

UNITAT EN LA DIVERSITAT: L'APOSTA DE CCOO DE CATALUNYA PER LA CONVIVÈNCIA I LA IGUALTAT DE DRETS I D'OPORTUNITATS



ÍNDEX

1. La immigració: una realitat estructural del mercat de treball i de la societat catalana
2. Factors demogràfics, econòmics i socials vinculats al fet migratori
 - 2.1. La demanda del nostre mercat de treball
 - 2.2. Un model pervers de gestió dels fluxos migratoris
 - 2.3. Una visió utilitarista de la immigració
 - 2.4. Els dèficits de l'estat del benestar
 - 2.5. L'increment de les desigualtats en l'àmbit escolar
 - 2.6. La instrumentalització política de la immigració
3. L'actuació del sindicat en matèria d'immigració: unitat en la diversitat
4. Propostes del sindicat
 - 4.1. De caire general
 - 4.1.1. Un canvi de paradigma
 - 4.1.2. Un model de gestió dels fluxos migratoris eficaç
 - 4.1.3. Les llengües i la promoció de l'autonomia personal
 - 4.1.4. Una escola inclusiva que faci front a les desigualtats
 - 4.1.5. La participació com a factor de cohesió
 - 4.1.6. Garantir l'accés als serveis públics i adaptar-los a les noves necessitats
 - 4.1.7. Més sensibilització ciutadana per desmuntar els rumors i els estereotips
 - 4.1.8. La convivència i la igualtat d'oportunitats

4.2. A l'àmbit laboral

4.2.1. La lluita contra l'economia submergida

4.2.2. La gestió de la diversitat i la no-discriminació a l'empresa

4.2.3. La participació en el centre de treball

4.2.4. La realitat social i laboral de la dona immigrada

4.3. A l'intern del sindicat

4.3.1. Treball transversal

4.3.2. La consolidació del CITE com a instrument sindical

4.3.3. Foment de la participació en el si del sindicat

4.3.4. Formació, sensibilització i difusió

5. Conclusions

1. La immigració: una realitat estructural del mercat de treball i de la societat catalana

Treball i immigració són dos conceptes intrínsecament vinculats, ja que molt sovint la demanda de mà d'obra es troba al darrere d'importants moviments migratoris, com posa de manifest la història recent d'Europa. Aquest procés sovint es complementa amb la incapacitat de determinats països de garantir els drets fonamentals bàsics als seus ciutadans, per la manca de llibertats democràtiques, guerres o catàstrofes naturals, cosa que provoca que milers de persones abandonin aquests països a la recerca d'una vida millor.

Convé recordar els intensos fluxos migratoris de treballadors espanyols cap a Europa o Amèrica durant el segle XIX i fins a mitjan segle XX, o també els moviments de població que dins de l'Estat espanyol van tenir com a destinació Catalunya durant el segle passat. Aquests moviments van comportar que durant el segle XX arribessin a Catalunya 3.000.000 de persones immigrades, i que la població catalana passés d'1.900.000 habitants a principis de segle als 6.100.000 a finals de segle. Aquest creixement va tenir una incidència especial en el període comprès entre els anys 1950 i 1975.

Segons la demògrafa Anna Cabré,¹ sense l'aportació de la immigració, Catalunya només hauria arribat als 2.400.000 habitants a finals del segle XX. Per tant, la diferència respecte als habitants reals seria de 3.700.000, que estarien vinculats directament o indirectament a la immigració.

Salvador Cardús —com ho fa Anna Cabré— vincula aquest creixement demogràfic provinent de la immigració al desenvolupament econòmic que ha conegut el nostre país durant el segle XX i afirma que la immigració està al darrere de la puixança econòmica, cultural i política del nostre país dels darrers 100 anys. Des d'aquest punt de vista, afirma que la immigració no ha estat una amenaça per al desenvolupament econòmic, social i cultural del país, sinó tot el contrari, n'ha estat la condició necessària.²

Moltes recerques s'han centrat en la nostra història recent i han posat de manifest la importància d'aquests processos migratoris que han tingut el nostre país com a destinació. De manera molt destacable, convé recordar la inestimable contribució de l'escriptor Paco Candel, i en concret la seva obra *Els altres catalans*,³ on es

¹ CABRÉ, Anna. *El sistema català de reproducció. Cent anys de singularitat demogràfica*. Barcelona: Ed. Proa, 1999.

² CARDÚS, Salvador. "La immigració com a lloc de memòria nacional". *AUSA*, XXIII, 159 (2007). Patronat d'Estudis Osonencs.

³ CANDEL, Francesc. *Els altres catalans*. Barcelona: Edicions 62, 1964.

posen de manifest les dificultats vinculades als processos migratoris, però també la important capacitat d'incorporació de la societat catalana. És a dir, des de sempre, la immigració ha estat un motor de canvi i innovació de la societat catalana. Al llarg de la nostra història milers de persones, procedents dels orígens més diversos, s'han establert al nostre país i l'han fet créixer amb l'esforç del seu treball.

Des de fa uns anys estem vivint un altre d'aquests episodis migratoris que ha marcat la nostra història recent i que ha comportat un dels canvis socials més importants dels últims anys. Aquest episodi, que afecta tot l'Estat espanyol encara que amb importants diferències territorials, ha comportat que en molt pocs anys hàgim passat de ser una societat d'emigració a ser un país d'immigració.

Des de fa uns anys, l'Estat espanyol s'ha incorporat a la dinàmica de la resta de països membres de la Unió Europea, marcats per una demanda de població immigrada per l'envelliment de la seva població. Com es posa de manifest en l'informe de les Nacions Unides "Migracions de reemplaçament: una solució a la disminució i l'envelliment de les poblacions?" (2000),⁴ les dinàmiques de decreixement de la fecunditat i, per tant, d'envelliment en la majoria de països desenvolupats comporta la necessitat de mantenir certs nivells d'immigració per evitar el descens poblacional en aquests països, més gran encara si el que es pretén és evitar un descens de la població activa. Així, en aquest informe es preveuen unes necessitats d'immigració de reemplaçament d'uns 50 milions de persones a la Unió Europea, si el que es pretén és evitar una reducció de la població en el període 2000-2050.

Tanmateix, cal tenir en compte que, encara que el fenomen de la immigració extracomunitària és relativament nou i que s'ha desenvolupat molt ràpidament i de manera intensa a l'Estat espanyol, en algunes comunitats autònomes, com ara Catalunya, l'inici de l'arribada de persones de procedència estrangera es remunta als anys vuitanta del segle passat.

A més, no s'ha d'oblidar que Catalunya ha rebut importants fluxos migratoris interns des dels anys seixanta. I si bé és cert que hi ha importants diferències entre els fluxos migratoris interns i els externs, també és cert que hi ha molts elements comuns dels quals sí que podem aprendre. Per exemple, que en els moments inicials del procés migratori, la integració o l'exclusió comença a l'àmbit laboral i que si hi ha integració laboral a continuació es dona la social, la urbanística i la cultural. I a l'inrevés, l'exclusió laboral també comporta tota la resta

⁴ <http://www.un.org/esa/population/unpop.htm>

d'exclusions. En moments posteriors, l'exclusió es pot estendre a altres àmbits, entre ells l'escolar, com ho han posat de manifest diferents recerques.

Un element important que cal destacar, doncs, és que la immigració ja és un fet estructural del nostre mercat de treball i de la nostra societat. La combinació de factors com ara les desigualtats brutals que es donen entre països, geogràficament o culturalment, molt propers; la manca d'oportunitats en els països d'origen; les conseqüències de la caiguda de la natalitat a tot Europa, combinada amb períodes de creixement econòmic que demanda mà d'obra... fan que la immigració sigui una realitat amb la qual conviuem en els propers anys.

