda de treball	295
Taula 4.4	Dimensions i variables referides a situació personal i familiar (oferta de treball)	298
Taula 4.5	Dimensions i variables referides a aspectes institucionals	300
Taula 4.6	Dimensions i variables referides a interessos, valors, expectatives, actituds i comportaments dels treballadors	302
Taula 4.7	Delegats i membres de comitès d'empresa i representativitat dels sindicats en el sector de la construcció a Catalunya (30 de juny de cada any)	315
Taula 4.8	Delegats i membres de comitès d'empresa i representativitat dels sindicats en el sector de l'hostaleria a Catalunya (30 de juny de cada any)	321
Taula 4.9	Representativitat dels sindicats en els subsectors de l'hostaleria a Catalunya (30 de juny de cada any)	322
Taula 4.10	Representants elegits i representativitat dels sindicats en el sector de la sanitat a Catalunya (30 de juny de cada any)	328
Taula 4.11	Representativitat dels sindicats en el sector de la sanitat a Catalunya, personal laboral i personal estatutari (30 de juny de cada any)	329
Taula 5.1	Valor propi transformat i inèrcia explicada per cada categoria	343
Taula 5.2	Distribució dels individus de cada segment segons variables de condicions d'ocupació	350
Taula 5.3	Distribució dels segments laborals a Espanya i a Catalunya, any 2004	357
Taula 5.4	Valors V de Cramer i significació d'associació entre segments laborals i variables referides a estratègies empresarials i/o demanda de treball	362
Taula 5.5.a	Sector d'activitat agrupat segons segment laboral (en %)	363
Taula 5.5.b	Àmbit professional on treballa segons segment laboral (en %)	363
Taula 5.5.c	Regulació del salari segons segment laboral (en %)	363
Taula 5.5.d	Participa en el beneficis de l'empresa segons segment laboral (en %)	363
Taula 5.5.e	Participació en decisions sobre tasques a realitzar segons segment laboral (en %)	363
Taula 5.5.f	Possibilitat d'opinar sobre el propi treball segons segment laboral (en %)	364
Taula 5.5.g	Coneixement de l'organigrama de l'empresa segons segment laboral (en %)	364
Taula 5.5.h	Coneixement dels objectius de l'empresa segons segment laboral (en %)	364
Taula 5.5.i	Treball en grup segons segment laboral (en %)	364
Taula 5.5.j	Ambient que estimula la millora del treball segons segment laboral (en %)	364
Taula 5.5.k	Relacions entre directius i empleats segons segment laboral (en %)	365
Taula 5.5.l	L'empresa realitza cursos de formació segons segment laboral (en %)	365
Taula 5.5.m	L'empresa facilita mitjans per treballar en condicions segures segons segment laboral (en %)	365
Taula 5.5.n	L'empresa proporciona serveis socials segons segment laboral (en %)	365

