



RECERCA SOBRE LA SITUACIÓ  
ACTUAL DEL SINDICALISME  
ESPANYOL

DOCUMENT BASE PER  
AL WORKSHOP INTERNACIONAL

Fundació Jaume Bofill  
Fundació Volkswagen

Barcelona, Juny del 1985

## PRESENTACIO

Des de fa dos anys, la Fundació Jaume Bofill s'ha plantejat l'interès d'encoratjar una recerca sobre la situació present del sindicalisme a Espanya.

Entrats en contacte amb la Fundació Volkswagen, aquesta va mostrar, així mateix, el seu interès en una recerca d'aquest tipus i expressà la possibilitat de donar-li suport.

La primavera de 1984, l'encarregat d'aquesta recerca, Manuel Ludevid, redactà uns objectius i unes primeres hipòtesis de treball, així com un esbós de proposta metodològica, que varen ésser enviats a la Fundació Volkswagen.

Aquesta mostrà el seu acord en donar suport a la recerca en una primera etapa en la que proposava que fossin ampliades les hipòtesis, fos recollida en profunditat tota la informació i experiència de les recerques ja realitzades sobre aquest tema a Espanya, i fos revisada i analitzada més detingudament la proposta metodològica.

Això és el que ha fet Manuel Ludevid, amb l'ajuda d'Ignacio Serrano, aquests darrers quatre mesos. El resultat d'aquest treball es presenta a continuació.

En primer lloc es replanteja el problema que dóna raó de ser a la recerca i es delimiten de forma més precisa els seus objectius.

En segon lloc, es fa l'inventari de les principals recerques fetes a Espanya els darrers deu anys (1975-1985) sobre els sindicats, i se n'avalua l'abast i limitacions, tant en qüestions de contingut com de mètode.

Un tercer apartat és dedicat a reformular les hipòtesis de treball inicials que s'enriqueixen i es fan més precises.

En darrer lloc es presenta una proposta metodològica completament diferent de la suggerida inicialment, fruit del debat realitzat amb experts i de l'anàlisi de la recerca ja feta. En ella es proposa una seqüència temporal i un pla de treball concret.

Aquest document està pensat com a base d'una reunió internacional proposada i financada per la Fundació Volkswagen i organitzada per la Fundació Jaume Bofill, en la que experts de diferents països puguin avaluar l'interès i limitacions d'aquesta proposta de recerca i puguin, així mateix, fer suggeriments que n'enriqueixin l'eficàcia.

I.- DELIMITACIÓ DEL PROBLEMA  
I FIXACIÓ DELS OBJECTIUS  
DE LA RECERCA

## 1.- DELIMITACIÓ DEL PROBLEMA

El problema a partir del qual sorgeix la idea de la recerca és el següent:

El sindicalisme a Espanya, a pocs mesos de la incorporació d'aquest país a la Comunitat Econòmica Europea, és avui extraordinàriament feble. Un dels més febles d'Europa Occidental.

Aquesta feblesa s'expressa en un percentatge molt reduït d'afiliació sindical (més baix que el de qualsevol país actual de la CEE), en una escassa participació dels treballadors en les activitats sindicals i en el reduït seguiment de les iniciatives d'acció col·lectiva suggerides pels sindicats. És expressió d'aquesta feblesa, també, la dificultat dels sindicats més importants per a donar resposta als nous reptes que planteja la crisi econòmica i el canvi tecnològic.

La feblesa dels sindicats és molt més acusada quan analitzem el que passa entre els joves, les dones, els aturats, els qui treballen a l'economia submergida o els empleats a alguns sectors del terciari i dels serveis.

Agrava la situació descrita, l'anàlisi de l'evolució temporal del sindicalisme en els anys transcorreguts de vida democràtica a Espanya. En ella es poden detectar símptomes de descens de l'afiliació sindical i de disminució de la participació dels treballadors en les activitats i iniciatives dels sindicats. Pot observar-se també un augment de les dificultats dels sindicats per a respondre a les noves situacions plantejades pel canvi econòmic i tècnic.

Aquesta feblesa sindical és un element preocupant pensant en la consolidació de les institucions democràtiques a Espanya i en la regulació pacífica i institucionalitzada dels problemes laborals, econòmics i socials del país.

## 2.- OBJECTIUS DE LA RECERCA

La present recerca es proposa dos objectius essencials:

### 1.- Fer un diagnòstic de la situació actual del sindicalisme a Espanya.

Aquest diagnòstic significa avaluar la força i la influència real del sindicalisme entre els treballadors i la societat espanyols. La qual cosa vol dir estudiar l'evolució de l'afiliació i del vot sindical, el grau de parti-

capacitat dels treballadors en les activitats i iniciatives dels sindicats, i la capacitat d'aquests per a respondre a les tasques per a les que foren pensats (sigui en la dimensió de la defensa dels interessos dels assalariats, sigui en la dimensió de les propostes de canvi de les polítiques econòmiques i socials dels governs en una direcció solidària).

2.- Analitzar els factors que determinen avui, i han determinat en el passat (especialment en els darrers deu anys), la situació del sindicalisme a Espanya. Si avui parlem de crisi del sindicalisme (afirmació aquesta que caldria validar i argumentar prèviament), es tracta d'estudiar quines han estat les raons que expliquen aquesta crisi. Es tracta d'analitzar tant els factors externs al sindicalisme (efectes de la crisi econòmica, evolució de la situació política espanyola o canvis tecnològics, per exemple) com els factors interns al mateix fenomen sindical (estratègies reivindicatives i formes de participació i d'acció sindicals, per exemple).

En ambdós casos, es tracta, al mateix temps, de poder comparar la situació espanyola amb la dels sindicats d'Europa Occidental i dels països democràtics desenvolupats, i d'avaluar si els factors que determinen l'actual situació sindical espanyola són semblants als que afecten la resta de sindicats o ens trobem amb factors específicament espanyols. Mirant de ponderar el pes d'aquests factors específics en l'evolució del sindicalisme d'Espanya.

II.- ANÁLISI DE LES RECERQUES FETES  
A ESPANYA SOBRE EL SINDICALISME  
EN ELS DARRERS DEU ANYS

## INTRODUCCIO

En analitzar els estudis realitzats aquests darrers deu anys (1975-1985) sobre els sindicats a Espanya, podem classificar-los en els següents grups:

- 1.- Anàlisi entorn a l'afiliació i la participació en els sindicats: estudis sobre el mapa d'afiliació i simpaties sindicals a Espanya, perfil dels afiliats, grau de participació i seguiment de les activitats dels sindicats per part dels treballadors.
- 2.- Anàlisi de les opinions dels treballadors sobre l'activitat real i ideal dels sindicats: com s'avalua el que fan realment els sindicats i què haurien de fer idealment, tant pel que fa als temes "substantius" (estratègia reivindicativa: salaris, ocupació, assistència social) com pel que fa als temes relacionats amb els "mecanismes de veu" (formes de negociació, participació i representació dels treballadors).
- 3.- Anàlisi de les opinions dels dirigents sindicals d'empresa i l'estudi comparat de les seves actituds respecte a la del conjunt dels treballadors.
- 4.- Estudis, basats en anàlisi de documents (sindicals, de premsa, periodicitat, etc); de resultats de les negociacions col·lectives, els acords-marc i l'aplicació de les noves formes de legislació laboral.
- 5.- Estudis basats en opinions de dirigents d'alguns aparells sindicals en forma no quantitativa.
- 6.- Valoracions no basades en estudis empírics: comentaris de tipus polític, ideològic o periodístic.

Farem un breu repàs de les aportacions en temes de contingut de les principals recerques que hem pogut analitzar de cadascun d'aquests grups, per procedir, més endavant, a realitzar un comentari sobre les metodologies fetes servir.

## 1.- ANALISI ENTORN A L'AFILIACIÓ I LA PARTICIPACIÓ EN ELS SINDICATS

Aquests estudis han estat fets en base a dos tipus de fonts d'informació:

- A. Les actes dels resultats de les eleccions sindicals realitzades en la democràcia, tal com les recull el Ministeri de Treball, especialment les celebrades els anys 1978, 1980 i 1982.
- B. Enquestes massives realitzades als treballadors assalariats espanyols demanant-los resposta sobre el coneixement, simpatia, afiliació i vot a les diferents centrals sindicals. Aquestes enquestes sovint inclouen preguntes sobre el grau de participació a reunions sindicals i de seguiment de les iniciatives dels sindicats.

### A. L'estudi de les actes dels resultats electorals

Les actes dels resultats electorals presenten dificultats tan de rigor en quan a la recollida i classificació de resultats, com àdhuc, quan a l'accessibilitat a alguns d'aquest resultats.

És prou coneguda, respecte a la primera dificultat, la polèmica que es desenvolupà en torn al còmput oficial dels resultats electorals de 1978, especialment pel que fa a l'epígraf dels treballadors considerats pel Ministeri com "sense afiliació". Hi ha hagut, a cada procés electoral, denúncies de divers signe sobre aspectes diferents: duplicitat d'actes, actes falses, classificació deficient o intencionada, etc.

D'altra banda, alguns analistes han trobat dificultats d'accés a la totalitat de les xifres oficials per part de l'IMAC, del Ministeri o d'algunes administracions autonòmiques.

Malgrat aquestes dificultats, hem de dir que l'explotació en profunditat d'aquestes dades s'ha fet molt escassament i que valdria la pena encoratjar-ne un estudi aprofundit i comparatiu en el temps.

Un dels pocs estudis rigorosos sobre resultats electorals és el que fa Robert Fishman sobre les eleccions de 1978 i que publicà l'Informe FOESSA



sobre el canvi polític a Espanya (1). Fishman estudia les possibles correlacions entre el vot sindical i el tamany d'empresa, la zona geogràfica, la conflictivitat laboral (1970-74), el vot polític, el percentatge d'assalariats, de treballadors joves i d'assalariats a la indústria. És particularment interessant la constatació de l'absència de correlació entre la conflictivitat laboral (1970-74) i el vot a les principals centrals sindicals i la discussió entorn a les seves possibles causes (que desenvoluparà després Fishman més extensament en el seu estudi sobre els dirigents sindicals d'empresa). També és interessant l'anàlisi, dins de les correlacions vot sindical / vot polític, de la correlació entre vot CCOO i vot PCE, a partir de la qual planteja el fenomen del suport dels treballadors a CCOO com un acte polític conscient que contradiu les tesis que el plantejaven com un acte políticament ingenu basat en la lleialtat a dirigents obrers de l'època de l'oposició.

Altres estudis o assaigs sobre l'evolució de la situació sindical espanyola durant la transició analitzen d'una forma més o menys sistemàtica les taules de resultats electorals. Aquest és el cas del llibre de José M<sup>a</sup> Maravall (2), o els estudis de Víctor Pérez Díaz (3), o de la Fundación Largo Caballero (4).

Pérez Díaz realitza una anàlisi molt interessant de les notables diferències de vot a les centrals sindicals per zona geogràfica i sector productiu, així com pel tamany d'empresa en el que reflexa la notable polarització del vot.

Aquests estudis posen una especial atenció en l'anàlisi de l'evolució de les correlacions entre vot polític (especialment al PSOE i al PCE) i vot sindical (especialment a l'UGT i a CCOO). Dins les explicacions que es

---

(1) Fundación FOESSA. Informe sociológico sobre el cambio político en España 1975-1981. Editorial Euramérica. Madrid 1981, pàgines 275-285 ("Las primeras elecciones sindicales -1978-. Análisis de factores determinantes de voto"). Una altra versió d'aquest article és la publicada per la revista "Comparative Politics" (volum 14, n<sup>o</sup> 3, abril 1982) sota el títol The Labor Movement in Spain: From Authoritarianism to Democracy, pàgines 281-305.

(2) MARAVALL, José M<sup>a</sup>. La política de la transición. Taurus. Madrid, 1982. Pàgines 177-185.

(3) PÉREZ DÍAZ, Víctor. Clase obrera, partidos y sindicatos. Fundación del Instituto Nacional de Industria. Programa de Investigaciones Sociológicas. Madrid 1979. Pàgines 74-85.

(4) FUNDACIÓN LARGO CABALLERO, Elecciones Sindicales de 1978. Análisis de resultados. Vegeu també: Elecciones sindicales de 1980. Un primer análisis.

donen per a justificar el doble fenòmen de la no correlació (molt pronunciada a les eleccions de 1978) entre vot polític i vot sindical, i la progressiva "alineació" de vot posterior, hi ha dues posicions:

- A. Les que posen l'accent en l'estratègia sindical desenvolupada pels sindicats majoritaris. Segons aquestes teories, UGT hauria aconseguit una progressiva "alineació" del seu vot sindical respecte al vot PSOE gràcies, sobre tot, a l'elaboració (una mica tard, però més coherent que la de CCOO i sense passes enrera) d'una estratègia moderada, que primà la negociació sobre el conflicte, i la defensa del nivell global d'ocupació sobre la defensa tancada del poder adquisitiu del salari. Aquesta estratègia hauria connectat més amb l'opinió dels treballadors que el radicalisme conflictiu de CCOO. Aquest plantejament és present als estudis de Víctor Pérez Díaz (i, com veurem després, de l'equip E.D.I.S. i de José Félix Tezanos).
- B. Les que posen l'accent en el retard organitzatiu de l'UGT respecte a CCOO (que s'hauria beneficiat de la seva experiència organitzativa sota el franquisme). Amb el temps, UGT aconsegueix aquesta capacitat organitzativa, i aquest seria un factor clau per entendre la seva recuperació electoral. Aquest és l'argument del text de José M<sup>a</sup> Maravall, per exemple.

Més enllà del vot a una o altra central majoritària, en aquests estudis s'analitza poc el fenòmen de les empreses (i sectors i zones geogràfiques senceres) on, podent legalment fer eleccions sindicals, aquestes no es celebraren (aproximadament la meitat dels treballadors que legalment podrien tenir representació col·lectiva, no la tenen). També es nota a faltar un estudi més aprofundit, del fenòmen de l'abstenció sindical (a les empreses on s'han fet eleccions) i del grup de representants (molt divers i heterogeni) anomenat "sense afiliació" o "independents".

L'explotació de resultats electorals, tot i poder-se encara fer molt més aprofundit té limitacions evidents. Les explicacions que hem esmentat sobre l'evolució del vot no haurien pogut deduir-se de la sola anàlisi de les taules de resultats i estan basades bé en l'anàlisi de les opinions dels treballadors (a través d'enquestes), bé en base a un estudi de la història recent dels sindicats espanyols. En el cas de Fishman, la discussió que fa sobre la "no continuïtat" entre conflictivitat obrera sota el fran-

quisme i vot sindical actual li planteja ja la necessitat d'altres estudis amb altres metodologies, doncs els resultats electorals, per ells mateixos, expliquen molt poc.

### B. Enquestes sobre afiliació, vot i participació sindicals

Potser el nombre més gran de recerques amb treball de camp fetes a Espanya sobre sindicalisme són les que inclouen enquestes massives per tal d'avaluar el grau d'afiliació i participació sindicals, així com per a esbrinar la direcció del vot a les eleccions a Comitès d'Empresa.

Hem enregistrat i analitzat cinc d'aquests estudis: els de Víctor Pérez Díaz (FIES) (5), els elaborats per l'equip E.D.I.S. (6) (amb el suport de la Fundació Ebert), l'efectuat per José Félix Tezanos (7) sobre l'àrea de Madrid, el realitzat per Francisco Alvira i José García López (FIES) (8), i, finalment, els portats a terme pel Centre d'Investigacions Sociològiques (C.I.S.) (9) depenent de la Presidència del Govern.

Aquests estudis cobreixen àmbits geogràfics i sectorials diversos. Alguns, com els de Pérez Díaz es concentren tan sols en els sis sectors industrials de més tradició sindicals. D'altres, com el de Tezanos, es limiten a estudiar una zona: Madrid i el seu cinturó, en aquest cas.

---

(5) PEREZ DÍAZ, Víctor. Clase obrera, partidos y sindicatos. Op. cit. Pàgines 86-124. Vegeu també, del mateix autor, Los obreros españoles ante el sindicato y la acción colectiva en 1980 a "Papeles de Economía Española" nº 6, Madrid 1982, pàgines 265-286.

(6) EQUIPO E.D.I.S. - La realidad sindical en 5.500 centros de trabajo españoles (Estudio previo a las elecciones de 1980). Fundación Ebert. Madrid, 1981  
 - Elecciones Sindicales 1980. "Documentos y Estudios" nº 22. Fundación Ebert. Madrid, 1982  
 - Las elecciones sindicales 1982. "Documentos y Estudios" nº 30. Fundación Ebert. Madrid, 1983

(7) TEZANOS, José Félix. ¿Crisis de la conciencia obrera? Editorial Mezquita. Madrid, 1982.

(8) ALVIRA, Francisco; GARCÍA-LÓPEZ, José. Las relaciones industriales: un problema a la paz laboral. "Papeles de Economía Española" nº 4. Madrid 1981, pàgines 55-68.

(9) CENTRO DE INVESTIGACIONES SOCIOLOGICAS. - Estudio prospectivo sobre las elecciones sindicales en España. "Revista española de Investigaciones Sociológicas" nº 1. Madrid, 1978. Pàgines 349-380. - Problemática sindical en el sector servicios. Madrid, marzo 1980. - Problemática sindical en el sector industrial. Madrid, diciembre 1979.

La informació que ens aporten aquestes enquestes és de tres tipus:

1. El nivell de coneixement, de simpatia, d'afiliació i d'intenció de vot sindical dels treballadors espanyols.
2. El perfil de l'afiliat (EDIS, Tezanos) o del votant (CIS) a cada sindicat d'acord a variables com el sexe, l'estat civil, el tamany de l'empresa, el nivell d'ingressos, la qualificació professional, el vot polític, la pràctica religiosa, el sector econòmic, la zona geogràfica i l'hàbitat de residència.
3. El grau de participació dels treballadors sigui en les activitats associatives dels sindicats (reunions, assemblees) sigui en les seves iniciatives d'acció (vagues i altres formes de lluita i/o negociació).

Pocs d'aquests estudis van més enllà intentant avaluar el tipus d'adhesió sindical que es produeix a Espanya. Sols Víctor Pérez Díaz reflexiona en profunditat sobre aquest tema parlant d'una adhesió limitada i instrumental.

#### B.1. Coneixement, simpatia, afiliació i intenció de vot

Sobre aquests assumptes hi ha dos tipus d'informació principals que ens aporten aquests estudis: les xifres d'afiliació sindical i les de distribució del vot a les eleccions a Comitès d'Empresa (i, tant en un cas com en l'altre, la seva evolució temporal).

a) Respecte a l'afiliació aquestes xifres ens assabenten de que és baixa i, el que és encara més important, que ha experimentat un descens continuat en els darrers 5-6 anys. Heus aquí un resum fet sobre diversos col·lectius:

Recerca	Població estudiada	Àmbit estudiat	Percentatges d'afiliació sindical							
			1977	1978	1979	1980	1981	1982	1983	1984
E.D.I.S.	Població activa ocupada susceptible de vot sindical	Tot Espanya	-	-	-	36,2	-	26,8	-	-
Víctor Pérez Díaz	Assalariats 6 sectors industrials amb tradició sindical	Tot Espanya	-	53,3	-	33,8	-	-	-	s'està tabulant
Alvira i García López	Població assalariada espanyola	Tot Espanya	-	-	37	24	-	-	-	-
Tezanos	Deu sectors industrials amb tradició sindical	Cinturó industrial de Madrid	-	-	-	-	30,9	-	-	-
C.I.S.	Població activa espanyola	Tot Espanya	31,6	(14)	-	(6)	-	-	-	-

Tan si són referits a nuclis d'assalariats amb tradició sindical (Pérez Díaz, Tezanos), com si es refereixen al conjunt d'assalariats els nivells són notablement inferiors a d'altres països europeus, i la tendència decreixent es confirma.

Una dada significativa l'aporta l'estudi d'EDIS de 1982 en separar, dins el 71,7% de no afiliats, els que no ho havien estat mai dels que ho havien estat i s'havien desafiliat: els mai afiliats eren un 55,9% del conjunt d'enquêtats, mentre els desafiliats arribaven a l'important xifra del 15,8%.

Apart d'això sembla confirmar-se que l'afiliació tendeix a produir-se cada cop més sobre tot als principals sindicats (UGT i CCOO) en detriment dels petits que van desapareixent (excepte INGA i STB). D'altra banda la neta superioritat d'afiliats que CCOO tenia sobre UGT a l'inici de la transició va desapa-

reixent en favor d'un major equilibri de forces: segons Pérez Díaz, per exemple, l'evolució de 1978 a 1980, dins del col·lectiu de treballadors industrials que analitza és de descens molt acusat de CCOO (del 31% al 16,3%) i de descens molt petit d'UGT (del 13,6% al 10,3%). L'equip EDIS, en canvi, dóna, per al conjunt de població activa ocupada susceptible de vot sindical, descensos importants en tots dos cassos: un 39,9% de promig de desafiliació per a CCOO, i un 35% per a UGT,

El fenomen del canvi d'afiliació és, en canvi, de dimensions molt menors que el de la desafiliació global als sindicats. Segons EDIS (estudi del 1982), el 82% dels enquestats no havien canviat mai d'afiliació sindical, el 5,9% dels que havien canviat abans eren de CCOO, un 5,1% abans era d'UGT i un 3,0% abans era d'USO.

La singularitat del fenomen afiliatiu a la STB, que contradiu la tendència general, sembla fer necessària una anàlisi en profunditat de l'especificitat d'aquesta central sindical.

Les raons de la desafiliació i del canvi d'afiliació són considerades en l'epígraf següent corresponent als estudis sobre opinions dels treballadors sobre l'actuació sindical.

b) La informació que aporten aquests estudis referent al vot sindical, pot resumir-se en els punts següents:

- (1) És encara important el nombre de treballadors que, podent ésser coberts legalment per la representació col·lectiva, no ho estan. L'equip EDIS assenyala el 1982 que el 21,4% dels treballadors amb aquest dret assenyalen que no s'han fet eleccions sindicals a la seva empresa. Aquest percentatge és sensiblement igual al que l'equip EDIS observà en el seu estudi de 1980, amb el que sembla deduir-se que els sindicats no aconsegueixen eixamplar el camp de les empreses cobertes per les eleccions.
- (2) També són notables els percentatges dels que, havent-se fet eleccions s'abstenen. L'equip EDIS assenyala que el 31,8% dels seus enquestats s'ha abtingut l'any 1982, i Pérez Díaz revela que el 24% dels assalariats industrials que enquesta declaren haver-se abtingut en les eleccions de 1982. Tezanos afirma que un 26,9% dels seus enquestats (assalariats industrials de Madrid) expressaven el 1981 la seva intenció d'abstenir-se en les properes eleccions sindicals.

Si tenim en compte que l'estudi d'EDIS per a 1980 assenyala una abstenció del 28,7% haurem de concloure que la tendència abstencionista sembla créixer.

- (3) La recuperació d'UGT respecte a CCOO, que no difereixen en gran mesura de les xifres aportades pel Ministeri de Treball.
- (4) La consolidació i pujada continuada de la STB i el manteniment de vot de l'INGA, així com la davallada d'USO ininterrompuda des del 1980. La disminució "dràstica" d'altres sindicats que cal interpretar, sobretot, com la pràctica desaparició dels sindicats d'extrema esquerra (especialment si tenim en compte l'existència no despreciable d'alguns sindicats independents d'empresa, com planteja Tezanos). (\*)

Les dades referents a les raons i motius del vot sindical són analitzades en l'epígraf corresponent a opinions de treballadors

c) Les xifres de simpatia sindical, sempre força superiors als nivells d'afiliació, assenyalen, com indica Pérez Díaz, que la influència real dels sindicats pot anar més enllà del que reflexen les xifres d'afiliats. Aquest és un aspecte important, doncs no podem identificar pèrdua d'afiliació amb pèrdua d'influència dels sindicats.

d) El C.I.S. aporta algunes dades sobre el coneixement que tenen els treballadors sobre les centrals sindicals, segons les quals aquest és força reduït. D'acord amb aquestes dades, una tercera part de la població activa espanyola desconeixia, l'any 1977, l'existència de CCOO i de la UGT mentre que els graus de desconeixement de la resta de centrals era encara molt més gran. En l'estudi de CIS sobre treballadors industrials (fet el desembre de 1979) un 29% ignorava l'existència de CCOO i un 32% ignorava què era l'UGT. En el cas dels treballadors dels serveis (març del 1980), segons el CIS, un 32% ignoraven l'existència de CCOO i un 26% la de l'UGT.

## B.2. Perfil d'afiliats i votants

Els estudis d'EDIS i Tezanos ja citats ens aporten dades sobre el perfil de l'afiliat als sindicats en general, així com de l'afiliat a cada sindicat en concret.

(\*) Les dades més recents que tenim sobre intenció de vot sindical les ofereix al recent estudi de l'Equip EDIS, titulat "Opini3n de los trabajadores sobre el Acuerdo Econ3mico y Social" (Madrid 1985). D'acord amb aquest estudi la

Així, Tezanos ens assabenta que l'afiliació entre els treballadors industrials de Madrid augmenta amb el tamany d'empresa i amb l'edat, en el col·lectiu d'homes, entre els votants de l'esquerra i entre els catòlics no practicants o entre els agnòstics. Segons aquest estudi, dins l'UGT sembla més important la manca d'afiliació entre els més joves, mentre que a CCOO és molt acusat el percentatge d'afiliats de més de 55 anys. D'altra banda l'afiliació femenina és molt menor a la UGT que a CCOO, mentre que en la resta de factors analitzats resulta més ponderada la situació d'UGT, que apareix amb una major presència proporcional en les empreses més petites, i amb una major afiliació de tècnics/administratius i catòlics practicants.

L'equip EDIS (en llur estudi de 1982) observa un perfil d'afiliat a CCOO i UGT molt similar: es tracta de treballadors industrials i dels serveis i electors de partits d'esquerra amb dos matisos específics: una mica més obrerista i radical un sector de CCOO i una mica més heterogeni i moderat un sector d'UGT. Per sectors el perfil de l'afiliat de CCOO és, per aquest ordre del tèxtil, de la sanitat, de la mineria, de la banca, dels espectacles, de la construcció i del metall. L'afiliat a l'UGT és, de major a menor, d'oficis varis, de l'energia, de la comunicació, de les arts gràfiques, de l'alimentació, de la química, del comerç, de la construcció i del metall.

L'equip EDIS aporta dades, també, sobre nivell cultural i econòmic, qualificació professional, àrea geogràfica i pràctica religiosa.

+ x + x + x

Pel que es refereix al vot sindical, l'equip EDIS (1982) torna a assenyalar la similitud de perfils entre el votant a l'UGT i el votant a CCOO: es tracta de treballadors manuals d'ingressos econòmics i nivells culturals baixos i electors de partits d'esquerra. Però també hi ha factors diferencials específics: per part de CCOO, s'observa un sector més obrerista i radical, mentre que UGT està més oberta a un altre sector de treballadors més acomodats i moderats, de manera que el seu electorat és més ampli i diversificat. UGT sembla tenir, relativament parlant, un vot més jove que CCOO i més heterogeni per nivell de qualificació, nivell econòmic o sexe. El vot de CCOO sembla concentrar-se més en els homes, en determinades zones (com Madrid o Catalunya) i en determinats sectors (com el metall i la construcció).

intenció de vot es distribuiria, a finals del 1984, així: UGT 25,8%, CCOO 20,5%, USO 1,7%, No Afiliats 6,5%, ELA-STB 1,4%, INGA 1%, SOC 0,8%, Altres Sindicats 6%, Cap Sindicat 28,2%, No Sap/No Contesta 8,1%. A retenir aquest 28,2% que indica que no votaria cap sindicat.



Segons EDIS, la STB té un perfil de votant que es concentra a les empreses de més de 250 treballadors, és qualificat i d'ingressos econòmics alts, en la gran majoria és catòlic practicant i elector dels partits nacionalistes bascs (PNB, EE). L'INGA té votants gairebé exclusivament homes i especialment joves, d'ingressos econòmics i nivells culturals baixos, no creients o agnòstics i electors de partits nacionalistes gallecs.

### B.3. Participació sindical

Si hem de fer cas als estudis citats, la participació sindical és baixa pel que fa a l'assistència a reunions i feble pel que fa a seguiment d'iniciatives d'acció.

Segons Pérez Díaz (1980) el 40,9% dels afiliats als sindicats declaraven no assistir mai a reunions de la secció sindical, un 30,7% que hi assistien alguna vegada, i sols el 25,3% afirmaven que hi assistien molt o bastant freqüentment. Aquest fet qualifica l'afirmació sobre la feblesa del sindicalisme espanyol.

Percentatge no molt diferent obté l'equip EDIS (1982) per als afiliats a nivell de tot Espanya i tots els sectors: un 29,5% no participaven mai en la secció sindical i sols el 21% ho feia amb molta freqüència. L'equip EDIS afirma, a més, que un 22,1% dels afiliats no utilitzen cap servei del sindicat, i, entre els que sí els utilitzen, pràcticament tots es concentren en les activitats d'assessorament laboral i jurídic.

Segons Alvira i Garcia López, la tendència a recórrer al sindicat per a resoldre algun problema decreix: ha passat d'un 28% el 1979 a un 23% el 1980 entre el conjunt dels assalariats espanyols.

El seguiment i participació en les iniciatives d'acció dels sindicats no semblen tampoc absolutament majoritàries. Segons l'estudi EDIS (1982) aquesta era la participació dels afiliats a les manifestacions i assemblees de treballadors:

	Participació (%)				Total
	Amb molta freqüència	Amb alguna freqüència	Poc o gairebé mai	Mai en absolut	
Manifestacions	23,8	33,1	25,3	17,5	100
Assemblees de treballadors	35,6	39,5	16,2	8,7	100

És a dir que només 1 de cada dos afiliats participava sovint en manifestacions i dos de cada tres en assemblees.

Per a Tezanos, un 50,3% dels enquestats responia afirmativament a l'hora de respondre si donava suport a les vagues de l'empresa (Un 26,2% deia que no i un 20,2% deia que no s'havien produït vagues darrerament). Això no obstant, aquesta pregunta no ens acaba d'orientar sobre el suport als sindicats, doncs pot donar-se el cas de vagues no promogudes pels sindicats.

+ x + x + x

La caiguda de l'afiliació (i d'altres indicadors similars) no és sinònim, per alguns autors, de decreixement del suport dels treballadors als sindicats. Així, per a Pérez Díaz, ens trobem amb que l'actitud dels obrers respecte al sindicat és cada cop més instrumental, d'intercanvi de suport per serveis. N'hi hauria prou -argumenta- amb votar les seves candidatures a les eleccions a Comitès d'Empresa i/o donar-los suport en les seves tasques de negociació de convenis. Aquest fet, no obstant, en l'opinió comentada de Pérez Díaz, afectarà en el futur la capacitat de mobilització dels sindicats.

## 2.- ANÀLISI DE LES OPINIONS DELS TREBALLADORS SOBRE EL QUE SÓN I HAURIEN DE SER ELS SINDICATS.

Un nombre més reduït d'estudis aborden l'anàlisi de les valoracions dels treballadors espanyols sobre l'activitat present i passada dels sindicats espanyols i del que hauria de ser, idealment, l'activitat i el funcionament d'un sindicat democràtic.

L'anàlisi d'aquestes opinions abasta dos tipus d'aspecte:

- A. L'avaluació sobre les parts "substantives" de l'acció sindical (per dir-ho en la terminologia de Pérez Díaz): el tipus d'estratègia reivindicativa i el contingut de l'acció sindical.
- B. L'avaluació sobre l'ús sindical dels anomenats "mecanismes de veu" és a dir, les formes d'organitzar la participació dels treballadors en la presa de decisions en els problemes laborals.

D'entre els estudis que hem analitzat, n'hi ha tres que aporten informació d'aquesta mena: els de Víctor Pérez Díaz (10), el de l'equip EDIS (11) i el de José Félix Tezanos (12). També un dels estudis citats del C.I.S. (13) conté dades sobre aquestes qüestions.

De l'evidència aportada per aquestes recerques respecte als temes "substantius" hom en treu la conclusió de que els treballadors espanyols són sindicalment moderats i prefereixen sindicats possibilistes, negociadors i de serveis. De les dades que es refereixen a temes referits als "mecanismes de veu" hom observa la força que té el "basisme" entre els treballadors (és a dir, la preferència per mecanismes de representació directa i la voluntat de control estret dels representants), si bé aquest sembla retrocedir amb el temps a favor d'un major protagonisme de les centrals sindicals.

- 
- (10) PEREZ DIAZ, Víctor. Clase obrera, partidos y sindicatos. Op. cit. Pàgines 9 a 33, i Los obreros ante el sindicato y la acción colectiva en 1980. Op. cit., i Clase obrera orden social y consciencia de clase. Fund.INI, Madrid. pàgines 9-66.
- (11) EQUIPO EDIS, Las elecciones sindicales 1982. Op.cit. Pàgines 117-188.
- (12) TEZANOS, José Félix, ¿Crisis de la conciencia obrera? Op. cit. Pàgines 144-156.
- (13) C.I.S. Estudio prospectivo sobre las elecciones sindicales en España. Op. cit. Pàgines 353-357 i 363-364.

Globalment considerada, l'actuació dels sindicats és jutjada pels treballadors (segons aquests estudis) de forma poc entusiasta, si bé són molt pocs els que pensen que la situació sindical era millor sota el franquisme. I són pocs també els que creuen que hi ha alternatives possibles i realistes a la pràctica desenvolupada pels sindicats majoritaris els darrers 10 anys.

Vegem aquests elements amb una mica més d'atenció.

#### A. Avaluació de l'actuació dels sindicats

Segons Pérez Díaz (1980), de cada sis obrers industrials enquestats, dos declaren que els sindicats han actuat bé, tres que han actuat regular i un que ha actuat molt malament (actuacions sindicals entre juliol de 1979 i juliol de 1980).

D'acord amb EDIS (1982) la valoració dels treballadors era, relativament parlant, una mica més positiva respecte a UGT que respecte a CCOO, augmentant aquesta diferència amb el temps. Afirmar així mateix que, sense entusiasmes, s'observa una lenta major valorització de les centrals.

Aquesta valoració més aviat crítica amb els sindicats democràtics no sembla que signifiqui nostàlgia de la situació sindical del franquisme. Els treballadors qualifiquen la situació sindical actual com a clarament millor que aquella (CIS, 1977) (14).