D'altra banda, més enllà de la dimensió laboral i econòmica de la immigració, cal tenir en compte l'arribada de població estrangera vinculada al reagrupament familiar, que s'ha convertit en el principal mecanisme d'arribada regular de població estrangera al nostre país, especialment en l'actual situació de crisi econòmica.

És important destacar que aquest reagrupament familiar té un paper cabdal en els processos d'estabilització i d'integració de les persones nouvingudes. També és en aquest sentit que s'ha de valorar molt positivament que, amb l'entrada en vigor de la nova Llei d'estrangeria el 13 de desembre del 2009, les persones reagrupades en edat laboral ja puguin treballar sense haver de sol·licitar una autorització de treball. Aquesta ha estat una reivindicació —gairebé en solitari— de CCOO de Catalunya en els darrers anys i trenca amb una situació legal que condemnava moltes famílies a sobreviure només amb els ingressos d'un dels cònjuges i que afectava especialment els joves, ja que, com que la llei limitava el reagrupament als 18 anys, molts interrompien els seus estudis en el país d'origen o tenien dificultats per continuar-los en el nostre país i no podien accedir a una feina digna. Tot això ha comportat riscos d'exclusió i de marginació que han tingut uns efectes directes sobre la convivència i la igualtat d'oportunitats.

2. Factors demogràfics, econòmics i socials vinculats al fet migratori

Des d'aquest punt de vista, és necessari conèixer les raons profundes de la immigració, les veritables motivacions econòmiques i socials del fenomen, les forces que mouen les persones a abandonar els seus països i a instal·lar-se al nostre país, però també els factors que actuen en la construcció de l'imaginari col·lectiu en relació amb la immigració.

2.1. La demanda del nostre mercat de treball

La primera de totes és entendre que a les persones estrangeres les ha reclamat el nostre mercat de treball i que, per tant, el tan anomenat *efecte crida* té unes bases econòmiques i no polítiques. L'efecte crida no el provoquen ni les regularitzacions que tots els governs espanyols han usat en algun moment o altre, ni les lleis d'estrangeria més o menys restrictives, sinó una creixent demanda de mà d'obra, producte d'un increment continuat de l'ocupació i una reducció dels efectius nacionals per donar-hi resposta.

En pocs anys vam passar d'un mercat de treball amb un gran creixement de la població activa i una forta pressió de la generació del *baby boom* (els nascuts entre 1958 i 1977), amb poca participació de la dona i uns elevats nivells d'atur, a una situació radicalment contrària, amb l'esgotament de les cohorts del *baby boom*, amb una important caiguda de la natalitat, un increment molt important de les taxes d'ocupació i una pràctica desaparició de l'atur real (no de l'estadístic).

Per Josep Oliver, catedràtic d'economia aplicada de la Universitat Autònoma, ens trobem davant d'un model de transició basat majoritàriament en els efectius nascuts a Espanya cap a un altre que depèn, de manera creixent, de la immigració.⁵ O com deia el professor Oliver d'una manera molt més gràfica: "un país que no té fills, ha de tenir immigrants".

Així, la raó d'aquest efecte crida que va aportar enormes contingents d'immigració rau en l'esgotament dels efectius existents a Espanya (joves, dones i persones en atur), tot i l'increment de la taxa d'activitat, a causa d'un creixement econòmic continuat que va comportar un important increment de la demanda de mà d'obra. És a dir, fins i tot mobilitzant les reserves que tenia el mercat de treball, no n'hi va haver prou a causa de la fortalesa de la demanda de mà d'obra que es va donar de manera continuada des de l'any 2000 fins al 2007.

⁵ OLIVER, Josep. *España 2020: un mestizaje ineludible. Cambio demográfico, mercado de trabajo e inmigración*. Barcelona: Institut d'Estudis Autònòmics, 2006.

A més, aquest increment de la demanda de mà d'obra està directament vinculat amb l'especialització de la nostra economia en sectors de poc valor afegit, extensius en mà d'obra, precaris i amb una alta temporalitat, com ara la construcció o els serveis poc qualificats. Aquests també són sectors dels quals els efectius nacionals han fugit i que en el cas dels efectius estrangers són sectors d'entrada, provisionals, que ràpidament són abandonats quan poden accedir a ocupacions més estables, cosa que genera la necessitat de reposició de mà d'obra.

A això cal afegir l'existència d'una consolidada economia submergida —que ja existia abans de l'arribada de la immigració estrangera— i que ha estat al darrere de l'arribada continuada d'immigració irregular, especialment en els darrers anys de bonança econòmica. Però, més enllà d'aquest paper d'atracció, l'economia submergida també ha estat el refugi de moltes persones immigrades que s'hi veuen abocades per les condicions de precarietat legal que suposa el mateix marc legal d'estrangeria vigent al nostre país, per les dificultats idiomàtiques o pel desconeixement dels seus drets laborals.

2.2. Un model pervers de gestió dels fluxos migratoris

Malauradament, aquest efecte crida de l'economia ha coexistit amb uns deficients mecanismes de gestió de l'arribada de treballadors i treballadores estrangers per mitjans regulars i amb unes mesures restrictives en la legislació per regularitzar les persones que es trobaven en una situació administrativa irregular. Això va comportar la creació d'una molt important bossa de persones en situació irregular, que, de fet, ha estat un dels elements definitoris de la realitat de la immigració a l'Estat espanyol. En certa manera, la inexistència d'un procediment àgil i eficaç de gestió de les demandes reals del nostre mercat de treball les hem de buscar en una manca d'assumpció del conjunt de la societat que la immigració és una necessitat estructural de l'economia i de la societat espanyola i catalana.

Aquesta situació ha configurat un model pervers de gestió dels fluxos migratoris a l'Estat espanyol, ja que la conjunció de la demanda creixent de mà d'obra ha coexistit amb una gestió ineficient de l'entrada regular, fet que ha comportat un increment de l'arribada de persones de manera irregular. Això ha fet que cada cop que el nombre de persones en situació irregular era massa gran, calgués fer un procés de regularització extraordinària.

Aquest model pervers, marcat per les dificultats d'entrada regular i la demanda de mà d'obra del mercat de treball espanyol, ha ocasionat prejudicis greus al conjunt

de la societat. Aquests prejudicis afecten, en primer lloc, els treballadors i les treballadores estrangers, que es veuen sotmesos a una situació d'irregularitat, amb el que això representa en els aspectes socials i laborals, però, en segon lloc, afecta també el conjunt de treballadors i treballadores, pels efectes de desregulació que genera la immigració irregular. Aquesta situació comporta una pressió a la baixa en els salaris i les condicions laborals, i afecta la capacitat reivindicativa dels treballadors i les treballadores. A més, també afecta les empreses, que tenen dificultats per donar resposta a les seves necessitats de personal i que es veuen sotmeses a la competència deslleial per part d'altres empreses que usen la contractació irregular per reduir els costos laborals. I, finalment, afecta el mateix model econòmic, que troba al·licients per perpetuar un model competitiu que es basa en la presència d'estrangers en situació irregular.

Evidentment, la situació de crisi econòmica i de destrucció de l'ocupació dels darrers 2 anys ha comportat una reducció dràstica de la demanda de mà d'obra, cosa que ha frenat l'arribada de persones estrangeres, però també un increment molt important de l'atur entre les persones immigrades, especialment entre els homes, pel fet d'estar majoritàriament ocupats en activitats molt castigades per la crisi, com ho posa de manifest l'*Informe 2010 sobre la situació laboral de la població estrangera a Catalunya*, elaborat pel Centre d'Estudis i Recerca Sindical (CERES) de CCOO de Catalunya. Aquest increment de l'atur i les dificultats per aconseguir una nova feina comporten un elevat risc que caiguin en la irregularitat moltes persones estrangeres que actualment es troben en situació regular i que no poden complir els requisits legals per renovar les seves autoritzacions.