Taula 5.5.o	Remuneració que rep en comparació amb a salaris de mercat segons segment laboral (en %)	366
Taula 5.6	Valors V de Cramer i significació d'associació entre segments laborals i variables referides a oferta de treball	370
Taula 5.7.a	Edat de la persona entrevistada segons segment laboral (en %)	371
Taula 5.7.b	Sexe de la persona entrevistada segons segment laboral (en %)	371
Taula 5.7.c	Lloc de naixement de la persona entrevistada segons segment laboral (en %)	371
Taula 5.7.d	Comunitat autònoma de residència de la persona entrevistada segons segment laboral (en %)	371
Taula 5.7.e	Estudis de la persona entrevistada segons segment laboral (en %)	372
Taula 5.7.f	Any en què s'independitza de la llar familiar segons segment laboral (en %)	372
Taula 5.7.g	Ocupació del cap de família quan la persona entrevistada tenia 16 anys segons segment laboral (en %)	372
Taula 5.7.h	Estudis del cap de família quan la persona entrevistada tenia 16 anys segons segment laboral (en %)	372
Taula 5.7.i	Edat en què la persona entrevistada comença a treballar segons segment laboral (en %)	372
Taula 5.7.j	Vegades que la persona entrevistada ha estat en atur segons segment laboral (en %)	373
Taula 5.7.k	Estat civil de la persona entrevistada segons segment laboral (en %)	373
Taula 5.7.l	Casat o viu en parella segons segment laboral (en %)	373
Taula 5.7.m	Situació laboral de la parella segons segment laboral (en %)	373
Taula 5.7.n	Ocupació de la parella segons segment laboral (en %)	374
Taula 5.7.o	Fills a la família segons segment laboral (en %)	374
Taula 5.7.p	Persones grans de les què tenir cura segons segment laboral (en %)	374
Taula 5.7.q	Persona que es fa càrrec de les feines domèstiques segons segment laboral (en %)	374
Taula 5.7.r	Ingressos familiars segons segment laboral (en %)	375
Taula 5.7.s	Activitat associativa de la persona entrevistada segons segment laboral (en %)	375
Taula 5.8	Valors V de Cramer i significació d'associació entre segments laborals i variables referides a aspectes institucionals	377
Taula 5.9.a	Presència de delegat o comitè d'empresa segons segment laboral (en %)	377
Taula 5.9.b	Existència de conveni col·lectiu o estatut segons segment laboral (en %)	377
Taula 5.9.c	Coneixement sobre el conveni col·lectiu o estatut segons segment laboral (en %)	378
Taula 5.10	Resultats de satisfacció en el treball segons segments laborals (valors de 1 a 10)	398
Taula 5.11	Valors V de Cramer i significació d'associació entre segments laborals i variables referides a satisfacció en el treball	400
Taula 5.12.a	Satisfacció amb l'organització del treball segons segment laboral (en %)	400
Taula 5.12.b	Satisfacció amb el salari segons segment laboral (en %)	401
Taula 5.12.c	Satisfacció amb l'entorn físic del lloc de treball segons segment laboral (en %)	401
Taula 5.12.d	Expectativa treball en relació a la formació segons segment laboral (en %) ...	401
Taula 5.12.e	Amenitat de la feina segons segment laboral (en %)	401
Taula 5.12.f	Pesadesa de la feina segons segment laboral (en %)	402

Taula 5.13	Valors V de Cramer i significació d'associació entre segments laborals i variables referides a relacions internes a l'empresa	403
Taula 5.14.a	Relacions entre treballadors a l'empresa segons segment laboral (en %)	404
Taula 5.14.b	Relacions d'amistat entre companys de feina segons segment laboral (en %)	404
Taula 5.14.c	Confiança entre les persones que treballen juntes a l'empresa segons segment laboral (en %)	404
Taula 5.14.d	Considera que només es pot confiar en la família segons segment laboral (en %)	404
Taula 5.15	Valors V de Cramer i significació d'associació entre segments laborals i variables referides a centralitat del treball	406
Taula 5.16.a	Opinió sobre si el treball és només una forma de guanyar diners segons segment laboral (en %)	406
Taula 5.16.b	Opinió sobre si li agradaria tenir un treball remunerat encara que no necessités diners segons segment laboral (en %)	406
Taula 5.16.c	Opinió sobre si el treball és l'activitat més important segons segment laboral (en %)	407
Taula 5.16.d	Opinió sobre si el temps lliure, no el treball, fa que mereixi la pena viure segons segment laboral (en %)	407
Taula 5.16.e	Concentració o distracció a la feina segons segment laboral (en %)	407
Taula 5.16.f	Preferència sobre una de les tres opcions apuntades segons segment laboral (en %)	407
Taula 5.16.g	Opinió sobre si desitja dedicar més temps a una feina remunerada segons segment laboral (en %)	408
Taula 5.16.h	Opinió sobre si desitja més temps a activitats de la llar segons segment laboral (en %)	408
Taula 5.16.i	Opinió sobre si desitja dedicar més temps a estar amb la família segons segment laboral (en %)	408
Taula 5.16.j	Opinió sobre si desitja dedicar més temps a estar amb els amics segons segment laboral (en %)	408
Taula 5.16.k	Opinió sobre si desitja més temps a activitats d'oci segons segment laboral (en %)	409
Taula 5.16.l	Opinió sobre si desitja més temps per descansar segons segment laboral (en %)	409
Taula 5.17	Valors V de Cramer i significació d'associació entre segments laborals i variables referides a interès per la tasca realitzada	410
Taula 5.18.a	Opinió sobre si el treball és atractiu i interessant segons segment laboral (en %)	410
Taula 5.18.b	Opinió sobre jornada de treball avorrida i monòtona segons segment laboral (en %)	410
Taula 5.18.c	Opinió sobre si el treball que fa és útil per a la societat segons segment laboral (en %)	410
Taula 5.19	Valors V de Cramer i significació d'associació entre segments laborals i variables referides a identificació amb l'empresa	412
Taula 5.20.a	Opinió sobre disposició a treballar més per a l'empresa segons segment laboral (en %)	412
Taula 5.20.b	Opinió sobre si està orgullós de treballar per a l'empresa segons segment laboral (en %)	413
Taula 5.20.c	Opinió sobre si està orgullós del treball que fa segons segment laboral (en %)	413