Pérez Díaz precisa que cal emmarcar, d'altra banda, aquesta avaluació poc positiva del treball fet pels sindicats, en un contexte de valoració crítica de les organitzacions polítiques i sindicals en general. L'avaluació més positiva, com assenyala l'estudi de Pérez Díaz, dels convenis en general, abonaria aquesta hipòtesi.

---

(14) C.I.S. Estudio prospectivo sobre las elecciones en España. Op. cit. En aquest estudi, un 49,2% dels enquestats (població activa espanyola) creien que la situació sindical era millor aleshores (finals de 1977) que dos anys enrera. Un 22,9% pensaven que la situació era igual, i un 13,7% pensava que era millor dos anys enrera. Encara que la pregunta està mal formulada (doncs "dos anys enrera" no sols hi havia el sindicat vertical oficial, sinó una situació sindical "de fet" de mobilització que aconseguí importants resultats) és una dada a considerar. Vegeu plana 353. Les desigualtats regionals molt importants d'aquesta resposta reafirmen la polarització del fet sindical en unes poques zones d'Espanya a l'origen de la transició.

Més enllà d'aquesta avaluació global, podem dir que en l'anàlisi més concret de les opinions crítiques sobre el sindicalisme actual hi ha dos grups d'opinions:

a) Les d'aquells que fan una crítica prèvia i global sobre la utilitat (escassa, segons ells) dels sindicats per a resoldre problemes concrets, sense entrar en l'avaluació concreta dels diferents aspectes de la línia dels sindicats. És aquest 22,8% dels no afiliats que en l'estudi de l'equip EDIS (1982) declaren no haver-se afiliat perquè "és el mateix afiliar-se que no afiliar-se".

b) Les d'aquells que critiquen el tipus de línia concreta d'actuació dels sindicats. La majoria de recerques detecten, en aquest aspecte:

- una crítica a l'excessiva dependència dels sindicats respecte als partits (el 28,7% dels no afiliats, segons EDIS (1982) declaren que els sindicats "responen més als interessos de partits que als dels treballadors").
- una constatació de que "no presten prou serveis concrets als treballadors" (l'11,7% dels no afiliats d'EDIS-82 senyalen aquest aspecte).
- una visió del sindicalisme com un fenomen desunit i dominat per les pugnes entre centrals (el 12,3% dels no afiliats a l'estudi EDIS-82 assenyalaven com a causa la "manca d'unitat i pugna entre centrals", el 6,2% destacava que "no hi ha cap central oberta a tots els treballadors").

A aquests factors cal sempre considerar un tercer tipus de factor que inhibeix l'afiliació: la por. És el 18,2% dels no afiliats a la recerca d'EDIS del 1982 que deia que "no vull complicacions".

x + x + x +

Analitzant els motius de l'abstenció en les eleccions sindicals (EDIS, 1982) observem avaluacions crítiques similars.

a) Dins del primer grup, hi ha el 26% dels abstencionistes que ho fan perquè "li és indiferent, creu que no serveix per a res".

b) Dins del segon grup s'assenyalen motius de dues menes:

- relatius a l'acció reivindicativa concreta: un 18% s'abstenia perquè no li agradava com els sindicats actuaven a la seva empresa, un 13,9% perquè eren massa conflictius i un 5,1% perquè eren massa tous. Un 10,9% deia, simplement, que cap dels líders sindicals li mereixia confiança.
- relatius a l'enquadrament polític i ideològic dels sindicats: el 12,5% dels abstencionistes assenyalen la dependència dels partits el 10,2% les pugnes entre els diferents sindicats, i el 2,5% el seu dogmatisme i la seva intransigència ideològica.

Si invertim l'argument, per positiva, els motius que han portat a la reiteració del vot a les centrals sindicals, segons el citat estudi d'EDIS per a 1982, fan referència sobre tot a l'eficàcia negociadora (46,7%) i a la confiança personal (23,2%). El 21,4% reitera el vot per raons ideològiques, i molt pocs ho fan per la capacitat demostrada de mobilització dels treballadors (4,8%) o per haver estat "dur i inflexible" amb els empresaris.

#### B.- Mecanismes "substantius": un sindicalisme negociador, eficaç i de serveis

Si en comptes de mirar l'avaluació present que fan els treballadors dels sindicats actuals, ens fixem en les seves opinions sobre el que haurien de ser idealment els sindicats, obtenim, com ja hem dit, una visió d'un sindicalisme negociador, eficaç (que resol problemes) i de serveis. Les recerques de Pérez Díaz aporten important evidència sobre aquesta qüestió, així com les de l'Equip EDIS i la de Tezanos.

Aquesta visió es concreta en una sèrie d'indicadors que podem resumir de la manera següent:

- 1) Les funcions i tasques dels sindicats han de ser fonamentalment de serveis concrets i econòmico-laborals d'ajuda al treballador: essencialment, la negociació col·lectiva i l'assessorament jurídic i tècnic; fonamentalment orientats a la defensa del salari i del lloc de treball. Les preguntes referides a les iniciatives sindicals adreçades al canvi social i polític registren votacions molt menors (Pérez Díaz, EDIS, Tezanos).
- 2) Més encara, posats en l'alternativa de triar entre un sindicalisme exclusivament defensor dels interessos dels treballadors en front

dels empresaris i un sindicalisme que, a més de fer això, també "participi activament en la política, l'economia i els problemes socials del país," una lleu majoria d'enquestats (treballadors industrials) es decantava per la primera opció (Pérez Díaz).

- 3) Els sindicats han de ser independents dels partits polítics, lluny de la situació actual de dependència que es jutja abusiva (Pérez Díaz).
- 4) A l'hora de plantejar la defensa de les reivindicacions dels treballadors, el sindicat -segons l'opinió majoritària- ha de posar l'accent en la negociació, recorrent a les posicions de força (com la vaga) sols en darrera instància (Equip EDIS, Pérez Díaz).
- 5) Aquesta tendència moderada sobre els sindicats, coincideix amb una visió de l'empresa més integrativa que de conflicte (Pérez Díaz)
- 6) El perfil descrit del tipus de sindicalisme desitjat es posa en evidència també a l'hora de destacar que els aspectes més importants d'un sindicat són la preparació tècnica dels dirigents (12%), l'organització fluida i eficaç (16,8%), la consulta-informació als afiliats (15,8%) i la capacitat negociadora amb els empresaris (12%) (EDIS).
- 7) Els treballadors espanyols semblen predisposats a acceptar una part del cost de la crisi econòmica per a ajudar a redreçar la situació. Segons EDIS (15), un 74,5% dels assalariats espanyols creuen positiva i molt/bastant necessària la reconversió de les empreses poc rendibles, un 87% creu que cal un increment de la productivitat, un 54,3% creu que és positiva una moderació en l'augment dels salaris i un 54,9% creu necessària la prohibició o limitació de les vagues injustificades.

---

(15) EQUIPO EDIS. La reconversión industrial, la crisis económica y la reforma agraria. Fundación Friedrich Ebert. Documentos y Estudios nº 37. Madrid, 1984.

### C. Mecanismes "de veu": velles i noves exigències de participació i control

Diverses raons, entre les que destaca de forma important l'experiència sindical sota el franquisme, semblen haver configurat opinions obreres tendents a conferir gran importància a la participació democràtica dels treballadors dins els sindicats, a la descentralització de la presa de decisions sindicals i a l'estret control dels representants per part dels seus electors.

Els indicadors de que disposem en els estudis estudiats són els següents:

- 1) L'important percentatge de treballadors que diu preferir els Comitès d'Empresa com a negociador ideal dels convenis, o formes mixtes comitès-sindicats, en front del protagonisme sindical (Pérez Díaz)
- 2) L'extraordinària importància que es confereix a les característiques d'honestedat personal, eficàcia individual i transparència informativa, a l'hora de votar un candidat a les eleccions, molt davant del factor de la seva pertinença a un o altre sindicat (EDIS, Pérez Díaz).
- 3) La importància conferida a l'assemblea i altres formes de participació directa, encara que se n'avalui críticament alguns aspectes del seu funcionament (Pérez Díaz)
- 4) La voluntat de poder revocar en qualsevol moment els representants elegits i controlar-ne l'actuació.

Aquestes tendències sembla (Pérez Díaz) que tendeixen a decreïxer amb el temps (almenys 1978-80) a favor de les centrals sindicals en consolidar-se progressivament els sindicats i cristal·litzar una política quasi sistemàtica d'acords-marc.

Caldria, això no obstant, estudiar en profunditat els fenòmens STB i INGA i esbrinar si no hi ha en el suport a aquestes centrals un nou efecte de voluntat descentralitzadora per part dels treballadors de la base, que seria el "cost" pagat per la política centralitzadora inevitable en tot plantejament de pactes a nivell estatal.

### D.- La política de pactes: sense entusiasmes, però sense alternatives

Després del que hem dit fins aquí, no estranyarà que les opinions dels assalariats espanyols sobre la política de pactes protagonitzada pels sindicats majoritaris (especialment la UGT), vagin des de la ignorància i el



desconeixement, fins a una acceptació "escanyada", sense entusiasmes, però també sense alternatives. El fet és notable doncs, com és sabut, aquesta política de pactes (que inclou des de l'elaboració de l'Estatut dels Treballadors a l'orientació de la negociació col·lectiva dels darrers anys) ha canviat profundament el model de relacions laborals d'Espanya.

Així, segons Pérez Díaz (16), l'any 1980 un 52,8% dels assalariats industrials no coneixia suficientment l'Acord Marc Interconfederal (AMI signat entre la UGT i la CEOE) com per a poder opinar. Un 13,4% el considerava inútil o perjudicial, un 11,6% l'acceptava amb reserves i un 2,8% el considerava un pas endavant pràctic i raonable. El grau de desconeixement de l'Estatut dels Treballadors semblava una mica més petit: el percentatge dels que no el coneixien prou era del 39,7%, el consideraven inútil o perjudicial un 28,1%, acceptable amb reserves un 15,4%, i un pas endavant pràctic i raonable un 9,7%. La majoria dels que s'oposen, no pensen que hi hagi alternatives reals i viables a l'abast que puguin substituir aquestes polítiques que ells critiquen.

L'equip EDIS (17), aportava també evidència empírica que no diferia molt d'aquesta. Preguntats els treballadors el 1981 sobre l'Acord Nacional d'Ocupació (ANE) recent signat per UGT, CCOO, i CEOE, un 37% opinava que servia de molt (7,6) o bastant (29,4) per combatre l'atur, mentre que un 63% opinava que serviria de poc (33,7) o de molt poc (29,3). Aquesta actitud crítica en quan a la seva utilitat pràctica és matitzava significativament a l'hora d'avaluar l'actitud dels sindicats a l'hora de signar l'acord: un 58,6% opinava que havien fet molt bé (13,4) o bastant bé (45,2) signant, mentre que un 41,5% opinava que havien fet bastant malament (22,4) o molt malament (17,1). És a dir, que malgrat l'escepticisme de l'operativitat concreta de les mesures establertes al pacte, molts reconeixien la conveniència de la signatura sindical.

A l'hora d'entendre les causes d'aquell escepticisme pot ser interessant observar -sempre segons l'EDIS- que el 48,9% opinava que els empresaris no complirien ni respectarien l'ANE i un 41,3% pensaven que el govern tampoc el compliria i respectaria.

---

(16) PÉREZ DÍAZ, Víctor. Los obreros españoles ante el sindicato y la acción colectiva. Op. cit. Página 257 i ss. Clase obrera, orden social y conciencia de clase. Op. cit. Pàgines 67-104.

(17) EQUIPO EDIS. Elecciones sindicales 1980. Op. cit. Pàgines 167-185.

Molt pocs estudis aprofondeixen sobre els mecanismes que han fet possible la consecució del que sembla un grau de consens important dels treballadors respecte a l'ordre polític, econòmic i social vigent. Podem dir que Víctor Pérez Díaz és pràcticament l'únic que ha fet aquesta anàlisi, dins un estudi que abasta molts més aspectes que l'estrictament sindical que observem aquí. Pérez Díaz aplica, a parer nostre d'una forma potser massa esquemàtica doncs les diferències són notables, un esquema interpretatiu del mateix fenomen a Europa al cas espanyol:

"En realitat, vot a l'esquerra i conflicte industrial són compatibles amb moderació. I el cert és que el que caracteritza als obrers europeus dels darrers vint o trenta anys és un grau relativament alt de consentiment en relació amb l'ordre social i econòmic. Aquest consentiment es dona com a contrapartida d'afluència relativa i mecanismes de veu. L'intercanvi pot ser considerat com un tàcit (i a vegades explícit) "contracte social". El cas espanyol és una variant del que passa a Europa Occidental, amb un grau una mica menor d'afluència i una arribada més retrassada als mecanismes de veu com a conseqüència de la prolongació d'un règim autoritari".(1)

Tornarem sobre aquest argument.

---

(18) PÉREZ DÍAZ, Víctor. Clase obrera, orden social y conciencia de clase. Fundación INI. Madrid 1980. Pàgina 102.

### 3.- ANÀLISI DE LES OPINIONS DELS DIRIGENTS SINDICALS D'EMPRESA

Hem trobat un únic i molt interessant estudi sobre els dirigents dels principals sindicats (CCOO i UGT) a nivell d'empresa: el realitzat per Robert Fishman en base a entrevistes a sindicalistes d'aquests sindicats que fossin presidents o secretaris de Comitès d'Empresa a Madrid i Barcelona (19).

Aquest estudi aborda un tema força ignorat i trenca algunes concepcions arrelades en l'opinió pública. Algunes de les seves aportacions més notables són:

- a) L'evidenciar la major radicalitat dels líders sindicals d'empresa respecte a la base de treballadors.
- b) El posar de manifest la manca de continuïtat que hi ha entre el lideratge sindical actual respecte al d'abans de la guerra (preguntes sobre influència familiar) i l'impacte que la repressió de postguerra pot tenir en la feblesa sindical actual. Al mateix temps, relativitzar la continuïtat entre el lideratge sindical sota el franquisme i l'actual (sols el 40% dels actuals eren actius aleshores)
- c) Assenyalen notables diferències d'opinió entre els líders sindicals de Madrid i Barcelona.
- d) Constatar que el moviment obrer organitzat durant el franquisme no era capaç d'enquadrar tot el moviment sindical real que es produí i com això té conseqüències diverses, entre elles l'acostumar a la gent a no afiliar-se ni pagar per a recolzar l'acció sindical.
- e) L'analitzar com el franquisme suposa la impossibilitat d'una relació coordinada estable entre el moviment sindical d'empresa i el moviment sindical fora de l'empresa (organismes de direcció global). I com aquest fet confereix sovint una visió localista i estreta als dirigents sindicals d'empresa, que tindrà importants repercussions posteriors.

Aquest fenomen està relacionat també amb el protagonisme del sindicat vertical obligatori durant aquests anys. L'organització sindical ve-

---

(19) FISHMAN, Robert, El movimiento obrero en la transición: objetivos políticos y organizativos. "Revista Española de Investigaciones Sociológicas". n° 26, abril-juny 1984. Pàgines 61-112.

hicular, en efecte, no sols moltes defenses individuals dels drets dels treballadors, sinó àdhuc (especialment a nivell d'empresa i d'alguns rams) la defensa col·lectiva d'aquests drets, gràcies a la presència al seu interior d'autèntics dirigents sindicals representatius.

- f) Informar de l'existència d'un grau d'acord dels quadres sindicals d'empresa respecte algunes polítiques de pacte que sembla diferir poc amb l'expressada pels treballadors a la base. Així un 43% opinaven que els sindicats van fer bé en limitar llurs reivindicacions per a respectar els sostres salarials establerts pels Pactes de la Moncloa, mentre un 45% opinava que els sindicats haurien d'haver intentat trencar aquests sostres i un 8% creien que aquests, de fet, van ser trencats.
- g) En una línia similar, indicar una notable (per venir de qui ve) disponibilitat per a la limitació de les reivindicacions sindicals en determinades circumstàncies: malgrat l'existència d'un nucli dur important (25%) que es mostra contrari a tot pacte o limitació en les reivindicacions, un 32% està disposat a limitar les reivindicacions no-més si hi ha un pacte, un 33% ho estaria exigint quelcom en contrapartida (àdhuc sense pacte) i un 8% ho estaria independentment de qualsevol pacte.
- h) Revelar que, malgrat un perfil relativament moderat en el contingut de les estratègies sindicals, els líders sindicals d'empresa mantenen una notable predisposició de cara a l'acció col·lectiva i la vaga: un 48% opinava que no hi havia hagut totes les vagues que s'haguessin hagut de fer a la seva empresa.

L'estudi de Fishman és important, doncs parteix de l'anàlisi d'un element sovint negligit en els estudis sobre els sindicats: els quadres sindicals d'empresa. Aquest element, sempre important, ho és molt més encara en un sindicalisme com l'espanyol que és nou, té escassa afiliació, una notable inèrcia ideològica i una manca de pràctica i experiència de funcionament democràtic. En aquest contexte l'opinió d'aquests quadres intermedis, en opinió de Fishman militants i realistes alhora, pot ser determinant.

#### 4.- ESTUDIS BASATS EN ANÀLISI DE DOCUMENTS

Alguns estudis estan basats fonamentalment no en un treball d'enquesta sinó en l'anàlisi de documents. Aquests documents són de tipus sindical (declaracions, estatuts, publicacions periòdiques, programes), de tipus legal (evolució de la legislació laboral), o de tipus electoral (les ja esmentades taules de resultats de les eleccions a Comitès d'Empresa). En molt menor mesura són dades econòmiques (resultats de la negociació col·lectiva, per exemple).

Hi ha dos llibres basats essencialment en aquests mètodes: el llibre col·lectiu d'Almendros, Jiménez Asenjo, Pérez Amorós i Rojo (20) i el dels professors Sagardoy i León (21). El primer és una síntesi històrica del franquisme fins als primers anys de consolidació democràtica, basada en documents de les principals centrals sindicals, articles, informes, entrevistes, llibres i col·laboracions a diaris i revistes. El segon és un intent de diagnòstic de la situació sindical a Espanya el 1982: en aquesta radiografia s'estudien els nous textos legals, les xifres disponibles (obtingudes per altres) de vot i afiliació sindicals, els estatuts dels principals sindicats, les dades aproximades de la seva força financera i les seves actituds respecte a la negociació col·lectiva i al conflicte.

En un cas i un altre hi ha molt encara per analitzar. Ni la història descrita pels primers és complerta (de fet des de 1977 fins ara la situació sindical ha canviat radicalment) ni la radiografia feta pels segons és exhaustiva. En aquest darrer cas s'apoya sovint més en estimacions que en dades, més en impressions que en fenòmens quantificables i verificats pel treball de camp.

---

(20) ALMENDROS, JIMÉNEZ ASENJO, PÉREZ AMORÓS, ROJO, El sindicalismo de clase en España (1939-1977). Editorial Península. Barcelona 1978.

(21) SAGARDOY, Juan Antonio; LEON, David. El poder sindical en España. Editorial Planeta. Barcelona 1982.

##### 5.- ESTUDIS BASATS EN OPINIONS DE DIRIGENTS SINDICALS

Algun estudi aborda l'entrevista a alguns dirigents dels aparells sindicals fonamentals com a mètode d'anàlisi.

Aquesta és la metodologia emprada per José M<sup>a</sup> Maravall en el seu estudi del moviment obrer sota el franquisme (22). L'anàlisi fonamental es basa en les opinions d'alguns dirigents a nivell nacional de CCOO, UGT i CNT. No hi ha cap criteri de representativitat que acoti el nombre d'entrevistes. Podem dir que és un procediment, com pot veure's per les conclusions finals del llibre, que, per ell sol, té enormes riscos de subjectivisme i d'arbitrarietat.

Altres estudis s'han beneficiat també d'entrevistes amb experts, si bé com a complement d'interpretació del treball de camp, com sembla que és el cas de Robert Fishman en la seva recerca sobre els quadres sindicals d'empresa (23).

---

(22) MARAVALL, José María. Dictadura y disentimiento político. Obreros y estudiantes bajo el franquismo. Ediciones Alfaguara. Madrid 1978.

(23) FISHMAN, Robert. El movimiento obrero en la transición: objetivos políticos y organizativos. Revista Española de Investigaciones Sociológicas, nº 26, abril-junio 1984.

## 6.- VALORACIONES NO BASEDES EN ESTUDIS EMPÍRICS

Hi ha, finalment, una notable quantitat d'assaigs sobre el tema sindical en els que l'element predominant no és l'estudi empíric sinó l'avaluació subjectiva, fortament condicionada per les opinions polítiques de cada autor.

Un parell d'exemples. L'article de Faustino Miguélez (24) en el que ve a donar suport a la línia de CCOO de Catalunya dins el maremagnum de la transició, o el de Ludolfo Paramio (25) en el que apoia com a sensat i ajustat a la realitat el nou model sindical plantejat per la UGT i blasma les CCOO d'intentar perllongar fora d'època l'estil sindical del període anti-franquista.

Són anàlisis sempre suggerents, però que aporten poca cosa a l'estudi empíric de la realitat. Són útils, sobretot, per a detectar el clima intel·lectual de l'estudi (tant escàs a Espanya) dels moviments socials.

---

(24) MIGUELEZ LOBO, Faustino, Sindicalismo y reconstrucción de Catalunya. "Papers, Revista de Sociología". Nº 21. Barcelona 1983.

(25) PARAMIO, Ludolfo. Perspectivas económicas de la izquierda y estrategias sindicales en España. Revista "Sistema". Madrid 1983.

## LA METODOLOGIA

La gran majoria dels estudis citats estan basats en enquestes quantitatives massives, sobre mostres representatives. En tots els casos (tret del cas de Fishman) el subjecte d'estudi és el conjunt de treballadors (sovint limitat als assalariats de la indústria.)

### QUADRE DE METODOLOGIES EMPRADES

Enquestes quantitatives	Anàlisi sobre dades oficials	Anàlisi de documents sindicals	Entrevistes amb experts
Víctor Pérez Díaz (1978, 1980, 1984)	Robert Fishman	José M <sup>a</sup> Maravall	José M <sup>a</sup> Maravall
Equip EDIS (1980, 1982)	Víctor Pérez Díaz	Fernando Almendros (i altres)	Robert Fishman
José Félix Tezanos (1981)	Fundación Largo Caballero	Sagardoy i León	
Alvira i García López (1979, 1980)	José Félix Tezanos		
Centro de Investigaciones Sociológicas (C.I.S.) (1977, 1978, 1981)			
Robert Fishman			

Aquests mètodes són d'utilitat especialment quan es tracta d'avaluar el grau de suport sindical expressat en afiliació o en tendències de vot. És més discutible la seva valua a l'hora d'esbrinar les opinions dels treballadors sobre els sindicats. L'opinió i la valoració del sindicat és difícil xifrar-la sols a partir de preguntes tancades (com per exemple la de quines haurien de ser les funcions dels sindicats).

És evident que per obtenir evidència sobre aquests temes calen altres metodologies i, probablement, altres interlocutors. I això és important, doncs hi ha símptomes que aquests aspectes són tan o més importants a l'hora de configurar el panorama actual del sindicalisme com les opinions dels assalariats.

La resta de metodologies s'ha usat poc i de forma poc sistemàtica i exhaustiva, com és el cas de l'anàlisi de documentació i d'indicadors econòmic-laborals. És molt el que queda per fer en aquest terreny.

Les entrevistes amb experts s'han utilitzat poc i de forma puntual sense un ordre i una planificació ben establertes. Les entrevistes en profunditat (a empresaris o a treballadors) no s'han utilitzat.

Tampoc s'han utilitzat les discussions de grup ni els mètodes d'observació directa ben organitzats.



Els estudis de casos d'empresa (especialment empreses amb fort canvi tecnològic i forta implantació sindical) tampoc s'han realitzat.

Tots aquests constitueixen mètodes i formes de treball a utilitzar en el nostre estudi per a completar el coneixement que avui existeix sobre aquest tema.

### III.- HIPOTESIS DE TREBALL

## INTRODUCCIÓ

Plantegem les hipòtesis de treball en torn a dos grans blocs de qüestions:

1.- Les que fan referència al diagnòstic de la situació sindical actual a Espanya aquests darrers deu anys (1975-1985). En aquest aspecte avancem la definició d'alguns fets, basats en diversos indicadors, que poden ajudar a avaluar la força i el pes del sindicalisme a Espanya. Classifiquem aquestes hipòtesis en quatre tipus d'indicadors:

- a) Els que avaluen el grau de suport dels treballadors als sindicats.
- b) Els que mesuren la importància, eficàcia i solidesa de l'estructura (humana i material) i els recursos dels sindicats.
- c) Els que ens indiquen la força negociadora dels sindicats, a través de l'estudi de l'abast i dels resultats de la negociació col·lectiva i la conflictivitat laboral.
- d) Els que il·lustren la influència institucional dels sindicats.

2.- Les que al·ludeixen als factors o elements que condicionen i influeixen la situació actual dels sindicats. Es tracta, aquí, de llistar les principals explicacions o raons que ens fan comprendre perquè el sindicalisme espanyol és com és. Hem classificat aquests factors en set grups: mercat de treball, organització del treball, legislació laboral, valors socio-culturals, factors polítics, pràctica sindical i estratègies empresarials. Mirem de definir els principals fenòmens, dins de cada grup, que han influït en el pes i en la direcció de l'acció dels sindicats a Espanya.

En ambdós casos, hem mirat de basar, en la mesura del possible, cada hipòtesi en l'evidència disponible, sigui a partir de recerques ja realitzades sobre aquests temes, sigui a partir de documentació estadística disponible.

El període de temps contemplat ha estat, essencialment, de deu anys: els que van de 1975 a 1985, coincidint amb els primers anys de construcció democràtica, després de la mort de Franco. Quan ha estat imprescindible, hem comparat la situació d'aquesta dècada amb els anys immediatament precedents, especialment, amb la dècada dels seixantes (fins el 1975, de fet) a Espanya.

Finalment, hem procurat aportar, en la mesura que ens ha estat possible, alguns elements de comparació entre la situació espanyola i la d'altres països d'Europa Occidental.

L'anàlisi del sindicalisme s'ha fet fins ara, especialment en els darrers anys a Europa Occidental, sobretot des de l'òptica de la sociologia política o de la ciència política, entenent-lo com un element a considerar dins d'un estudi més global sigui dels partits polítics i les forces socials, sigui dels mecanismes d'organització del "consens social".

S'ha analitzat menys com a grup específic defensor d'interessos materials amb una dinàmica pròpia lligada a l'empresa i al lloc de treball, més enllà de les inevitables connexions polítiques. S'ha estudiat menys, en efecte, el contexte econòmic i tecnològic sobre el que el sindicat procura fer prevaldre els interessos dels seus afiliats, els mecanismes (legals i pràctics) amb que regula les condicions de treball, i els resultats obtinguts en la seva acció.

En el nostre cas, mirarem d'incorporar també aquests aspectes. El nostre estudi serà fet des de la perspectiva de la sociologia del treball i des de la disciplina de les relacions laborals.

## A.- DIAGNOSTIC DE LA SITUACIÓ SINDICAL A ESPANYA

### A.I.- Grau d'arrelament dels sindicats entre els treballadors

1.- L'afiliació dels treballadors als sindicats és a Espanya una de les més reduïdes de tots els països d'Europa Occidental (1)

2.- L'afiliació sindical ha tendit, des de la legalització dels sindicats democràtics el 1977 ençà, a disminuir de forma continuada com a xifra de conjunt (2)

3.- L'afiliació sindical ha tendit a polaritzar-se d'una forma força pronunciada entre els homes, els treballadors adults, els assalariats d'uns pocs sectors industrials i algun sector del terciari, en les zones geogràfiques més desenvolupades i industrialitzades d'Espanya, i entre els votants als partits d'esquerra (3). El perfil de l'afiliat a CCOO és més polaritzat que el de UGT

4.- El sindicat Solidaritat de Treballadors Bascos (ELA-STB) constitueix una excepció respecte a les tendències enunciades: l'afiliació no ha disminuït sinó que ha augmentat sistemàticament i el perfil dels seus afiliats és menys polaritzat que el de la resta de sindicats (4).

---

(1) Segons el recent estudi de l'Organització Internacional del Treball "El trabajo en el mundo" (Ginebra, 1985, segon volum, plana 9), la sindicació actual als països desenvolupats seria la següent:

<u>Percentatges de sindicació</u>	<u>Països</u>
80-90%	Finlàndia, Suècia
70-80%	Bèlgica, Dinamarca
60-70%	Austria, Luxemburg, Noruega
50-60%	Austràlia, Irlanda, Itàlia, Anglaterra
40-50%	R.F.A., Nova Zelanda
30-40%	Canadà, Grècia, Japó, Països Baixos
15-30%	Espanya, Estats Units, França, Portugal

(2) Vegeu els ja citats estudis de PEREZ DIAZ, EDIS, ALVIRA i GARCIA LÓPEZ i CIS

(3) Vegeu, per exemple, els estudis de TEZANOS i EDIS; ja citats.

(4) El darrer estudi de l'Equip EDIS sobre opinions dels treballadors sobre l'AES i sobre afiliació sindical, fet a les darreries de 1984, mostra una volta més l'anomalia d'ELA-STB: és l'únic sindicat que no baixa en l'afiliació sinó que, al contrari, es consolida i puja lleugerament.

5.- El nombre de treballadors coberts per la representació col·lectiva és a Espanya menor que a d'altres països d'Europa Occidental: aproximadament la meitat dels assalariats amb dret a tenir aquest tipus de representació no la tenen per que no s'hi han realitzat eleccions sindicals (a Comitès d'Empresa). Aquesta cobertura no s'amplia amb el temps: des de les primeres eleccions sindicals democràtiques (1978) fins avui no ha augmentat sensiblement (5).

6.- Un important percentatge de treballadors (aproximadament d'un 20 a un 30 per cent a les darreres eleccions de 1982) s'abstenen de votar quen es celebren eleccions sindicals a la seva empresa (6).

7.- La distribució del vot sindical a través de les diverses eleccions celebrades en la democràcia posa de manifest una progressiva concentració del vot en les centrals majoritàries (UGT i CCOO) en detriment dels sindicats petits (especialment els d'extrema esquerra), així com la progressiva pujada d'UGT en detriment de CCOO fins a convertir-se en la primera central sindical espanyola. Això no obstant, el suport a aquestes centrals segueix encara força equilibrat. El vot creixent de la ELA-STB a Euskadi i de l'INGA a Galícia, representen excepcions de gran importància respecte a les tendències descrites (7).

---

(5) Vegeu estudis d'EDIS i de PEREZ DIAZ, ja citats

(6) Equip EDIS. Elecciones sindicales 1982. Op. cit.

(7) Els resultats de les eleccions segons les xifres del Ministeri de Treball són

	<u>1978</u>	<u>1980</u>	<u>1982</u>
CCOO	34,4%	30,8%	33,4%
UGT	21,7%	29,2%	36,7%

A Euskadi (sense incloure Navarra) els resultats són:

	<u>1980</u>	<u>1982</u>
ELA/STB	26,6	30,2
UGT	19,2	21,5
CCOO	17,5	17,1

En el cas de Galícia, la INGA va treure un 18,9% de delegats a nivell gallec el 1982.

8.- El grau de simpatia dels treballadors respecte als sindicats excedeix de manera notable el nivell d'afiliació, el que posa de manifest que la influència dels sindicats sembla anar més enllà dels afiliats (8).

9.- Sols una part relativament reduïda dels afiliats participa activament en les activitats dels sindicats, tals com les reunions, per exemple. La col·laboració militant i no pagada en tasques sindicals a nivell d'empresa és, també limitada (9).

10.- El seguiment per part dels treballadors de les iniciatives de vaga i de pressió col·lectiva empreses pels sindicats experimenta un retrocés respecte a anys anteriors. La por a no aconseguir el necessari suport desdiu alguns sindicats de recórrer a la pressió tant com voldrien (10).

11.- L'avaluació que els treballadors fan de l'actuació dels sindicats aquests darrers deu anys no és entusiasta, hi sovinteja la crítica, si bé molt pocs creuen conèixer alternatives viables a la política seguida fins ara pels sindicats majoritaris (11).

12.- Sembla imposar-se una visió instrumental del sindicat per part dels treballadors, més que no pas una adhesió ideològica global al seu programa (12).

---

(8) Vegeu els estudis citats de PEREZ DIAZ, CIS i Equip EDIS, quan es refereixen a simpatia, nivell de coneixement, vot i afiliació sindicals.

(9) Vegeu estudis de l'Equip EDIS i PEREZ DIAZ ja citats.

(10) Vegeu, a aquest respecte, l'opinió dels quadres sindicals recollida per FISHMAN en el seu estudi, ja citat, sobre els dirigents sindicals d'empresa.

(11) Vegeu PEREZ DIAZ, op. cit. i Equip EDIS.

(12) PEREZ DIAZ, op. cit.

## A.II.- Estructura i recursos dels sindicats

13.- El nombre de quadres, dirigents i funcionaris sindicals a ple temps, en relació al nombre total d'afiliats, és a Espanya menor que a la majoria de països europeus occidentals. El sou percebut per aquests dirigents figura, així mateix, entre els més baixos d'Europa, relativament parlant, el que fa poc desitjable econòmicament aquest tipus de càrrec per a treballadors qualificats de nivells superiors de renda (13).

14.- La qualificació dels dirigents i funcionaris sindicals a Espanya és, en general, baixa i inferior a l'standard europeu. Això és especialment clar a nivells inferiors al de branca o sector. Tant el nivell d'estudis, com de qualificació professional, com de formació específicament sindical és inferior al que les tasques sindicals de negociació, representació i participació exigeixen.

15.- El perfil personal dels quadres i dirigents sindicals és més polaritzat encara que el perfil personal dels afiliats. La polarització respecte a l'edat, sexe, rams de procedència, zona geogràfica de procedència, i vot polític, no es correspon sovint amb l'estructura dels afiliats i, menys encara, dels votants.

16.- Les opinions polítiques, socials i sindicals dels quadres i dirigents sindicals són, en general, més radicals i més voluntaristes que les dels afiliats i els votants (14).

17.- Els assessors tècnics contractats pels sindicats (advocats, economistes, enginyers) són, en general, escassos i poc qualificats. Els escassos recursos econòmics dels sindicats impedeixen comptar amb un nombre suficient de tècnics experimentats i capaços. Forces sindicats han hagut de reduir el nombre de tècnics en els darrers anys degut a aquests problemes econòmics. ELA-STB pot constituir una excepció a aquesta tendència general.

---

(13) Per a la situació europea respecte a aquests aspectes, vegeu CAREW, Anthony. Democracy and Government in European Trade unions. G. Allen Unwin. London 1976.