Tanmateix, tot i aquesta reducció de l'arribada de persones estrangeres, les raons econòmiques i estructurals de fons que van provocar l'arribada d'un gran nombre de persones en els darrers anys encara segueixen vigents.

2.3. Una visió utilitarista de la immigració

Malauradament, tot i la importància que té la dimensió laboral en l'anàlisi de la realitat migratòria al nostre país, no es pot caure en el reduccionisme de veure la immigració només en clau econòmica, o com un recurs vinculat a les necessitats del nostre mercat de treball. Ja fa temps que en el marc de la Unió Europea se sap que la immigració comporta altres dimensions que van més enllà del que és estrictament laboral, com ho va posar de manifest amb rotunda claredat l'escriptor i dramaturg Max Frisch, quan referint-se als fluxos migratoris que va rebre el seu país vers la meitat del segle xx, afirmava: "Vam demanar mà d'obra i ens van arribar persones".

Aquesta visió pragmàtica i utilitària de la immigració, entesa com un recurs manipulable en funció de les nostres necessitats laborals, ha comportat un procés de deshumanització i de simplificació de l'anàlisi de la realitat migratòria que es pot veure clarament en moltes de les actuacions del Govern de l'Estat en els darrers anys: pla de retorn voluntari, retallada de la contractació en origen, reforma de la Llei d'estrangeria...

Des d'aquest paradigma, l'immigrant és entès com a quota, com a flux, com a estadística, com a quelcom que es pot dirigir, escollir, controlar, com a quelcom, tal com indica el seu nom, en constant moviment, en un moviment d'anada i tornada en funció de les nostres necessitats. Això fa que, el tractament del fet migratori a la nostra societat estigui dominat per un discurs clarament utilitarista: la immigració és entesa com a mà d'obra necessària, que s'ha de dirigir i controlar en funció de les necessitats del nostre mercat de treball, o de la seva major o menor compatibilitat cultural. Fins i tot el discurs que destaca els avantatges que té la immigració per a la nostra societat ho fa en aquests termes: la immigració és vista com la solució a la disminució demogràfica generada per la baixa natalitat, o també la immigració, en tant que cotitzants a la Seguretat Social, com a solució al manteniment de les pensions futures.

En el moment actual, la conseqüència directa d'aquesta visió utilitària és la creació d'un estat d'opinió que veu la immigració com a responsable de la crisi econòmica, quan, de fet, n'és una víctima, com ho són també els treballadors i treballadores nacionals. Aquesta criminalització de la immigració, a més, pot provocar greus problemes socials, especialment en moments com l'actual, d'increment de l'atur i de retallada de despesa social, més quan és utilitzada per determinades forces polítiques per aconseguir rèdits electorals.

2.4. Els dèficits de l'estat del benestar

Durant molts anys, la immigració ha permès un fort creixement de l'economia catalana i espanyola, i el treball de les persones estrangeres ha representat una gran aportació al PIB i a la Seguretat Social, fins al punt que, durant els períodes de màxim creixement del procés migratori, les persones immigrades han fet una aportació positiva a l'Estat. I això es dona tot i que una part de la població immigrada s'ubica en els sectors més febles de la nostra societat, com ho posen de manifest estudis recents, que demostren aquesta aportació neta a la hisenda pública que fan les persones estrangeres immigrades.

Segons l'estudi *Immigració i estat del benestar a Espanya*, de Francisco Javier Moreno i María Bruquetas, publicat enguany per l'Obra Social La Caixa,⁶ la immigració ha contribuït a consolidar el sistema de protecció social a l'Estat espanyol, i cita dades de l'Oficina Econòmica de Presidència del Govern, que posen de manifest que el 30 % del creixement del PIB entre mitjan anys noranta i la primera dècada d'aquest segle ha estat conseqüència de l'assentament d'immigrants, i aquest efecte positiu puja fins al 50 % del creixement del PIB en el període 2000-2005. A més, el 50 % del superàvit assolit per les finances públiques els anys de més creixement de l'economia espanyola, del 2002 al 2006, va correspondre a impostos i contribucions socials de la immigració.

Tot i això, el creixement econòmic dels darrers anys no s'ha traduït en un increment de la qualitat dels serveis públics bàsics (sanitat, educació, serveis socials..), ja que **malgrat aquest creixement continuat no hi ha hagut un increment substancial dels recursos destinats a la millora del nostre estat del benestar equiparable a l'increment de població** que ha viscut el nostre país en els darrers anys.

En aquest sentit, **la immigració ha posat sobre la taula l'existència de dèficits estructurals en el nostre model d'estat del benestar. Cal recordar que l'estat del benestar al qual s'incorporen les persones estrangeres fruit dels fluxos migratoris recents és un model feble en relació amb la resta de la Unió Europea** i això cal tenir-ho en compte en parlar dels efectes d'aquesta immigració sobre els serveis públics: molts dèficits que s'atribueixen a la presència de persones estrangeres ja existien abans de la seva arribada, com ara el fracàs escolar, les baixes dotacions pressupostàries destinades a ajudes socials, les llistes d'espera en la sanitat pública... Tanmateix, és important citar que la concentració de la demanda d'aquests serveis en determinats àmbits territorials pot accentuar una visió esbiaixada dels veritables efectes sobre l'estat del benestar a causa de presència de població immigrada.

Malauradament, les dades de l'estudi de La Caixa esmentat anteriorment també posen de manifest que les persones immigrades són vistes com a competidores en l'accés a prestacions i serveis. Així, segons les enquestes, hi ha la impressió que se'ls concedeixen més ajudes escolars (50 %) i més prestacions sanitàries (46 %) fins i tot en igualtat d'ingressos, o que la presència d'immigrants deteriora la qualitat de l'atenció sanitària (52 %) i educativa (50 %).

⁶ MORENO FUENTES, Francisco Javier; BRUQUETAS CALLEJO, María. *Immigració i estat del benestar a Espanya*. Barcelona: Col·lecció d'Estudis Socials La Caixa, 2011. Vol. 13.

Tanmateix, les dades de l'estudi ens mostren una altra realitat: menys de l'1 % dels beneficiaris de pensions a Espanya són estrangers i, d'aquests, més de la meitat són ciutadans comunitaris; les persones immigrades només representen el 6,85 % de les actuacions dels serveis socials; la població immigrant representa l'11,2 % dels beneficiaris de rendes mínimes d'inserció (RMI); el percentatge de la despesa sanitària i educativa dedicada a les persones immigrades ha augmentat de l'1 % el 2000 al 5 % de la despesa sanitària i aproximadament al 6 % de l'educativa el 2007, molt per sota del pes de la població immigrada respecte al total de població; les persones immigrades van un 7 % menys al metge de capçalera i un 16,5 % menys al metge especialista que la població autòctona, tot i que van una mica més a urgències.

El que és cert és que els dèficits del nostre estat del benestar, sumats a la percepció que es té dels efectes de la població immigrada sobre els serveis públics, són factors que, en un moment de crisi com l'actual, estant generant punts de fricció i de competència per uns recursos socials cada cop més escassos entre les persones més desafavorides. Una crisi, les causes de la qual estan vinculades al model econòmic i a l'especulació financera però no pas a la immigració.

2.5. L'increment de les desigualtats en l'àmbit escolar

Els processos d'estabilització i de reagrupació familiar dels darrers 10 anys han comportat la incorporació d'un nombre molt important d'alumnat d'origen estranger als centres educatius. Malauradament, aquesta incorporació s'ha donat de manera molt desigual arreu del territori, amb una elevada concentració en determinades comarques i barris de diferents ciutats, i, molt especialment, en centres de titularitat pública. Aquesta concentració ha comportat, al mateix temps, una fugida de l'alumnat autòcton, cosa que ha incrementat un procés de *guetificació* d'aquests centres escolars.