Taula 5.20.d	Opinió sobre si considera seus els problemes de l'empresa segons segment laboral (en %)	413
Taula 5.20.e	Opinió sobre si pogués canviaria de feina segons segment laboral (en %)	413
Taula 5.20.f	Opinió sobre si pogués s'establiria per compte propi segons segment laboral (en %)	414
Taula 5.20.g	Opinió sobre possibilitat de deixar la feina actual segons segment laboral (en %)	414
Taula 5.20.h	Opinió sobre si està buscant una altra feina segons segment laboral (en %) ...	414
Taula 5.21	Valors V de Cramer i significació d'associació entre segments laborals i la variable referida a opinió sobre propietat de l'empresa	415
Taula 5.22	Opinió sobre propietat de l'empresa i qui ha de nomenar als directius segons segment laboral (en %)	415
Taula 5.23	Valors V de Cramer i significació d'associació entre segments laborals i la variable referida a afiliació sindical	418
Taula 5.24	Participació sindical segons segment laboral (en %)	418
Taula 5.25	Motius de no afiliació al sindicat segons edat (% de respostes 'en part' o 'molt' a cada pregunta)	419
Taula 5.26	Proporció d'assalariats que mai farien les següents accions de protesta segons edat	419
Taula 5.27	Valors V de Cramer i significació d'associació entre segments laborals i variables referides a participació en accions de protesta	420
Taula 5.28.a	Ha fet o podria signar una petició segons segment laboral (en %)	421
Taula 5.28.b	Ha fet o podria secundar boicots segons segment laboral (en %)	421
Taula 5.28.c	Ha fet o podria participar en manifestacions segons segment laboral (en %) ..	421
Taula 5.28.d	Ha fet o podria participar en vagues segons segment laboral (en %)	421
Taula 5.28.e	Ha fet o podria ocupar edificis o fàbriques segons segment laboral (en %)	421
Taula 5.29	Dimensions i variables <i>proxies</i> d'interessos, valors, expectatives, actituds i comportaments dels treballadors	422
Taula 5.30	Vagues, treballadors participants i jornades no treballades per motiu de vaga a Catalunya, convocades per altres sindicats	433
Taula 5.31	La regulació salarial a Catalunya, any 2004	436
Taula 5.32	La regulació salarial a Espanya, any 2004	436
Taula 5.33	Variació en la presència de formes de regulació del salari entre Catalunya i Espanya, any 2004	436
Taula 5.34	Evolució de la regulació salarial a Catalunya, anys 1999 i 2004	437
Taula 5.35	Evolució de la regulació salarial a Espanya, anys 1999 i 2004	437
Taula 5.36	La regulació salarial segons segment laboral. Espanya, any 2004	438
Taula 5.37	Proporció d'afiliats/des de CCOO de Catalunya que han acordat personalment els aspectes següents, any 2003	442
Taula 5.38	Proporció de delegats/des de CCOO de Catalunya que responen sobre regulació individualitzada del salari al seu centre de treball, any 2003	443
Taula 5.39	Proporció de delegats/des de CCOO de Catalunya que responen sobre regulació individualitzada de l'horari laboral al seu centre de treball, any 2003	444