(14) Vegeu, per exemple, l'estudi citat de FISHMAN en que examina la major radicalitat dels dirigents sindicals d'empresa respecte al conjunt de treballadors de l'empresa.



18.- La força financera dels sindicats espanyols és petita. Les cotitzacions són d'un import escàs (normalment no calculat proporcionalment sobre els salaris, sinó com a xifra fixa) i el percentatge de cotitzants en relació al total d'afiliats és, també, petit. El descompte per nòmina és encara minoritari i la majoria de cotitzants abonen la quota directament al sindicat (al representant sindical dins l'empresa o al sindicat local) (15). El sindicat basc ELA-STB sembla, també aquí, constituir l'excepció: altes cotitzacions, proporcionals al salari, amb control d'ordenador sobre llur pagament regular, li asseguren una situació financera més sòlida.

19.- Els sindicats espanyols no tenen en general, edificis i espais físics suficients per a desenvolupar la seva tasca. El retard en el retorn del patrimoni sindical de l'antic sindicat vertical obligatori ha agreujat aquesta situació. Alguns sindicats han hagut d'abandonar locals per impossibilitat de pagar els lloguers.

20.- Degut, sobre tot, a la feblesa dels seus recursos humans i materials, els sindicats espanyols ofereixen als seus afiliats una gama molt més reduïda de serveis. Aquests es limiten a l'assessorament jurídic i econòmic i a la representació col·lectiva en la negociació dels convenis i, encara amb dificultats per a oferir-los adequadament. El sindicat a Espanya, a diferència d'altres països europeus (especialment els escandinaus o Bèlgica) no juga un paper de quasi aparell de l'estat en alguns aspectes de la seguretat social i de l'assistència pública. Les activitats formatives són, així mateix, escasses i abasten un nombre molt reduït de treballadors.

---

(15) vegeu Equip EDIS. Las elecciones sindicales 1982. op. cit.

A.III.- Força negociadora dels sindicats: abast i resultats

21.- Malgrat que, des de la legalització dels sindicats, l'acció negociadora d'aquests ha fet que avui estiguin coberts per convenis col·lectius molts més treballadors dels que ho estaven els darrers anys del franquisme (gràcies a la progressiva substitució de les ordenances laborals per convenis col·lectius dignes d'aquest nom), la cobertura no ha arribar encara a la totalitat dels assalariats de la indústria i dels serveis.

22.- Malgrat que la legislació segueix afavorint els convenis anomenats d'eficàcia general (d'obligat compliment per a tothom), la desproporció de forces entre patronal i sindicats ha fet possible que sovint les organitzacions d'empresaris hagin imposat per via de fet convenis d'eficàcia limitada (a partir de pactes amb un sol sindicat) que han aplicat després a tots els treballadors. Aquests fets relativitzen a la pràctica el principi d'eficàcia general dels convenis.

23.- A partir de 1979, els augments de salaris signats en conveni col·lectiu han suposat pèrdues en el poder adquisitiu dels salaris, considerats de forma global. Malgrat que, per la pressió de la crisi, els sindicats acceptaven polítiques de sacrifici social en ares a la recuperació de l'ocupació i de millores en l'assistència als aturats, no deixa de ser una dada de primer ordre (16)

(16) Segons les xifres resumides per GARCIA DE BLAS, Antonio, i RUESGA, Santos M. a l'article Crisis económica y mercado de trabajo en España (1975-1984), "Información Comercial Española" gener-febrer 1985, plana 227, l'evolució dels augments salarials fou la següent:

**EVOLUCION DE LOS SALARIOS (1975-1983)**  
(Tasas de incremento anual en %)

Años	(1) Ganancia media por hora trabajada		(2) Costes laborales totales por trabajador		(3) Salario en convenios colectivos de trabajo		(4) Remuneración asalariada/ población asalariada		(5) Costes laborales unitarios	
	Nominal	Real	Nominal	Real	Nominal	Real	Nominal	Real	Nominal	Real
1975	28,6	10,0			21,4	3,8	25,0	6,9	21,6	4,0
1976	30,0	13,1			19,3	3,8	19,9	4,4	14,3	-1,5
1977	30,3	4,7			25,0	0,4	27,6	2,5	23,6	1,1
1978	26,6	5,7	21,1	0,7	20,5	0,6	24,8	4,2	20,5	0,4
1979	23,7	0,9	14,2	-1,5	14,1	-1,4	19,7	3,5	16,7	0,0
1980	18,4	2,5	15,6	1,5	15,3	-0,2	17,9	3,0	12,3	-0,5
1981	20,3	5,0	12,0	-1,6	13,2	-1,4	16,2	1,4	12,8	-0,5
1982	14,1	-0,3	13,7	0,3	12,0	-2,1	13,3	-1,0	10,8	-2,3
1983	15,0	2,6	11,9	-0,1	11,5	-0,5	13,4	1,1	9,9	-1,9

(1) Encuesta de Salarios (INE) e Informe Económico del Banco de Bilbao, 1983.

(2) Ministerio de Economía y Hacienda. «La negociación colectiva en...» (años 1978 a 1983). Se refiere a grandes empresas e incluye las cuotas a la Seguridad Social pagadas por las empresas.

(3) Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

(4) Contabilidad Nacional de España (INE).

(5) Ministerio de Economía y Hacienda. Programa Económico a Medio Plazo 1983-1986. Documentos I y II. Se refiere a los costes laborales por unidad de producto.

24.- Pel que fa a l'ocupació molt pocs convenis d'empresa han aconseguit compromisos d'estabilitat o creixement de plantilles, gairebé tots, significativament a l'empresa pública (com RENFE o Telefònica). I, malgrat els acords obtinguts a nivell estatal de dedicar diners públics a programes adreçats a encoratjar l'ocupació o millorar la sort dels parats, l'impacte d'aquests programes ha pogut modificar poc la tendència general a l'augment constant de la xifra d'aturats (17). Això no obstant s'ha extès legalment la cobertura d'atur a nous col·lectius d'aturats.

25.- Els aspectes relatius a temes relacionats amb l'organització del treball segueixen normalment absents de la negociació col·lectiva.

26.- Els canvis obtinguts en quan a reducció de jornada efectiva de treball han estat escassos. La principal contribució en aquests darrers anys ha vingut no de la negociació col·lectiva sinó de la legislació en establir el govern socialista la setmana de 40 hores. Malgrat les declaracions de principis, els sindicats apenes aconsegueixen de disminuir les hores extra i la pluriocupació.

27.- Els drets sindicals i les clàusules de participació han perdut pes en els convenis col·lectius. La legislació vigent no és aplicada sovint en algunes empreses.

28.- En quant a l'estructura interna dels salaris, l'evolució d'aquests anys mostra una tendència a la reducció progressiva de les diferències entre sectors, però veu un cert augment de les diferències dintre d'alguns sectors econòmics.

29.- L'àmbit de la negociació col·lectiva s'ha centralitzat enormement aquests darrers 10 anys aconseguint el principal protagonisme els acord interconfederals a nivell de l'estat i els convenis de ram (a nivell, també, de tot Espanya). El grau de seguiment d'aquesta acords centralitzats (al marge de qui en fos el signatari) ha estat molt elevat a la pràctica.

---

(17) Vegeu, al respecte, el primer epígraf de la segona part d'aquestes hipòtesis, quan es parla de la nova segmentació del mercat de treball.

30.- Els sindicats més importants han tingut un pes decisiu en les negociacions dels principals convenis. En un recent estudi sobre empreses de més de 250 treballadors per a 1983 (18) podem llegir que UGT era present al 33,7% de taules negociadores, CCOO al 30,9%, els sindicats independents a l'11%, els no afiliats al 9,9%, i els sindicats de comunitat autònoma a un 4,3%. Destaca la important presència de "sindicats independents" sovint de tipus estrictament econòmic i de branca productiva.

31.- La conflictivitat ha experimentat una tendència general (dins del cicle llarg dels 10 anys) a disminuir progressivament tant en nombre d'hores perdudes com de treballadors implicats. Els anys sense acord (1979 i 1983) han produït augments en la conflictivitat laboral entorn als convenis, el que ha portat a revisions en la política de concertació de patronal i governs. Això no obstant la conflictivitat tendeix a concentrar-se cada cop més no en la discussió de convenis, sinó en els temes d'ocupació: especialment els referits a acomiadaments per processos de reconversió industrial i expedients de crisi. Així mateix la conflictivitat laboral sembla polaritzar-se cada cop més al sector públic.

32.- La intervenció sindical en els processos de reconversió industrial ha obtingut escassos resultats en termes d'anulació o de reducció d'acomiadaments previstos, però ha aconseguit avantatges suplementaris per als acomiadats d'aquests sectors (respecte a la resta d'aturats) i, en algunes ocasions, certs avantatges per a futures re-colocacions. En tot cas, en aquest apartat caldrà diferenciar les polítiques d'UGT, de CCOO, d'ELA-STB i d'INGA .

---

(18) MINISTERIO DE ECONOMIA Y HACIENDA. Dirección General de Política Económica. La negociación colectiva en 1983. Principales características económicas en las grandes empresas. Madrid, 1984.

#### A.IV.- Influència institucional dels sindicats

33.- Els sindicats espanyols majoritaris (UGT, CCOO i, en menor mesura ELA-STB i INGA) han aconseguit una important presència formal a diverses institucions estatals de caire social i econòmic, tals com l'Institut Nacional d'Ocupació (INEM), l'Institut de Previsió Social, l'Institut Nacional de Sanitat (INSALUD), l'Institut Nacional de Serveis Socials (INSS), l'Institut de Seguretat i Higiene en el Treball, l'Institut Social per al Temps Lliure i el Fons de Garantia Salarial (19). Això no obstant la participació promesa pel govern socialista a d'altres institucions no s'ha acomplert: un exemple el constitueix l'encara no creat Consell Econòmic i Social. Malgrat aquesta presència formal, els sindicats plantegen que es considera massa poc la seva opinió a l'interior d'aquests organismes. El seu pes sembla, però, no negligible.

34.- Els sindicats han rebut, en tant que institucions representatives, l'ús d'alguns locals de l'antic sindicat obligatori i alguna subvenció en diners per part de l'estat. Això no obstant el suport fonamental, en aquest aspecte, ha estat el reconeixement formal per part de la patronal i el govern com a interlocutors vàlids i pràcticament únics dels assalariats a nivell de tot Espanya.

---

(19) La representació, fixada pel Ministeri de Treball el 1983, és la següent:

<u>Institut</u>	<u>Nombre de representants per sindicat</u>
INEM	6 UGT, 5 CCOO, 1 ELA, 1 INGA
INPS	5 UGT, 6 CCOO, 1 ELA, 1 INGA
INSALUD	6 UGT, 5 CCOO, 1 ELA, 1 INGA
INSHT	6 UGT, 5 CCOO, 1 ELA, 1 INGA
FGT	2 UGT, 2 CCOO

## B.- FACTORS QUE CONDICIONEN LA SITUACIÓ ACTUAL DELS SINDICATS A ESPANYA

### B.1.- La segmentació del mercat de treball

35.- Espanya es troba entre els països de l'OCDE amb un percentatge més alt d'atur. Un de cada cinc treballadors és un aturat. Adhuc la població activa espanyola ha experimentat una tendència al retrocés (20). Aquest fet té una doble conseqüència:

- Augmenta la por dels treballadors ocupats a perdre el seu lloc de treball i, per tant, augmenta la por a afiliar-se a un sindicat i a participar en les seves iniciatives.
- Creix incessantment un segment dels treballadors (els aturats) de difícil organització pels sindicats. Els sindicats espanyols no han aconseguit organitzar significativament els aturats.

36.- Agreuja aquesta situació la progressiva disminució de la taxa de cobertura del subsidi d'atur, especialment quant l'estratègia dels sindicats

(20) L'impacte comparatiu del fenomen de l'atur a Espanya en relació a la resta de països de l'OCDE pot veure's en el següent quadre:

EVOLUCION DE LA ACTIVIDAD, OCUPACION Y PARO EN ALGUNOS PAISES DE LA OCDE

Països	Población activa				Población ocupada				Parados			Tasa de actividad			Tasa de paro			
	1970	1975	1983	Δ 83/75 (%)	1970	1975	1983	Δ 83/75 (%)	1970	1975	1983	Δ 83/75 (%)	1970	1975	1983	1970	1975	1983
Australia .....	5.465	6.060	7.055	16,9	5.390	5.791	6.361	9,7	78	279	694	149,8	43,4	45,0	45,8	1,4	4,6	9,9
Austria .....	3.013	2.995	3.294	10,0	2.971	2.943	3.167	7,6	42	53	127	139,6	42,0	43,6	43,6	1,4	1,8	3,8
Bèlgica .....	3.830	4.003	3.435	-14,2	3.761	3.835	2.930	-23,6	69	168	505	200,6	39,7	41,1	34,8	1,8	4,2	14,7
Canadà .....	8.488	10.193	12.258	20,7	8.012	9.442	10.810	14,5	476	690	1.448	109,9	39,8	44,2	49,2	5,6	6,8	11,9
Dinamarca .....	2.380	2.486	2.674*	7,6	2.363	2.365	2.398	1,4	17	121	281	132,2	48,3	49,2	52,2	0,7	4,9	10,5*
Finlàndia .....	21.465	22.310	23.112	4,5	20.955	21.421	21.448	0,1	510	902	1.864	126,3	42,2	42,4	42,8	2,4	4,0	8,0
R. F. Alemanya .....	26.817	26.397	27.445	4,0	26.568	25.323	25.187	- 0,5	149	1.074	2.258	110,2	44,8	43,3	44,7	0,6	4,1	8,2
Grecia .....	3.321	3.290	3.678*	11,8	3.171	3.190	3.529*	10,6	50	56	62	10,7	37,2	36,0	37,8	1,5	1,7	1,7*
Islandia .....	84	93	107*	15,1	83	92	107*	16,3	1,1	0,6	—	—	—	—	—	—	—	—
Irlanda .....	1.118	1.140	1.264*	10,9	1.053	1.050	1.151*	9,6	65	73	193	164,4	37,9	35,7	36,7	5,8	6,4	15,3*
Itàlia .....	19.505	19.802	23.400	18,2	1.896	19.148	21.135	10,4	1.111	1.230	2.271	84,6	39,6	39,7	41,2	5,7	6,2	9,7
Japó .....	51.530	53.230	58.896	10,6	50.940	52.230	57.326	9,7	590	1.000	1.560	56,0	49,7	47,7	49,4	1,1	1,9	2,6
Luxemburg .....	135	150	162*	8,0	135	150	160*	6,7	—	0,3	2,1	600,0	41,2	43,4	44,2	0,0	0,2	1,3*
Holanda .....	4.752	4.862	5.875	20,8	4.696	4.656	5.074	8,0	47	193	801	315,0	37,1	36,1	40,9	1,0	4,0	13,7
Nova Zelanda .....	1.091	1.208	1.330	10,1	1.090	1.205	1.254	4,1	1	3	76	2.433,3	38,7	39,8	41,5	0,1	0,2	5,7
Noruega .....	1.557	1.747	2.016	15,4	1.545	1.707	1.952	14,3	12	40	64	60,0	40,1	43,6	48,8	0,8	2,3	3,3
Portugal .....	3.611	3.666	4.415*	20,4	3.362	3.259	4.059*	20,5	—	222	253	14,0	39,9	42,2	44,2	—	6,0	5,7*
Espanya .....	12.732	13.414	13.265	- 1,1	12.539	12.789	10.804	-15,5	193	625	2.461	253,1	38,5	38,1	34,8	1,5	4,7	17,4
Suecia .....	3.913	4.129	4.383	6,2	3.854	4.062	4.232	4,2	59	67	151	125,4	48,7	50,4	52,6	1,5	1,6	3,4
Suïça .....	3.077	2.939	2.952	0,4	3.074	2.929	2.926	- 0,1	—	10	26	160,0	49,8	47,3	45,3	—	0,3	0,9
Turquia .....	15.119	16.222	16.121*	- 0,6	14.419	15.198	15.168*	- 0,2	1.792	2.120	—	—	—	—	—	—	—	—
EE. UU. ....	85.903	94.793	113.226	19,4	81.815	86.963	102.509	17,9	4.093	7.929	10.717	35,4	41,9	44,4	48,3	4,8	8,4	9,5
Reino Unido .....	25.300	25.795	26.647	3,3	24.745	24.929	23.677	- 5,0	555	838	2.970	254,4	45,6	46,2	47,3	2,2	3,2	11,1

\* 1981.

majoritaris s'ha encaminat, en bona mesura, a aconseguir un efecte contrari (21) A la majoria de països de la CEE els nivells de cobertura són més elevats.

37.- Una part important d'aquests aturats nominals (hom parla d'un de cada tres aturats nominals, unes 800.000 persones) treballa avui a l'economia submergida, sense contracte ni seguretat social. Per raons òbvies, la gran majoria de treballadors d'aquest tipus no sols no volen saber res respecte als sindicats sinó que eviten tenir-hi el menor contacte. Els sindicats espanyols no han aconseguit trencar el mur de por d'aquestes persones, organitzar-los significativament, i oferir-los alternatives concretes d'acció per millorar la seva situació (22). Exceptuant Itàlia i Portugal, és difícil trobar un pes de l'economia submergida tant important a la majoria de països de la CEE.

38.- Un nombre creixent de treballadors té avui contractes de treball no fixe. Els contractes temporals, eventuais, en pràctiques i per a la formació han sofert una important expansió. El seu pes en el conjunt del mercat de treball és cada cop més important, si bé encara és menor que a la majoria de països de la CEE. El treballador no fixe té menor tendència a

---

(21) La taxa bruta de cobertura (beneficiaris de prestacions econòmiques per atur total sense incloure treballadors eventuais agraris / atur registrat x 100) ha passat del 62,19% el 1976 al 26,37% el 1984. La taxa neta de cobertura (beneficis de prestacions econòmiques per desocupació total sense incloure treballadors eventuais agraris - beneficiaris treballadors agraris fixes / atur registrat a la indústria, construcció i serveis x 100) ha passat del 69,21% el 1976 al 37,78% el 1984. Font: Butlletí d'Estadístiques Laborals (Ministeri de Treball i Seguretat Social)

(22) Segons les darreres <sup>dades</sup> de l'Enquesta de Població Activa, es calcula que uns 170.000 treballadors es troben a l'economia submergida en els sectors tèxtil i del calçat, més de 30.000 en el sector químic i en els transports; i entre 15.000 i 20.000 en l'extracció i transformació de metalls. Les zones més afectades són Catalunya, País Valencià, Madrid, i algunes àrees d'Euskadi, Andalusia, Extremadura i Castella.

a l'afiliació sindical per una major por a l'acomiadament i els sindicats espanyols no han reeixit a organitzar significativament aquest sector (23).

39.- Dins de la població ocupada, ha disminuït de forma dràstica el pes dels assalariats a la indústria i la construcció mentre el pes del sector serveis ha augmentat proporcionalment. Igualment ha caigut de forma radical l'ocupació al sector privat, mentre es mantenia (i augmentava lleument en termes absoluts) el sector públic. El nombre d'autònoms (persones autoocupades no assalariades) es manté molt elevat i força superior a l'existent a d'altres països de la CEE. Això afecta els sindicats en la mesura que disminueix la importància dels sectors que constitueixen el nucli bàsic del sindicalisme: el sector industrial i de la construcció privats. Aquest fenomen no va acompanyat d'una paral·lela penetració sindical a la totalitat del sector serveis i al sector públic, on els sindicats majoritaris troben dificultats d'afiliació (sovint o no n'hi ha o la que hi ha és de sindicats corporatius de branca). El procés creixent d'assalarització de la població espanyola (disminució dels autònoms i augment de la població assalariada) sembla haver-se frenat per efecte de la crisi econòmica: l'antic assalariat avui acomiadat per processos de reconversió és probable que esdevingui au-

---

(23) Les estadístiques de l'Institut Nacional d'Ocupació (INEM) confirmen aquesta pèrdua de pes de la contractació estable enfront de l'eventual. L'any 1984 els nous contractes de treball signats foren d'aquestes característiques:

37%	contractes temporals
38%	contractes per obra o servei
6%	contractes fixes discontinus
1%	contractes a temps parcial
8%	contractes fixes per temps indefinit
9%	no consta

Es a dir, sols el 8% dels contractes de treball ho foren per temps indefinit i fixes. La resta introdueix una forma o altra de flexibilitat.



tònom, sovint a l'economia submergida. Aquest fet disminueix les possibilitats d'afiliació sindical (24).

40.- El fenomen que acabem d'esmentar és encara més visible si des-  
agreguem per subsectors les pèrdues o guanys de mà d'obra en els darrers  
anys. Observem pèrdues de llocs de treball especialment en la fabricació  
de maquinària lleugera, la manufactura i transformació de metalls, algunes  
indústries extractives, els transports i les indústries de la fusta i el pa-  
per. Experimenten guanys les empreses d'òptica, els serveis d'educació i la  
sanitat (en ambdós casos gairebé sempre públics), i les activitats de ser-  
veis a empreses, personals o de comunicació. Cauen, doncs, els subsectors on  
arrelà tradicionalment el sindicalisme i creixen subsectors amb sindicalis-  
me feble o inexistent.

(24) De 1977 a 1984 s'han destruït a la indústria 700.000 llocs de treball i 400.000 a la construcció. Els serveis, en canvi, mantenen la xifra general de llocs de treball. El sector privat ha vist reduït en un milió i mig el nombre d'assalariats en el mateix període, mentre creixia el sector públic. Els autònoms han mantingut la seva important participació (dos milions de persones):

AÑOS (Media anual)	OCUPADOS (Ocupados en sentido estricto, miles)				PARADOS (Miles)					TASA DE PARO (% sobre población activa)				OCUPACIÓN SEGÚN SITUACIÓN PROFESIONAL (Ocupados en sentido estricto, miles)						
	Agrario	Industria	Construcción	Servicios	Agrario	Industria	Construcción	Servicios	No clasificados	Agrario	Industria	Construcción	Servicios	Empleadores	Empresarios sin asalariados y trabajadores autónomos	Ayudas familiares	Asalariados			
																	Total	Sector público	Sector privado	Otros
1977	2.499,8	3.355,9	1.200,3	5.072,4	76,8	104,0	154,6	126,6	220,0	2,9	3,0	11,4	2,4	397,3	2.171,3	996,7	8.537,4	1.336,4	7.201,0	25,8
1978	2.407,7	3.297,2	1.159,3	5.053,8	86,8	150,5	195,0	169,0	311,2	3,4	4,3	14,4	3,2	410,7	2.110,1	971,1	8.404,6	1.433,6	6.971,0	21,6
1979	2.256,8	3.206,0	1.095,2	5.102,4	88,9	192,6	237,4	211,1	391,1	3,7	5,6	17,8	3,9	395,6	2.107,4	934,5	8.200,7	1.458,0	6.742,7	22,2
1980	2.104,0	3.089,1	1.019,7	5.076,1	107,2	252,4	308,9	295,6	518,0	4,8	7,5	23,2	5,5	394,1	2.065,0	886,6	7.917,8	1.509,5	6.408,3	25,3
1981	1.982,5	2.953,5	941,9	5.063,9	124,2	326,6	360,4	367,7	668,8	5,8	9,9	27,6	6,7	372,0	2.018,0	863,6	7.661,3	1.535,0	6.126,3	26,9
1982	1.927,8	2.789,3	927,5	5.164,3	111,7	397,4	364,0	435,4	809,1	5,4	12,4	28,1	7,7	358,6	1.982,8	836,6	7.602,0	1.607,0	5.995,0	28,9
1983	1.921,1	2.722,7	900,5	5.163,5	118,5	421,0	375,8	501,8	919,1	5,7	13,3	29,3	8,8	345,0	2.029,5	812,2	7.492,8	1.710,5	5.782,3	28,2
1984	1.837,0	2.652,5	789,5	5.106,4	201,6	471,2	437,4	569,2	1.041,7	9,7	15,1	35,5	9,9	352,8	2.050,1	780,1	7.169,8	1.680,5	5.489,3	34,6

Font: encuesta de población activa (I.N.E.)

## B.II.- L'organització i la qualificació del treball

41.- El canvi tecnològic i la millora de la gestió de les empreses està portant a importants transformacions en l'organització i la qualificació del treball. El primer d'aquests canvis és la progressiva descentralització de l'activitat empresarial. Les noves tecnologies permeten i, de vegades, encoratgen la substitució de la gran fàbrica amb una important concentració obrera per la multiplicació de centres de petites dimensions amb pocs empleats. Aquesta dispersió dels treballadors dificulta les tasques d'organització dels sindicats, afebleix el sentiment de pertinença al col·lectiu d'assalariats i, fa més fàcil la difusió d'idees individualistes.

42.- Les noves formes d'organització del treball tendeixen a incrementar la flexibilitat i la mobilitat del personal tant funcional com geogràfica. Aquest fet, més enllà de trencar un dels principis tradicionals d'acció sindical a Espanya (el del treball estable i fixe) dificulta així mateix les tasques organitzatives del sindicat i afebleix el sentiment de pertinença a la col·lectivitat de treballadors.

43.- La introducció de les noves tecnologies tendeix sovint a polaritzar l'estructura de les qualificacions professionals: augmenten els extrems superior i inferior de la gamma de qualificacions en detriment de certes qualificacions intermitges on s'havia concentrat tradicionalment l'afiliació sindical i la pràctica totalitat dels quadres i dirigents sindicals. Així observem la caiguda en importància de certes categories d'obrer especialitzat i d'administratiu, que havien subministrat tradicionalment la gran majoria de quadres i bona part dels afiliats als sindicats. Els sindicats espanyols no han aconseguit pràcticament gens afiliar els treballadors ocupats en les professions d'alta qualificació emergents.

44.- Les noves tecnologies canvien també, sovint, els processos de presa de decisions a les empreses. Un cop presa una decisió d'opció tecnològica o organitzativa, és avui molt més difícil i costós revocar-la. Això planteja nous problemes a un sindicalisme com l'espanyol feble, orientat cap a la discussió "ex post" més que no pas a la participació a la presa de decisions, i sense drets legals de codeterminació. En aquest contexte, el sindicalisme queda reduït a l'administració dels costos socials de les opcions tecnològiques, sense influir en aquestes.

45.- A nivell d'àmbit de negociació col·lectiva, la intervenció sindical en les opcions tecnològiques i de nova organització del treball requereixen un acord-marc global (a nivell estatal) de referència i una negociació d'empresa significativa. A Espanya no existeix ni una cosa ni l'altra al nivell necessari, entre altres coses perquè la pràctica d'acords-marc ha afeblit la negociació d'empresa i li ha restat significació.

46.- Alguns canvis tecnològics plantegen nous interrogants sobre les formes d'acció a emprendre pels sindicats. Les enormes repercussions socials i econòmiques de vagues o interrupcions de treball a algunes empreses de procés continu obliga els sindicats a plantejar-se mitjans d'acció alternatius. De no fer-ho així, els sindicats s'arrisquen a que els empleats d'aquests sectors no segueixin les seves consignes de vaga. No sembla que el sindicalisme espanyol s'hagi plantejat seriosament aquesta qüestió.

47.- El ritme ràpid de canvi tecnològic i organitzatiu revaloritza la importància de la formació permanent dels treballadors. Aquesta reivindicació pot esdevenir més important que les exigències salarials, doncs d'ella pot dependre, en bona mesura, el manteniment del lloc de treball. Aixó representa un repte per als sindicats a l'hora de modificar els seus plantejaments reivindicatius. Tampoc sembla que la majoria de sindicats espanyols hagin avaluat la importància d'aquest factor.

### B.III.- La legislació laboral

48.- Els canvis operats en la legislació laboral espanyola i la seva posta en pràctica ha afectat i afecta fortament el sindicalisme. El principal d'aquests canvis ha estat la reforma del sistema de contractació, en la línia d'obrir la possibilitat de contractes no fixes ni indefinits. L'evidència disponible sembla indicar que aquestes noves possibilitats estan éssent usades massivament pels empresaris en detriment dels contractes fixes i indefinits. Aquests canvis no sols contribueixen a una nova segmentació (ja comentada) del mercat de treball menys favorable pels sindicats, sinó que creen un marc nou de regulació del mercat de treball en el que el sindicat hi té un paper menys central.

49.- Els canvis en els temes de l'acomiadament col·lectiu han estat menys importants. No obstant, el darrer Acord Econòmic i Social apunta a canvis en la direcció d'agilitzar els expedients de crisi i eliminar l'intervencionisme sindical (i dels Comitès d'Empresa) en la seva tramitació. L'afebliment sindical que això suposaria és evident.

50.- Malgrat que la legislació vigent manté encara el principi d'"eficàcia general" per als convenis col·lectius signats per centrals sindicals amb representació majoritària, a la pràctica han estat nombrosos els casos en que empreses o organitzacions patronals han imposat, per via de fet, la signatura de convenis "d'eficiència limitada" amb sindicats minoritaris que han aplicat després al conjunt de treballadors de l'empresa o sector. En no haver-hi una resposta legal o sindical a aquesta pràctica, hom s'arrisca a que en el futur la concepció bàsica de la negociació col·lectiva a Espanya (representació majoritària i eficàcia general) sigui posada en qüestió. Els efectes d'aquest fenomen sobre la força del sindicalisme serien enormes.

51.- La legislació nova ha eliminat l'intervencionisme estatal en la regulació dels conflictes de treball, sense que hagi estat substituït per una mediació eficaç de les parts socials. Això permet avui als empresaris la política de "deixar podrir" alguns conflictes en la tranquil·litat de que cap actuació resolutiva per part de l'autoritat laboral farà d'àrbitre. Aquest fet ha afeblit la posició dels sindicats i explica l'existència entre alguns dirigents sindicals d'una certa "nostàlgia dels laudes".

52.- Els criteris de representativitat sindical establerts en la nova legalitat democràtica consoliden els grans sindicats (de fet, només quatre: UGT, CCOO, ELA-STB i INGA) i eliminen pràcticament la resta. Aquest fenomen pot inhibir l'afiliació i participació sindicals davant l'escas "ventall d'opcions" que presenta el panorama sindical espanyol actual. Això és especialment clar si considerem l'evolució dels nous perfils professionals emergents: en aquests sectors l'opció sindical a l'abast es presenta, des del punt de vista tant ideològic com estrictament sindical, com inapropiada.

53.- La Llei Orgànica de Llibertat Sindical consolida, d'altra banda, un model de relacions laborals d'empresa basat en el protagonisme de les seccions sindicals en detriment dels comitès d'empresa. No és clar que aquest fet contribueixi, com plantegen els seus defensors, a consolidar el sindicalisme, doncs pot tenir un efecte contrari al previst: menor participació conjunt de treballadors en la vida sindical i laboral i major "professionalització" de la representació dels assalariats a nivell d'empresa.

#### B.IV.- Els valors socials i culturals

54.- L'activitat de representació i defensa d'interessos col·lectius, sigui del tipus que sigui (partits, patronals, sindicats, associacions de consumidors) està escassament prestigiada avui en la societat espanyola. El nivell d'associacionisme és, per tant, baix, i hom tendeix a identificar qui hi participa amb persones que cerquen interessos personals més que la defensa col·lectiva d'un conjunt de ciutadans.

55.- En bona part com a herència del franquisme, existeix avui a Espanya una tendència individualista a l'hora de plantejar-se la resolució de problemes laborals. Aquest individualisme ha estat encoratjat per un sistema de relacions laborals que ha primat la defensa individual dels interessos del treballador sobre la defensa col·lectiva.

56.- D'altra banda, perviu també una concepció de les relacions de treball basades en l'intervencionisme regulador de l'estat. L'estat substituï durant el franquisme, en part, als sindicats democràtics inexistents i ha creat una inèrcia. Aquest factor és visible especialment en els aspectes reguladors de la contractació/acomiadament de treballadors i dels conflictes de treball. Aquesta concepció fa difícil l'acceptació del sindicat com a substitutiu de l'antic intervencionisme estatal, especialment quan el sindicat té poques atribucions legals i a la pràctica.

57.- També en part com a herència del tipus de relacions laborals establertes durant el període franquista, perviu entre molts treballadors un esperit corporativista, entenent per això una visió estreta de mantenir i ampliar els avantatges aconseguits en el seu específic sector i empresa al marge de qualsevol plantejament general o solidari. Això fa difícil la difusió de l'òptica globalitzadora i formalment solidària dels sindicats (25).

(25) Un exemple del que diem el trobem quan analitzem la tendència dels espanyols a romandre molt temps en una mateixa empresa. La situació espanyola supera la japonesa al respecte:

#### ANTIGÜEDAD EN EL EMPLEO

Antigüedad en el empleo (en %)	Australia 1981	Estados Unidos 1981	Canadà 1981	España 1983*	Reino Unido 1979	Japón 1977
TOTAL .....	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Menos de 6 meses .....	15,7	18,2	17,4	1,4		
Menos de 1 año .....	25,0	27,7	26,4	1,3	13,8	8,8
Entre 1 año y menos de 5 años .....	39,5	32,8	31,0	9,6	33,4	24,4
Entre 5 años y menos de 10 años .....	17,8	15,9	18,1	23,7	21,9	23,1
Entre 10 años y menos de 15 años .....	8,4	9,6	22,1	23,9	15,3	
Entre 15 años y menos de 20 años .....	4,2	5,3	5,4	17,0	6,6	9,5
20 años y mas .....	6,8	8,7	9,4	23,1	12,0	18,8
<b>Antigüedad media</b>						
Media .....	6,3	6,7	7,1	14,9	8,6	11,3
Hombres .....	7,0	7,8	8,3	14,5	9,6	11,6
Mujeres .....	4,7	5,3	4,9	12,1	6,4	8,8

\* Sobre una muestra de grandes empresas, elaborada por la D. G. de Política Económica del Ministerio de Economía y Hacienda.  
Fuente: OCDE. Perspectives de l'emploi. Setembre, 1983.

### B.V.- Els factors polítics

58.- Durant tota la dècada (1975-1985), especialment fins al 1982, la incertesa de la consolidació del sistema democràtic ha pesat com una llosa sobre l'acció reivindicativa dels sindicats. La por a provocar una involució de signe autoritari ha fet que els sindicats moderessin reivindicacions i propostes d'acció. Aquest fet ha afeblit notablement la força dels sindicats.

59.- Els partits polítics, especialment els d'esquerra donat que tenien més possibilitats de fer-ho, han utilitzat sovint els sindicats sigui com a plataforma electoral, sigui com a eina de pressió de masses en les seves lluites polítiques conjunturals. Això explica alguns canvis bruscs en la línia d'actuació d'alguns dels sindicats majoritaris (més en el cas de CCOO que en el d'UGT, però també en el d'aquesta), l'agreuement de la divisió i enfrontament entre ells, i l'aparició als ulls de molts treballadors com a extensions de la maquinària dels partits.