Segons l'estudi de la Fundació Bofill *Equitat, excel·lència i eficiència educativa a Catalunya. Una anàlisi comparada*, dirigit per Ferran Ferrer i presentat l'any 2008, basat en els resultats de l'informe PISA 2006, la desigualtat d'oportunitats segons el lloc de naixement és molt elevada en el sistema educatiu català, especialment entre l'alumnat no nadiu. L'estudi mostra que els rendiments de l'alumnat no nadiu són lluny dels que obté la població autòctona i que aquesta diferència és més gran aquí que a la resta de països desenvolupats. Aquesta desigualtat no es pot atribuir al baix nivell socioeconòmic i cultural d'una gran part de les persones immigrades, ja que descomptat l'efecte d'aquesta variable, la diferència segueix sent important.

L'estudi també afirma que el sistema educatiu català es mostra incapaç d'afrontar certs reptes socials bàsics des del punt de vista de l'equitat educativa i apunta la necessitat de prioritzar l'acció sobre l'alumnat amb majors dificultats d'aprenentatge, ja que aquesta és una clau per millorar l'excel·lència i l'equitat del sistema educatiu català.

2.6. La instrumentalització política de la immigració

I, finalment, un dels elements centrals que defineix la realitat de la immigració al nostre país —especialment en els darrers temps— és la instrumentalització que en fan determinades forces polítiques per aconseguir rèdits electorals.

Les polèmiques de fa uns mesos vinculades a l'empadronament en diferents poblacions, amb una especial incidència mediàtica en el cas de Vic —per l'intent de negar-se a empadronar persones estrangeres en situació irregular i posteriorment cedir les seves dades a la policia—, la criminalització de la immigració per part del PP a Badalona, la polèmica sobre l'ús del vel a les escoles i de la prohibició del burca a l'espai públic, les restriccions a l'arrelament o la reagrupació familiar, la suposada transmissió de malalties... són clars exemples de la voluntat de determinades forces polítiques de potenciar una imatge negativa de la presència de persones immigrades i de fomentar els sentiments irracionals, la por i el desconeixement de la ciutadania per aconseguir un grapat de vots. A més, el reflex d'aquestes polèmiques en determinats mitjans de comunicació no ha fet sinó incrementar els tòpics i els estereotips en relació amb la immigració, amb el que això representa per a la convivència i la cohesió social.

Malauradament, sembla que el vot de la por a l'estranger i l'ús de la mentida, els estereotips i els prejudicis en relació amb determinats grups socials pel seu origen ha demostrat la seva eficàcia: organitzacions polítiques que fan de la retallada dels drets de les persones en funció de la seva procedència han vist augmentada la seva representació en les darreres eleccions municipals.

3. L'actuació del sindicat en matèria d'immigració: unitat en la diversitat

Des de sempre, CCOO de Catalunya ha estat un lloc de trobada de treballadors i treballadores nascuts aquí i vinguts d'altres indrets, cosa que ha fet del nostre sindicat un factor de cohesió de la societat catalana al llarg dels anys, com així s'ha reconegut des de diversos àmbits. Això s'ha fet des del convenciment que allò que ens uneix a tots els treballadors i treballadores és un fort vincle social. Així, CCOO de Catalunya es defineix en els seus Estatuts com el sindicat de la diversitat de procedència i amb això es vol posar de manifest que aquest vincle que ens uneix en tant que treballadors i treballadores va més enllà de l'origen, les creences, la cultura, la llengua...

En aquest sentit, el sindicat es compromet a lluitar pels drets dels treballadors i treballadores estrangers i la seva plena igualtat en l'accés als drets laborals, socials i polítics. També es compromet a garantir la seva plena incorporació i participació en l'activitat sindical i en les tasques de representació i direcció en igualtat de condicions.

El treball del sindicat de manera organitzada en relació amb la immigració es va iniciar ja fa gairebé 25 anys amb la creació del Centre d'Informació de Treballadors Estrangers (CITE), amb la funció d'assessorar les persones estrangeres sobre la Llei d'estrangeria i ajudar-les en les tramitacions administratives vinculades a la seva condició d'estrangeres. Al llarg d'aquests anys el CITE ha anat creixent fins a arribar a les 46 oficines actuals, distribuïdes arreu de Catalunya i que tenen el suport d'institucions públiques de tots els nivells. El CITE va atendre el 2010 gairebé 20.000 persones arreu del país, cosa que el converteix *de facto* en un dels principals observatoris de la realitat de la immigració a Catalunya.

De manera paral·lela al funcionament del CITE, el tractament de la immigració al sindicat va evolucionar cap una cada cop més gran sindicalització del fet migratori, com ho posa de manifest la incorporació de la Secretaria d'Immigració als màxims òrgans de direcció del sindicat.

Al llarg d'aquests anys, el sindicat ha intervingut directament en diferents assumptes vinculats amb la immigració (Llei d'estrangeria, denúncia de l'explotació laboral, promoció de la convivència, gestió de la diversitat als centres de treball...) perquè, en tant que sindicat sociopolític, res del que afecta els treballadors i les treballadores ens és aliè. Això ha fet que les propostes que plantegi el sindicat en relació amb la immigració vagin molt més enllà de l'àmbit

estrictament laboral i s'estenguin a tots els aspectes de la nostra vida com a ciutadans i ciutadanes.

4. Propostes del sindicat

4.1. De caire general

4.1.1. Un canvi de paradigma

El caràcter estructural de la immigració a la societat catalana i espanyola comporta la necessitat d'un canvi de la manera com es tracta aquest fet: cal assumir que la immigració és aquí per quedar-se i que res ja tornarà a ser com era abans —si és que hi ha hagut mai la societat culturalment homogènia que alguns s'entesten a reivindicar.

És necessari defugir el discurs utilitari que concep les persones immigrades només com a recursos necessaris en funció de les demandes del nostre mercat de treball i de les quals es pot prescindir quan ja no són necessàries.

Aquesta visió instrumental amaga el fet que el que es mou són persones, en totes les seves dimensions (pares i mares, treballadors i treballadores, sindicalistes, empresaris i empresàries...), cosa que potencia una visió estereotipada, marcada per l'existència de rumors, prejudicis i falses concepcions en relació amb la immigració, i incrementa la seva criminalització, fent-la responsable de totes les mancances i insuficiències de la nostra societat. I en aquest procés de criminalització els mitjans de comunicació, en tant que creadors d'opinió, hi tenen una gran responsabilitat.

4.1.2. Un model de gestió dels fluxos migratoris eficaç

Ens hem de dotar dels recursos necessaris per definir una oferta planificada i global del treball en origen que ens permeti establir un mecanisme àgil d'incorporació dels treballadors i treballadores que demana el nostre mercat de treball. El funcionament d'aquest model és clau per passar d'un cercle viciós que ha marcat la gestió dels fluxos de contractació en origen a un cercle virtuós en matèria d'immigració i treball.

Al mateix temps, cal interpretar de manera àmplia i flexible els mecanismes ja previstos en la legislació, com ara l'arrelament laboral o la col·laboració amb la

Inspecció de Treball, que permetin la regularització de les persones en situació irregular. Això ha de comportar l'adopció de procediments d'actuació en cas d'ús il·legal per part de les empreses dels estrangers en situació irregular, que comportin la penalització administrativa, i si és possible penal, de les empreses, i conseqüències positives per als treballadors i les treballadores en situació irregular que denunciïn o col·laborin en la detecció del frau.