ANNEX A.2: GRÀFICS I TAULES

Taula A.2.1	Densitat sindical. Anys 1900-2004 (en %)	220
Taula A.2.2	Cobertura dels convenis col·lectius. Anys 1980-2000 (en %)	223
Taula A.2.3	Evolució de la conflictivitat laboral mesurada a través de les vagues	224
Gràfic A.2.1	Distribució dels treballadors afectats per conveni col·lectiu a Espanya, segons àmbit del conveni, 1983 a 2005	224
Gràfic A.2.2	Espanya, taxa d'assalarització per edats i sexe, 1976 i 2005	225
Gràfic A.2.3	Catalunya, taxa d'assalarització per edats i sexe, 1976 i 2005	225
Gràfic A.2.4	Espanya, distribució de la població assalariada segons nivell d'estudis, 1987 i 2004	226
Taula A.2.4	Espanya, proporció de població ocupada estrangera segons ocupació, 1996 i 2005	226
Taula A.2.5	Catalunya, proporció de població assalariada amb contracte temporal, 1987 i 2005	227
Taula A.2.6	Espanya, proporció de població assalariada amb contracte a temps parcial, 1987 i 2005	227

ANNEX A.4: ESQUEMES I TAULES

Taula A.4.1	Relació de revistes examinades	331
Esquema A.4.1.a	Pautes per a les entrevistes a organitzacions empresarials i sindicals confederals	332
Esquema A.4.1.b	Pautes per a les entrevistes a organitzacions empresarials i sindicals sectorials	334
Taula A.4.2	Descripció de les variables referides a condicions d'ocupació	336
Taula A.4.3	Descripció de les variables referides a estratègia empresarial i/o demanda de treball	336
Taula A.4.4	Variables que conformen la variable Índex Sintètic Definidor d'Estratègies Empresarials (ISDEE)	337
Taula A.4.5	Matriu de correlacions no paramètriques de variables d'estratègia empresarial (coeficients ρ)	338
Taula A.4.6	Descripció de les variables referides a oferta de treball	339
Taula A.4.7	Descripció de les variables referides a aspectes institucionals	339

ANNEX A.5: ANNEXOS

Annex A.5.1	Resultats de l'anàlisi factorial de correspondències múltiples	465
Annex A.5.2	Descripció de les categories identificades en l'anàlisi factorial de correspondències múltiples	478
Annex A.5.3	Proposta de millors particions de l'anàlisi factorial de correspondències múltiples	483
Annex A.5.4	Coordenades i valors t-test de les particions de l'anàlisi factorial de correspondències múltiples	484
Annex A.5.5	Descripció dels sis segments laborals identificats a partir de l'anàlisi factorial de correspondències múltiples	491
Annex A.5.6	Taules de contingència entre segments laborals i altres variables de condicions d'ocupació	499
Annex A.5.7	Taula de contingència entre segments laborals i sector d'activitat detallat (en %)	504
Annex A.5.8	Valors descriptius de l'índex sintètic d'estratègia empresarial (ISDEE) segons segment laboral	505
Annex A.5.9	Anàlisi de regressió entre segmentació laboral i variables d'estratègia empresarial, d'oferta i demanda de treball i institucionals	507
Annex A.5.10	Anàlisi de l'associació entre segments laborals i satisfacció en el treball	514
Annex A.5.11	Taules de contingència entre segments laborals i variables referides a interessos, valors, expectatives, actituds i comportaments	516
Annex A.5.12	Associació entre variables <i>proxies</i> d'interessos, valors, expectatives, actituds i comportaments amb altres variables	520
Annex A.5.13	Estadístiques de vagues a Catalunya	523
Annex A.5.14	Taules de contingència entre regulació del salari i altres variables	524