60.- Fins el 1979, els governs de la transició no tingueren un model de relacions laborals ben definit per a substituir el vell model heradat del franquisme i es limitaren a aplaçar una i altra vegada la reforma de la legislació laboral. Això tingué efectes molt negatius per al conjunt de sindicats fins a aquell punt doncs veieren retardat el reconeixement dels seus drets i atribucions. Significativament, els sindicats foren legalitzats amb posterioritat als partits polítics, se'ls negà l'usdefruit del patrimoni del sindicat obligatori franquista i es procurà minimitzar el protagonisme polític del moviment obrer que havia estat molt important durant els darrers anys del franquisme.

61.- A partir del pacte UGT-CEOE de la primavera del 1979, els successius governs miren d'aplicar la reforma laboral d'acord amb els principis definits en aquell acord, que tendien a passar d'un model basat en el proteccionisme assistencial i l'intervencionisme estatal a un altre basat en un major grau de flexibilitat en el mercat de treball i en el protagonisme de les parts socials: sindicats i patronals. No ens trobem en el cas espanyol amb un sistema "neocorporatista" ben estructurat com als països del centre i del nord d'Europa. La feblesa sindical ho fa impossible i tampoc és aquest el model que sorgeix com a dominant dels acords de 1979. La signatura

o no d'acords-marc, els seus protagonistes, contingut i resultats no configuren precisament la imatge d'un sistema neocorporatista. Es tracta més aviat de moviments tàctics de diferent signe (segons la conjuntura política) per fer avançar el més ràpidament possible el model nou de relacions laborals. Un model en el que la presència directa del govern no era considerada com a essencial (26). Això no obstant, l'aplicació d'un model bipartidista (sindicats-patronal) ha estat difícil donada l'extraordinària feblesa sindical i la desproporció de forces entre sindicats i associacions empresarials. Aixó ha animat els governs a intervenir d'una forma més o menys solapada. En qualsevol cas hi ha dubtes si els agents socials estaven prou preparats per poder assumir el relleu.

62.- Les iniciatives polítiques tendents a atacar el model bipartidista i de voluntat flexibilitzadora proposat per UGT-CEOE (amb la traducció política de l'acord parlamentari PSOE-UCD) fracassaren completament. Tant des de l'esquerra (PCE), com desde la dreta corporativista (alguns sectors "blaus" procedents del franquisme) com fins i tot edes de l'autonomisme (PNB) foren progressivament arraconades. Aquesta oposició aconseguí tan sols, en algun cas, aplaçar el canvi i alentir-ne el ritme. Després dels primers fracassos, alguns sectors (grups del PCE i de CCOO) començaran a assumir, amb algunes reserves, el model imposat, ja dominant.

63.- Cal insistir en la considerable diferència entre la situació espanyola respecte a la de la majoria de països d'Europa Occidental. Malgrat l'existència a Espanya d'alguns elements de "trade off" entre sindicats, patronal i govern en el sentit d'obtenir alguns drets, atribucions i recursos a canvi, en part de la moderació salarial en alguns acords-marc, l'abast de la consolidació sindical aconseguida a través d'aquest procés és molt petit i els sindicats espanyols no poden avui en cap cas pretendre la representació exclusiva dels assalariats. No s'ha tractat de construir un model de participació institucional durable, sinó que han estat acords puntuals perfectament reversibles a la menor eventualitat.

(26) En aquest contexte no és d'estranyar l'ajornament de la creació del Consell Econòmic Social i les dificultats que troba el Consell del Treball a Catalunya. Per a la CEOE la posició contrària al "tripartidisme" és manifesta, però aquesta posició és també present en sectors influents de la UGT.



64.- Els importants errors d'apreciació dels dirigents del PCE sobre el signe de la transició política espanyola, col·locaren molts dirigents de CCOO en una situació de notable perplexitat i desorientació que explica una part de la seva pèrdua d'influència.

65.- L'acció del govern socialista des de 1982 pot haver afeblit l'afiliació sindical en general (i la d'UGT en especial) en no poder complir algunes de les seves promeses laborals del programa electoral i haver afrontat conflictius processos de reconversió industrial, haver fet possible formes flexibles de contractació. El suport crític de la UGT al govern pot haver afectat el grau de suport dels treballadors especialment a les zones més afectades per la reconversió.

66.- Més enllà d'això, la crisi general de perspectives que viu avui l'esquerra espanyola, carent d'un model acabat de societat amb el que substituir els vells esquemes, pot haver contribuït a l'afebliment sindical d'unes centrals que es reclamen part d'un moviment social d'esquerres. La manca d'aquesta "perspectiva històrica" del sindicalisme de les centrals majoritàries pot haver contribuït a aquest afebliment.

## B.VI. La pràctica sindical

67.- L'estratègia seguida pels sindicats majoritaris (UGT i CCOO) durant aquests deu anys ha estat presidida per la voluntat de contribuir a lluitar contra la inflació, d'afavorir la recuperació de l'ocupació, de millorar la sort dels parats, i de consolidar la democràcia. L'aplicació a la pràctica ha suposat canvis dràstics respecte a la línia d'actuació anterior d'aquests sindicats:

- a) En el terreny salarial ha suposat acceptar el canvi de criteri respecte a l'indexació del salari per al càlcul anual de l'augment: del criteri de la inflació heredada es passa (a partir de 1978) al de la inflació esperada. D'altra banda, en part relacionat amb l'anterior, s'accepta firmar acords que suposin pèrdues de poder adquisitiu del salari, contra la política seguida els anys anterior.
- b) En el terreny de l'ocupació s'ha abandonat el principi de la defensa tancada de l'estabilitat en el lloc de treball per acceptar la introducció de formes no fixes de contractació en la legislació laboral. Encara que subsisteix <sup>una</sup> important oposició sindical a la flexibilització de l'acomiadament col·lectiu, no és impensable que hi hagi algun canvi (encara que tímid i lent) en aquest sentit.
- c) Enfront al resistencialisme d'anys anteriors, s'ha acceptat (sobre el paper més que a la pràctica, sovint per manca de força sindical) per part dels sindicats negociar sobre temes de productivitat i absentisme, i s'ha acceptat introduir taules de rendiments en alguns sectors on apenes n'hi havien (la construcció, per exemple).
- d) Molt minoritari encara (un sector petit de la direcció de la UGT, ara com ara) comença a obrir-se pas la idea d'una reforma de l'aparell assistencial de l'estat (la Seguretat Social) que suposi importants reduccions sobre el nivell de transferències socials existent fins ara i que obri la porta, de forma "complementària", al sector privat de les assegurances i la sanitat.

Aquests canvis (sovint bruscs i ràpids) poden haver contribuït a un distanciament d'alguns nuclis de treballadors (els més ben pagats, per exemple, d'empreses que podrien pagar més del que diuen els acords marc; o els més

vinculats als tradicionals principis d'acció sindical). L'avaluació, ja descrita, de l'actuació dels sindicats per part dels treballadors (27), és força crítica. I el fet que els treballadors no hi vegin alternatives, no significa que sigui més entusiasta.

68.- El que acabem de dir no vol dir que avui els treballadors espanyols reclamin estratègies sindicals més radicals. La pèrdua de suport de CCOO i, en mesura molt major, de totes les forces sindicals més radicals que CCOO, sembla demostrar-ho. És significativa, també a aquest respecte, l'evolució de l'estratègia de CCOO: d'una oposició frontal al model proposat per la UGT i la CEOE passa a una progressiva acceptació: avui el seu rebuig és més de ritmes d'aplicació, de contrapartides a obtenir i de control sindical, que no de fons. Els fracassos d'algunes mobilitzacions de CCOO contra l'Estatut dels Treballadors i contra alguns dels acords-marc signats sense el seu suport són indicis a estudiar en profunditat.

69.- Un dels costs més grans del procés de centralització de la negociació col·lectiva pot haver-lo constituït el progressiu afebliment de la participació dels treballadors a nivell d'empresa. La negociació a l'empresa s'ha fet menys significativa i la vida sindical d'empresa ha perdut vitalitat. S'obre pas la idea que la part més significativa de la negociació es realitza cada any entre experts professionalitzats a Madrid, lluny del lloc de treball. Una part del suport d'ELA-STB i INGA podria trobar-se en una reacció contra aquesta centralització tant pronunciada de la negociació col·lectiva.

70.- El nivell de serveis ofert per la majoria de sindicats és escàs i de qualitat irregular. Acceptant una visió dels sindicats cada cop més instrumental per part dels treballadors, aquest fet explicaria, en part, l'escassa afiliació.

---

(27) Vegeu PEREZ DIAZ i Equip EDIS, op. cit.

### B.VII.- Les estratègies empresarials

71.-L'actitud dels empresaris espanyols respecte als sindicats ha estat d'una acceptació lenta i no exenta de reticències. El tipus de comportament empresarial contrari al sindicalisme pot avui basar-se en dos tipus de plantejament:

- a) Les motivacions ideològiques globals que fan que forces empresaris (especialment els petits) tinguin una visió poc participativa de l'empresa i considerin els sindicats com elements perturbadors de la pau i la integració laboral. L'escassa experiència democràtica de la societat espanyola explicaria en bona part la pervivència d'aquestes actituds.
- b) Les raons de tipus tecnològic i de nova organització del treball poden constituir pretextos per a plantejar estratègies noves de relacions laborals basades en la "superació" de la representació i negociació col·lectives i en la "recuperació" de la relació individual empresa-treballador. Aquest antisindicalisme (present en algunes grans i mitjanes empreses) pot afectar molt més els sindicats que el que hem assenyalat anteriorment.

#### IV.- PROPOSTA METODOLOGICA

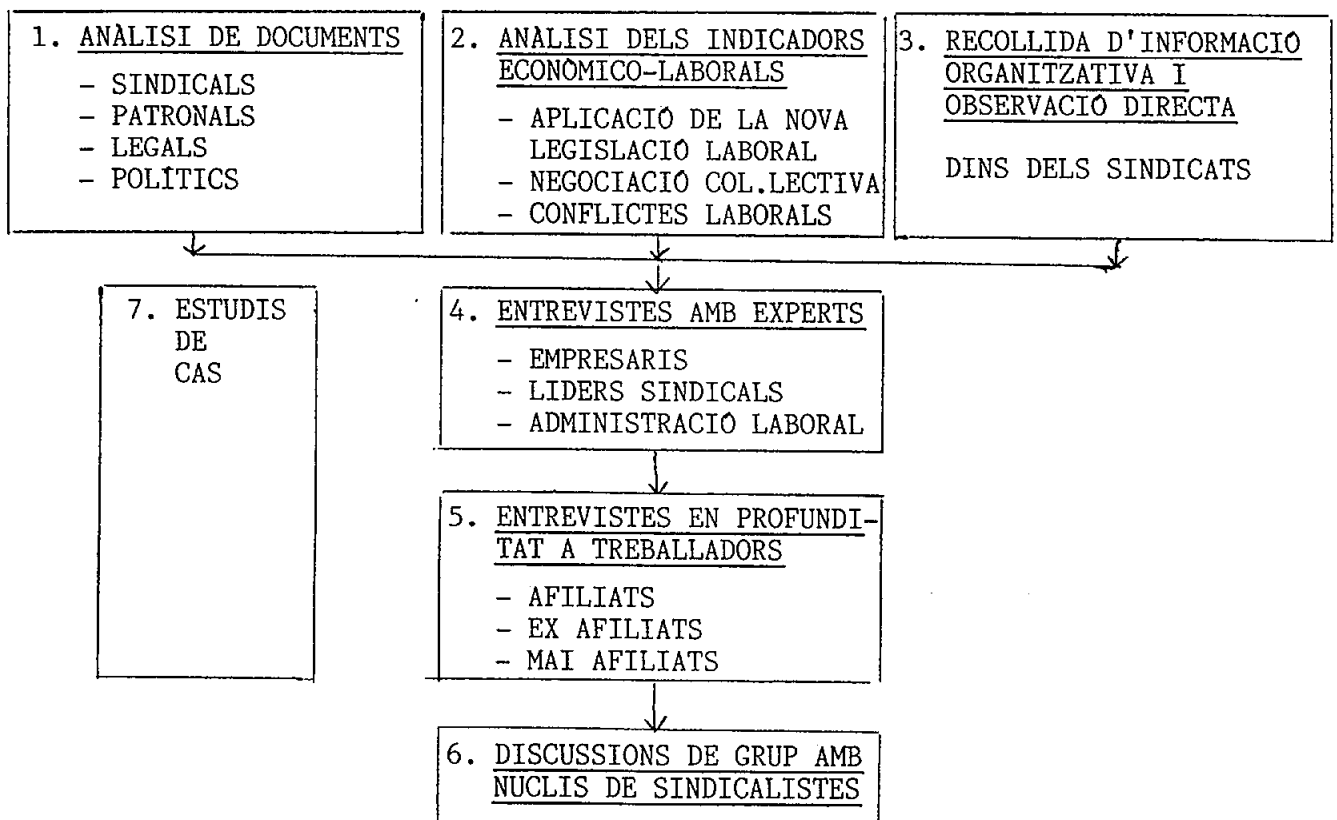
## INTRODUCCIÓ

Com hem assenyalat al segon capítol, les recerques realitzades a Espanya sobre temes sindicals han estat centrades gairebé exclusivament en mètodes quantitativs d'enquesta massiva. La gamma de temes abordats ha estat limitada i centrada sobretot en l'avaluació del suport que els treballadors industrials i de serveis donen als sindicats i en l'esforç per esbrinar les opinions que tenen els assalariats espanyols sobre el que haurien de ser els sindicats i sobre la seva actuació a la pràctica aquests darrers anys.

El que proposem per a la present recerca és una combinació de metodologies, defugint centrar-nos en una de sola. D'altra banda l'accent es posa en mètodes qualitativs i d'estudi de documentació (\*)

### EL QUADRE METODOLÒGIC PROPOSAT

El quadre d'activitats d'estudi i anàlisi a realitzar el podem resumir així:



En cada cas hom pretén obtenir diferents tipus d'informació. Vegeu cadascun d'aquests aspectes de la recerca

(\*) L'elaboració d'aquesta proposta metodològica ha comptat amb la col·laboració del professor alemany Alfred Oppolzer que ha estat molt suggerent. S'ha enriquit també, de les opinions dels sociòlegs catalans Marina Subirats, Joan Estruch, Ricard Serlarós i Josep Lluís Crespán. Sense el seu concurs, molt especialment del professor Oppolzer, no podrien haver estat escrites. Les idees i l'experiència sociològica de M<sup>a</sup> Eugènia Ramallo han estat també de gran utilitat.

## 1.- L'ANALISI DE DOCUMENTS

### Objectiu

Els objectius de l'estudi de documents són els següents:

- a) Analitzar l'evolució del "discurs" de les direccions centrals de les principals organitzacions sindicals (UGT, CCOO, ELA-STB i INGA, com a mínim) en els darrers deu anys (1975-1985). Dins d'aquesta anàlisi, es tracta d'estudiar, especialment, l'evolució que ha sofert
  - el seu diagnòstic de la situació econòmica, política i social del país.
  - les seves propostes d'estratègia i les seves línies d'acció.
- b) Estudiar totes les referències fetes als sindicats i a la política sindical a dur a terme per part de la patronal presents en els documents de les organitzacions empresarials (la CEOE especialment, però potser també seria bo analitzar la patronal basca autònoma i organismes com el Círculo de Empresarios).
- c) Si hi hagués temps i possibilitats també seria interessant (encara que menys "central" que l'anterior) estudiar la documentació de dues altres fonts:
  - els textos legals: estudiar tota la legislació referent a temes sindicals emesa durant aquests darrers deu anys.
  - els partits polítics: analitzar les referències als sindicats i la política a dur entorn a la qüestió sindical presents en els programes electorals dels partits polítics.

### Tipus de documents a analitzar

El tipus de text a estudiar hauria de ser:

- a) En el cas de documents sindicals:
  - Revistes periòdiques centrals de cada sindicat: per exemple: "Gaceta sindical" de CCOO, "Unión" d'UGT, etc. Posant l'èmfasi en l'editorial de cada número i en els articles de fons relatius al diagnòstic de la situació, a les propostes estratègiques i al balanç de l'acció sindical i reivindicativa.
  - Els materials dels congressos dels sindicats: estudiant els informes generals, les ponències i les esmenes més significatives, així com les xifres de suport a les diferents opcions principals.

- Els documents-proposta: els documents que proposen plans de política econòmica generals, que prenen posició sobre canvis legals importants, que plantegen alternatives de reconversió industrial.
- b) En el cas de documents patronals
  - Revistes centrals de la CEOE
  - Documents programàtics
  - Butlletins de Relacions Laborals
  - Recomanacions anuals per a orientar la negociació col·lectiva
- c) En el cas de documents legals: principals lleis: Estatuts dels Treballadors, Llei Orgànica de Llibertat Sindical, etc.
- d) En el cas de documents de partits: els programes electorals de totes les eleccions generals (1977, 1979, 1982).

#### criteris de classificació de la informació

La informació provinent dels documents sindicals podria classificar-se en quatre grans apartats:

- a) Diagnòstic que els sindicats fan de la situació econòmica, política i social (Inclou avaluació de les posicions de governs, patronals, partits i altres sindicats).
- b) Propostes econòmiques i legals
- c) Estratègia reivindicativa i d'acció que proposen als treballadors
- d) Avaluació de l'acció sindical i col·lectiva ja realitzada.

La que prové de la patronal (i, eventualment dels partits) podria classificar-se en tres grans apartats:

- a) Avaluació de la realitat i activitat dels sindicats a Espanya.
- b) Propostes de regulació (legal i pràctica) de l'acció i protagonisme dels sindicats.
- c) (En el cas de les patronals) Iniciatives concretes de "relacions sindicals": recomanacions d'acció.



## 2.- ANALISI DELS INDICADORS ECONÒMICO-LABORALS

### Objectiu

L'objectiu és avaluar el pes del sindicalisme a Espanya a través de l'anàlisi de totes les dades quantitatives que puguin expressar-nos els resultats de la seva acció en la societat espanyola. Concretament, analitzar

- a) L'abast del protagonisme sindical en la negociació col.lectiva i en els conflictes laborals.
- b) La cobertura de la negociació col.lectiva (nombre de treballadors coberts).
- c) L'abast de la conflictivitat laboral i l'evolució dels seus motius.
- d) Els resultats obtinguts en el procés de negociació col.lectiva en els seus diferents aspectes.
- e) Els resultats dels processos de reconversió industrial (els resultats dels plans).
- f) L'evolució de les xifres de contractació al mercat de treball (amb especial menció a l'impacte dels programes de foment de l'ocupació promocionats pels sindicats).
- g) L'evolució de les xifres de vot sindical a les eleccions a Comitès d'Empresa (1978, 1980, 1982)

### Tipus de document a estudiar

En aquest terreny caldria estudiar documents d'aquesta mena:

- Les anàlisis i la documentació que anualment publiquen els Ministeris d'Economia i Hisenda i Treball sobre la negociació col.lectiva de l'any.
- Les dades sobre expedients de crisi del Ministeri de Treball.
- Els textos dels principals plans de reconversió sectorials signats entre sindicats i patronals, així com aquells que han estat imposats per decret sense el suport dels sindicats.
- Les dades anuals de contractacions laborals en les seves diferents modalitats tal com les registra l'INEM,

- Les dades d'acomiadaments que figuren en els resums de l'Institut d'Arbitratge i Conciliació (IMAC).
- Les actes dels resultats de les eleccions a Comitès d'Empresa (en les seves tres convocatòries: 1978, 1980, 1982).
- Les dades sobre conflictes laborals (i les seves motivacions) del Ministeri de Treball.

### Criteris per a classificar la informació

La informació podria classificar-se de la següent manera:

#### A. Tendències en l'ocupació

- A.1. Tendències en la contractació
- A.2. Tendències en l'acomiadament:
  - individual
  - col.lectiu

#### B. Tendències en la negociació col.lectiva

- B.0. Index d'abast i cobertura
- B.1. El salari
- B.2. L'ocupació
- B.3. Les condicions de treball (inclou jornada laboral)
- B.4. Els drets sindicals i la participació institucional

#### C. Tendències en la conflictivitat laboral

- C.1. Index d'abast i treballadors afectats
- C.2. Raons i motius
- C.3. Resultats

#### D. Tendències en la reconversió sectorial

- D.1. Abast i nombre de treballadors afectats
- D.2. Resultats
- D.3. Incidències de procediment

#### E. Tendències de vot sindical

Per a cobrir aquesta tasca seria important connectar directament amb els Ministeris d'Economia i de Treball per a tenir accés a tota aquesta informació, doncs fins ara hi ha hagut algunes dificultats.

### 3.- LA RECOLLIDA DE DADES ORGANITZATIVES I L'OBSERVACIÓ DIRECTA

#### Objectiu

Es tracta en aquest cas de visitar les seus centrals dels principals sindicats espanyols amb un doble objectiu:

- a) Recollir el màxim de dades organitzatives que obrin en poder dels responsables de cada central (malgrat les possibles imprecisions d'aquesta font informativa).
- b) Observar quin és el tipus d'activitat que es desenvolupa a l'interior de les seus del sindicat, quin tipus de servei s'hi dóna, quin tipus de treballador hi acudeix, quin tipus de reunió s'hi desenvolupa, a què dedica el seu temps un dirigent sindical "a ple temps" tipus.

#### Dades a obtenir

Es tracta de que la persona que visiti cada seu sindical obtingui les següents dades:

##### A. Dades organitzatives

- Xifres d'afiliats (desagregades per variables de sexe, edat, sector productiu, habitat, qualificació professional i nivell cultural, si és possible)
- Xifres de cotitzants (i sistemes de cotització: percentatge de descompte en nòmina)
- Nombre de funcionaris sindicals: "full-time" i "part-time".
- Nombre de tècnics i assessors: hores de dedicació.
- Nombre de personal administratiu i subaltern (xofers, porters, telefonistes)
- Sous dels funcionaris i tècnics: criteri de càlcul i d'augment.
- Fonts de finançament diferents de la de les quotes.
- Xifres-indicadors dels serveis prestats: nombre de treballadors assessorats, formats i acollits a activitats recreatives al cap de l'any.
- Nombre de locals i extensió en metres quadrats
- Característiques de l'ús dels locals: lloguer, compra, usdefruit (del patrimoni de l'OSE).

- Altres instruments materials: vehicles, equips de megafonia, aparells d'impremta i fotocòpia, màquines d'escriure, video, ordenadors, etc.
- Nombre d'assistents a reunions sindicals d'empresa i de ram per terme mig cada mes.

#### B. Dades sobre l'activitat sindical observada

A través de l'observació directa es tracta d'obtenir informació sobre aquestes qüestions:

- Cóm ocupa el seu temps un funcionari-típus del sindicat, al llarg del dia. Mirar de reconstruir la seva dedicació durant un dia-típus.
- Característiques dels serveis donats als afiliats:
  - Tipus de servei: assessorament jurídic, econòmic o sindical, formació, informació, activitats recreatives.
  - Estil amb què s'atenen les consultes.
  - Organització del servei: reunions individuals o en grup, horari de visites, reserva prèvia d'hora, etc.
  - Tipus de client que acudeix per a fer un dels serveis dels sindicats.
  - Opinions dels clients sobre el servei.
  - Opinions dels tècnics i funcionaris que els desenvolupen: principals dificultats que obtenen en la seva tasca.
- Característiques de les reunions d'afiliats i simpatitzants:
  - Diferències entre reunions d'empreses i reunions de ram.
  - Grau d'adhesió al sindicat dels assistents: perfil personal dels assistents.
  - Tipus de qüestions que es plantegen.
  - Protagonisme major/menor dels dirigents del sindicat externs a l'empresa o ram afectats.
  - Protagonisme de tècnics o assessors.
  - Grau de participació dels assistents.
  - Forma de prendre acords i decisions.

### Punts d'observació

Caldria establir sis punts d'observació:

1. Madrid (Madrid)
2. Catalunya (Barcelona)
3. Euskadi (Bilbao)
4. Andalusia (Sevilla)
5. Galícia (Vigo)
6. Astúries (Gijón)

A cadascun d'aquests punts caldria visitar, al menys,

- A - una seu central dels principals sindicats: CCOO, UGT, ELA-STB, INGA.
- B - una seu de federació de branca (p.e. el metall) dels mateixos sindicats.

En la seu central hi podrem obtenir més dades organitzatives secundàries (xifres) i en la seu de la federació podrem avaluar millor les activitats assistencials i les reunions.

Per a l'observació directa caldria obtenir de les direccions dels sindicats l'autorització per a romandre, de forma discreta, als locals sindicals durant diversos dies consecutius per a poder redactar l'informe de situació.

---

### PRIMERA ANALISI DE LA INFORMACIÓ OBTINGUDA

Realitzada la tasca d'aquests tres tipus de recerca, caldria fer-ne una primera anàlisi i contrastar-la amb les hipòtesis de treball de les que partirem.

Convindrà especialment a aquest punt:

- 1) contrastar el resum dels "discursos" sindicals oficials amb la realitat dels resultats obtinguts pels sindicats a la pràctica i amb la seva realitat organitzativa. Hi ha o no una relació entre l'evolució d'aquestes realitats i la d'aquells plantejaments? Quina és aquesta relació?
- 2) contrastar l'evidència obtinguda en aquestes tres activitats d'estudi amb les hipòtesis de treball formulades a l'inici de la recerca. Es confirmen o contradiuen aquestes hipòtesis? Hi ha nous fenòmens no contemplats en les hipòtesis que cal incorporar?

En base a aquesta reflexió caldrà revisar i reformular els instruments de recerca empírica per a les fases posteriors.

---

#### 4.- LES ENTREVISTES AMB ELS EXPERTS

##### Objectiu

L'objectiu d'entrevistar a experts, és el contrastar amb persones professionalment dedicades a activitats relacionades amb l'activitat sindical la validesa dels nostres esquemes de diagnòstic i d'interpretació. En concret es tracta d'avaluar les concepcions de dirigents sindicals, patronals i de l'Administració Pública sobre:

- a) El diagnòstic sobre la situació actual del sindicalisme.
- b) L'avaluació de les línies d'actuació dutes a terme pels sindicats fins ara.
- c) La determinació dels factors que han influït i influeixen de forma més determinant en la situació sindical.
- d) La previsió del futur del sindicalisme a Espanya.

##### Tipus d'expert a entrevistar

Pensem que hauriem d'entrevistar quatre tipus de persones "expertes" sobre el fenomen sindical:

A. Dirigents patronals representatius. Empresaris, que tinguin la responsabilitat de la Comissió de Relacions Laborals de la seva Organització Empresarial o que hagin representat la CEOE (o altres patronals) en negociacions col·lectives importants o en institucions tripartites. També podria incloure's alguns funcionaris contractats per les patronals per assessorar-los en temes laborals i sindicals (p.e. Rodrigo Iglesias o Fabián Marquez).

B. Dirigents sindicals. Com a mínim de les centrals més representatives (CCOO, UGT, STB, INGA), encara que seria bo incloure algun líder d'USO, CNT, sindicat de quadres i sindicats "independents" (d'empresa o ram). Caldria mirar d'incloure dirigents de tres nivells:

- a) líders territorials: dirigents sindicals a nivell de comunitat autònoma.
- b) líders de branca importants: especialment de les branques que marquen la pauta sindical (metall, construcció, química, tèxtil, banca)

- c) líders d'algunes grans empreses molt representatives: SEAT, FASA, ENASA, Olivetti, HUNOSA, Altos Hornos del Mediterráneo, Altos Hornos de Vizcaya, CASA, etc.

C. Responsables de l'Administració Laboral. Persones que, amb càrrecs importants a les Magistratures i les Delegacions de Treball, han tingut especial protagonisme en la resolució de problemes i conflictes laborals i sindicals.

D. Advocats laboralistes. Especialment aquells que hagin mantingut importants protagonismes (passats, però sobretot presents) en accions col·lectives dels treballadors, i que avui tinguin una activitat professional deslligada dels sindicats (p.e. Casares o Fina/Avilés a Catalunya).

Nombre d'entrevistes a realitzar i punts a cobrir

Com a mínim caldria realitzar el següent nombre d'entrevistes a experts. A cada punt d'estudi (6):

- 2 dirigents empresarials
  - 1 dirigent d'organització patronal (elegit o funcionari)
  - 1 empresari d'una empresa gran amb important presència sindical
- 3 dirigents sindicals de cada central sindical (3x3, o 3x4)
  - 1 dirigent de l'aparell central de la comunitat autònoma
  - 1 dirigent de branca productiva; per exemple:
    - a Madrid: banca o construcció
    - a Catalunya: tèxtil o química
    - a Euskadi: siderúrgia
    - a Andalusia: alimentació
    - a Galícia: petit metall
    - a Astúries: mineria del carbó
  - 1 dirigent d'empresa important; per exemple:
    - a Madrid: ENASA
    - a Catalunya: SEAT
    - a Euskadi: A.H.V.
    - a Andalusia: CASA
    - a Galícia: ASTANO
    - a Astúries: HUNOSA o ENSIDESA
- 2 responsables de l'Administració Laboral
  - 1 Magistrat del Treball
  - 1 Delegat del Treball (amb prou coneixement de les qüestions d'ocupació)
- 1 advocat laboralista independent

14 entrevistes en total per punt d'estudi (excepte a Euskadi i Galícia en que hi hauria 17 entrevistes)



És a dir que es tractaria de fer 90 entrevistes amb experts (14x4 punts d'estudi més 17x2 punts d'estudi a Euskadi i Galícia)

### Temari de qüestions a plantejar

Així com en les propostes metodològiques esmentades fins ara (1,2 i 3) s'adrecen essencialment a procurar evidència sobre els aspectes de diagnòstic de la situació sindical (hipòtesis 1 a 34) tant les entrevistes a experts com les entrevistes en profunditat a treballadors miren d'obtenir informació relativa als factors que influencien la realitat espanyola actual.

Les entrevistes als experts posaran l'èmfasi en els aspectes macro-socials, com és ara la discussió sobre les polítiques dutes a terme per les organitzacions sindicals, patronals o governamentals. Les entrevistes en profunditat posaran l'accent, en canvi, en aspectes que podríem anomenar macro-socials, és a dir, els mecanismes individuals que porten els treballadors espanyols a afiliar-se o desafiliar-se als sindicals. A títol indicatiu els qüestionaris (diferents per a cada tipus d'entrevistat) cobririen els següents aspectes principals:

#### I.- Per a tots

1. Diagnòstic general de la situació del sindicalisme a Espanya:
  - força real, característiques, punts forts i punts febles (Breu)
2. Avaluació de les polítiques i estratègies seguides durant aquests deu anys (1975-1985):
  - A. Pels diferents sindicats
  - B. Per les organitzacions empresarials, els governs i els partits polítics sobre els sindicats i el seu paper en les relacions laborals i en la vida socioeconòmica del país.
3. Avaluació de l'impacte sobre la realitat sindical de factors com:
  - A. La nova segmentació del mercat de treball.
  - B. Les noves tecnologies i la nova organització del treball dintre de les empreses.
  - C. Els valors socio-cultural dels treballadors i dels empresaris espanyols.
  - D. Els canvis de la legislació laboral espanyola.
4. Previsió sobre el futur del sindicalisme. Opinió general. Quines característiques hauria de tenir el sindicalisme del futur?

## II.- Per als dirigents sindicals de confederacions de comunitat autònoma

- Posar l'èmfasi en el 2n. bloc de preguntes: avaluació de polítiques i estratègies, diferenciant l'avaluació de l'estratègia de la pròpia central respecte a les altres centrals.
- Avaluar les polítiques dels governs autònoms o regionals respecte al sindicalisme, les relacions laborals i la política d'ocupació (especialment a Euskadi, Catalunya i Galícia).
- Comparar la situació sindical específica de la comunitat autònoma amb la situació general a tot Espanya.

## III.- Per als dirigents sindicals de ram

- Posar l'èmfasi en els resultats de la negociació col·lectiva i la dinàmica de les relacions laborals al ram.
- Analitzar els plans de reconversió industrial en profunditat.
- Els canvis en la segmentació dels mercats de treball i noves formes d'organització del treball (noves tecnologies) al ram.
- Comparar el diagnòstic de la situació sindical al ram amb la situació sindical general a la comunitat autònoma i a tot Espanya.

## IV.- Per als dirigents sindicals d'empresa

- Posar l'èmfasi en:
  - la negociació col·lectiva i els seus resultats a l'empresa
  - canvis d'organització del treball i noves tecnologies a l'empresa i el seu impacte sindical.
  - sindicats i representació dels treballadors a l'empresa: Comitès d'Empresa, Sessions Sindicals, assemblees i reunions.
  - polítiques de contractació i acomiadament per part de l'empresa i el seu impacte sindical.
  - polítiques de la direcció de l'empresa respecte als sindicats.
- Comparar la situació sindical a l'empresa respecte a la del ram, de la comunitat autònoma i de la resta d'Espanya.

## V.- Per als dirigents empresarials

- Posar l'èmfasi en l'avaluació (punt 2n.) de les polítiques i estratègia de les organitzacions socials.
- Estratègies laborals i sindicals dels empresaris. En el cas de l'empresari de gran empresa: quina és la política de relacions sindicals que manté vostè respecte als sindicats?

- Opinions sobre els resultats de la darrera recerca de Víctor Pérez Díaz sobre empresaris.
- Estratègies empresarials referides a
  - contractació / acomiadament
  - organització del treball / noves tecnologies.
- Èmfasi en l'opinió sobre les perspectives de futur dels sindicats.

#### VI.- Per als responsables de l'Administració Laboral

- Impacte dels canvis en la legislació laboral respecte al model legal anterior.
- Les noves "pràctiques" laborals:
  - en la contractació
  - en l'acomiadament:
    - individual
    - col.lectiu (expedients de crisi)
  - en la negociació col.lectiva
  - en els conflictes obrers
  - en torn als problemes de representativitat
  - en els plans de reconversió industrial
 i quin és el seu impacte sobre el sindicalisme.
- La relació entre el poder formal/legal dels sindicats i el seu grau de suport real per part dels treballadors.

#### VII.- Per als advocats independents

- Les mateixes qüestions que per als responsables de l'Administració Laboral.
- Hi ha una tendència creixent, per part dels treballadors a recórrer als advocats independents en comptes del sindicat?
- Hi ha una tendència a la resolució individual dels problemes del treball?

#### Recollida de transcripció

Cada entrevista seguirà un guió precís elaborat entorn als criteris citats i serà transcrita, ordenadament, per escrit.