La situació de crisi econòmica actual i els alts nivells d'atur que afecten les persones estrangeres i les dificultats que això comporta per renovar les seves autoritzacions de treball fan que sigui necessari vetllar per una aplicació flexible dels mecanismes de renovació de les autoritzacions de treball i valorar la possibilitat d'ampliar les mesures previstes en l'actual Reglament d'estrangeria en funció de la seva efectivitat i l'evolució de la situació econòmica. Si no és així, una de les conseqüències perverses d'aquesta crisi econòmica pot ser l'augment de la irregularitat sobrevinguda, amb els costos personals i socials que això comportarà.

4.1.3. Les llengües i la promoció de l'autonomia personal

Les mancances en el coneixement de les llengües oficials de Catalunya afecten l'autonomia personal de les persones estrangeres en la gestió de la seva vida quotidiana i això també inclou la seva incorporació al mercat de treball, la seva capacitat de conèixer o reivindicar els seus drets o de relacionar-se amb el seu entorn. Davant d'aquesta situació, és evident que l'aprenentatge d'unes competències mínimes en les dues llengües oficials és un element clau per garantir la plena autonomia de les persones estrangeres.

Tanmateix, com ja queda recollit en el document *El paper del sindicat en la promoció del català en una societat diversa i plural*, elaborat en el marc del Seminari Salvador Seguí, tot i el fet que les dues llengües són necessàries per garantir el benestar de les persones, "CCOO aposta perquè el català, com a llengua pròpia, sigui la llengua compartida per tothom, de fer del català veritablement una llengua d'acollida en una societat que garanteixi la igualtat de drets i deures de tota la ciutadania".

Per això, volem refermar el nostre suport a la Llei d'acollida de les persones immigrades, davant del recurs presentat per la defensora del pueblo contra la consideració del català com a llengua preferent en l'accés a l'acollida.

A més, el sindicat va participar activament com a membre de la Taula de Ciutadania i Immigració en tot el procés d'elaboració de la norma legal i s'identifica amb la filosofia d'una llei que busca fomentar l'autonomia personal de les persones i garantir la igualtat d'oportunitats. Per nosaltres, el coneixement de les llengües oficials —especialment del català com a llengua comuna—, de l'entorn jurídicolaboral, l'acollida a l'empresa, la gestió de la diversitat i el coneixement de l'entorn social —aspectes recollits a la llei— són factors fonamentals per a la inclusió i la igualtat d'oportunitats i per a la promoció laboral i social de les persones immigrades.

4.1.4. Una escola inclusiva que faci front a les desigualtats

Diferents estudis han posat de manifest les dificultats del model educatiu català per fer front als reptes de la creixent diversitat de les nostres aules, que tenen unes conseqüències molt negatives quant a l'equitat, l'excel·lència i l'eficiència educativa a Catalunya, especialment pel que fa a l'alumnat no nadiu.

És per això que reduir la fractura entre el rendiment de l'alumnat nadiu i no nadiu i lluitar contra l'elevat percentatge de fracàs escolar, especialment entre l'alumnat d'origen immigrant, es configura com un repte de país fonamental. A més, s'han de posar en marxa mecanismes que evitin els processos de segregació d'alumnat, que es posen de manifest en la desigual distribució d'alumnat no nadiu entre els centres escolars de titularitat pública i privada. Aquesta segregació escolar és un factor clau pel que fa a l'equitat educativa, ja que afecta la igualtat d'oportunitats de l'alumnat.

L'escola ha de ser inclusiva i compensadora de les desigualtats, i això també vol dir lluitar per superar les barreres a l'aprenentatge i l'educació que imposa molt sovint la rigidesa del context educatiu: és l'escola la que s'ha d'adaptar a les característiques del seu alumnat i no a l'inrevés. A més, l'escola també ha de ser un espai de sensibilització per a la convivència en la diversitat i de lluita contra els estereotips i els prejudicis.

Aquestes mancances posen de manifest la necessitat de dotar els centres escolars de professionals preparats, però també que tot el professorat ha de tenir la suficient formació (inicial i continuada) per gestionar correctament la diversitat de les seves aules. En aquest sentit, s'ha de fer una especial incidència en les etapes inicials de l'educació infantil, perquè són fonamentals en el desenvolupament dels infants i tenen una incidència directa en els resultats acadèmics en etapes posteriors, però també en la consolidació dels valors i les actituds que els marcaran com a persones.

4.1.5. La participació com a factor de cohesió

La participació de la població immigrada s'ha d'entendre com un element bàsic per garantir la seva incorporació plena al conjunt de la societat i com a element de cohesió social. És a dir, no és necessari integrar-se per poder participar, sinó que la participació és un dels principals factors d'integració. Per tant, l'aposta per a la promoció de la participació busca fer de les persones immigrades veritables agents actius del seu futur personal però també del nostre futur col·lectiu.

D'aquesta manera, la participació de la població immigrada en tots els àmbits de la societat, però especialment la seva participació política, el seu dret a escollir i a ser escollits i a opinar sobre les polítiques que els afecten en tant que membres de la societat són els principals reptes d'una veritable actuació política que aposti per la convivència i per la igualtat d'oportunitats.

En aquest sentit, tal com es recull al Pacte nacional per a la immigració,⁷ la participació política i el dret al sufragi actiu i passiu són un bon instrument per aprofundir en la igualtat de drets i deures, i per assegurar la participació plena en una cultura política comuna. Per això, es proposa l'exercici d'aquest dret a les eleccions municipals per a les persones amb permís de residència permanent, o sigui, les que han tingut durant cinc anys una residència temporal de forma continuada. A més, és necessari simplificar els mecanismes per accedir a aquest dret per a les persones que ja s'hi poden acollir en virtut dels tractats de reciprocitat signats entre l'Estat espanyol i diversos països, per afavorir la participació d'aquestes persones i evitar els problemes detectats en aquestes darreres eleccions municipals.

4.1.6. Garantir l'accés als serveis públics i adaptar-los a les noves necessitats

El procés d'integració de la població immigrada —però també l'aprofundiment de la cohesió social i la igualtat d'oportunitats— està directament vinculat a la capacitat dels serveis públics de donar resposta a les demandes de la població.

Per això —i així se'ns diu en el mateix Pacte nacional per a la immigració— s'ha de garantir la universalitat de les prestacions dels serveis públics a qualsevol

⁷<http://www20.gencat.cat/portal/site/bsf/menuitem.6e02226e86d88424e42a63a7b0c0e1a0/?vgnextoid=2c492b274c5a4210VgnVCM1000008d0c1e0aRCRD&vgnnextchannel=2c492b274c5a4210VgnVCM1000008d0c1e0aRCRD&vgnnextfmt=default>

persona que resideixi a Catalunya amb l'únic requisit de l'empadronament, és a dir, ningú no pot ser discriminat en l'accés pel seu origen o les seves característiques personals, però tampoc no es poden crear xarxes paral·leles d'atenció segons l'origen o una altra característica personal.

El que és cert és que, atesos els dèficits estructurals del nostre estat del benestar, cal una adequació de la dotació pressupostària i dels recursos humans per anticipar-se a les demandes socials i aproximar-se a la despesa mitjana de la UE.

Al mateix temps, cal un treball de sensibilització contra la percepció generalitzada de la pèrdua de la qualitat dels serveis o les suposades preferències en l'atorgament d'ajuts o accés als serveis cap a les persones estrangeres.

4.1.7. Més sensibilització ciutadana per desmuntar els rumors i els estereotips

En general, domina una visió molt esbiaixada de la realitat pel que fa a la presència de persones immigrades en la nostra societat, que està marcada per l'existència de rumors, estereotips i falses concepcions vinculades a l'aspecte físic, l'origen, les creences o els hàbits culturals de les persones immigrades. Molt sovint aquesta percepció es basa en l'atribució d'algunes característiques de determinats individus a tot el grup a què pertanyen i, per tant, ja no se'ls jutja com a persones sinó com a membres del grup.