DIBUIXOS

El Roto, <i>El País</i> , 23 d'octubre de 2002	27
El Roto, <i>El País</i> , 20 de gener de 2007	219
El Roto, <i>El País</i> , 4 de desembre de 2004	263
El Roto, <i>El País</i> , 5 de maig de 2006	263
El Roto, <i>El País</i> , 8 de novembre de 2006	330
El Roto, <i>El País</i> , 29 de maig de 2006	330
El Roto, <i>El País</i> , 2 de febrer de 2006	464
El Roto, <i>El País</i> , 16 de febrer de 2007	464
El Roto, <i>El País</i> , 27 de novembre de 2006	565
Goya, <i>Los caprichos</i>	630

SIGLES UTILITZADES

Organitzacions sindicals i empresarials:

ACES	Agrupació Catalana d'Establiments Sanitaris
CCOC	Cambra Oficial de Contractistes d'Obres de Catalunya
CCOO	Comisiones Obreras / Comissions Obreres
<i>CEHRC</i>	Confederació Empresarial d'Hostaleria i Restauració de Catalunya
CEOE	Confederación Española de Organizaciones Empresariales
CEPYME	Confederación Española de la Pequeña y Mediana Empresa
CES	Confederació Europea de Sindicats
CIG	Confederación Intersindical Galega
CIOSL	Confederació Internacional d'Organitzacions Sindicals Lliures
FCTCHTJ-UGT	Federació del Comerç, d'Hostaleria, Turisme i Joc de la UGT
FECOHT-CCOO	Federació de Comerç, Hostaleria i Turisme de CCOO
<i>FICF-CCOO</i>	Federació d'Indústries de la Construcció i Fusta de CCOO
FS-CCOO	Federació de Sanitat de CCOO
FSP-UGT	Federació de Serveis Públics de la UGT
FTN	Foment del Treball Nacional
<i>GCOBC</i>	Gremi de Constructors d'Obres de Barcelona i Comarques
GHB	Gremi d'Hotels de Barcelona
LO	Landsorganisationen (Confederació sueca de sindicats)
MCA-UGT	Federació del Metall, la Construcció i Afins de la UGT
PIMEC	Micro, Petita i Mitjana Empresa de Catalunya
SAF	Svenska Arbetsgivareföreningen (Federació sueca d'empresaris)
SATSE	Sindicat d'Infermeria de Catalunya – Sindicato de Ayudantes Técnicos y Sanitarios de España
TUC	Trade Union Congress (Confederació de sindicats britànics)
UCH	Unió Catalana d'Hospitals
UGT	Unión General de Trabajadores / Unió General de Treballadors

Nota: en *itàliques* he posat les sigles que utilitzo a efectes d'abreviació, sigles no reconegudes per l'organització.

Altres sigles utilitzades:

AINC	Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva
ALEH	Acuerdo Laboral de Ámbito Estatal para el sector de Hostelería
CatSalut	Servei Català de la Salut
CERES	Centre d'Estudis i Recerca Sindicals
CNAE	Classificació Nacional d'Activitats Econòmiques
CNO	Classificació Nacional d'Ocupacions
DIRCE	Directorio de Empresas, del INE
ECVT	Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo, del MTAS
EPA	Encuesta de Población Activa, del INE
ETT	Empresa de treball temporal
FMI	Fons Monetari Internacional
ICS	Institut Català de la Salut
INE	Instituto Nacional de Estadística
LOLS	Ley Orgánica de Libertad Sindical
MTAS	Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales
OCDE / OECD	Organització per a la Cooperació i el Desenvolupament Econòmic
OIT	Organització Internacional del Treball
ONG	Organització no governamental
UE	Unió Europea
SPAD	Système Portable pour l'Analyse de Données
XHUP	Xarxa Hospitalària d'Utilització Pública
WERS	Workplace Employment Relations Survey



Gravat 'Los Caprichos' de Francisco de Goya (1797)