Sobre la base de l'anàlisi de tot aquest material es redactarà un informe conjunt d'opinions, classificada en els quatre grans blocs citats: diagnòstic de situació, avaluació de polítiques i estratègies, opinions sobre els factors que influeixen en el sindicalisme i perspectives de futur.

---

SEGONA ANÀLISI DE LA INFORMACIÓ OBTINGUDA

A aquest punt caldria contrastar les opinions expressades pels experts amb les propostes contingudes a les hipòtesis de treball i de l'anàlisi documental i d'observació directa.

Això ens permetrà qualificar i enriquir aquesta hipòtesi i reelaborar els instruments de la recerca per a la fase posterior de les entrevistes en profunditat.

---

## 5.- LES ENTREVISTES EN PROFUNDITAT ALS TREBALLADORS

### Objectiu

L'objectiu de les entrevistes en profunditat realitzades a treballadors es esbrinar

- a) Quines són les raons, explícites o implícites, que porten als treballadors a afiliar-se, quines les que els decideixen a no fer-ho i quines les que els animen a desafiliar-se dels sindicats.
- b) Quin és el paper que juga el sindicat dins de la seva experiència personal, laboral i vital. Quina és la percepció que tenen del què és i per què serveix el sindicat.
- c) Quin és el paper que hauria de jugar el sindicat en el futur (si és que n'ha de jugar algun). Quin és el futur que és esperable per als sindicats.

Es tracta de reconstruir l'itinerari mental, complexe, interferit per molts factors (econòmics, culturals, socials, familiars, religiosos, etc), que ha portat al treballador a la seva actitud present enfront del sindicalisme espanyol actual.

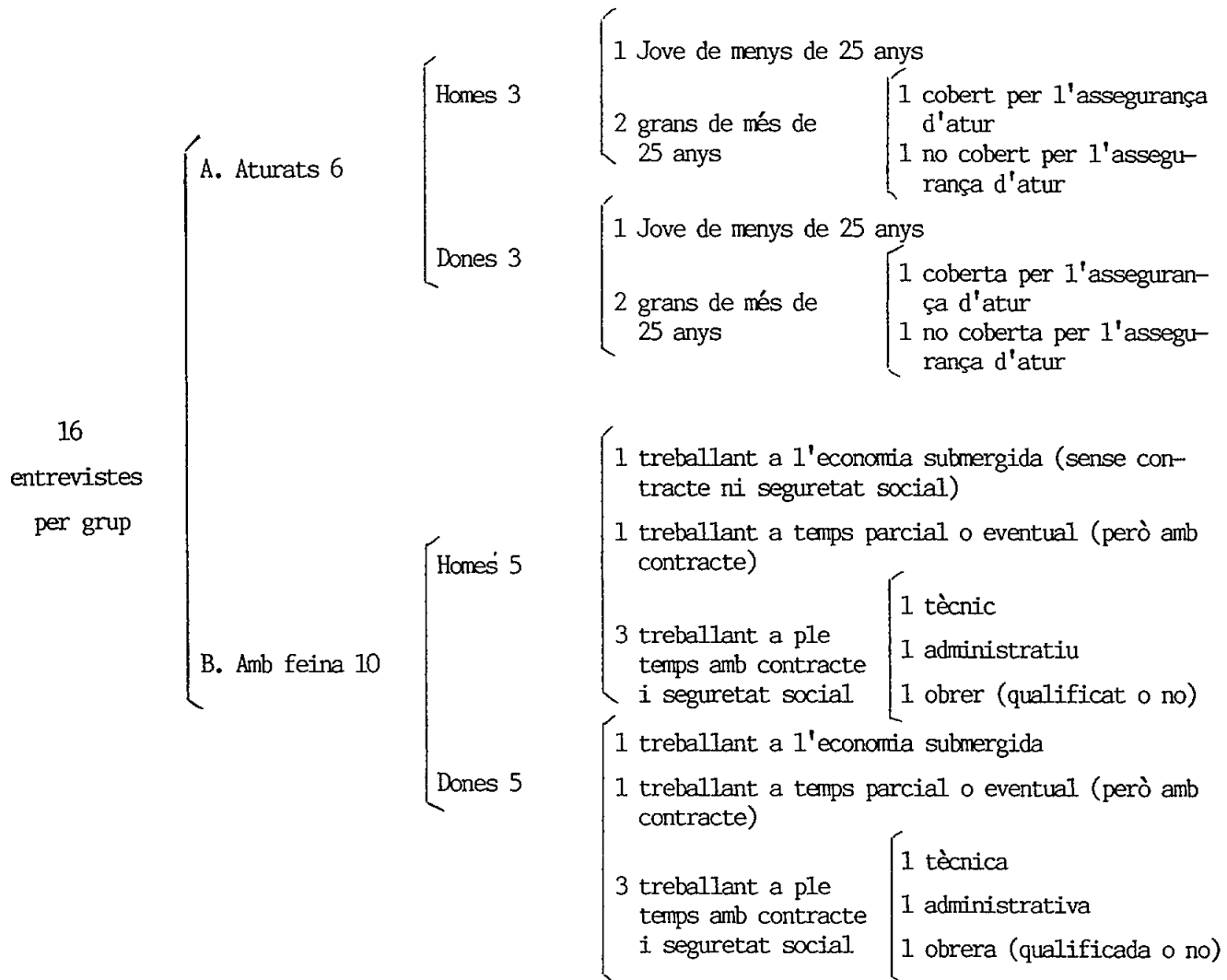
### Tipologia de treballadors a entrevistar

Partim d'una primera classificació en tres grans grups:

1. Afiliats als sindicats
2. Ex-afiliats, que han abandonat els sindicats
3. Mai afiliats als sindicats

(Si hi haugés prou temps i diners podria incloure's un quart grup: el dels que han canviat d'afiliació, els que han passat d'un sindicat a un altre).

Dins de cada grup establím la següent tipologia de treballadors a entrevistar:



En el cas dels treballadors amb feina s'establirà una tipologia precisa per aconseguir que les 10 entrevistes cobreixin 10 rams productius diferents i diferents estrats d'edat.

Els rams a cobrir prioritàriament serien:

1. Metall
2. Construcció
3. Tèxtil
4. Química
5. Banca
6. Transports i telecomunicacions

7. Extractives (mineria)
8. Alimentació
9. Comerç
10. Hosteleria i restauració

Donat el diferent pes dels diferents rams a cada punt d'estudi, caldrà estudiar la necessitat de posar l'èmfasi en aquells sectors més representatius a cada zona (exemple: mineria del carbó a Astúries)

Podríem establir els següents estrats d'edat:

1. Menors de 25 anys
2. 25-35 anys
3. 35-45 anys
4. 45 anys o més

En el cas dels afiliats i ex-afiliats caldria que les 16 entrevistes a realitzar es distribuïssin a parts proporcionals (segons resultats electorals)

- a Euskadi: entre ELA-STB, UGT i CCOO
- a Galícia: entre CCOO, UGT i INGA
- a la resta d'Espanya: entre UGT i CCOO.

donades les limitacions en el nombre possible d'entrevistes a realitzar, hom prescindiria dels sindicats més petits.

Un exemple de com pot realitzar-se la fixació d'aquesta tipologia és el següent:

MATRIU D'ENTREVISTES EN PROFUNDITAT A TREBALLADORS

Atur	Sexe	Edat	Cobertura assegurança	Ram	Edat	Central sindical
Aturats 6	Homes 3	1 jove de menys de 25 anys		Amb experiència prèvia de treball (1ª ocupació en funció de la nua entrevista).		CC.OO.
		2 grans de més de 25 anys	1 cobert per assegurança	1 provinent del sector industrial	1 de 25 a 35	UGT
			1 no cobert per assegurança	1 provinent del sector serveis	1 de 35 o més	CC.OO.
Aturats 6	Dones 3	1 jove de menys de 25 anys		A la recerca de la 1ª ocupació (o amb experiència prèvia de treball en funció del noi entrevistat)		UGT
		2 grans de més de 25 anys	1 cobert per assegurança	1 provinent del sector industrial	1 de 25 a 35	CC.OO.
			1 no cobert per assegurança	1 provinent del sector serveis	1 de 35 o més	UGT
Aturats 6	Dones 3	1 jove de menys de 25 anys		A la recerca de la 1ª ocupació (o amb experiència prèvia de treball en funció del noi entrevistat)		UGT
		2 grans de més de 25 anys	1 cobert per assegurança	1 provinent del sector industrial	1 de 25 a 35	CC.OO.
			1 no cobert per assegurança	1 provinent del sector serveis	1 de 35 o més	UGT
Aturats 6	Homes 5	1 economia submergida		comerç	menys de 25	UGT
		1 a temps parcial o eventual		construcció	25-35	CC.OO.
		3 a ple temps, contracte i seguretat social	1 tècnic 1 administratiu 1 obrer	metall banca extractives (mines)	45 o més 35-45	CC.OO. UGT CC.OO.
Aturats 6	Dones 5	1 economia submergida		tèxtil	menys de 25	CC.OO.
		1 a temps parcial o eventual		hosteleria	25-35	UGT
		3 a ple temps, contracte i seguretat social	1 tècnic 1 administratiu 1 obrer	química transportos o telecomunicacions alimentació	25-35	CC.OO. UGT UGT
Amb feina 10						
Atur	Sexe	Tipus contracte i de treball	Qualificació professional	Ram	Edat	C. Sindical



El nombre d'entrevistes a realitzar seria, doncs, de 48 per cada zona d'estudi: 16 per cada gran grup (afiliats, ex-afiliats, mai afiliats). Tenint en compte que hi ha sis zones d'estudi (Madrid, Catalunya, Euskadi, Galícia, Andalusia i Astúries) el total d'entrevistes en profunditat a realitzar a tot Espanya seria de 288.

Quant a l'habitat de residència fóra aconsellable, donat el reduït nombre d'entrevistes a realitzar, reduir-lo a una sola zona industrial per comunitat autònoma. Aquestes poden ser, en principi:

1. Madrid (Madrid)
2. Barcelona: àrea metropolitana (Catalunya)
3. Bilbao: àrea metropolitana (Euskadi)
4. Sevilla (Andalusia)
5. Vigo (Galícia)
6. Gijón (Astúries)

Pel que fa a la distribució dels rams productius a les diferents zones d'anàlisi és imprescindible partir del seu pes relatiu a cada comunitat autònoma. Segons les darreres dades de l'Informe del Banc de Bilbao, aquesta seria la situació en les sis zones que considerem (caldría desagregar, no obstant el gran grup d'"indústries fabrils"):

	Andalusia		Astúries		Catalunya		Euskadi		Galícia		Madrid	
	Número de empleos	%	Número de empleos	%	Número de empleos	%	Número de empleos	%	Número de empleos	%	Número de empleos	%
<i>Producción bruta (Valor Añadido Bruto)</i>												
1. Agricultura .....	423.688	25,2	89.814	22,5	133.596	6,5	38.633	5,6	394.091	37,3	24.266	1,6
2. Pesca .....	24.581	1,5	4.025	1,1	8.790	0,4	12.386	1,8	41.328	3,9	—	—
3. Minería y Petróleo .....	15.377	0,9	31.663	8,3	7.581	0,4	3.392	0,5	8.735	0,8	2.749	0,2
4. Agua, Gas y Electricidad .....	10.602	0,6	3.185	0,8	19.644	0,9	5.378	0,8	7.652	0,7	8.724	0,6
5. Industrias Fabriles .....	248.930	14,8	80.021	20,9	736.362	35,6	287.812	41,6	148.618	14,1	356.145	23,3
6. Construcción .....	160.700	9,6	26.650	7,0	156.914	7,6	42.790	6,2	100.330	9,5	121.313	7,9
7. Transportes y Comunicaciones .....	82.881	4,9	17.872	4,7	107.369	5,2	38.988	5,6	45.996	4,4	128.812	8,4
8. Comercio .....	209.880	12,5	41.215	10,8	302.812	14,6	81.608	11,8	92.388	8,7	202.148	13,2
9. Ahorro, Banca y Seguros .....	38.947	2,3	7.070	1,8	70.226	3,4	22.263	3,2	17.350	1,6	86.459	5,7
10. Propiedad de Viviendas .....	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
11. Administración Pública y Defensa .....	96.250	5,7	16.664	4,4	68.838	3,3	25.443	3,7	40.060	3,8	133.815	8,8
12. Enseñanza y Sanidad .....	121.427	7,2	23.749	6,2	135.963	6,6	47.709	6,9	50.747	4,8	142.195	9,3
13. Hostelería y Similares .....	94.935	5,7	13.023	3,4	88.034	4,3	24.339	3,5	40.251	3,8	92.022	6,0
14. Servicios Diversos .....	149.820	8,9	27.248	7,1	231.982	11,2	60.768	8,8	68.694	6,5	229.343	15,0
SUMA .....	1.678.018	100,0	382.199	100,0	2.068.111	100,0	691.509	100,0	1.056.290	100,0	1.527.991	100,0

Font: Banc de Bilbao

### Característiques de les entrevistes en profunditat

Les entrevistes en profunditat als treballadors haurien de ser estrictament no-directives. És la feina de l'entrevistador conduir d'una manera molt suau i delicada la història de la biografia professional i sindical del treballador, amb els seus episodis i experiències més importants, tal com l'explica ell mateix. La seva tasca és merament escoltar i, en cas de bloqueig o divagació, donar alguna ajuda (amb tacte) per tornar al fil del tema en el que la recerca està interessada.

El principal objectiu d'aquestes entrevistes obertes, no directives, subtils (però, això no obstant, estructurades i preparades) és descobrir l'entitat de la implicació sindical per al treballador, l'estructura i la dinàmica dels models que són significatius per a comprendre les actituds respecte al sindicalisme i els comportaments respecte a la disponibilitat per a l'acció reivindicativa.

### Temari de qüestions a abordar en les entrevistes

Els qüestionaris haurien de ser diferents en cada cas (afiliats, ex-afiliats, mai afiliats). Un resum dels principals temes a abordar serien:

#### A. Afiliats

##### I.- Dades de posició

a. Personals: edat, estat civil, nombre de fills, lloc de residència, lloc de procedència, vot polític.

b. Laborals: tamany de l'empresa, lloc de treball, nivell educatiu, (nivell d'ingressos).

II.- Experiència personal: repàs d'aquells factors que poden haver influït la mentalitat: família, escola, context cultural, religió, medi social.

III.- Experiència de treball: breu resum de l'història de treball, llocs on ha treballat: condicions de treball i experiència d'acció col·lectiva.

IV.- La situació de treball ara: condicions de treball: sou, jornada, condicions físiques, tipus de contracte, cobertura Seguretat Social, possibilitats d'exercici dels drets sindicals i laborals.

V.- Percepció general del sindicalisme

- què és per a vostè el sindicalisme
- quina idea tenia del que era el sindicalisme en el moment d'afiliar-se i quina idea en té ara.
- percepció de la força del sindicalisme, globalment considerat, a Espanya.
- quines són les funcions que desenvolupen, en la seva opinió, els sindicats en l'actualitat?
- quines són les funcions que haurien de desenvolupar a pareu seu?
- defectes i avantatges principals dels sindicats espanyols.

VI.- El sindicalisme a l'empresa o lloc de treball (sols pels que tenen feina)

- grau de presència de sindicats
- avaluació de la seva actuació dins l'empresa
- quin hauria de ser el seu paper ideal al lloc de treball
- diferències entre el discurs sindical global i la pràctica d'empresa.

VII.- Raons per les que s'ha afiliat

VIII.- Experiència de la seva presència dins el sindicat

- grau d'assistència a reunions
- seguiment d'iniciatives d'acció
- forma i freqüència de cotització
- activitats "militants": repartir propaganda, formar piquets, etc.
- avaluació general de l'experiència

IX.- Els sindicats i l'atur

- creu que els sindicats actuen per resoldre el problema?
- què creu que haurien de fer al respecte?

X.- El futur del sindicalisme

- creu que el sindicalisme té futur?
- què hauria de fer el sindicat pensant en el seu futur a 10/15 anys?

B. Ex-afiliats

Mantenir iguals I, II, III, IV, V, VI, IX i X.

VII.- Raons per les que va afiliar-se

VII bis.- Raons per les que va desafiliar-se

Afegint-hi: Tornaria a afiliar-se en el futur?

En quines condicions?

VIII.- Tipus de vinculació pràctica que mantingué amb el sindicat i avaluació de l'experiència

C. Mai afiliat

Mantenir iguals I, II, III, IV, V, VI, IX i X

VII.- Raons per les que no s'ha afiliat mai

Mirant de distingir tres blocs de raons:

- a) Informatives: desconeixement
- b) Imatge general d'inutilitat i poc servei
- c) Crítica a la línia d'actuació dels sindicats.

VIII.- Fonts d'informació sobre els sindicats

- a) Personals: coneixement directe d'algú que està afiliat
- b) Indirectes: TVE, ràdio, premsa.

## 6.- LES DISCUSSIONS DE GRUP

Les conclusions de les entrevistes en profunditat, després de ser contrastades amb totes les dades dels estudis previs de la recerca, podrien ésser debatudes amb una sèrie de reunions de grup.

Aquestes reunions estarien composades per sindicalistes de diferents centrals sindicals, de diferents sectors productius, diferents edats i situacions de treball. Tots ells serien, no obstant, sindicalistes de base, implicats en l'acció sindical quotidiana al lloc de treball o a l'associació d'aturats corresponent. Defugiríem, doncs, del quadre sindical "alliberat", a plena dedicació.

L'objectiu d'aquests debats seria conèixer la reacció del militant de base al treball de recerca sociològica. El fruit podria ser doble:

- a) la revisió d'aspectes menystinguts a les conclusions
- b) l'avaluació de l'impacte del treball de recerca en la praxis concreta dels moviments socials.

Podríem pensar en la realització d'una reunió, com a mínim, a cada àrea d'estudi.

## 7.- ELS ESTUDIS DE CAS

Com a complement a les formes de treball proposades, i com a eina particularment útil per a analitzar l'impacte del canvi tecnològic i de les noves formes d'organització del treball en el sindicalisme, podria ser útil la realització d'un estudi de cas d'una empresa a cada punt de recerca.

Es tractaria de triar sis empreses (una a cada zona) que reunissin dues característiques bàsiques:

- a) que haguessin experimentat importants canvis tecnològics i d'organització del treball en els darrers 10 anys, amb fortes implicacions sobre la política de contractació, formació i mobilitat del personal.
- b) que tinguessin una forta presència sindical organitzada dins l'empresa amb el protagonisme de diferents forces sindicals actives i presents tant al Comitè com en la vida laboral d'empresa.

Caldria reconstruir la història del canvi tecnològic i organitzatiu de l'empresa i avaluar el seu paral·lel en els canvis, en el pes i en el tipus d'activitat del sindicalisme a l'empresa.



STUDY OF THE PRESENT SITUATION  
OF THE TRADE UNION MOVEMENT  
IN SPAIN

DOCUMENT FOR DISCUSSION  
AT THE INTERNATIONAL WORKSHOP

Jaume Bofill Foundation  
Volkswagen Foundation

Barcelona, June 1985

## PRESENTATION

For two years the Jaume Bofill Foundation has been considering the desirability of encouraging research on the present situation of the trade union movement in Spain.

When contacts were established with the Volkswagen Foundation, the latter also expressed interest in such a study and indicated that it might be prepared to support it.

In the spring of 1984, Manuel Ludevid, the director of the study, drew up the objectives and the preliminary working hypotheses, together with an outline of the proposed methodology, all of which were forwarded to the Volkswagen Foundation.

The Volkswagen Foundation agreed to support the first stage of the project, during which the hypotheses were to be broadened, all the information and experience derived from existing research in Spain was to be closely examined, and the proposed methodology was to be subjected to more detailed analysis and revision.

These operations have been carried out by Manuel Ludevid, assisted by Ignacio Serrano, over the past four months. The remainder of the present report will be devoted to the results of their work.

In the first section a more precise definition of the problem that gave rise to the study and of its objectives is given.

The second part consists of an inventory of the main studies on the trade union movement carried out in Spain over the past ten years (1975-1985). The scope and limitations of each study, in terms of both content and method, are discussed.

A third section is devoted to the reformulation of the initial working hypotheses in a more far-reaching and precise form.

Finally a proposal is made for a methodology quite different from that originally suggested. This is the outcome of discussions that have already taken place with various experts and of the analysis of research already conducted. The proposal includes a detailed plan and work schedule.

The present document has been designed to serve as a basis for the international workshop proposed and financed by the Volkswagen



Foundation and organized by the Jaume Bofill Foundation, during which experts from different countries will have the opportunity to evaluate the interest and limitations of the research project and to make suggestions for increasing its efficiency.

Manuel Ludevid

Barcelona. April 1985.

I.- DEFINITION OF THE PROBLEM  
AND OF THE OBJECTIVES OF THE STUDY

## 1.- DEFINITION OF THE PROBLEM

The problem that gave rise to the idea of conducting this study is as follows.

With only a few months to go before Spain joins the European Economic Community, the Spanish trade union movement is extraordinarily weak. It is, in fact, the weakest in Western Europe.

This weakness is apparent in the very low union membership figures (lower than in any of the present EEC member countries), in the small turnout of workers at union-organized activities, and in the unimpressive support given to collective action called for by the unions. The same lack of strength is seen in the difficulty encountered by the larger unions in taking up the challenge of the economic crisis and technological change.

Even more marked is the weakness revealed by analysis of the situation of specific groups: the young, women, the unemployed, those engaged in the underground economy or employed in certain areas of the service sector.

Chronological analysis of the trade union movement during the years that have elapsed since the restoration of democracy in Spain points to a worsening of the situation. Signs of this are the drop in union membership and the fall-off in the participation of workers in union activities and initiatives. The difficulties experienced by the unions in finding answers to the new context created by economic change are also seen to become more acute.

The weakness of the unions is cause for anxiety in view of the need to consolidate democratic institutions in Spain and to ensure peaceful and institutionalized solutions to the country's economic, social and labour problems.

## 2.- OBJECTIVES OF THE STUDY

The present study has two basic objectives.

- 1.- To establish a diagnosis of the present situation of the trade union movement in Spain. Such a diagnosis requires an assessment of the true strength and influence of the trade union movement,

both among Spanish workers and throughout Spanish society. This involves studying the following topics: evolution of union membership and of voting in union elections; the extent of worker participation in union activities and initiatives; and the ability of unions to perform the tasks for which they were created (both in terms of the defence of the interests of workers and of making proposals aimed at changing government economic and social policies with a view to achieving greater solidarity).

2.- To analyze the factors that today determine the situation of organized labour in Spain (or which have been decisive in the past, particularly during the past ten years). Any discussion of a crisis in the trade union movement today (and the existence of such a crisis must first be validated and demonstrated) involves identifying the underlying causes. The analysis must encompass, not only factors outside the labour movement itself (the effects of the economic crisis, the evolution of the Spanish political situation or technological change, for instance) but also the internal factors (such as union strategies for pursuing workers' demands, modes of participation and forms of union action).

In both cases, two simultaneous approaches are required. The first consists of comparing the situation in Spain with that of unions elsewhere in Western European and in other industrialized democracies; the other involves determining whether the factors responsible for the present labour situation in Spain are similar to those that affect all unions or are peculiar to Spain, in an endeavour to measure the incidence of these more specifically Spanish factors in the evolution of the Spanish labour movement.

II.- ANALYSIS OF THE STUDIES ON THE  
TRADE UNION MOVEMENT CONDUCTED IN SPAIN  
DURING THE LAST 10 YEARS

## INTRODUCTION

When examining the studies on trade unions in Spain conducted over the last ten years (1975-1985), it is possible to constitute six groups.

- 1.- Those that analyze union membership and participation in union activities. Such studies seek to draw up a "map" of union membership in Spain and of workers' feelings towards unions, to describe the profile of union members and to measure workers' participation in union activities.
- 2.- Those that analyze the opinions of workers as to what unions do or should do: assessments of what unions do, or ought to do, both in terms of "substantive" issues (strategies for pursuing claims: wages, level of employment, social services) and in terms of "voting mechanisms" (methods of negotiation, participation and representation of workers).
- 3.- Those that analyze the views of company-level union leaders and compare their attitudes to those of workers in general.
- 4.- Studies based on the analysis of documents (from union sources and the press) giving an account of the outcome of collective bargaining, "acuerdos marco" and the application of new forms of labour legislation.
- 5.- Studies based on the opinions of the leaders of particular union organizations, in non-quantitative form.
- 6.- Evaluations not based on empirical studies: political, ideological or press commentaries.

We will make a brief summary of the contributions of the main studies we have been able to analyze in each of these groups, commenting on both the content and the methodology employed.

## 1.- STUDIES ANALYZING UNION MEMBERSHIP AND PARTICIPATION IN UNION ACTIVITIES

The sources of information used in these studies are of two types:

- A. Official results of union elections held under the democratic regime as recorded by the Ministry of Labour (notably those held in 1978, 1980 and 1982).
- B. Large-scale surveys of Spanish workers designed to ascertain knowledge about unions, feelings towards them, union membership and voting for the different union federations. These surveys often include questions on attendance at union meetings and participation in union initiatives.

### A. Studies of the official election results

Difficulties have been experienced with respect to the reliability of methods used for collecting and classifying the returns and even in some cases in terms of accessibility.

With reference to the first of these problems, the controversy that arose over the official calculations of the 1978 election results, and particularly the category of workers considered by the Ministry as "unaffiliated", has received widespread attention. In every election, moreover, complaints have been registered on various counts: duplicate or false returns, erroneous or deliberately misleading classifications etc.

Moreover, the authors of some analyses report difficulties in gaining access to the whole collection of official figures held by the IMAC (Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación), the Ministry of Labour and some autonomous governments.

Aside from these difficulties, it must also be remarked that in-depth studies of these data have been few and it would be worthwhile encouraging detailed, chronological analysis.

One of the few truly vigorous studies of the election results is the one by Robert Fishman on the 1978 elections which was published

in the FOESSA report on political change in Spain (1). Fishman studies the possible correlations between the union vote and size of company, geographical zone, labour conflictivity (1970-74), the political vote, the percentage of employees, of young workers and of industrial workers. One particularly interesting finding is the lack of correlation between labour conflictivity (1970-74) and electoral support for the main union federations, together with the review of possible causes (later developed by Fishman at greater length in this study on union leaders at company level). Also noteworthy are the union vote/political vote correlations, which include an analysis of the relationship between voting for CCOO (Comisiones Obreras) and for the PCE (Partido Comunista de España). This leads Fishman to define the support of workers for CCOO as conscious political act "undercutting the argument that it was a politically naive act based on loyalty to labor leaders from the period of opposition to Franco" (p. 292).

Other studies and essays on the evolution of the situation of the Spanish labour movement during the transition from dictatorship to parliamentary democracy analyze, with varying degrees of thoroughness, the tables of election returns. These include the book by José María Maravall (2), and the studies by Víctor Pérez Díaz (3) and the Fundación Largo Caballero (4).

Pérez Díaz performs a very interesting analysis of the wide differences in electoral support for the different union federations according

---

(1) Fundación FOESSA. Informe sociológico sobre el cambio político en E spaña 1975-1981. Editorial Euramérica. Madrid 1981, pages 275-285 ("Las primeras elecciones sindicales -1978-. Análisis de factores determinantes de voto"). Another version of this article is published in the journal "Comparative Politics" (vol. 14, Nº 3, April 1982) under the title The Labor Movement in Spain: From Authoritarianism to Democracy, pages 281-305.

(2) MARAVALL, José M<sup>a</sup>. La política de la transición. Taurus. Madrid, 1982. pages 177-185.

(3) PÉREZ DÍAZ, Víctor. Clase obrera, partidos y sindicatos. Fundación del Instituto Nacional de Industria. Programa de Investigaciones Sociológicas. Madrid 1979. pages 74-85.

(4) FUNDACIÓN LARGO CABALLERO, Elecciones Sindicales de 1978. Análisis de resultados. See also Elecciones sindicales de 1980. Un primer análisis.



to zone, sector of production and size of company, revealing a considerable polarization of the vote in each case.

These studies lay particular stress on the analysis of the evolution of correlations between political vote (especially for the PSOE -Partido Socialista Obrero Español- and the PCE) and the union vote (notably for the UGT -Unión General de Trabajadores- and CCOO). Various explanations are proposed to account for the dual phenomenon of non-correlation between political vote and union vote (very marked in the 1978 elections) and the progressive "realignment" observed in later elections. Two main hypotheses are put forward:

- A. Those that emphasize the strategy developed by the larger unions. According to these theories, the UGT succeeded in gradually realigning the union vote on electoral support for the PSOE. This has been achieved mainly through the elaboration (rather late in the day but more coherently than in CCOO and without about-turns) of a moderate strategy, giving negotiation priority over conflict and emphasizing employment over defence of the purchasing power of wages. Such a strategy is believed to have held greater appeal for workers than the conflict-generating radicalism of CCOO. This hypothesis is present in the studies of Víctor Pérez Díaz (and, as we will see later, of the EDIS team and José Félix Tezanos).
- B. Those that stress the fact that, in the field of organization, the UGT at first lagged behind CCOO (the latter having benefited from organizational experience gained under the Franco regime). Over time the UGT is believed to have succeeded in acquiring organizational skills, which are presented as a key factor in understanding its revival in later elections. This, for example, is the argument set forth by José María Maravall's study.

The abovementioned studies concentrate mainly on the question of voting for one or other main union federation. They concern themselves little with the phenomenon of companies (and whole sectors and zones) where union elections could legally have been held but were not (approxima-

tely half the workers who could legally have collective representation, in fact have none). Also lacking is a more detailed study of abstentionism in union elections (in those companies where elections have taken place) and of the highly varied and heterogeneous group of representatives labelled "unaffiliated" or "independents".

While election results afford scope for analysis in much greater depth, they present obvious limitations. The explanations of the evolution of the vote quoted above could not have been derived solely from analysis of the tables of returns: they are based either on the examination of voters' opinions (elicited in surveys) or on the study of the recent history of trade unions in Spain. Fishman's discussion of the "non-continuity" between labour conflictivity under the Franco regime and the present-day union vote relies on other studies based on other methodologies, since the election returns in themselves explain very little.

#### B. Surveys on knowledge of unions, feelings towards them, membership, voting and participation in union activities.

Possibly the largest number of studies comprising field work on the subject of the labour movement in Spain are those that use large-scale surveys to ascertain the extent of union membership, participation in union activities, and voting in elections to comités de empresa.

We have recorded and analyzed five such studies conducted by: Víctor Pérez Díaz (FIES) (5), the EDIS team (6) (with the support of

---

(5) PÉREZ DÍAZ, Víctor. Clase obrera, partidos y sindicatos. Op. cit. pages 86-124. See also, by the same author, Los obreros españoles ante el sindicato y la acción colectiva en 1980 in "Papeles de Economía Española" nº 6, Madrid 1982, pages 286-265.

(6) EQUIPO E.D.I.S. - La realidad sindical en 5.500 centros de trabajo españoles (Estudio previo a las elecciones de 1980). Fundación Ebert. Madrid, 1981.  
 - Elecciones Sindicales 1980. "Documentos y Estudios" nº 22. Fundación Ebert. Madrid, 1982.  
 - Las elecciones sindicales 1982. "Documentos y Estudios" nº 30. Fundación Ebert. Madrid, 1983.

the Ebert Foundation), José Félix Tezanos (7), Francisco Alvira and José García López (FIES) (8), and, finally, the Centro de Investigaciones Sociológicas (CIS - an organization that comes under the prime minister's office) (9).

These studies cover different zones and economic sectors. Some, such as those by Pérez Díaz, concentrate on the six industrial sectors with the strongest union tradition. Others, like that by Tezanos, are limited to a single zone (Madrid and the surrounding area in this case).

Three kinds of information are yielded by these surveys.

1. The extent of knowledge about unions among Spanish workers, their feelings towards them, the level of union membership and anticipated vote in union elections.
2. The profile of those who join (EDIS, Tezanos) or vote for (CIS) each union, in terms of variables like sex, matrimonial status, size of company, income level, occupational skill, political vote, religious practice, economic sector, zone and type of dwelling.
3. Attendance at union meetings and assemblies and participation in action instigated by the union (strikes and other forms of action and/or negotiation).

Few studies go beyond this and attempt to evaluate the type of union membership to be found in Spain. Only Víctor Pérez Díaz gives more thorough treatment to the question, talking in terms of a "limited" or "instrumental" form of membership.

---

(7) TEZANOS, José Félix. ¿Crisis de la conciencia obrera? Editorial Mezquita. Madrid, 1982.

(8) ALVIRA, Francisco; GARCÍA-LÓPEZ, José. Las relaciones industriales: un problema a la paz laboral. "Papeles de Economía Española" nº 4. Madrid 1981, pages 55-68.

(9) CENTRO DE INVESTIGACIONES SOCIOLOGICAS. - Estudio prospectivo sobre las elecciones sindicales en España. "Revista Española de Investigaciones Sociológicas" nº 1. Madrid, 1978. pages 349-380. - Problemática sindical en el sector servicios. Madrid, March 1980. - Problemática sindical en el sector industrial. Madrid, December 1979,

B.1. Knowledge about unions, feelings towards them, membership and intended vote.

These studies contribute two kinds of information on the subject: union membership figures and the distribution of votes in elections to comités de empresa (together with the evolution of both phenomena over a period of time).

a) The figures show that membership is low and, even more important, that it has declined steadily over the past 5-6 years. The following table summarizes findings based on a variety of populations:

Study	Population studied	Area	Percentages of union membership							
			1977	1978	1979	1980	1981	1982	1983	1984
E.D.I.S.	Active population with jobs and eligible to vote in union elections	Whole of Spain	-	-	-	36,2	-	26,8	-	-
V. Pérez Díaz	Employees in 6 industrial sectors with a strong union tradition	Whole of Spain	-	53,3	-	33,8	-	-	-	Tabulations in preparation
Alvira García López	Employees	Whole of	-	-	37	24	-	-	-	-
Tezanos	10 industrial sectors with a strong union tradition	Madrid industrial belt	-	-	-	-	30,9	-	-	-
C.I.S.	Active population	Whole of Spain	31,6	(14)	-	(6)	-	-	-	-

Both in those studies that concentrate on groups of workers with a tradition of unionism (Pérez Díaz, Tezanos) and in those that refer to all employees, membership figures are distinctly lower than in other European countries and the existence of a downward trend is confirmed.

One significant statistic is provided by the 1982 EDIS study, which distinguishes, within the 71.7% of non-union members, between those who have never belonged to a union and those who have left: the former represent 55.9% of all respondents, while ex-union members account for a high 15.8%.