Aquests estereotips poden degenerar en comentaris, actituds hostils i desconfiades, o fins i tot en actuacions de discriminació o de segregació de determinades persones tan sols per la seva pertinença a un col·lectiu determinat. Aquestes actituds dificulten la integració social i laboral dels membres dels col·lectius estereotipats i poden comportar la seva marginació i exclusió social.

Així, veiem com és moneda corrent en moltes converses quotidianes el suposat tracte de favor cap a les persones immigrades per part de l'Administració, o la seva responsabilitat en les deficiències del nostre estat del benestar, sigui la sanitat o l'educació. O també que acaparen tots els llocs de treball o que pressionen a la baixa les condicions de treball. Però també la seva incompatibilitat amb la democràcia, la seva incapacitat d'integrar-se o les seves creences retrògrades i fonamentalistes, entre d'altres.

Aquestes preconcepcions socials són terreny adobat a la manipulació i a la instrumentalització que determinades forces polítiques fan de la presència de

persones immigrades en la nostra societat. És, per tant, necessari un treball de sensibilització social a tots nivells per combatre aquests prejudicis, que tenen efectes negatius directes sobre la convivència i la igualtat d'oportunitats.

4.1.8. La convivència i la igualtat d'oportunitats

Cal un compromís ferm de tota la societat catalana en favor de la convivència i la igualtat d'oportunitats, especialment en moments com l'actual de crisi econòmica, increment de l'atur i retallada dels recursos socials. Això comporta també el rebuig dels discursos que culpen la immigració de la crisi i de les mancances de l'estat del benestar, i una visió utilitarista que veu les persones immigrades com a recursos prescindibles, vinculats a les necessitats del nostre mercat de treball.

Des de CCOO de Catalunya seguim fent una crida a defugir la instrumentalització política de la immigració, que potencia una imatge negativa de la presència de persones estrangeres a la nostra societat i que juga amb els sentiments irracionals, la por al desconegut i el desconeixement de la ciutadania per obtenir rèdits electorals.

4.2. A l'àmbit laboral

4.2.1. La lluita contra l'economia submergida

Diferents estudis han posat de manifest el paper d'atracció d'immigració irregular que té l'existència d'una consolidada economia submergida a l'Estat espanyol, especialment en els darrers anys de bonança econòmica. La conseqüència directa d'aquesta centralitat de l'economia submergida en el nostre mercat laboral és una de les raons que explicaria l'increment de la irregularitat en els anys previs a la crisi econòmica, com ho posa de manifest l'anàlisi de les memòries del CITE de CCOO de Catalunya dels darrers anys.⁸

A més, l'anàlisi de les dades dels darrers 6 anys ens mostraria una seqüència que partiria d'una situació d'elevada irregularitat el 2005; els efectes del procés de regularització, el 2006, amb una important reducció de la irregularitat; el creixement econòmic del 2007 i un increment important de la irregularitat, i, finalment, la crisi econòmica del 2008-2009 i un estancament o fins i tot una

⁸ <http://www.ccoo.cat/cite>

reducció de la irregularitat, com s'ha pogut veure el 2010. És a dir, es posaria de manifest que el veritable efecte crida són les demandes de mà d'obra d'uns sectors extensius en mà d'obra, precaris i de baix valor afegit que s'accentuen en moment de creixement econòmic i no pas l'existència de legislacions d'estrangeria més o menys permissives, una manca de control fronterer o l'oferta de serveis socials del país. En aquest sentit, en les conclusions de l'estudi *Immigració i estat del benestar a Espanya* abans esmentat, s'afirma que "l'efecte crida existeix, però no respon als programes socials del país d'acollida, sinó a la demanda real de mà d'obra".

En aquest sentit, la lluita contra l'economia submergida es configuraria, doncs, com un instrument molt més eficaç de control de la immigració irregular que no pas la restricció dels requisits d'accés al país o la retallada de drets per a les persones immigrades. I en aquesta lluita hi haurien de tenir un paper central l'arrelament laboral i la col·laboració amb les autoritats administratives.

Malauradament, aquests procediments —recollits en el marc legal d'estrangeria— estan condicionats per uns requisits excessivament restrictius i per una manca de recursos humans i materials, especialment pel que fa a la Inspecció de Treball, que afecten la seva efectivitat en el control del treball irregular.

Però, més enllà d'això, cal tenir en compte el paper d'aquests procediments en la integració laboral i, per tant, social, de les persones estrangeres en situació irregular: l'accés a una situació normalitzada legalment és també la porta d'entrada a la ciutadania, el primer pas en el camí cap a una igualtat real pel que fa als drets i deures.

4.2.2. La gestió de la diversitat i la no-discriminació a l'empresa

Els centres de treball tenen un paper cabdal en els processos de socialització de les persones estrangeres en la societat receptora però també són els principals àmbits de coneixement, d'interrelació i d'aprenentatge en la convivència entre persones de diferents procedències, cultures, creences...

La integració de les persones immigrades en el món laboral amb plenitud de drets i deures és una condició bàsica per a la seva integració social i per al manteniment de la nostra cohesió social. Tanmateix, per generar una igualtat efectiva en els centres de treball cal reconèixer i gestionar la diversitat que la incorporació de

persones estrangeres comporta i que se suma a la diversitat ja existent en els nostres centres de treball.

La negociació col·lectiva en un sentit ampli, els convenis col·lectius i els acords específics en l'empresa són elements fonamentals per desenvolupar plans de gestió de la diversitat i la no-discriminació en les empreses. Aquesta iniciativa no s'ha d'entendre exclusivament vinculada a la presència de treballadors i treballadores estrangers sinó que ha de redundar en benefici de tots els treballadors i treballadores que s'incorporin a l'empresa.

En aquest sentit, els convenis col·lectius de sector o d'empresa han d'establir una regulació clara contra qualsevol tipus de discriminació i, en concret, per raó d'origen, ètnia o cultura de procedència, segons la Directiva europea 43/2000 i de la Llei 62/2003, però també han de promoure l'adopció de plans de gestió de les diversitats existents en els centres de treball. Directament vinculat amb això, un altre aspecte que han de recollir aquests acords de gestió de la diversitat és un decidit treball de lluita contra els estereotips i els prejudicis vinculats a l'origen, l'edat, l'opció sexual...

Aquests acords han de ser negociats entre l'empresa i la representació sindical i han de recollir, entre altres aspectes, l'acollida dels nous treballadors i treballadores, formació específica sobre la diversitat, promoció de la formació lingüística, flexibilització personalitzada dels temps de treball...

La generalització d'aquests acords de gestió de la diversitat i no-discriminació a les empreses esdevé, des d'aquest punt de vista, un element central que hauria de ser un dels principals objectius del treball sindical i dels plantejaments d'una empresa socialment responsable en els propers anys.

4.2.3. La participació en el centre de treball

L'afiliació a les organitzacions sindicals representa un àmbit d'incorporació de les persones estrangeres a la lluita per la millora de les condicions laborals i socials de tots els treballadors i treballadores (nacionals i residents), i, per extensió, del conjunt de la societat.

A més, per a moltes persones el centre de treball és el principal instrument de socialització i, en molts casos, l'únic àmbit de participació institucional possible. Per això, és important destacar que per a les persones estrangeres en situació regular, les eleccions sindicals han estat durant molt de temps l'única possibilitat

de fer sentir la seva veu per escollir els seus representants o per ser escollides elles mateixes com a representants del conjunt de treballadors i treballadores de la seva empresa.