In addition to this it seems to be confirmed that membership tends increasingly to be monopolized by the major unions (UGT and CCOO) to the detriment of the smaller unions, which are going out (except the INGA (Intersindical Nacional Galega), and the STV (Solidaridad de Trabajadores Vascos)). On the other hand, the clear superiority of CCOO over the UGT in terms of membership at the beginning of the transition to democracy is giving way to a more even balance of power. According to Pérez Díaz, for example, among the population of workers he analyzes, a sharp decline in CCOO membership occurs between 1978 and 1980 (from 31% to 16.3%) and a very slight decline in UGT membership (13.6% to 10.3%). The EDIS team, studying the whole active population with jobs and the right to take part in union elections, observes a large drop in membership of both unions, with an average of 39.9% of CCOO members and 35% of UGT members leaving their respective federations.

Much less widespread than giving up union membership is the phenomenon of workers who switch from one union to another. According to EDIS (1982), 82% of respondents had never changed unions; 5.9% of those who had changed were former CCOO member, 5.1% previously belonged to the UGT and 3.0% had left the USO (Unión Sindical Obrera).

Membership of the STV shows certain contradictions with the overall trend which points to the need for in-depth analysis of the unique characteristics of the Basque federation.

The reasons for leaving or for changing unions are examined in the following section, which is based on studies of workers' opinions about the performance of unions.

b) The information provided by these studies on the vote in union elections can be summarized in the following points.

- (1) There are still many workers who could legally be covered by union representation and are not. The EDIS team reports in 1982 that 21.4% of workers who have this right state that union elections have not been held in their firm. The fact that this percentage is approximately the same as that quoted in the 1980 EDIS study seems to indicate that the unions are not succeeding in expanding the range of companies where elections take place.
- (2) There are also high abstention rates in those firms where elections have been held. The EDIS team report that 31.8% of their respondents abstained in 1982, while Pérez Díaz reveals that 24% of the industrial employees he interviewed said they abstained in the 1982 elections. Tezanos states that 26.9% of his respondents (industrial employees in Madrid) said in 1981 that they intended to abstain in the forthcoming union elections. If we consider that the 1980 EDIS study gives an abstention rate of 28.7%, we are forced to conclude that the trend towards abstentionism appears to be on the increase.
- (3) The UGT is catching up with CCOO -the figures quoted in the studies do not differ significantly from those of the Ministry of Labour.
- (4) The consolidation and continued rise of the STV, the maintenance of the INGA vote and the steady decline of the USO since 1980. The "drastic" decline of other unions must be seen, above all, as the virtual disappearance of the extreme left-wing unions (especially if we take into account the existence of a significant number of independent unions confined to a single firm, as postulated by Tezanos). (\*)

The data referring to the reasons and motivations underlying the union vote are analyzed in the section devoted to the opinions of workers.

---

(\*) The latest data on intended union vote is provided by the recent study by the EDIS team entitled "Opinión de los trabajadores sobre el Acuerdo Económico y social" (Madrid 1985). According to this study,

c) The figures indicating a positive feelings towards unions on the part of workers are always noticeably higher than the membership figures and suggest, as Pérez Díaz points out, that the true influence of the unions may be stronger than the membership figures would indicate. This is an important point, since it means a drop in membership cannot be equated with a decline in union influence.

d) The CIS provides a certain amount of data on the knowledge of workers on union federations which appears to be somewhat scant. According to these data, one third of the active population of Spain was unaware of the existence of CCOO and the UGT in 1977, while their ignorance of the other union federations was even greater. The CIS study of industrial workers (done in December 1979) showed that 29% knew nothing of the existence of CCOO and that 32% had no idea what the UGT was. Among workers in the service sector, the CIS found in March 1980 that 32% were ignorant of the existence of CCOO while 26% had never heard of the UGT.

## B.2. Profile of union members and voters

The above-mentioned studies by the EDIS and Tezanos also provide data on the profile of union members in general and of members of each individual union.

Thus we learn from Tezanos that union membership among industrial workers in Madrid increases with the size of the company and with age and is highest among male workers, among those who vote for the left and among non-practising Catholics and agnostics. This study would indicate that the dearth of union members among the young is more marked in the UGT, while the percentage of workers aged over 55 is very high in CCOO. On the other hand, the proportion of female members is much lower in the UGT than in CCOO. With reference to the remaining factors, the situation of the UGT seems more balanced, since this union is proportionally better represented in smaller firms, and counts more technicians, administrative workers and practising Catholics among its ranks.

In their 1982 study, the EDIS team found that CCOO and UGT members have similar profiles: industrial and service workers who vote for

---

the distribution of intended votes at the end of 1984 was: UGT 25%, CCOO 20.5%, USO 1.7%, non-affiliated 6.5%, ELA-STV 1.4%, INGA 1%, SOC 0.8%, other unions 6%, no union 28.2%, don't know/not ascertained 8.1%. Note should be taken of the 28.2% who would not vote for any union.

left-wing parties. Two slight differences separate them: those who belong to CCOO comprise rather more blue-collar workers and hard-line militants, while UGT members cover a wider range of occupations and are slightly more moderate. The distribution of CCOO membership by sectors is as follows (in decreasing order): textiles, health, mining, banking, entertainment, construction and metallurgy. UGT members are distributed as follows: miscellaneous skilled trades, energy, communications, graphic arts, food, chemicals, commerce, construction and metallurgy.

The EDIS team also gives data on other characteristics of union members: education, income level, occupational skill, area and religious practice.

\* \* \* \* \*

Where the union vote is concerned, the EDIS team (1982) again points to a similarity between the profiles of UGT and CCOO voters: manual workers with low incomes and schooling who vote for left-wing parties. But they also identify specific differential factors. The CCOO voters include a more radical, working-class oriented sector, while the UGT is more open to a group of more affluent and moderate workers, with the result that its electorate has a wider, more diversified base. Compared with CCOO, the UGT appears to derive support from a relatively younger group, a group that is more heterogeneous in terms of occupational skill, income level and sex. The CCOO vote seems to be concentrated more among men, in specific zones (like Madrid and Catalonia) and in particular sectors (such as metallurgy and construction).

According to the EDIS, STV voters are concentrated in firms with over 250 workers, among skilled workers with high income levels, most of whom are practising Catholics and vote for the Basque nationalist parties (PNV -Partido Nacionalista Vasco- and EE -Euskadico Esquerra-). INGA workers are almost exclusively men, particularly young men, in low income brackets, with little schooling, atheists or agnostics, who vote for the Galician nationalist parties.



### B.3. Participation in union activities

The information supplied by the studies examined suggests that attendance at union meetings is low, as is participation in action organized by the unions.

According to Pérez Díaz (1980), 40.9% of union members state that they never go to union local meetings, 30.7% go occasionally, and only 25.3% say they go very often or fairly often. This underlines our statement about the weakness of the Spanish union movement.

In 1982 the EDIS team obtains roughly similar percentages among union members in all economic sectors throughout Spain: 29.5% never attend union local meetings and only 21% do so very often. The EDIS team also reports that 22.1% of union members never make use of any union service and almost all those who do so want advice on labour-related or legal matters.

Alvira and García López find that the tendency to have recourse to union services to solve problems is on the decline: it drops from 28% in 1979 to 23% in 1980 among Spanish employees as a whole.

Those who take part in action called for by the union do not appear to form an absolute majority either. The EDIS 1982 study gives the following percentages of members who take part in demonstrations and meetings:

	Participation (%)				Total
	Very often	Fairly often	Rarely or almost never	Never	
Demonstrations	23.8	33.1	25.3	17.5	100
Meetings	35.6	39.5	16.2	8.7	100

This means that only one member in every two frequently takes part in demonstrations and only two out of every three frequently attend meetings.

According to Tezanos' findings, 50.3% of respondents answered in the affirmative when asked if they supported strikes in their company

(26.2% said they did not and 20.2% said no strikes had taken place lately). However, this question does not give a very accurate idea of support for the unions, since it does not take the phenomenon of wild cat strikes into account.

\* \* \* \* \*

The drop in membership figures (and other similar indicators) are not seen by some authors as synonymous with a fall in support for the unions on the part of workers. Thus Pérez Díaz sees the attitude of workers towards unions as increasingly "instrumental", that is, as based on the notion of support in exchange for services rendered. Support for the union he maintains, can be considered to consist of voting for union candidates in elections to the comité de empresa and/or of backing the union up in collective bargaining. Nonetheless Pérez Díaz does qualify this view by observing that such an attitude will in future affect the ability of the unions to mobilize their members.

## 2.- STUDIES THAT ANALYZE THE OPINIONS OF WORKERS AS TO WHAT UNIONS DO AND SHOULD DO.

A smaller number of studies undertake the analysis of Spanish workers' assessments of the present and past activities of Spanish unions and their views as to what the activities and mode of operation of a democratic union should ideally be.

The analysis of these opinions falls under two headings.

- A. The evaluation of the "substantive" aspects of union action (to use the terminology of Pérez Díaz), ie. the type of strategy used to pursue demands and the content of union action.
- B. The evaluation of the use of "voting mechanisms" on the part of the union, that is, the way the unions provide for worker participation in the decision-making process relating to labour problems.

Among the studies we have analyzed, three supply this sort of information: that by Víctor Pérez Díaz (10), that by the EDIS team (11), and that by José Félix Tezanos (12). One of the above-mentioned studies by the CIS (13) also contains data on this question.

The evidence provided by these studies on "substantive" issues leads to the conclusion that Spanish workers are moderate in their views on unionism and prefer realistic unions who negotiate and provide services. The data referring to the various aspects of "voting mechanisms" show the strength of "rank-and-fileism" among workers (that is, the preference for mechanisms of direct representation and the desire for strict control of labour representatives). This attitude, however, appears to wane as time goes by and there is growing support for giving unions a more important role.

---

(10) PÉREZ DÍAZ, Víctor. clase obrera, partidos y sindicatos. Op. cit. pages 9-13, and Los obreros ante el sindicato y la acción colectiva en 1980. Op. cit., and Clase obrera orden social y conciencia de clase. Fundación del INI. Madrid. pages 9-66.

(11) EQUIPO EDIS, Las elecciones sindicales 1982. Op. cit. p.117-118.

(12) TEZANOS, José Félix, ¿Crisis de la conciencia obrera? Op.cit. p. 144-56

(13) C.I.S. Estudio prospectivo sobre las elecciones sindicales en España. Op. cit. pages. 353-357 and 363-364.

All in all, these studies seem to indicate that the action of the unions is viewed by workers with little enthusiasm, though very few feel that the labour situation was better under the Franco regime. Neither are there many who believe there are feasible and realistic alternatives to the practice developed by the major unions over the past ten years.

Let us look at these points a little more closely.

#### A. Evaluation of the performance of unions

Pérez Díaz reports in 1980 that, of every six workers included in his survey, two considered that the performance of the unions had been good, three that it had been "middling" and one that the unions had performed very badly (union action between July 1979 and July 1980).

The EDIS finds in 1982 that workers rate the performance of the UGT somewhat higher, relatively speaking, than that of CCOO, and that this difference increase over time. Another conclusion is that their assessment of the major unions becomes more positive as time goes by, without becoming enthusiastic.

This somewhat critical attitude towards democratic unions does not appear to imply nostalgia for the labour situation under Franco. The workers describe the present labour situation as distinctly better than previously (CIS, 1977) (14).

As Pérez Díaz point out, the somewhat unfavourable view of workers towards the democratic unions must also be seen against the background of a critical stance on political and labour organizations in general. The more positive reaction to collective agreements as a whole -one of the findings of Pérez Díaz's study- lends weight to this hypothesis.

---

(14) C.I.S. Estudio prospectivo sobre las elecciones sindicales en España. Op. cit. In this study 49.2% of respondents (the active population of Spain) consider that the labour situation was better (in 1977) than two years earlier. 22.9% thought it was the same, while 13.7% felt it had been better two years before. The question in fact is badly formulated (because the situation "two years earlier" was characterized, not only by the existence of the official "vertical" union, but by a de facto labour situation in which there was sufficient mobilization for important results to be achieved). Despite this the data warrant attention (see p. 353 of the study). The wide regional variations in response are added proff of the polarization of the union phenomenon in certain zones of Spain at the beginning of the transition to democracy.

When one goes beyond overall assessments and examines the critical opinions towards present-day trade unionism in greater detail, two groups are seen to emerge.

a) Those who feel that unions in general are of little use in solving specific problems. This basic and all-embracing rejection does not make any detailed appraisal of the various aspects of the line adopted by the unions. It corresponds to the 22.8% of non-members in the EDIS 1982 study who state that they have not joined a union "because it makes no difference whether you join or not".

b) Those who criticize the actual line taken by the unions. On this score most studies report:

- criticism of the excessive dependence of unions on political parties (28.7% of non-members, according to EDIS (1982), state that unions "respond to the intrests of the parties rather than those of the workers").
- the observation that "they do not provide enough specific services for the workers" (11.7% of non-members in the EDIS 1982 study single out this defect).
- a vision of trate unions as a phenomenon characterized and dominated by inter-union rivalry (12.3% of non-members in the EDIS 1982 study gave as their reason for not joining the "disunity and squabbling among unions", while 6.2% complained chefly that "there are no unions open to all workers").

A third type of obstacle to union membership should always be borne in mind: fear. 18.2% of non-members in the EDIS 1982 study said they "didn't want complications".

\* \* \* \* \*

In analyzing reasons for abstention in union elections (EDIS 1982), we find similar negative assessments.

a) In one group are the 26% of abstentionists who do not vote because they "don't care or believe it's no use".

b) In a second group, two types of reasons are given:

- those that relate to particular action by the union in support of demands (18% abstained because they did not like the way the unions acted in their company, 13.9% because they found them too "conflictive", 5% because they were too "soft", and 10.9% said simply that they trusted none of the union leaders).
- those that refer to the political and ideological orientation of the unions (12.5% of abstentionists mentioned dependence on political parties, 10.2% inter-union conflict and 2.5% dogmatism and ideological intransigence).

Looking now at the other side of the picture, ie. at the positive reason given by those who voted twice in succession for the same union, we find, still according to the EDIS 1982 study, references above all to "efficiency in negotiations" (46.7%) and "personal trustworthiness" (23.2%). 21.4% vote twice for the same union for ideological reasons, while very few do so because the union has shown its ability to mobilize the workers (4.8%) or because it has been "though and inflexible" with the employers.

B.- The ideal: efficient unions that negotiate and provide services.

If instead of considering the workers' views on present-day unions, we look at their opinions as to what unions should be like ideally, we find, once again, a vision of efficient unions (ie. capable of solving problems) which negotiate and provide services. The research conducted by Pérez Díaz contains important evidence on this point, as does that by the EDIS team and Tezanos.

This vision of unionism is conveyed by a series of indicators which may be summarized as follows:

- 1) The functions and tasks of unions should consist basically of concrete services designed to provide assistance to workers in economic and labour-related matters, that is, essentially, in collective bargaining and technical and legal counselling. These services should

aim fundamentally at defending wages and jobs. Responses to questions about union initiatives aimed at social and political change reveal much less approval (Pérez Díaz, EDIS, Tezanos).

2) Even more significantly, when asked to choose between unions that confine themselves to defending the interests of the workers against the employers and unions that, in addition to doing this, also "take an active part in the political, economic and social affairs of the country", a small majority of industrial workers opt for the first formula (Pérez Díaz).

3) Unions should be independent of political parties, in contrast to the present situation of dependence, which is considered excessive (Pérez Díaz).

4) When defending workers' demands the union, according to the majority view, should put the accent on negotiation and resort to pressure tactics (such as strikes) only as a last resort (EDIS, Pérez Díaz).

5) This moderate stance on the role of unions coincides with a concept of the firm in which "integration" is valued higher than "conflict" (Pérez Díaz).

6) The same profile of the ideal union is also in evidence when it comes to singling out the most important aspects of union activity, which are given as: training union leaders (12%), smooth, efficient organization (16.8%), counselling and information services for members (15.8%) and the ability to negotiate with the employers (12%) (EDIS).

7) Spanish workers seem predisposed to bear part of the cost of the economic crisis in order to help rectify the general situation. According to EDIS (15), for 74.5% of Spanish workers the reconversion of non-viable firms is either a positive step or an entirely/party necessary one: 87% feel that productivity should be stepped up;

---

(15)EQUIPO EDIS. La reconversión industrial, la crisis económica y la reforma agraria. Fundación Friedrich Ebert. Documentos y Estudios nº 37. Madrid, 1984.

54.3% are of the opinion that moderation in wage increases is commendable; and 54.9% consider that strikes without just cause should be prohibited or restricted.

### C. Votting mechanisms: old and new demands for participation and control

Several factors can be seen to account for the fact that issues like democratic structures for worker participation, decentralized decision-making and strict control by voters over union representatives have acquired great importance in workers' opinions. Foremost among them is the experience of labour relations under the Franco regime.

The studies we have consulted provide the following indicators:

- 1) The high percentage of workers who say they prefer collective bargaining to be carried out by the comité de empresa or by a joint committee made up of unions and comité members, rather than by the unions alone (Pérez Díaz).
- 2) The fact that, when it comes to voting for candidates in union elections, far more importance is attached to characteristics like personal integrity, individual efficiency and readiness to provide full and frank information, than to membership in a particular union (EDIS, Pérez Díaz).
- 3) The stress laid on mass meetings and other forms of direct participation, despite criticism of some aspects of the way they are organized.
- 4) The desire to be able to revoke elected representatives at any time and to exercise control over their actions.

This tendency appears (according to Pérez Díaz) to decrease over time (at least in the 1978-1980 period) and to be replaced by a more favourable attitude towards union federations as the latter gain in stability and an almost systematic policy based on "acuerdos marco" is seen to emerge.

Nonetheless, the phenomena of the STV and the INGA needs to be closely studied to ascertain whether the support commanded by these unions might possibly be another reflection of the desire for decentra-



lization on the part of the rank and file. If this is so, it would be a price that has to be paid for the centralized decision-making that is implicit in any state-wide policy of pacts.

D.- A policy based on pacts: no enthusiasm but no alternatives

After what has already been said, it will come as no surprise that the opinions of Spanish workers on the policy of pacts led by the large unions (particularly the UGT) range from ignorance and lack of awareness to grudging acceptance, totally lacking in enthusiasm but proposing no alternative. This fact is of considerable significance since it is well known that this policy based on pacts (including events such as the signing of the Estatuto de los Trabajadores and the whole orientation of collective bargaining over the last few years) has had far-reaching consequences for the model of labour relations in Spain.

Thus, according to Pérez Díaz (16), in 1980 52.8% of industrial employees did not know enough about the Acuerdo Marco Interconfederal (AMI) signed by the UGT and the CEOE (Confederación Española de Organizaciones Empresariales) to be able to express an opinion, 13.4% considered it useless or harmful, 11.6% accepted it with reservations and 2.8% saw it as a practical and reasonable step in the right direction. Ignorance about the Estatuto de los Trabajadores seemed slightly less: 39.7% did not know enough about it to answer, 28.1% termed it useless or harmful, 15.4% felt it was acceptable with reservations and 9.7% said it was a practical and reasonable step. Most of the opponents, however, did not believe any true or viable alternatives were available to replace the policies they criticized.

The EDIS (17) also supply empirical evidence along the same lines. When asked in 1981 about the Acuerdo Nacional de Ocupación (ANE) recently signed by the UGT, CCOO and the CEOE, 37% reacted favourably (7.6%

(16) PEREZ DIAZ, Víctor. Los obreros españoles ante el sindicato y la acción colectiva. Op. cit. pages. 257 et sgg. Clase obrera, orden social y conciencia de clase. Op. cit. pages. 67-104.

(17) EQUIPO EDIS. Elecciones sindicales 1980. Op. cit. pages. 167-185.

considered it very useful and 29.4% fairly useful in combating unemployment) while 63% were sceptical, saying it would be of little (33.7%) or very little (29.3%) use. This critical attitude towards the practical usefulness of the agreement is in sharp contrast with the views expressed on the action of the unions in signing it: 58.6% supported their action (13.4% thought they had been entirely right and 45.2% that they had been largely right) while 41.5% were against (22.4% felt they had been largely wrong and 17.1% that they had been entirely wrong). Thus, despite incredulity as to whether the measures contained in the pact would prove operational in practice, many workers recognized that the unions did right in signing it.

In attempting to understand the causes of this scepticism, it may be interesting to observe that, still according to the EDIS, 48.9% of workers were of the opinion that the employers would fail to abide by the terms of the ANE, and that 41.3% did not expect the government to do so either.

Very few studies give detailed thought to the mechanisms which made it possible to achieve what appears to be a considerable degree of consensus among workers in favour of respect for the prevailing political economic and social order. Pérez Díaz indeed is about the only researcher to have undertaken such an analysis in a study which goes far beyond the purely trade union aspect of the question that interests us here. Pérez Díaz applies to the case of Spain an analytical framework designed for the whole of Europe (with, in our view, possibly a tendency to over-generalize, since the differences are great):

"A left-wing vote and industrial conflict are in fact compatible with moderation. And indeed what characterizes European workers over the past 20 or 30 years is the relatively large extent to which they accept the social and economic order. This acceptance is granted in exchange for a certain amount of affluence and for the right to express a vote. The agreement may be considered as a tacit (or sometimes explicit) "social contract". Spain constitutes a variant of what is happening throughout Western Europe: there is somewhat less affluence and the right to express a vote came rather later on account of the prolongation of an authoritarian regime". (18)

We will return later to this argument.

---

(18) PÉREZ DÍAZ, Víctor. Clase obrera, orden social y conciencia de clase. Fundación INI. Madrid 1980. Page 102.

3.- ANALYSES OF THE VIEWS OF COMPANY-LEVEL LEADERS (UNION REPRESENTATIVES ON COMITES DE EMPRESA).

We have come across a single very interesting study on the leaders of the main unions (CCOO and UGT) at company level. This was carried out by Robert Fishman among members of these unions who had been chairmen or secretaries of comités de empresa in Madrid or Barcelona (19).

The study deals with a subject about which little is known and undermines certain preconceived ideas which are deeply rooted in public opinion. Some of the most noteworthy findings are the following:

- a) The greater radicalization of company-level union representatives compared with the rank and file is highlighted.
- b) A lack of continuity is revealed between present-day union leaders and those of the pre Civil War period (through questions on family influences) and attention is drawn to the possible impact of the repression of labour during the post Civil War period on the present weakness of the unions. At the same time the continuity between union leaders under the Franco regime and now is put into perspective (only 40% of present leaders were active under the previous regime).
- c) Fishman discloses the existence of important differences of opinion between union leaders in Madrid and Barcelona.
- d) He points out that under the dictatorship the influence of the organized underground labour movement was insufficient to encompass all labour action that was in fact undertaken. One of the various consequences of this is that workers got used to a situation in which support for labour-oriented activity was not dependent on joining a union or paying union dues. This phenomenon is also related to the leading role played during the same period by the "vertical" union, in which membership

---

(19) FISHMAN, Robert, El movimiento obrero en la transición: objetivos políticos y organizativos. "Revista Española de Investigaciones Sociológicas", nº 26. April-June 1984. pages 61-112.

was compulsory. This union not only defended the rights of the workers in many individual cases but even (particularly at company level and in certain sectors) upheld collective rights, thanks to the presence within it of some truly representative union leaders.

- e) He examines the way in which, under the Franco regime, stable coordination between the labour movement inside and outside the company (ie. with a central union organization) was impossible. Thus union leaders acquired a narrow, localized view, restricted to the individual company, and this perspective was to have important repercussions later on.
- f) Fishman reports that union leaders are to a large extent in agreement with the rank and file on the subject of policies based on pacts. Thus 43% considered that the unions were right in limiting their wage claims to keep them in line with the ceilings established by the Moncloa pacts, while 45% believed that the unions should have disregarded these ceilings and 8% maintained that they were in fact disregarded.
- g) In the same vein, he notes a remarkable degree of acceptance (remarkable in view of the source) for restraint in union demands in particular circumstances: despite the existence of a sizeable hard core (25%) which is opposed to all pacts and restrictions on demands, 32% are disposed to exercise restraint but only if a pact has been signed while 41% are prepared to do so regardless of the existence of a pact, provided something is obtained in exchange.
- h) He reveals that, despite their relatively moderate profile in terms of union strategies, company-level union leaders have a strong predisposition towards collective action and strikes: 48% were of the opinion that not enough strikes had taken place in their firm.

Thus Fishman's study is important in that it is based on the analysis of a group that is often overlooked in studies on unions: the leaders

at company level. This group, which is important everywhere, is even more so in a labour movement, like that of Spain, which is in its infancy and suffers from low membership, marked ideological inertia and a lack of operational practice and experience in a situation of democracy. In this context, the opinions of these intermediate-level leaders, who in Fishman's opinion are both militant and realistic at the same time, may prove decisive.

#### 4.- STUDIES BASED ON ANALYSIS OF DOCUMENTS

Some studies are based fundamentally, not on surveys, but on the analysis of documents. Sources are union documents (statements, statutes, periodical publications, programs), legal documents (evolution of labour legislation) and election documents (results of elections to comités de empresa, as referred to above). They rely to a much lesser extent on economic data (the results of collective bargaining, for instance).

Two books are essentially based on these methods: the collective work by Almendros, Jiménez Asenjo, Pérez Amorós and Rojo (20) and that by Professors Sagardoy and Leon (21). The former is a historical synthesis of the Franco era up to the first years of the establishment of democracy, derived from documents from the main union federations, articles, reports, interviews, books and articles in newspapers and magazines. The second is an attempt to make a diagnosis of the union situation in Spain in 1982 - a sort of snapshot using new legal texts, available statistics (gathered by others) on union voting and membership, the statutes of the main unions, approximate data on their financial situation and their respective attitudes towards collective bargaining and disputes.

Both books leave much to be analyzed. The history as told in the collective work is incomplete (since 1977 the labour situation has changed radically), while the overview presented in the second work is not exhaustive relying more on estimates than on data, on impressions than on quantifiable phenomena validated by field work.

---

(20) ALMENDROS, JIMÉNEZ ASENJO, PÉREZ AMORÓS, ROJO, El sindicalismo de clase en España (1939-1977). Editorial Península. Barcelona 1978.

(21) SAGARDOY, Juan Antonio; LEON, David. El poder sindical en España. Editorial Planeta. Barcelona 1982.

## 5.- STUDIES BASED ON THE OPINIONS OF UNION LEADERS

In a few studies, interviews with leaders of the chief union organizations are the chosen method of analysis.

This is the methodology used by José A. Maravall in his study of the labour movement under Franco (22). The basic analysis stems from the opinions of a few officials from the central headquarters of CCOO, the UGT and the CNT. There is no attempt at representativity in determining the number of interviews and inherent in this procedure is a very high risk of subjectivity and arbitrariness, as is shown in the final conclusions of the book.

Interviews with experts have also been used in other studies, but as an additional aid in interpreting the results of field work. This appears to be the case in Robert Fishman's research on company-level union officials (23).

---

(22) MARAVALL, José María. Dictadura y disenso político. Obreros y estudiantes bajo el franquismo. Ediciones Alfaguara. Madrid 1978.

(23) FISHMAN, Robert. El movimiento obrero en la transición: objetivos políticos y organizativos. Revista Española de Investigaciones Sociológicas, nº 26, April-June 1984.

### III.- WORKING HYPOTHESES



## INTRODUCTION

The working hypotheses are built around two major sets of issues:

1.- The first refers to the diagnosis of the situation of the union movement in Spain today and during the past ten years (1975-1985). In this respect we seek to define certain facts, based on a variety of indicators, which may help to evaluate the strength and influence of the labour movement in Spain. We classify these hypotheses according to four types of indicators:

- a) those that show the strength of the support of workers for the unions.
- b) those that measure the extent, efficiency and solidity of the human and material structures and financial resources of the unions.
- c) those that indicate the negotiating strength of the unions through study of the scope and results of collective bargaining and labour disputes.
- d) those that illustrate the institutional influence of unions.

2.- The second major block of issues refers to factors or elements that affect and condition the present situation of unions. The aim here is to enumerate the main explanations or reasons that may account for the present characteristics of organized labour in Spain. We have classified these factors in seven groups: labour market, work organization, legal, socio-cultural, political, strictly union related, and deriving from employers' strategies. Within each group we attempt to define the main phenomena that have affected the impact and orientation of union action in Spain.

In both cases we have tried, as far as possible, to base each hypothesis on evidence available, either from research already conducted on the subject or from existing statistical sources.

We will be concerned, essentially, with the ten-year period from 1975 to 1985 which spans the first years of construction of a democratic system following the death of Franco. When absolutely unavoidable we have compared the situation during this decade with the years that immediately preceded it, especially the 1960's and the first half of the 70's.

Finally, we have tried, as far as it was possible to do so, to draw a few comparisons between the situation in Spain and that in other western European countries.

Until now the analysis of organized labour has been undertaken -above all in western Europe in latter years- mainly from the point of view of political sociology or political science, unions being seen as an element to be taken into account within the overall study of either political parties and social forces of the mechanisms for achieving "social consensus".

The union has been analyzed less often as a specific group which, aside from the inevitable political relationships, defends material interests and possesses a dynamism of its own linked to a particular firm and job. Less research has thus been devoted to the economic and technological context in which the union seeks to uphold the interests of its members, the legal and practical mechanisms whereby it regulates working conditions, and the outcome of its action.

In our study we will attempt to cover these aspects as well. The perspective will be that of the sociology of work and of the field of labour relations.

## A.- DIAGNOSIS OF THE SITUATION OF UNIONS IN SPAIN

### A.I. Organizational strength of unions among workers

1.- Union membership in Spain is among the lowest in any western European country (1).

2.- Since the legalization of democratic unions, overall union membership figures have tended to decline steadily.(2).

3.- Union membership has shown a clear tendency to concentrate among men, mature workers, employees in a few industrial sectors and isolated branches of the service sector, in the more highly developed and industrialized zones of Spain, and among left-wing voters (3). The profile of CCOO members shows more polarization than that of the UGT.

4.- The Basque union, ELA-STV, constitutes an exception to the above-mentioned trend. Far from falling off, membership has increased steadily and the profile of members is less polarized than in other unions (4).

---

(1) According to the recent study by the International Labour Organization "Work in the world" (Geneva, 1985, Vol. 2. p.9), union membership figures for developed countries are as follows:

<u>Percentages of union membership</u>	<u>Countries</u>
80-90%	Finland, Sweden
70-80%	Belgium, Denmark
60-70%	Austria, Luxemburg, Norway
50-60%	Australia, Ireland, Italy, United Kingdom
40-50%	Federal Republic of Germany, New Zealand
30-40%	Canada, Greece, Japan, Netherlands
15-30%	Spain, United States, France, Portugal

(2) See for example the studies by PEREZ DIAZ, EDIS, ALVIRA and GARCIA LOPEZ, and CIS, already quoted.

(3) See for example the studies by TEZANOS and EDIS quoted above.

(4) The latest study by the EDIS team, conducted towards the end of 1984, on workers' opinions about the AES and union membership, again highlights the unusual characteristics of the ELA-STV as the only union whose membership not only has not dropped but, on the contrary, has shown a slight increase.

5.- The proportion of workers who are covered by collective representation in Spain is lower than in other western European countries: approximately half the workers who are entitled to such representation have none because union elections (to comités de empresa) have not taken place. Coverage has not improved over time: no noticeable increase has occurred between the first democratic union elections (1978) and the present day (5).

6.- A sizeable percentage of the work force (approximately 20-30% in the last elections held in 1982) abstain when union elections take place in their company (6).

7.- The distribution of union votes in the various elections since the return of democracy reveals a progressive concentration of the vote among the major federations (UGT and CCOO) to the detriment of the small unions (notably those to the far left) and a gradual rise of the UGT at the expense of CCOO. Owing to this the UGT is now the leading Spanish union, though support for the two major federations continues to be fairly evenly balanced. The growing strength of the ELA-STV in the Basque country and the INGLA in Galicia constitute exceptions of considerable importance with respect to the trends described (7).

---

(5) See the studies by EDIS and PEREZ DIAZ quoted above.

(6) EDIS team. Elecciones sindicales 1982. Op. cit.

(7) The results of the elections according to Ministry of Labour figures are:

	1978	1980	1982
CCOO	34.4%	30.8%	33.4%
UGT	21.7%	29.2%	36.7%

In the Basque country (excluding Navarre) the results are:

	1980	1982
ELA/STV	26.6%	30.2%
UGT	19.2%	21.5%
CCOO	17.5%	17.1%

In Galicia, the INGA won 18.9% of the delegates.

8.- Workers have a far more favourable feeling towards unions than the membership figures would indicate. This shows that the influence of unions seems to reach well beyond their members (8).

9.- Only a relatively small proportion of members take an active part in union activities, such as meetings for instance. The amount of unpaid union work done by militants at company level is also small (9).

10.- In recent years workers have been increasingly reluctant to respond to union calls for strikes and other pressure tactics. Fear of lack of support discourages some unions resorting to pressure tactics as often as they would wish (10).

11.- Workers' appraisals of the performance of unions over the past 10 years are not enthusiastic and there is much criticism, though few feel able to suggest viable alternatives to the policy followed so far by the major unions (11).

12.- An "instrumental" view of unions seems to predominate among workers rather than a feeling of ideological identification with the whole of their programs (12).

---

(8) For information on union voting and membership and feelings and knowledge about unions, see the studies by PEREZ DIAZ, CIS and the EDIS team.

(9) See the studies by the EDIS team and PEREZ DIAZ already quoted.

(10) On this subject, see the opinions of intermediate level union leaders as reported by FISHMAN in his study of company level leaders, quoted above.

(11) See PEREZ DIAZ, and EDIS team, op. cit.

(12) PEREZ DIAZ, op. cit.

## A.II.- The structures and resources of unions

13.- Taking total membership into account, Spanish unions have fewer union leaders, both at company level and higher up, and fewer full-time employees than their counterparts in most western European countries. Spanish union leaders are also among the worst paid in Europe, relatively speaking, a fact that makes positions of this type somewhat unattractive to skilled workers in higher income brackets (13).

14.- The qualifications of union leaders and employees in Spain are usually below the European average. This is particularly clear at levels below industrial branches or sectors. Education, occupational skill and specialized union training are less than successful fulfilment of the union tasks of negotiation, representation and participation would require.

15.- The personal profile of union leaders at intermediate and higher levels is even more polarized than that of the rank and file. The characteristics of leaders, in terms of age, sex, economic sector and zone of origin, and political vote often fail to match those of union members and, to an even greater extent, of voters.

16.- The opinions of intermediate and higher ranking union officials on political, social and labour matters are generally more radical and militant than those of members and voters (14).

17.- The technical and professional counsellors engaged by the unions (lawyers, economists, engineers) are insufficient in numbers and qualifications. Lack of financial resources prevents the unions from calling upon an adequate number of able, experienced professionals. Economic problems have forced many unions to cut down on the number of professional advisers in recent years. The ELA-STV may constitute an exception to the general rule.

---

(13) For the information on this aspect of the situation in Europe, see CAREW, Anthony.

(14) See, for example, FISHMAN's study, quoted above, in which he examines the more radical positions of company-level labour leaders in comparison with company workers as a whole.

18.- The finances of Spanish unions are at a low ebb. Union dues are low (usually a fixed amount instead of being proportional to income) and the percentage of members who in fact pay is also small. Automatic deductions from the pay packet are still exceptions and most union members hand over the money directly to union representatives in the company or at local level (15). Here again the Basque union, ELA-STV, appears to be an exception: the dues are high and proportionate to income, and payment is computer controlled, with the result that the union's finances are in a healthier state.

19.- Spanish unions are usually lacking in buildings and office space in which to conduct their operations. Delays in the restitution of property belonging to the former vertical union have aggravated this state of affairs. Some unions have had to give up their offices because they were unable to pay the rent.

20.- Spanish unions offer their members a much more limited range of services, chiefly on account of the inadequacy of their human and material resources. Services are confined to legal and economic counselling and representation in collective bargaining and even so difficulties are experienced in providing adequate facilities. Spanish unions do not play the role, approaching that of a state organization, that is played by unions in some European countries (such as Scandinavia or Belgium) in certain aspects of public assistance and welfare services. The training facilities offered are meagre and few workers have access to them.

---

(15) See EDIS team, Las elecciones sindicales 1982. op. cit.

### A.III.- The negotiating strength of the unions: scope and achievements

21.- Since unions were legalized, the negotiations they have undertaken have led to a situation in which many more workers are covered by collective agreements today than during the last years of the dictatorship (thanks to the gradual replacement of government-enforced settlements by collective agreements worthy of that name). Even so, coverage does not yet extend to all employees in industry and the service sector.

22.- Legislation continues to favour universally enforceable agreements ("convenios de eficacia general", the terms of which are applicable to union members and non-members alike). In practice, however, the disproportionate strength of the employers in relation to the unions has often enabled employers' organizations to impose on all their employees the terms of agreements of limited enforceability ("convenios de eficacia limitada", based on pacts with a single union and theoretically applicable only to members of that union). This has the effect of undermining the principle of "eficacia general" in collective agreements.

23.- From 1979 onwards, pay increases granted under collective agreements have meant an overall loss in purchasing power. Though this may be attributed to the crisis -unions have accepted policies based on social sacrifice as the price to be paid for improving the employment situation and providing more assistance to the unemployed-, it is still a factor of major significance (16).

(16) According to the outline figures given by GARCIA DE BLAS, Antonio and RUESGA; Santos M. in their article Crisis económica y mercado de trabajo en España (1975-1984), "Información Comercial Española", Jan-Feb. 1985, p. 227, the trend in pay increases was as follows:  
EVOLUTION OF WAGES AND SALARIES (1975-1983) (Annual increases in %)

Years	(1)		(2)		(3)		(4)		(5)	
	NOMINAL	REAL	NOMINAL	REAL	NOMINAL	REAL	NOMINAL	REAL	NOMINAL	REAL
1975	28,6	10,0			21,4	3,8	25,0	6,9	21,6	4,0
1976	30,0	13,1			19,3	3,8	19,9	4,4	14,3	-1,5
1977	30,3	4,7			25,0	0,4	27,6	2,5	23,6	1,1
1978	26,6	5,7	21,1	0,7	20,5	0,6	24,8	4,2	20,5	0,4
1979	23,7	0,9	14,2	-1,5	14,1	-1,4	19,7	3,5	16,7	0,0
1980	18,4	2,5	15,6	1,5	15,3	-0,2	17,9	3,0	12,3	-0,5
1981	20,3	5,0	12,0	-1,6	13,2	-1,4	16,2	1,4	12,8	-0,5
1982	14,1	-0,3	13,7	0,3	12,0	-2,1	13,3	-1,0	10,8	-2,3
1983	15,0	2,6	11,9	-0,1	11,5	-0,5	13,4	1,1	9,9	-1,9

(1) Encuesta de Salarios (INE) and Informe Económico del Banco de Bilbao, 1983.

(2) Ministerio de Economía y Hacienda, "La negociación colectiva en..." (years from 1978 to 1983). Refers to large companies and includes.

(3) Ministerio de Trabajo y Seguridad Social

(4) Contabilidad Nacional de España (INE)

(5) Ministerio de Economía y Hacienda. Programa Económico a Medio Plazo 1983-1986. Documentos I and II. Refers to labour costs per unit produced.



24.- In terms of employment, very few agreements at company level have succeeded in including commitments on the stability or growth of the work force and almost all those which have done so have, significantly, been with publicly owned concerns (the state railways and the telephone company). Moreover, despite agreements with the central government to devote public funds to programs aimed at stimulating job creation or to increase unemployment benefits, these programs have had little impact on the overall upward trend in unemployment (17). However, new legal arrangements have made unemployment coverage available to more groups of jobless workers.

25.- Issues connected with the organization of work continue to be absent from most collective bargaining.

26.- Little progress has been made towards the reduction of real working hours. More has been achieved over the past few years through legislation than through collective bargaining, the socialist government having established the forty hour week. Despite statements of principle, the unions are barely successful in reducing overtime and multiple employment.

27.- Clauses relating to union rights and participation (grievance procedures etc.) have received little emphasis in recent collective agreements. Some companies often fail even to abide by the current legislation.

28.- Collective bargaining has become enormously centralized over the last ten years: state-wide acuerdos interconfederales and agreements covering whole branches of the economy -also state-wide- have become the chief feature of the process. Regardless of who the parties were, these centralized agreements have been largely implemented in practice.

---

(17) See the first item of the second part of the present hypotheses (B.I) which relates to the new "segmentation" of the labour market.

30.- The leading unions have played a decisive part in the negotiation of the most important agreements. A recent study (1983) on firms with over 250 employees (18) reveals that the UGT was a party to 33.7% of the negotiations, CCOO to 30.9%, independent unions to 11%, unaffiliated representatives to 9.9% and unions confined to one autonomous community to 4.3%. Worthy of note is the high percentage reflecting the presence of independent unions who often defend strictly economic goals and are active within a single branch of the economy.

31.- Over a ten-year period, labour disputes have gradually declined both in terms of the number of hours lost and the number of workers involved. In the years when no overall agreement was signed (1979 and 1983), a rise in labour disputes over collective agreements was registered, causing both employers and the government to look again at their negotiating policy. Aside from this, more and more conflicts have tended to arise, not over collective bargaining, but as a result of the job situation and, above all, as the upshot of layoffs due to industrial restructuring and other steps to offset the crisis. Conflicts seem also to be increasingly concentrated in the public sector.

32.- Unions have met with little success in their attempts to get expected layoffs due to the process of industrial reconversion stopped or reduced. Their intervention has, however, managed to obtain fuller benefits for the jobless in these sectors than are enjoyed by the unemployed as a whole, and preference in some cases for future re-employment. A distinction must be made between the policies of the UGT, CCOO, ELA-STV and INGA in this field.

---

(18) MINISTERIO DE ECONOMIA Y HACIENDA. Dirección General de Política Económica. La negociación colectiva en 1983. Principales características económicas en las grandes empresas. Madrid 1984.

A.IV.- The institutional influence of unions

33.- The major Spanish unions (UGT, CCOO and, to a lesser extent, ELA-STV and INGA) have succeeded in securing official representation on various important state bodies concerned with economic and social matters, such as the Instituto Nacional de Empleo (INEM), Instituto de Previsión Social, Instituto Nacional de Sanidad (INSALUD), Instituto Nacional de Servicios Sociales (INSS), Instituto de Seguridad e Higiene en el Trabajo, Instituto Social para el Tiempo Libre and Fondo de Garantía Salarial (19). Socialist government promises regarding participation in other institutions have, however, not been fulfilled. An example is the Consejo Económico y Social that has still not been set up. Also, though they are officially represented, the unions complain that insufficient attention is paid to their opinions within these bodies. They appear nonetheless to exert a certain amount of influence.

34.- As representative institutions, the unions have been allowed to use some of the offices belonging to the former compulsory union and some state funding has been forthcoming. The most significant support they have received in this respect, though, has been recognition, on the part of both employers and government of their status, as valid and practically exclusive spokesmen for workers throughout Spain.

---

(19) The number of union representatives, as laid down by the Ministry of Labour in 1983, is as follows:

<u>Institution</u>	<u>Number of representatives per union</u>
INEM	6 UGT, 5 CCOO, 1 ELA, 1 INGA
INPS	5 UGT, 6 CCOO, 1 ELA, 1 INGA
INSALUD	6 UGT, 5 CCOO, 1 ELA, 1 INGA
INSHT	6 UGT, 5 CCOO, 1 ELA, 1 INGA
FGT	2 UGT, 2 CCOO

## B.- FACTORS THAT CONDITION THE PRESENT SITUATION OF UNIONS IN SPAIN

### B.I.- The "segmentation" of the labour market

35.- Spain is one of the OECD countries with the highest unemployment rates. One out of very five workers is without a job. The active population even shows a tendency to decrease (20). The consequences of this are twofold:

- Workers with jobs are increasingly worried about losing them and accordingly are afraid to join a union or take part in union activities.
- There is a constantly growing group of unemployed which is difficult for the unions to organize. Spanish unions have not succeeded in organizing the unemployed to any degree.

36.- This situation is worsened by gradually receding unemployment insurance coverage, especially in view of the fact that the strategy

(20) The impact of unemployment in Spain, compared with the remainder of OECD countries, can be seen from the following table:

EVOLUTION OF ACTIVITY RATES, EMPLOYMENT AND UNEMPLOYMENT IN OECD MEMBER COUNTRIES

	Active population			Population with jobs			Unemployed			Activity rate			Unemployment rate						
	1970	1975	1983	Δ K/75 (%)	1970	1975	1983	Δ K/75 (%)	1970	1975	1983	Δ K/75 (%)	1970	1975	1983	1970	1975	1983	
Australia	5,465	6,000	7,055	16,9	5,390	5,741	6,361	9,7	78	279	694	149,8	43,4	45,0	45,8	1,4	4,6	9,9	
Austria	3,013	2,995	3,294	10,0	2,971	2,943	3,167	7,6	42	53	127	139,6	42,0	43,6	43,6	1,4	1,8	3,8	
Belgium	3,830	4,003	3,435	-14,2	3,761	3,835	2,930	-23,6	69	168	505	200,6	39,7	41,1	34,8	1,8	4,2	14,7	
Canada	8,488	10,193	12,258	20,7	8,012	9,442	10,810	14,5	476	681	1,448	109,9	39,8	44,2	49,2	5,6	6,8	11,9	
Denmark	2,391	2,486	2,674*	7,6	2,363	2,365	2,398	1,4	17	121	281	132,2	48,3	49,2	52,2	0,7	4,9	10,5*	
Finland	2,224	2,302	2,574	11,8	2,183	2,251	2,448	7,4	41	51	156	205,9	47,7	48,5	52,9	1,8	2,2	6,1	
France	21,465	23,310	23,112	4,5	20,955	21,421	21,448	-0,1	510	902	1,864	126,3	42,2	42,4	42,8	2,4	4,0	8,0	
F.R. of Germany	26,817	26,397	27,445	4,0	26,568	25,323	25,187	-0,5	149	1,074	2,258	110,2	44,8	43,3	44,7	0,6	4,1	8,2	
Greece	3,321	3,290	3,678*	11,8	3,171	3,190	3,529*	10,6	50	56	62	10,7	37,2	36,0	37,8	1,5	1,7	1,7*	
Iceland	84	93	107*	15,1	83	92	107*	16,3	1,1	0,6		40,2	44,6	46,5	1,3	0,6			
Ireland	1,118	1,140	1,264*	10,9	1,053	1,050	1,151*	9,6	65	73	193	164,4	37,9	35,7	36,7	5,8	6,4	15,3*	
Italy	19,505	19,802	23,400	18,2	1,896	19,148	21,135	10,4	1,111	1,230	2,271	84,6	39,6	39,7	41,2	5,7	6,2	9,7	
Japan	51,530	53,230	58,886	10,6	50,940	52,230	57,326	9,7	590	1,000	1,560	56,0	49,7	47,7	49,4	1,1	1,9	2,6	
Luxemburg	135	150	162*	8,0	135	150	160*	6,7	—	0,3		2,1	60,0	41,2	43,4	44,2	0,0	0,2	1,3*
Netherlands	4,752	4,862	5,875	20,8	4,696	4,656	5,074	8,0	47	193	801	315,0	37,1	36,1	40,9	1,0	4,0	13,7	
New Zealand	1,091	1,208	1,330	10,1	1,081	1,205	1,254	4,1	1	3	76	2,433,3	38,7	39,8	41,5	0,1	0,2	5,7	
Norway	1,557	1,747	2,016	15,4	1,545	1,707	1,952	14,3	12	40	64	60,0	40,1	43,6	48,8	0,8	2,3	3,3	
Portugal	3,611	3,666	4,415*	20,4	3,362	3,259	4,059*	20,5	—	222	253	14,0	39,9	42,2	44,2	—	6,0	5,7*	
Spain	12,732	13,414	13,265	-1,1	12,539	12,789	10,894	-15,5	193	625	2,461	253,1	38,5	38,1	34,8	1,5	4,7	17,4	
Sweden	3,913	4,129	4,383	6,2	3,854	4,062	4,232	4,2	59	67	151	125,4	48,7	50,4	52,6	1,5	1,6	3,4	
Switzerland	3,077	2,939	2,952	-0,4	3,074	2,929	2,926	-0,1	—	10	26	160,0	49,8	47,3	45,3	—	0,3	0,9	
Turkey	15,119	16,222	16,121*	-0,6	14,419	15,198	15,168*	-0,2	-1,792	2,120	—	—	—	—	—	—	—	—	
United States	85,903	94,793	113,226	19,4	81,815	86,963	102,592	17,9	4,093	7,929	10,717	35,4	41,9	44,4	48,3	4,8	8,4	9,5	
United Kingdom	25,300	25,795	26,647	3,3	24,745	24,929	23,677	-5,0	555	838	2,970	254,4	45,6	46,2	47,3	2,2	3,2	11,1	

\* 1981.

of the major unions has aimed at producing the opposite effect (21). In most EEC countries a greater portion of the unemployed are entitled to benefits.

37.- A large proportion of those termed unemployed (estimated by some at one in every three, i.e. approximately 800,000 people) are now working in the underground economy without either a contract or social security coverage. For obvious reasons, most of these workers not only are not interested in unions but avoid all contact with them. Spanish unions have had no significant degree of success in overcoming the fear felt by these people, in organizing them or in offering them concrete alternatives of action to improve their situation (22). With the exception of Italy and Portugal, no other country among the present and future members of the EEC has such a widespread underground economy.

38.- A growing number of workers have temporary contracts. There has been a sharp rise in the hiring of temporary and occasional employees trainees and probationers and an increasing proportion of the labour market is now covered by such contracts, though it is less than in most

---

(21)The gross rate of unemployment insurance coverage (recipients of benefits for total unemployment, excluding temporary agricultural labourers : official registered unemployed persons x 100) dropped from 62.19% in 1976 to 26.37% in 1984. The net rate of unemployment insurance coverage (recipients of benefits for total unemployment, excluding temporary agricultural labourers and recipients who were formerly agricultural workers with permanent jobs : officially registered unemployed persons x 100) has fallen from 69.21% in 1976 to 37.78% in 1984. Source: Boletín de Estadísticas Laborales (Ministerio de Trabajo y de la Seguridad Social).

(22) Calculations based on the latest data from the labour force survey (Encuesta de la Población Activa) indicate that some 170,000 workers are engaged in the underground economy in the textile and shoemaking industries, more than 30,000 in chemicals and transport, and 15,000-20,000 in mining and metallurgy. The worst affected areas are Catalonia, the Valencian Country, Madrid, some areas of the Basque Country, Andalusia, Extremadura and Castile.

EEC countries. Temporary workers are less inclined to join unions because they are afraid of losing their jobs and Spanish unions have not managed to organize this group to any extent (23).

39.- Among the population with jobs, the number of employees in industry and construction work has declined sharply while the service sector has grown in the same proportion. Jobs in the private sector also show a clear drop, while the public sector has remained unchanged (with slight increases in absolute numbers). The number of self-employed persons continues to be very high, considerably higher than in other EEC countries. All this affects the unions since those sectors that constitute the central nucleus of the labour movement have declined in importance: privately owned industries and construction firms. This phenomenon has not been offset by union penetration throughout the service and public sectors where the major unions have difficulty recruiting members (often the employees do not join unions at all or opt for independent unions that are active in only one sector). The trend towards fewer self-employed persons and more wage and salary-earners seems to have been slowed down by the economic crisis: many former employees who have lost their jobs

---

(23) Statistics published by the INEM (Instituto Nacional de Ocupación) confirm the decline of permanent contracts in favour of temporary contracts. In 1984 new contracts signed were as follows:

37%	seasonal contracts
38%	contracts for a particular task or service
6%	permanent but discontinuous contracts (eg. N days per month)
1%	part-time contracts
8%	full/contracts of indefinite duration
9%	not ascertained

Thus only 8% of contracts were full contracts of indefinite duration. The remainder included some form of flexibility.

owing to reconversion become self-employed, often in the underground economy. This reduces the possibilities of trade union membership (24).

40.- The phenomenon we have just described is even more apparent if the losses and gains in manpower over the last few years are broken down by subsectors. We then find that jobs have been lost especially in the manufacture of light machinery, the manufacture and transformation of metals, some mining industries, transport and the wood and paper industry. On the other hand, optical instruments, education and health (both the latter nearly always in the public sector) and personal and communications services to business, have gained. Thus the subsectors in which the labour movement has its traditional roots have declined while subsectors where unionism is rare or non-existent are growing.

(24) Between 1977 and 1984, 700,000 jobs were abolished in industry and 400,000 in the construction sector. In the service sector the overall number of jobs remained constant. In the private sector 1½ million jobs were lost during the same period, while the public sector grew. The number of self-employed has remained stable (2 million).

Years (Yearly average)	TOTAL WORK FORCE (Th) (employers, employees & self)				UNEMPLOYED (thousands)					UNEMPLOYMENT RATE (% of active population)				WORK FORCE BY OCCUPATIONAL STATUS (thousands)						
	Agriculture	Industry	Construction	Services	Agriculture	Industry	Construction	Services	Unclassified	Agriculture	Industry	Construction	Services	Employers	Company-owners without-emp- loyees self- employed	Domestic workers	Employees			
																	Total	Public sector	Private sector	Others
1977	2 499.8	3 355.9	1 200.3	5 072.4	76.8	104.0	154.6	126.8	220.0	2.9	3.0	11.4	2.4	397.3	2 171.3	996.7	8 537.4	1 336.4	7 201.0	25.8
1978	2 437.7	3 297.2	1 159.3	5 053.8	85.8	150.5	195.0	169.0	311.2	3.4	4.3	14.4	3.2	410.7	2 110.1	971.1	8 404.6	1 433.6	6 971.0	21.6
1979	2 256.8	3 206.0	1 095.2	5 102.4	88.9	192.6	237.4	211.1	391.1	3.7	5.6	17.8	3.9	395.6	2 107.4	934.5	8 200.7	1 458.0	6 742.7	22.2
1980	2 104.0	3 029.1	1 019.7	5 076.1	107.2	252.4	308.9	295.6	518.0	4.8	7.5	23.2	5.5	394.1	2 065.0	886.6	7 917.8	1 509.5	6 408.3	25.3
1981	1 982.5	2 953.5	941.9	5 063.9	124.2	326.6	360.4	367.7	668.8	5.8	9.9	27.6	6.7	372.0	2 018.0	863.6	7 661.3	1 535.0	6 126.3	26.9
1982	1 927.8	2 789.3	927.5	5 164.3	111.7	397.4	364.0	435.4	809.1	5.4	12.4	28.1	7.7	358.6	1 982.8	836.6	7 602.0	1 607.0	5 995.0	25.3
1983	1 921.1	2 722.7	900.5	5 163.5	118.5	421.0	375.8	501.8	819.1	5.7	13.3	29.3	8.8	345.0	2 029.5	812.2	7 492.8	1 710.5	5 782.3	28.2
1984	1 837.0	2 652.5	789.5	5 108.4	201.6	471.2	437.4	569.2	1 041.7	9.7	15.1	35.5	9.9	352.8	2 050.1	780.1	7 169.8	1 680.5	5 489.3	34.6

Source: Encuesta de la población Activa (IME)

## B.II.- Organization of work and occupational skills

41.- Technological change and improvements in company management are producing considerable changes in the organization of work and required occupational skills. The first of these changes is the growing decentralization of business. New technologies allow, and sometimes encourage, the replacement of large factories employing large numbers of workers by a multiplicity of smaller centres, each with few employees. Splitting up the work force in this way makes the organization of union activities more difficult, reduces the feeling of belonging to a larger group of workers and facilitates the spread of individualistic ideas.

42.- New methods of organizing work tend to make workers more flexible and mobile, both geographically and in terms of type of work. As well as breaking down one of the traditional principles of union action in Spain (the fight for a permanent, stable job), this also hinders union organization and weakens the sense of being part of a body of workers.

43.- The introduction of new technologies often tends to produce a polarization in occupational skills: more workers are to be found at the upper and lower ends of the occupational scale, while certain intermediate levels, comprising skilled and clerical workers, which formerly provided a substantial part of union membership and practically all intermediate and top level union leaders, are declining in importance. Spanish unions have failed almost entirely in attracting members from among the rising, highly skilled occupations.

44.- Often new technologies also alter the decision-making process in firms. Once a technological or organizational decision has been arrived at, it is much more difficult and costly nowadays to go back on it. This raises even more problems for a labour movement like that of Spain, which is lacking in strength, geared to post facto discussion rather than to participation in the decision-making process, and possesses no legal rights of "codetermination". In this context, the unions are left with the task of administering the social costs of technological change without exercising any influence over it.



45.- In terms of the scope of collective bargaining, union intervention in decisions relating to new technologies and organization of work is impossible without an overall state-wide acuerdo marco to provide a framework and without meaningful collective bargaining at company level. In Spain neither of these requirements has been fulfilled, partly because the habit of signing acuerdos marco has itself weakened negotiation at company level and made it increasingly meaningless.

46.- Certain forms of technological change raise new questions as to the forms of action open to unions. The enormous social and economic repercussions of strikes or stoppages in some companies where continuous production processes are in use compel unions to envisage alternative forms of action. Otherwise they are faced with the risk that employees in these sectors may ignore strike calls. The Spanish union movement does not seem to have studied this question seriously.

47.- Rapid technological and organizational change makes the retraining of workers increasingly important. This may soon receive higher priority than pay claims since it is likely to become a prime factor in job security. When redefining their claims strategy, unions must face this new challenge, yet most Spanish unions appear also to have underestimated the importance of this new factor.

### B.III.- Labour legislation

48.- Changes in Spanish labour legislation and its application have had, and still have, a profound effect on the labour movement. Of particular importance has been the revision of the labour contract system designed to make it easier to offer contracts for occasional or temporary work. Available evidence seems to indicate that employers resort to these new possibilities on a large scale to the detriment of full contracts for an indefinite period. Not only do these changes contribute to a new "segmentation" of the labour market (as discussed above) which is less favourable to unions: they create a new framework for regulation of the labour market in which unions have a less decisive role to play.

49.- Changes in the legislation on mass layoffs have been less important. Nevertheless, there are signs in the latests Acuerdo Económico y Social of moves tending to make it easier to resort to crisis measures and to exclude the unions (and the comités de empresa) from administrative procedures leading up to them. The weakening effect this would have on the unions is obvious.

50.- Even though legislation presently in force still maintains the principle of "eficacia general" (general enforcibility) for collective agreements negotiated by unions with majority representation, in practice there have been many instances where companies and employers' organizations, after signing agreements of "eficacia limitada" with minority unions, have in practice applied the terms of such agreements to all workers in a particular firm or sector. The fact that this practice has gone unchallenged by either legal measures or union action means there is a danger that in future the basic conception of collective bargaining in Spain (majority representation and general enforcibility) may be called into question. The effects on such a development on the strength of unions would be enormous.

51.- While new legislation has eliminated state interventionism in the solution of labour disputes, no efficient system of mediation between the parties involved has been set up in its place. This allows the employers to fall back on a policy of leaving some disputes to "rot", safe in the knowledge that there will be no decisive action on the part

of the relevant authorities to bring about arbitration. This has weakened the position of the unions and explains why some union leaders regret the passing of the old compulsory arbitration system.

52.- The criteria for union representativity established by the new democratic system strengthen the position of the larger unions (which in fact number only four: UGT, CCOO, ELA-STV, INGA) and practically eliminate the rest. The small range of choices presently open to them may discourage workers from joining unions and taking part in union action. This is especially clear if we consider the new professional profiles that are emerging: in these sectors union options available are clearly unsuited to the clientele, both ideologically and from a purely union point of view.

53.- The Ley Orgánica de Libertad Sindical, on the other hand, provides for a model of labour relations within the company in which union locals are given a leading role at the expense of the comité de empresa. The change was justified on the ground that it reinforced unionism. This however is not necessarily so and indeed the effect may be the opposite of what was anticipated. Less participation for the ordinary worker in union and labour-related activities and a greater professionalization of workers' representatives at company level.

#### B.IV.- Social and cultural values

54.- Little prestige is attached in Spanish society to tasks that consist of representing and defending collective interests, whatever the group involved (parties, employers, unions, consumers' associations etc.). Membership in associations is consequently low and those who belong to them tend to be seen as people seeking to further their own interests rather than to ensure the collective defence of a group.

55.- In present-day Spain there is a tendency to approach the solution of labour problems from an individualistic point of view, largely on account of the experience of the dictatorship. This individualism was reinforced by a system of labour relations that gave the interests of the individual worker priority over the defence of collective rights.

56.- Moreover, a conception of labour relations based on state interventionism is still widespread. The fact that, under Franco, the state partly replaced the non-existent democratic unions has given rise to inertia. This is particularly clear in the mechanisms for hiring and dismissal and in labour disputes. As a result it is difficult for the unions to gain acceptance as a substitute for the previous state interventionism, particularly when their powers are so limited both legally and in practice.

57.- Another heritage of the type of labour relations established during the Franco period is the narrow, corporatist spirit still surviving among many workers, which consists of attempting to maintain and extend the advantages accrued by one's own particular sector or company, regardless of any overall policy inspired by collective interests. This attitude hinders the spread of a broader conception of unions based on solidarity (25).

(25) An example is provided by the analysis of the tendency of Spaniards to remain with the same company for a long time. The situation in Spain is even more marked than that of Japan is in this respect.

#### JOB SENIORITY

Job seniority (in %)	Australia 1981	U.S.A. 1981	Canada 1981	Spain 1983 (*)	U.K. 1979	Japan 1977
TOTAL	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Less than 6 month	15,7	18,2	17,4	1,4		
Less than 1 year	25,0	27,7	26,4	1,3	13,8	8,8
Between 1 year and less than 5 years	39,5	32,8	31,0	9,6	33,4	24,4
Between 5 years and less than 10 years	17,8	15,9	18,1	23,7	21,9	23,1
Between 10 years and less than 15 years	8,4	9,6	22,1	23,9	15,3	
Between 15 years and less than 20 years	4,2	5,3	5,4	17,0	6,6	9,5
20 years and more	6,8	8,7	9,4	23,1	12,0	18,8
Average seniority						
Overall average	6,3	6,7	7,1	14,9	8,6	11,3
Men	7,0	7,8	8,3	14,5	9,6	11,6
Women	4,7	5,3	4,9	12,1	6,4	8,8

(\*) Based on a sample of large companies. Compiled by the Dirección General de Política Económica, Ministerio de Economía y Hacienda. Source: OECD, Perspectives d'emploi. September 1983.

### B.V.- Political factors

58.- Throughout the decade (1975-1985) and particularly up to 1982, uncertainty over the stability of the democratic system was a millstone round the necks of the unions. Fear of sparking off authoritarian reaction drove the unions to exercise restraint in claims and calls for action. This has undermined their strength.

59.- Political parties, particularly those on the left who had more opportunities to do so, have often used the unions as electoral platforms or as tools for exerting pressure on the masses in political struggles arising from particular conjunctures. This has led to sudden changes in the policy of some majority unions (chiefly CCOO, but also UGT), and to a worsening of interunion conflict, and has caused many workers to regard the unions as mere off-shoots of party machinery.

60.- During the period of transition that ended in 1979, governments had no clearly defined model of labour relations to substitute for the model inherited from the Franco period and confined themselves to postponing the reform of labour legislation time and time again. These delays in the recognition of union rights and powers had very negative effects on unions as a whole. Significantly, unions were legalized later than political parties, they were denied use of the property of the Francoist compulsory union and attempts were made to minimize the political role of the labour movement, which had been of considerable importance in the last years of the old regime.

61.- Since the UGT-CEOE pact in the spring of 1979, successive governments have been endeavouring to undertake labour reform in accordance with the principles set out in that agreement, which aimed at replacing a model based on "assistential protectionism" and state intervention by a model that introduced greater flexibility in the labour market and gave the opposing parties -the unions and the employers- the leading role. In Spain there is no well-structured neocorporatist system as in central and northern European countries. Not only does the weakness of the unions make this impossible, but such was not the dominant model to emerge from the 1979 agreements. Outstanding features of the Spanish

labour situation are the decision to sign or not to sign acuerdos marco, leading figures in the talks and the content and outcome of the negotiations. All of this hardly adds up to the image of a neocorporatist system and must be interpreted rather as a series of tactical movements in different directions (according to the needs of the prevailing situation) aimed at achieving as much progress as possible in the adoption of a new model of labour relations. In the mind of the <sup>people who</sup> ~~the~~ this model the presence of the government was not seen to be essential (26). Nevertheless, the application of the bipartite model, involving only unions and employers, has proved difficult in view of the extreme weakness of the unions and the uneven balance of power between unions and employers' organizations. This has encouraged governments to intervene more or less surreptitiously. In any case it is doubtful whether the two main bargaining partners were sufficiently well prepared for the job they inherited.

62.- Certain totally unsuccessful political initiatives sought to undermine this model based on bipartite negotiations and measures towards greater flexibility which was proposed by the UGT and CEOE and found parliamentary expression in the agreement between the PSOE and the UCD (Unión de Centro Democrático). Whether they came from the left (the PCE) or from the corporativist right (certain "blue" groups from the Franco administration) or even from regional nationalist quarters (the PNV), the instigators of these moves found themselves gradually isolated. They managed only to slow down and delay the change in a few cases. After a few vain attempts, some of the opponents (groups from de PCE and CCOO) began to accept the model that had been imposed, and was now dominant, though with some reservations.

63.- The wide differences between the situation in Spain and elsewhere in Europe needs to be stressed. Though some trade-offs between unions, employers and governments were achieved (certain rights, powers and resources

---

(26) In this context, the postponement of the creation of the Consejo Económico y Social and the difficulties experienced by the Consell del Treball in Catalonia come as no surprise. The position of the CEOE against tripartite agreements is clear, but the same position is to be found among influential sectors of the UGT.

were secured in exchange for moderate pay settlements in certain acuerdos marco), the unions failed to reinforce their position through this process and can in no way claim at the present time to be the sole representatives of the workers. No durable model of institutional participation has been established. Instead there have been a series of agreements based on a particular contingency and wholly reversible at the least provocation.

64.- The leaders of the PCE made grave mistakes in interpreting the probable direction of the political transition in Spain. The resulting widespread confusion and bewilderment among CCOO leaders partly explains their loss of influence.

65.- The action of the socialist government since 1982 may have caused a drop in union membership in general (and in membership of the UGT in particular) since it has been unable to keep some of its electoral promises on labour policy, controversial industrial restructuring processes have been undertaken and flexibility has been introduced in the hiring of workers. The attitude adopted by the UGT of critical support for the government, may have affected its strength among workers, notably in zones most hard hit by reconversion.

66.- In addition to this, the Spanish left is now undergoing a crisis in perspectives caused by the lack of a clear design for society to replace outdated models. This may have helped to weaken union federations who claim to be part of a wider left-wing social movement. The absence of this type of "historical perspective" in the form of unionism defended by the larger federations may have contributed to their loss of strength.

### B.VI.- Union practice

67.- The strategy of major unions (UGT and CCOO) over the past ten years has aimed chiefly at helping to fight inflation, to facilitate economic recovery, to improve the lot of the unemployed and to reinforce democracy. The practical application of this strategy has brought about dramatic changes in their former line of action.

- a) Where wages are concerned, it has meant altering the criterion for indexing annual increases to the cost of living: the principle of "inherited inflation" (last year's rate) is replaced from 1978 onwards by that of anticipated inflation. Partly as a result of this, unions have been willing to sign agreements that amount to a loss in purchasing power, contrary to the policy followed in earlier years.
- b) Where employment is concerned, the principle of unwavering defence of job security has been abandoned and the introduction of temporary contracts in labour legislation has been accepted. Though there is still strong union opposition to increased flexibility over mass layoffs, a move in this direction, albeit slow and faltering, is not entirely to be ruled out.
- c) In contrast with the resistance displayed in previous years, the unions have shown readiness (on paper more than in practice and often through lack of strength) to negotiate on subjects related to productivity and absenteeism and have allowed the introduction of scales of productivity in some sectors where they were virtually unknown (the construction industry, for instance).
- d) A still very small group (restricted for the time being to a few members of the UGT leadership) has begun to contemplate the idea of reforming the state welfare system (the Seguridad Social). Large reductions in the existing scale of benefits are involved and the door would be opened to supplementary coverage from the private insurance and health sector.

These often sudden about-turns may have helped drive away certain groups of workers (the higher paid categories, for example, in firms



which could afford to offer increases above those laid down in the acuerdos marco, or those most firmly attached to traditional principles of union action). Workers are quite critical of the performance of unions, as already described (27), and the fact that they can see no alternatives does not make their attitude any more enthusiastic.

68.- What we have just said does not mean that Spanish workers today are calling for more radical union strategies. Loss of support for CCOO and, to an even greater extent, for all more radical labour forces, would seem to prove this. The evolution of CCOO strategy is also significant in this respect: all-out opposition to the model proposed by the UGT and the CEOE has been replaced by gradual acceptance. Today the issues at stake are the speed with which measures are to be introduced, trade-offs that must be secured and the need for union control, rather than fundamentals. The failure of some CCOO attempts to mobilize workers against the Estatuto de los Trabajadores and some acuerdos marco which were signed without its support, are indices that warrant further investigation.