En aquest sentit, és necessari incrementar la incorporació dels treballadors i les treballadores estrangers al sindicat i a l'empresa, i promoure la seva participació en tots els àmbits de l'activitat sindical. També és imprescindible, en la línia dels acords de gestió de la diversitat abans esmentats, elaborar plans d'acollida dels nous treballadors i treballadores a la secció sindical, que prevegin un coneixement dels drets i deures laborals, el paper de les organitzacions sindicals, el conveni col·lectiu... per dotar-los dels recursos necessaris per garantir una plena participació en la vida sindical a l'empresa.

4.2.4. La realitat social i laboral de la dona immigrada

La presència creixent de dones entre la població estrangera resident a Catalunya comporta, en primer lloc, la necessitat de replantejar-se una visió del fet migratori com una situació exclusivament masculina, o en la qual les dones hi tenen un paper secundari, en general com a dones reagrupades pels seus cònjuges. Les dades estadístiques confirmen que les dones ocupen un lloc determinant —i en alguns casos, majoritari— en el conjunt de residents estrangers a Catalunya, i ho fan com a protagonistes exclusives, amb un projecte migratori propi.

Malauradament, la realitat de les dones immigrades es caracteritza per la seva invisibilitat i la seva marginalitat, tot i que això no és un tema nou sinó que està vinculat al gènere i a la baixa valoració social de les feines atribuïdes a les dones: el treball domèstic i familiar. Aquesta marginalitat del treball domèstic explicaria que, malgrat que tothom està d'acord que el règim especial de treballadores de la llar és absolutament discriminatori i obsolet, encara no s'hagi aconseguit canviar-lo.

Tanmateix, aquesta situació, si bé no és nova, sí que té uns efectes importants en l'amplificació de les desigualtats en una societat en la qual avui la dona immigrada representa la màxima expressió de la precarització de les condicions laborals: la realitat laboral d'aquestes dones és que s'incorporen a sectors productius amb una elevada precarietat i desregulació (servei domèstic, cura de persones, comerç, hostaleria...).

Aquesta situació, que se suma molt sovint a una situació administrativa irregular, comporta molt més el risc de patir discriminacions en el centre de treball, de rebre un salari menor o d'ocupar-se en les feines més penoses, si bé les modificacions a

la Llei d'estrangeria, en la línia de permetre a les persones reagrupades, moltes d'elles dones, treballar sense haver de realitzar cap tràmit administratiu — demanda plantejada gairebé en solitari per CCOO de Catalunya—, han permès pal·liar en certa manera aquesta situació.

Malauradament, més enllà de les relacionades amb la seva condició de treballadores, hi ha moltes altres situacions que afecten les dones immigrades, moltes d'elles vinculades a la seva situació legal, que incideixen sobre la seva autonomia personal i el seu procés de socialització en la societat receptora (denúncia de situacions de violència domèstica, accés al mercat de treball, desconeixement de les llengües oficials, prejudicis i estereotips...).

En aquest sentit, es fa necessari situar amb força la realitat laboral i social de la dona immigrada en el centre de l'activitat sindical dels propers anys.

4.3. A l'intern del sindicat

4.3.1. Treball transversal

El treball en matèria d'immigració no ha de ser una prioritat exclusiva de la Secretaria d'Immigració sinó que cal una implicació transversal d'altres estructures del sindicat. Tot i que aquest treball transversal ha estat un dels objectius centrals del treball de la Secretaria d'Immigració del sindicat en els darrers anys i ja és una realitat consolidada entre determinades estructures, és necessari reforçar i estendre aquesta cultura de cooperació i sensibilització en relació amb el tractament del fet migratori al conjunt de l'organització, especialment en aquelles federacions i territoris en què la presència de persones d'origen estranger és important.

4.3.2. La consolidació del CITE com a instrument sindical

Actualment, el Centre d'Informació de Treballadors Estrangers (CITE) del sindicat és l'entitat que més persones estrangeres atén arreu de Catalunya. En els últims 25 anys, ha configurat una xarxa de 46 oficines, amb una àmplia distribució territorial, que durant l'any 2010 han rebut més de 30.000 visites. A més, en aquests anys, el CITE també s'ha consolidat com el referent en matèria d'immigració d'un gran nombre d'entitats d'immigrants o que treballen en favor de les persones immigrades. En aquest sentit, és necessari mantenir aquest paper capdavanter de l'organització, però també adaptar-lo a les noves demandes recollides en la Llei d'acollida.

D'altra banda, s'ha de continuar avançant en la concepció del CITE com un instrument sindical, tant com a porta d'entrada de noves afiliacions, de difusió del paper del sindicat entre les persones estrangeres o de suport a les diferents estructures sindicals en matèria d'estrangeria.

4.3.3. Foment de la participació en el si del sindicat

Tot i l'important increment de l'afiliació de treballadores i treballadors estrangers dels darrers anys, encara s'observen importants dèficits quant a la seva participació en les llistes de candidats del sindicat en les eleccions sindicals i, especialment, en la incorporació d'aquests treballadors i treballadores com a quadres sindicals en el si de l'organització.

Per tant, s'ha de potenciar aquesta participació dels treballadors i les treballadores estrangers en el centre de treball, però també en el marc de l'estructura sindical: amb la seva afiliació, amb la seva presència a les llistes del sindicat a les eleccions sindicals i com a quadres sindicals en tots els àmbits de responsabilitat.

4.3.4. Formació, sensibilització i difusió

És evident que la realitat de la immigració com a fet estructural de la societat catalana, que es reflecteix en la nova composició de la classe treballadora al nostre país, comporta importants reptes per al sindicalisme confederal. En aquest sentit, la formació esdevé un element central per donar resposta a aquesta nova situació, tant per aconseguir incorporar aquests nous treballadors i treballadores a la dinàmica sindical com també per evitar la indiferència, si no l'aparició d'actituds xenòfobes o clarament racistes en relació amb les persones d'origen estranger.

En els darrers anys, des de les secretaries de Formació Sindical i Cultura i d'Immigració, i de l'Escola de Formació Sindical, hi ha hagut un important treball de reflexió, d'elaboració i d'implementació de propostes formatives que s'han incorporat en la formació bàsica i la de quadres, que han obtingut bons resultats, tot i que han posat de manifest algunes mancances. És per això que, des del coneixement adquirit en aquesta experiència prèvia, s'han de desenvolupar noves propostes formatives i noves metodologies per garantir la màxima eficàcia en el tractament del fet migratori al si de l'organització, i molt especialment, en la

sensibilització enfront dels estereotips i prejudicis sobre la diversitat vinculada a la procedència.

Aquesta darrera actuació és de vital importància per evitar la contradicció entre el discurs oficial de l'organització en relació amb la immigració i el discurs informal en el treball sindical quotidià.

Més enllà d'aquests aspectes formatius, cal seguir promovent projectes de sensibilització de l'afiliació i de la societat catalana en general —en la línia del projecte expositiu “La realitat quotidiana de la immigració”,⁹ que es va desenvolupar conjuntament entre les secretaries de Formació Sindical i Cultura, i d'Immigració del sindicat— sobre la nova realitat estructural del fet migratori a Catalunya, però especialment en la promoció dels valors de solidaritat de classe i de la convivència i la cohesió social.

I, finalment, s'ha de garantir la presència de les reflexions i les propostes del sindicat en matèria d'immigració, tant en els mitjans de comunicació externs com en els interns del sindicat.

⁹ www.conc.ccoo.cat/exposicions

5. Conclusions

Com hem dit, CCOO de Catalunya es defineix en els seus Estatuts com el sindicat de la diversitat de procedència i amb això volem posar de manifest que el vincle que ens uneix en tant que treballadors i treballadores va més enllà de l'origen, les creences, la cultura, la llengua... En aquest sentit, el sindicat ha estat implicat directament en la lluita per aconseguir la plena igualtat en l'accés als drets laborals, socials i polítics de totes les persones, més enllà del seu origen o condició. Això comporta, primer de tot, posar en qüestió una normativa d'estrangeria que ha anul·lat el principi d'igualtat liberal que neix amb la Revolució Francesa, ja que estableix un doble marc normatiu per a una única població, o sigui, que estableix una diferència entre els pertanyents a la comunitat nacional, als quals reconeix tots els drets, i els estrangers, amb un reconeixement limitat dels drets de ciutadania.

Darrere dels fluxos migratoris que han tingut el nostre país com a destinació hi ha especialment factors de caràcter demogràfic i econòmic: les persones immigrades han estat reclamades pel nostre mercat de treball, per un model econòmic obsolet, intensiu en mà d'obra, precari i amb baixa productivitat. Aquestes persones immigrades han cobert unes necessitats laborals que no es podien cobrir amb la mà d'obra autòctona. Han generat riquesa, han contribuït al creixement del PIB i han fet aportacions a la Seguretat Social, han consumit, han pagat els seus impostos... Malauradament, només han estat percebuts com a recursos necessaris en un moment donat en què feien falta i, per tant, prescindibles, especialment en moments com l'actual de crisi econòmica i d'increment de l'atur.

En aquest sentit, algunes de les propostes plantejades en aquest document van més enllà del marc estrictament laboral i apunten la necessitat d'un nou paradigma que defugui aquest discurs utilitari en relació amb la immigració i que incorpori un nou model d'anàlisi que abasti totes les diferents dimensions vinculades a la presència de persones immigrades.

Abans que res, se'ns planteja la necessitat de dotar-nos d'un model de gestió dels fluxos migratoris eficaç, però també de trobar resposta a les situacions d'irregularitat administrativa que, malauradament, encara defineixen el nostre model migratori.

Al mateix temps, també s'ha d'apostar clarament per l'establiment d'actuacions d'acollida de la població immigrada que fomentin la seva autonomia personal i afavoreixin la seva integració social, entesa aquesta com un procés bidireccional que afecta les persones novingudes però també la societat receptora.

D'altra banda, s'ha de prefigurar la promoció de la participació de les persones immigrades en tots els àmbits de la nostra societat —associatiu, sindical, polític...— com un element central de les polítiques d'integració social de la immigració. Des de CCOO de Catalunya considerem que la igualtat d'oportunitats i la participació són els eixos fonamentals per a la cohesió social i la convivència. Els drets de ciutadania i entre ells el de participació política —lligats a la residència i no a la nacionalitat— han de ser un objectiu estratègic del nostre treball sindical.

Un altre aspecte prioritari d'aquesta nova política d'immigració ha de ser garantir la universalitat de les prestacions dels serveis públics a qualsevol persona que resideixi a Catalunya, sense cap tipus de discriminació per motius d'origen o característiques personals i sense crear xarxes paral·leles. Això comporta la necessària adequació pressupostària d'aquests serveis per anticipar-se a les demandes socials i aproximar-se a la mitjana de la UE.

Cal configurar un model educatiu no segregador, inclusiu i compensador de les desigualtats, que es consolidi com un espai de sensibilització per a la convivència en la diversitat i la lluita contra els estereotips i els prejudicis. Un model que aposti per la formació inicial i continuada de tots els professionals de l'educació en la gestió de la diversitat de les aules i que faci especial incidència en les etapes inicials de l'educació infantil.

Al mateix temps, cal un treball de sensibilització ciutadana per desmuntar els rumors i els estereotips vinculats a la procedència, les creences o els hàbits culturals de les persones immigrades, molt especialment els vinculats amb les suposades preferències en l'atorgament d'ajuts socials o en l'accés als serveis públics. Aquest treball de sensibilització no s'ha d'adreçar exclusivament a la societat receptora, sinó que ha d'incorporar els diferents col·lectius que configuren la població immigrada, per afavorir la consolidació dels valors de la solidaritat, la cooperació, la convivència... en el si d'aquests col·lectius, entre els diferents col·lectius i amb la societat receptora.

Finalment, i directament relacionat amb el punt anterior, cal un treball decidit de tota la societat catalana en favor de la convivència i la igualtat d'oportunitats, i de rebuig a qualsevol tipus d'instrumentalització política de la immigració com a mecanisme per aconseguir rèdits electorals.

Pel que fa al marc laboral, es posa de manifest la necessitat d'augmentar els recursos adreçats a combatre l'economia submergida —atès que diferents estudis han posat de manifest el seu paper central en l'increment de la irregularitat en els moments de creixement econòmic— i d'agilitar l'arrelament laboral i la col·laboració amb la Inspecció de Treball, figures previstes a la legislació

d'estrangeria vigent i que actualment veuen limitada la seva eficàcia per uns requisits excessivament restrictius. Aquesta lluita contra l'economia submergida també hauria de comportar mesures per donar sortida als treballadors i treballadores estrangers que es veuen abocats a treballar de manera irregular per la seva situació legal i es configuraria com un instrument molt més eficaç que no pas la restricció dels requisits per accedir al país o la retallada de drets de les persones immigrades.

També s'ha de seguir potenciant l'adopció d'acords de gestió de la diversitat i de no-discriminació a les empreses, que han de ser negociats entre l'empresa i la representació sindical. Aquests acords —que incorporen actuacions vinculades a l'acollida de nous treballadors i treballadores, gestió del temps de treball, promoció de la formació lingüística...— comporten un enfocament innovador que fa de la diversitat existent a l'empresa un actiu de primer ordre per al manteniment de l'activitat empresarial però també una millora dels drets col·lectius de tota la plantilla.

Vinculada directament amb aquests acords de gestió de la diversitat, l'acollida dels nous treballadors i treballadores a la secció sindical ha de permetre garantir la seva plena participació en l'activitat sindical a l'empresa i representa una millora de la seva autonomia personal en la gestió de la seva vida laboral i social. A més, té efectes positius en la millora de la convivència i de la igualtat d'oportunitats entre totes les persones que configuren la plantilla de l'empresa.

I pel que fa a les propostes adreçades a l'intern del sindicat, aquestes busquen, sobretot, millorar el treball transversal entre estructures, promoure una cultura de la cooperació i de sensibilització interna pel que fa a la realitat del fet migratori, tant en el si de la nostra organització com en el nostre mercat de treball, però també en el conjunt de la societat catalana.

D'altra banda, durant aquests darrers 25 anys el CITE del sindicat s'ha configurat com un dels principals observatoris de la immigració a Catalunya. La seva xarxa d'oficines ha atès cada any milers de persones, per a les quals ha estat el primer contacte amb la nostra organització sindical. Cal mantenir aquest paper de la nostra organització en l'assessorament a persones estrangeres, però també avançar en la concepció del CITE com a instrument sindical.

Un altre aspecte important és la necessitat de potenciar —més enllà de la seva afiliació al sindicat— una participació activa dels treballadors i treballadores estrangers en la vida sindical, tant a les empreses com a les diferents estructures a tots els nivells.

I, finalment, l'aposta per la formació i la sensibilització ha de permetre millorar la incorporació de les persones immigrades a la dinàmica sindical i evitar l'aparició d'actituds xenòfobes o racistes en relació amb les persones d'origen estranger. El sindicat ha d'incrementar l'oferta formativa iniciada per les secretaries de Formació Sindical i d'Immigració vinculada a la gestió de la diversitat, la no-discriminació i la lluita contra els estereotips i els prejudicis per motiu d'origen, creences o hàbits culturals.

Aquesta millora de la formació ha de ser indissociable de la promoció d'actuacions de sensibilització de l'afiliació —i de la societat en general— i d'un increment de la presència de les propostes i les reflexions del sindicat en els mitjans de comunicació propis i externs.