69.- One of the most serious repercussions of the trend towards centralization in collective bargaining is perhaps the gradual fall in the participation of workers at company level. Negotiations within the company have become less meaningful and union life at this level has lost vitality. Increasingly prevalent is the idea that the most significant part of the negotiation is conducted each year by professional experts in Madrid, far away from the individual's place of work. Part of the support for the ELA-STV and the INGA could stem from reaction to this very marked centralization of collective bargaining.

70.- The services offered by most unions are few and of variable quality. If we accept the idea that workers have an increasingly "instrumental" conception of unions, this fact could partly explain the unimpressive membership figures.

---

(27) See PEREZ DIAZ and EDIS team, op. cit.

### B.VII.- Employers' strategies

71.- The attitude of Spanish employers towards the unions has been one of slow, rather grudging acceptance. Anti-union behaviour on the part of employers may today be based on two ideas:

- a) The overall ideological viewpoint of employers (particularly small employers) in which participation plays a very minor part in company affairs and unions are seen as trouble-makers who set the workers against the bosses. Spanish society's lack of experience of democracy may explain the survival of these attitudes to a large extent.
- b) Technological considerations or reasons related to new forms of organization of work may be used as pretext for proposing new strategies for labour relations based on "superseding" collective representation and bargaining and "returning" to an individual relationship between employer and workers. This type of anti-union concept (which is present in some large and medium-sized firms) may have a much greater effect on unions than that described above.

#### IV.- PROPOSED METHODOLOGY

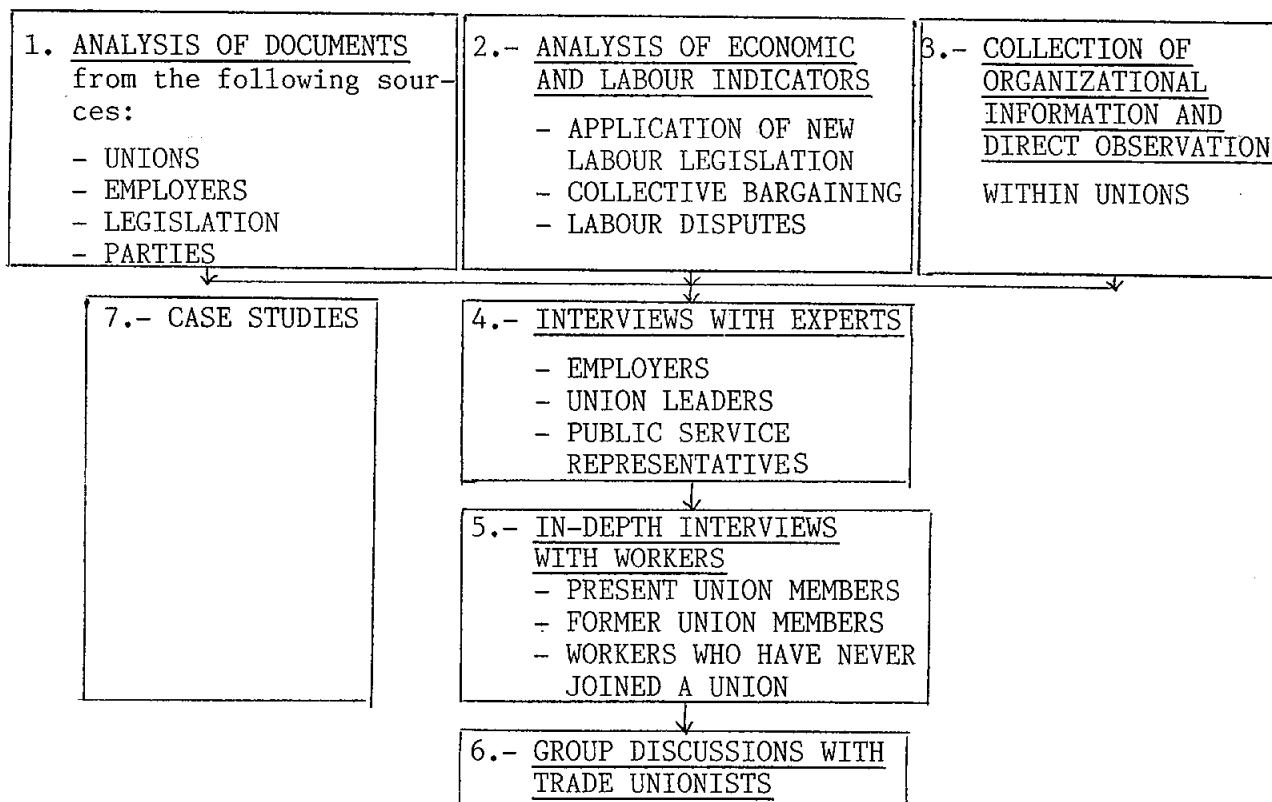
## INTRODUCTION

As pointed out in the second chapter, research into the trade union movement conducted in Spain has been based almost exclusively on quantitative methods relying on large-scale surveys. The range of topics covered has been limited, the accent being chiefly on evaluating the support received by unions among workers in the industrial and service sectors and ascertaining the opinions of Spanish workers on what unions should be like and how they have performed in recent years.

In the present study we propose not to concentrate on any one methodology but to use a combination. Emphasis moreover will be on qualitative methods and the analysis of documents (\*).

## THE PROPOSED METHODOLOGICAL FRAMEWORK

The framework of the studies and analyses to be conducted may be summarized as follows:



Different types of information will be sought in each case. See the description of the relevant phases of the study.

(\*) The very constructive suggestions of Professor Alfred Oppolzer from Germany have been of the utmost help in drawing up this proposed methodology. It also owes much to the contributions of the Catalan sociologists Marina Subirats, Joan Estruch, Ricard Serlavós and Josep Lluís Crespán. Without their assistance, and particularly that of Professor Oppolzer, it could never have been written.

## 1.- ANALYSIS OF DOCUMENTS

### Objective

- a) To analyze the evolution of the official line taken in speeches and statements by the central organs of the main unions (UGT, CCOO, ELA-STV, INGA and possibly others) over the last ten years (1975-1985). In this analysis we will endeavour above all to study the evolution of:
  - their assessment of the economic, political and social situation in Spain
  - their proposed strategy and lines of action
- b) To study all references to unions and statements of policy on union affairs as expressed in documents emanating from the employers' organizations (particularly the CEOE, though it might also be interesting to analyze the views of the autonomous Basque employers' association and organizations like the Círculo de Empresarios.).
- c) Given time and opportunity, it would also be interesting (though of secondary importance) to study documentation from two other sources:
  - legal texts: all legislation regulating union affairs passed in the last ten years
  - political party documents: references to unions and union policy in party election programs

### Types of documents to be analyzed

The following types of documents should be studied:

- a) In the case of union documents:
  - state-wide periodicals published by each union, for example the CCOO magazine "Gaceta" and the UGT's "Union" etc. In each issue special attention should be paid to the editorial and to basic articles that analyze the overall situation, propose strategies and report on the outcome of union action and claims.

- material from union congresses: general reports, speeches, the most significant amendments, voting figures on central issues.
  - proposals: documents that make general proposals for economic policy, take position on important changes in legislation and suggest alternatives to industrial restructuring.
- b) In the case of documents from employers' organizations
- CEOE state-wide publications
  - programs for action
  - bulletins on labour relations
  - annual recommendations on the orientation of collective bargaining.
- c) In the case of legal documents: main laws: Estatuto de los Trabajadores, Ley Orgánica de Libertad Sindical, etc.
- d) In the case of party documents: programs presented at each general election (1977, 1979, 1982).

#### Criteria for classifying information

The information from union documents could be classified under four main headings:

- a) The unions' diagnosis of the economic, political and social situation (including assessments of the position taken by governments, employers, parties and other unions)
- b) Economic and legal proposals
- c) Claims strategy and action proposed to the workers
- d) Evaluation of union and other collective action already undertaken.

Information from the employers' associations (and from the parties, if applicable) could be classified under three main headings:

- a) Evaluations of the situation and activity of unions in Spain
- b) Proposals for regulating the action and influence of unions (both by legal and practical means)
- c) (In the case of employers' associations): concrete initiatives in the field of union relations: recommendations for action.

## 2.- ANALYSIS OF ECONOMIC AND LABOUR-RELATED INDICATORS

### Objective

To evaluate the weight of the union movement in Spain through the analysis of all quantitative data capable of providing indications of the outcome of union action in Spanish society. The following should be analyzed:

- a) The part played by unions in collective bargaining and labour disputes
- b) The number of workers covered by collective bargaining
- c) The extent of labour disputes and the evolution of their causes
- d) The results obtained through the various aspects of the collective bargaining process
- e) The consequences of industrial restructuring (results of plans)
- f) The evolution of labour market figures showing the number of workers hired (with special attention to the impact of job-creation programs instigated by the unions)
- g) The evolution of the union vote in elections to comités de empresa (1978, 1980, 1982).

### Types of documents to be studied

Documents of the following types should be studied:

- Analytical and other documents published annually by the Ministry of Economy and Finance and the Ministry of Labour on collective bargaining during the year.
- Data on "crisis measures" from the Ministry of Labour
- Texts of the main plans for restructuring sectors of the economy signed by unions and employers or imposed by decree without the consent of the unions
- Annual data on the number of workers hired using different types of contracts, as recorded by the INEM
- Data on layoffs included in summaries published by the Instituto de Arbitraje y Conciliación (IMAC)

- Official returns of elections to comités de empresa on each of the three occasions when they were held (1978, 1980 and 1982)
- Data on labour disputes and their causes from the Ministry of Labour.

#### Criteria for classifying information

Information could be classified as follows:

##### A. Trends in the employment situation

- A.1. Trends in hiring
- A.2. Trends in layoffs
  - individual layoffs
  - mass layoffs

##### B. Trends in collective bargaining

- B.0. Index of extent and coverage (number of workers)
- B.1. Pay settlements
- B.2. Maintenance and creation of jobs
- B.3. Working conditions (including working week)
- B.4. Union rights and institutional participation

##### C. Trends in labour disputes

- C.1. Index of the extent of disputes and number of workers involved
- C.2. Reasons and causes
- C.3. Outcome

##### D. Trends in restructuring

- D.1. Extent and number of workers affected
- D.2. Outcome
- D.3. Impact of the procedure followed

##### E. Trend in union voting

In order to carry out the above tasks, it will be necessary to establish direct contact with the Ministries of Economy and of Labour to gain access to all the required information, since difficulties have been experienced on earlier occasions.



### 3.- COLLECTION OF ORGANIZATIONAL DATA AND DIRECT OBSERVATION

#### Objective

Visits should be made to the headquarters of the main Spanish unions with a dual objective:

- a) to gather as much organizational data as the leaders of each federation can make available (notwithstanding the possible inaccuracies of this source)
- b) to observe what type of activities take place at union headquarters, what sort of services are available, what type of workers resort to them, what kind of meetings are held and how the typical full-time union official spends his/her time.

#### Data to be obtained

The person who visits each union's headquarters should obtain the following data:

##### A. Organizational data

- Membership figures (disaggregated by sex, age, sector of production zone, occupational skill and education, if possible)
- Figures on payment of dues (and methods for collecting dues: % of direct deductions from the pay cheque)
- Number of full-time and part-time officials
- Number of technical staff and advisers: hours worked
- Number of clerical and auxiliari staff (chauffeurs, doormen, switchboard operators)
- Salaries of union administrative and technical staff: criteria for pay scales and increases
- Sources of income other than dues
- Figures reflecting services rendered: number of workers who have received advice or training or have taken part in recreational activities during the year
- Number of offices and area in square metres

- Form of office tenure: rental, ownership, use (ex-property of the vertical union)
- Other equipment: vehicles, loud-speaker systems, printing and photocopying equipment, typewriters, video, computers etc.
- Average monthly attendance at union meetings at company or branch level.

#### B. Data on observed union activity

Information on the following questions should be obtained by direct observation:

- How the typical union official spends his time. An attempt should be made to reconstruct allocation of time to various activities during a normal day.
- Characteristics of services available to members:
  - Types of services: legal, labour or economic counselling, training, information, recreation
  - Manner in which requests for advice are dealt with
  - Organization of the service: individual interviews or group meetings, office hours, appointments system, etc.
  - Types of workers who call upon union services
  - Opinions of workers on services received
  - Opinions of technical and administrative staff who render the services: main difficulties experienced.
- Characteristics of meetings attended by members and sympathizers
  - Differences between meetings at company and branch level
  - Extent of support for the union expressed by those attending, and their personal profile
  - Type of subjects discussed
  - Part played by union officials from outside the company or branch
  - Part played by technical staff and advisers
  - Extent of participation among those attending
  - Way agreements and decisions are reached

### Locations

Direct observation should take place at six locations:

1. Madrid (Madrid)
2. Catalonia (Barcelona)
3. Basque Country (Bilbao)
4. Andalusia (Sevilla)
5. Galicia (Vigo)
6. Asturias (Gijón)

At each of these locations, at least the following should be visited:

- A. central headquarters of the main unions: CCOO, UGT and ELA-STV and INGA (where applicable)
- B. headquarters of constituent federations of these same unions covering a particular branch (eg. metalworkers)

At central headquarters we will be able to obtain additional organizational data (statistics) while at branch headquarters it will be easier to study the services rendered and the meetings.

Direct observation implies obtaining authorization from union leaders to spend several consecutive days unobtrusively observing union activities with a view to drawing up a report on the situation.

---

PRELIMINARY ANALYSIS OF THE INFORMATION OBTAINED

Once these three studies have been completed, the first analysis must be conducted and the results contrasted with the initial working hypotheses.

Two points will require special attention at this stage:

- 1) Summaries of the "official union line" as expressed in speeches, formal statements etc. must be contrasted with the results obtained by the unions in practice and with the true situation of union organization. Is the official line related to the true course of events? What is the relationship between them?
- 2) The evidence obtained in these three studies must be contrasted with the working hypotheses laid down at the outset. Are the hypotheses confirmed or invalidated? Are there new phenomena not covered by the hypotheses which should be included?

On basis of this reflection, the empirical research instruments for use in the later phases will need to be revised and reformulated.

---

#### 4.- INTERVIEWS WITH EXPERTS

##### Objective

The objective of the interviews with experts is to examine to what extent our lines of diagnosis and interpretation are consistent with the views of people who are professionally engaged in union related activities. More precisely, the aim will be to evaluate the opinions of leading figures among unions, employers and the public administration on:

- a) Their diagnosis of the present situation of the union movement
- b) Their assessment of the lines of action undertaken by unions so far
- c) Identification of the factors that are, or have been, most decisive with respect to the situation of unions
- d) Forecasts as to the future of the union movement in Spain

##### Types of experts to interview

We consider that four types of experts on the subject of unionism should be interviewed:

A. Representative leaders of management. Employers who are in charge of the Labour Relations Commission of their employers' association, or who have represented the CEOE (or some other employers' association) in important collective bargaining or in tripartite institutions. Certain professionals hired by employers' associations as consultants on labour and union questions could also be included (ef. Rodrigo Iglesias or Fabián Márquez).

B. Union leaders. Interviews should be conducted at least with leaders of the most representative unions (CCOO, UGT, STV and INGA), though it would be advisable to include some leaders of the USO, CNT, Sindicato de Cuadros and independent unions (active in particular companies or sectors). Care should be taken to include leaders at three levels:

- a) regional leaders: union leaders in autonomous communities
- b) leaders belonging to important branches of the economy, especially those branches that are at the forefront of union activity (metallurgy, construction, chemicals, textiles, banking).

- c) leaders from some highly representative large companies: SEAT, FASA, ENASA, Olivetti, HUNOSA, Altos Hornos del Mediterráneo, Altos Hornos de Vizcaya, CASA, etc.

C. Those in charge of branches of the public service involved in labour matters. Persons occupying important posts in Magistraturas and Delegaciones de Trabajo who have played a particularly important part in solving labour and union problems and conflicts.

D. Labour lawyers, especially those who have played a leading role (either in the past or, preferably, at the present time) in collective action by workers and whose professional activities today are not connected with unions (eg. Casares or Fino, and Artés in Catalonia).

Number of interviews to be conducted at each location

The minimum number of interviews with experts at each of the six locations should be as follows:

- 2 management leaders
  - 1 from an employers' organization (elected representative or official)
  - 1 from a large company that employs many unionized workers
- 3 union leaders from each federation (3x3 or 3x4)
  - 1 leader from central headquarters in the particular autonomous community
  - 1 leader from a constituent branch federation, eg.
    - in Madrid: banking or construction
    - in Catalonia: textiles or chemicals
    - in the Basque Country: steel
    - in Andalusia: food
    - in Galicia: small metal products
    - in Asturias: coal mining
  - 1 leader from an important company, eg.
    - in Madrid: ENASA
    - in Catalonia: SEAT
    - in the Basque Country: A.H.V.
    - in Andalusia: CASA
    - in Galicia: ASTANO
    - in Asturias: HUNOSA or ENSIDESA
- 2 representatives of public service departments dealing with labour matters
  - 1 magistrado del trabajo
  - 1 delegado del trabajo (with sufficient knowledge of questions of employment)
- 1 independent labour lawyer

14 interviews in all per zone (except in the Basque Country and Galicia where the number would be 17).

Thus 90 experts would be interviewed, 17 each in the Basque country and Galicia plus 14 each in the remaining four locations.

#### Questions for inclusion in the interviews

The parts of the proposed methodology described above (1,2 and 3) were primarily concerned with collecting evidence relating to the diagnosis of the situation of the unions as defined in hypotheses 1 to 34. The interviews with experts, on the other hand, and the in-depth interviews with workers seek to elicit information of factors that may account for the present situation of unions in Spain.

In the interviews with experts, emphasis will be on macro-social aspects, such as the policy of unions, employers and governmental agencies. The in-depth interviews with Spanish workers, on the other hand, will stress aspects that may be termed micro-social, that is, the individual mechanisms that explain why Spanish workers join unions or leave them.

The general outline of the interview schedules for experts will cover the following main aspects (though variations will be introduced for each type of interview).

#### I.- For all respondents

1. General diagnosis of the situation of the union movement in Spain: its true strength, characteristics, strong and weak points (briefly)
2. Assessment of the policies and strategies adopted over the last ten years (1975-1985):
  - A. by the various unions
  - B. by the employers' organizations, governments and political parties, with respect to unions, their role in labour relations and in the socio-economic life of the country.
3. Evaluation of the impact of certain factors on the labour situation:
  - A. The new segmentation of the labour market
  - B. New technologies and new methods for organizing work within companies

C. Socio-cultural values of Spanish workers and employers

D. Changes in Spanish labour legislation

4. Forecast as to the future of the labour movement. General opinion. What characteristics should the labour movement of the future possess?

II.- For leaders of union federations in autonomous communities

- Particular attention should be paid to the second block of questions dealing with the assessments of policies and strategies. A distinction should be made between the strategy followed by the respondent's own union and that of other unions.
- Appreciation of the policies of the autonomous government with respect to the union movement, labour relations and employment policy (especially in the Basque Country, Catalonia and Galicia)
- Comparison of the union situation within the autonomous community and elsewhere in Spain.

III.- For leaders of constituent branch federations

- Emphasis should be on the outcome of collective bargaining and the dynamics of labour relations within the sector
- Plans for industrial restructuring should be closely analyzed
- Changes in the segmentation of the labour market, new ways of organizing work and new technologies within the sector should be discussed
- The diagnosis of the union situation within the sector should be compared with the general labour situation in the autonomous community and throughout Spain.

IV.- For union leaders at company level

- The following points should be stressed:
  - collective bargaining within the company and its outcome
  - changes in the organization of work and technological innovation within the company and their impact on the union
  - unions and the representation of workers within the company:



- comités de empresa, union meetings and mass meetings
- the company's policy in hiring and laying off workers and its impact on the union
- management policies towards the unions
- The union situation in the company should be compared with the situation in the sector as a whole, in the autonomous community and throughout Spain.

#### V.- For employers' leaders

- Emphasis should be placed on point 2 - assessment of the policies and strategy of the various parties involved
- The labour and union strategies of employers should be discussed. In the case of employers with large companies: what policy do you pursue in the field on union-management relations?
- Opinions on the results of the latest study by Víctor Pérez Díaz on employers
- Employers' strategies with reference to
  - hiring and laying off workers
  - organization of work and new technologies
- Opinions on the future prospects of unions should be stressed

#### VI.- For representatives of public service departments

- Impact of changes in labour legislation compared with the previous model
- Appreciation of the effect on unions of new labour practices:
  - with respect to hiring workers
  - with respect to layoffs:
    - individual layoffs
    - mass layoffs (crisis measures)
  - in collective bargaining
  - in labour disputes
  - regarding problems of representativity
  - in plans for industrial reconversion
- Comparison between the formal and legal power of unions and the true extent of their support among Spanish workers.

### VII.- For independent lawyers

- Same questions as for representatives of the public service
- Is there an increasing tendency on the part of workers to consult independent lawyers rather than unions?
- Do workers tend more and more to seek individual solutions to labour problems?

### Transcriptions

Each interview will follow a precise schedule based on the above-mentioned criteria and the answers will be transcribed systematically in writing.

Once all this material has been analyzed, a single report will be drawn up in which the opinions expressed will be classified in the four major blocks already defined: diagnosis of the situation, evaluation of policies and strategies, opinions on factors that affect the unions and future prospects.

---

SECOND ANALYSIS OF THE INFORMATION OBTAINED

At this stage the opinions expressed by experts will need to be contrasted with the content of the working hypotheses and the results of the documentary analysis and direct observation.

This will enable us to revise and broaden the hypotheses and to reconstruct the research instruments for the subsequent phase of in-depth interviews.

---

## 5.- IN-DEPTH INTERVIEWS WITH WORKERS

### Objective

The in-depth interviews with workers will seek to provide answers to the following questions:

- a) What are the explicit and implicit reasons why workers choose to join unions, not to join them or to leave them?
- b) What role does the union play in the workers' professional and personal experiences? What is their perception of unions and what they are for?
- c) What role, if any, should unions play in the future? What future is in store for them?

The goal will be to reconstruct the complex mental processes which, conditioned by a variety of factors (economic, cultural, social, family, religious, etc.) have brought the worker to his present attitude towards the contemporary Spanish union movement.

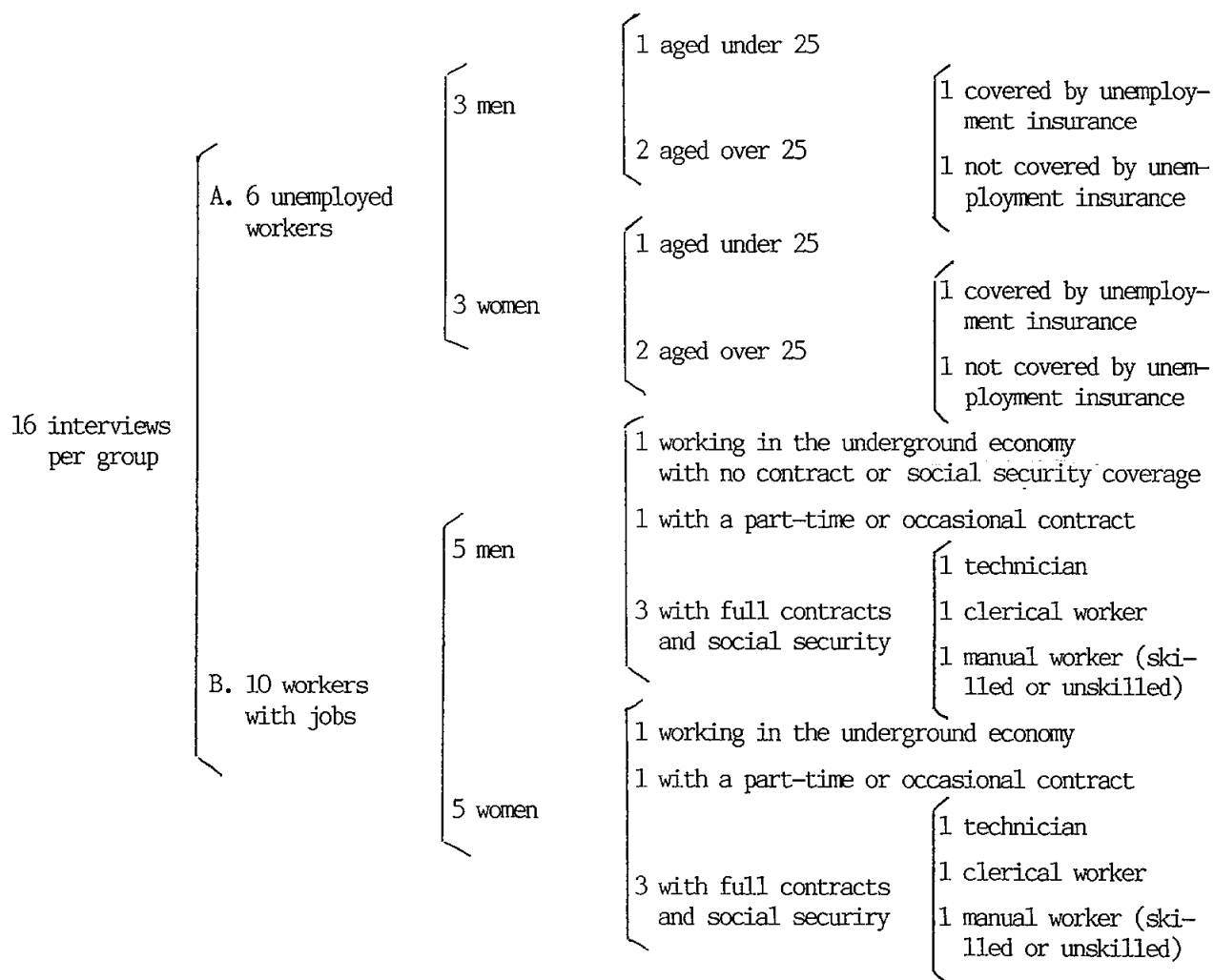
### Typology of workers for interview

The first classification is into three large groups:

1. union members
2. former union members
3. workers who have never belonged to a union

(If there is enough time and money, a fourth group could be included: those who have changed unions).

Within each group the following types of workers should be interviewed:



In the case of workers with jobs, a precise typology will be established to ensure that the ten interviews cover ten different production sectors and different age groups.

The sectors for priority coverage are:

1. Metal
2. Construction
3. Textiles
4. Chemicals
5. Banking
6. Transport and telecommunications
7. Mining
8. Food
9. Commerce
10. Hotels and catering

Given the variable importance of the different sectors in each of the locations, the necessity of giving priority to the most representative sectors in each zone (eg. coal-mining in Asturias) must be studied.

The following age groups could be constituted:

1. under 25 years
2. 25-35 years
3. 35-45 years
4. 45 years or more

In the case of union members and ex-members, the sixteen interviews should be distributed proportionally according to union election results:

- in the Basque Country, among ELA-STV, UGT and CCOO
- in Galicia, among CCOO, UGT and INGA
- elsewhere in Spain, between UGT and CCOO

Since the number of interviews to be conducted is limited, the smaller unions will be omitted.

The following table gives an example of the distribution this typology could produce.

Hence 48 interviews would be conducted in each location: 16 in each major group (union members, ex-members and workers who have never been members). Given that there are six locations (Madrid, Catalonia, the Basque Country, Galicia, Andalusia, Asturias), the total number of in-depth interviews throughout Spain would be 288.

As to place of residence, in view of the small number of interviews, it would be advisable to confine them to a single industrial zone in each autonomous community. These could be:

1. Madrid (Madrid)
2. Barcelona-metropolitan area (Catalonia)
3. Bilbao-metropolitan area (Basque Country)
4. Seville (Andalusia)
5. Vigo (Galicia)
6. Gijón (Asturias)

It will be crucial to ensure that the geographical distribution of sectors of production reflects their relative importance in each autonomous community. According to the latest data from the Informe del Banco de Bilbao, the situation in each of the six zones that concern us is as follows (the groups of "manufacturing industries" will need to be broken down):

	Andalusia		Asturias		Catalonia		Basque Contry		Galicia		Madrid	
	Number of jobs	%	Number of jobs	%	Number of jobs	%	Number of jobs	%	Number of jobs	%	Number of jobs	%
Gross production (gross added value)												
1. Agriculture	423.688	25,2	89.814	23,5	133.596	6,5	38.633	5,6	394.091	37,3	24.266	1,6
2. Fisheries	24.581	1,5	4.025	1,1	8.790	0,4	12.386	1,8	41.328	3,9	—	—
3. Mining and oil	15.377	0,9	31.663	8,3	7.581	0,4	3.392	0,5	8.735	0,8	2.749	0,2
4. Water, gas and electr.	10.602	0,6	3.185	0,8	19.644	0,9	5.378	0,8	7.652	0,7	8.724	0,6
5. Manufacturing industries	248.930	14,8	80.021	20,9	736.362	35,6	287.812	41,6	148.618	14,1	356.145	23,3
6. Construction	160.700	9,6	26.650	7,0	156.914	7,6	42.790	6,2	100.380	9,5	121.313	7,9
7. Transport & communicat.	82.881	4,9	17.872	4,7	101.369	5,2	38.988	5,6	43.996	4,4	128.812	8,4
8. Commerce	209.880	12,5	41.215	10,8	302.812	14,6	81.608	11,8	92.388	8,7	202.148	13,2
9. Banking and insurance	38.947	2,3	7.070	1,8	70.226	3,4	22.263	3,2	17.350	1,6	86.459	5,7
10. Housing (rentals, etc)	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
11. Public adm. and defence	96.250	5,7	16.664	4,4	68.838	3,3	25.443	3,7	40.060	3,8	133.815	8,8
12. Teaching and health	121.427	7,2	23.749	6,2	135.963	6,6	47.709	6,9	50.747	4,8	142.195	9,3
13. Hotels and catering	94.935	5,7	13.023	3,4	88.034	4,3	24.339	3,5	40.251	3,8	92.022	6,0
14. Miscellaneous services	149.820	8,9	27.248	7,1	231.982	11,2	60.768	8,8	68.694	6,5	229.343	15,0
TOTAL	1.678.018	100,0	382.199	100,0	2.068.111	100,0	691.509	100,0	1.056.290	100,0	1.527.991	100,0

Source: Banco de Bilbao

### Characteristics of in-depth interviews

In-depth interviews with workers should be strictly non-directive. The interviewer's job will be to persuade the worker, gently and tactfully, to relate in his or her own terms the most outstanding episodes and experiences of his/her personal biography in the professional and union field. His task will be merely to listen and to give unobtrusive assistance if the respondent stops talking or gets off the subject.

The main objective of these open-ended, non-directive and subtle (yet well-structured and prepared) interviews is to ascertain what union involvement means to the worker and to discover the structure and dynamics of the models which are significant in understanding attitudes towards trade unionism and readiness to take part in action in support of claims.

### Questions to be covered during the interviews

The schedules will need to be different for each case (members, ex-members and those who have never been members). The following is a list of the main topics.

#### A. Members

##### I.- Basic data

- a. Personal data: age, marital status, number of children, place of residence, place of origin, political vote.
- b. Occupational data: size of firm, place of work, education, (income).

II.- Personal experience: brief account of factors with possible influence on mentality: family, school, cultural, religious and social background.

III.- Job experience: brief summary of occupational background - previous places of work, working conditions, experience of collective action.

IV.- Present job situation: conditions of work - pay, hours, material conditions, type of contract, social security coverage, opportunities for exercising union and labour rights.

##### V.- General perception of the union movement

- what is the union movement for you?
- what was your idea of a union when you joined and what is your idea now?



- perception of the overall strength of the union movement in Spain
- what functions do unions fulfil nowadays in your view?
- what functions do you think they should fulfil?
- main advantages and disadvantages of Spanish unions.

VI.- Unions in the respondent's firm or place or work (only for those with jobs)

- to what extent are unions present?
- appreciation of their performance within the company
- what role should they play ideally within the company?
- differences between official union statements of policy and performance within the company

VII.- Reasons for joining the union

VIII.- Experience of union membership

- frequency of attendance at meetings
- response to calls for action
- frequency of payment of dues and method of collection
- participation in "militant" activities: distributing propaganda, joining picket lines, etc.
- general assessment of experience

IX.- Unions and unemployment

- Are the unions doing anything to solve the problem?
- What should they do?

X.- Future of the union movement

- Has the union movement a future?
- What should the unions do in view of likely developments over the coming 10-15 years?

B. Former members

Items I, II, III, IV, V, VI, IX and X remain unchanged.

VII.- Reasons for joining the union

VIIb.- Reasons for leaving the union

Also: Would you consider joining again at some future date?

In what circumstances?

VIII.- Practical connections maintained with the unions and assessment union experience

C. Workers who have never belonged to a union

Items I, II, III, IV, V, VI, IX and X remain unchanged.

VII.- Reasons for not joining a union

An attempt should be made to distinguish between three blocks of reasons:

- a) Lack of information, ignorance
- b) General impression of uselessness and lack of services
- c) Criticism of present line taken by unions

VIII.- Sources of information on unions

- a) personal acquaintance with members
- b) Indirect: TV, radio, press.

## 6.- GROUP DISCUSSIONS

Once the conclusions of the in-depth interviews have been contrasted with all the data from the previous stages of the study, they could be debated in a series of group discussions.

Union members from different federations and different sectors, of different ages and employment situations, could take part in these discussions. All, however, should be members involved in everyday union activities at their place of work or in a corresponding association of unemployed workers. Thus full-time union employees would not be included.

The aim of these discussions will be to find out how the shop-floor militant reacts to a sociological study. The results could be twofold:

- a) aspects of the conclusions that have been underestimated could be revised
- b) the impact of research on the concrete praxis of social movements could be evaluated.

Plans could include at least one such meeting in each of the study locations.

## 7.- CASE STUDIES

Conducting one case study of a company in each location could constitute a complement to the proposed methods of study and serve as a particularly valuable tool in analyzing the impact of technological change and new ways of organizing work on the union movement.

In each of the six zones, one company with certain basic characteristics would need to be selected:

- a) a company that, in the last ten years, has experienced important changes in technology and in the organization of work with serious repercussions in terms of hiring, training and mobility of workers
- b) a company where organized labour plays an important part and where different unions are active, both in the comité de empresa and in the everyday life of the firm.

The history of technological and organizational innovations in the company should be reconstructed with a view to assessing their effects on the incidence and form of union activity.