

IMMIGRACIÓ I SINDICAT A CATALUNYA: UNA RELACIÓ DIFÍCIL I EN CONSTRUCCIÓ¹

Ramon Alós

Universitat Autònoma de Barcelona. Centre d'Estudis Sociològics sobre la Vida Quotidiana i el Treball (QUIT)

Pere Jódar

Universitat Pompeu Fabra. Departament de Ciències Polítiques i Socials

INTRODUCCIÓ

205

La immigració a Catalunya, com a altres indrets, ha alterat de manera radical el mercat de treball i ha incidit en les relacions laborals i en la dinàmica de les organitzacions sindicals. En el cas de Catalunya, tot i que, com és prou conegut, es compta amb una llarga tradició immigratòria, la més recent, des dels darrers anys del segle xx, es caracteritza per uns orígens sovint extraeuropeus i unes «insercions» laborals diferents de les associades tradicionalment a la immigració. En efecte, si la immigració a Catalunya d'anys precedents en bona part s'incorporava, d'entrada o amb el pas del temps, en el treball de fàbriques, la més recent passa a engruixir els segments secundaris del mercat de treball, això és, activitats de baixa qualificació, de sectors laborals poc regulats i intensius en mà d'obra, i sota formes contractuals que en molts casos s'acosten a la irregularitat i a la precarietat, quan no s'hi encabeixen plenament.

Amb aquestes característiques, la immigració és un exponent del conjunt de transformacions que ha trasbalsat el panorama tradicional de les relacions laborals i, per tant, el context d'intervenció dels sindicats. De fet, i més enllà de les actuals circumstàncies, es pot dir que immigració i relacions laborals són dues qüestions inseparables. Aquesta connexió directa, que històricament es pot seguir ja des dels massius trasllats de camperols britànics a les capitals industrials, fa que sigui sorprenent la manca d'estudis sobre el tema, fet que, possiblement, s'explica per l'hegemonia que obtenen les doctrines

1. Aquest text es basa en un estudi en curs sobre la relació entre sindicat i immigració dut a terme per a CCOO de Catalunya. A més dels signants, en l'estudi han participat Àlex Boso, Daniel Garrell i Jordi Guiu.

que contemplen la societat, o l'economia, a partir de relacions basades en persones asexuades, sense edat, origen, ideologia ni creences. Més interès acadèmic ha rebut l'estudi de la relació entre immigració i sindicat, bàsicament sota l'impuls de les mateixes organitzacions dels treballadors. Ens basarem, doncs, en aquests estudis per situar la relació entre immigració i sindicat a Catalunya, qüestió que farem en primer terme, per a aportar a continuació alguns resultats d'una recerca recent sobre la qüestió, duta a terme a partir de la Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo (ECVT), del Ministeri de Treball i Immigració, d'una enquesta de l'any 2008 a afiliats del sindicat Comissions Obreres (CCOO) de Catalunya (que identificarem com l'*Enquesta CERES 2008*) i un conjunt d'entrevistes fetes a dirigents sindicals de la mateixa organització durant la segona meitat de l'any 2010.²

Com deia Hobsbawm (1987) en un dels seus estudis històrics sobre la classe obrera, els sindicats nacionals, amb referència als treballadors immigrants, s'han mogut en la seva acció i en els seus objectius i discursos enmig de la paradoxa de sostenir, a la vegada, d'una banda, l'internacionalisme o la solidaritat internacional i, de l'altra, unes pràctiques de representació quotidianes, concretes i arrelades a un territori (regió, nació) que sovint ha rebutjat la mà d'obra immigrada per les amenaces que podia suposar al seu salari i a les seves condicions de treball. De fet, afegeix el mateix autor, les diferències associables a la immigració s'uneixen a d'altres de preexistents (culturals, d'idioma, sexe, edat, qualificació...), essent totes elles font potencial de conflictes. No obstant això, el conflicte entre grups de treballadors es produeix sobretot quan es donen tres circumstàncies: *a*) quan hi ha moviments polítics que impulsen la diferència; *b*) quan els canvis en la classe treballadora s'esdevenen de manera ràpida i amb un fort impacte en aquesta, com seria el cas actual de Catalunya; o *c*) quan un grup pretén monopolitzar determinats llocs de treball, sovint els més desitjats, reconeguts i ben pagats. Afegeix a més, que els conflictes són més fàcils de sostenir quan hi ha característiques fenotípiques que el sostenen (sexe, raça, ètnia...).

McGovern (2007), per la seva part, planteja que la perspectiva tradicional dels sindicats els va portar a considerar l'immigrant com una persona motivada exclusivament pel salari, individualista i disposada a acceptar qualsevol feina i, per tant, gens disposada a la solidaritat de classe. Aquesta visió instru-

2. En total, en la recerca s'han fet quinze entrevistes a experts, tots ells amb alguna responsabilitat en l'organització, sis d'ells immigrants i nou d'autòctons. L'estudi s'acompanya de grups de discussió i d'anàlisi de dades registrals i de fonts secundàries que aquí, per la brevetat del text, no es tenen en compte.

mental explicativa dels moviments poblacionals s'ajusta a les teories econòmiques del tipus *push & pull*, que situen les causes de la immigració en les diferències entre les necessitats de subsistència i el salari real en el país d'origen o en el diferencial de salaris entre origen i destinació. La teoria neoclàssica és el punt de partida d'aquestes perspectives, sobretot en plantejar que, en un mercat perfectament competitiu, en el país de destinació augmentarà l'oferta laboral en el mercat de treball i, en conseqüència, disminuiran els salaris mitjans i augmentarà l'ocupació (una predicció que, si fos certa, tindria un impacte negatiu sobre els ocupats autòctons).

També les perspectives crítiques que analitzen les causes de l'emigració parteixen del supòsit que una bona part de les migracions s'expliquen per la necessitat de garantir la subsistència. Això no obstant, Sassen (1993) no limita la percepció instrumental als treballadors immigrants, sinó que l'amplia al fet que són requerits per a fer feines poc qualificades en sectors i empreses intensius en mà d'obra. Així, l'evidència empírica recollida des d'aquestes perspectives desmunta gran part de la percepció negativa sobre els efectes de la immigració. Per exemple, des dels enfocaments de la segmentació es constata que els autòctons se situen més en llocs de treball —i, per tant, empreses i sectors d'activitat— primaris (estables i de sou mitjà i alt), mentre els immigrants solen ocupar llocs de treball secundaris (precaris i de baix sou).

Hi ha més dubtes sobre l'efecte de la presència de treballadors immigrants en la mà d'obra autòctona amb baixa qualificació; de fet, en aquests casos sí que es pot donar competència entre uns i altres per a uns mateixos llocs de treball. Una versió acadèmica recent (Borjas, 2008) sosté que l'efecte de la immigració —en el cas dels EUA que analitza— és clarament negatiu, perquè competeix directament amb uns sectors determinats de la mà d'obra autòctona, per les seves condicions d'il·legalitat i perquè implica una elevada despesa social que disminueix el benestar nacional. També la teoria marxista sobre l'exèrcit industrial de reserva, en el qual s'integrarien els immigrants, abundaria en la percepció negativa sobre la immigració, víctimes de l'estratègia de reducció de costos empresarials.

Tot i que gran part d'aquests enfocaments crítics no coincideixen en les seves interpretacions, des del punt de vista de la realitat social i econòmica situen la mà d'obra immigrada en l'esfera de la segregació, la discriminació, la precarietat i l'economia informal; per tant, clarament en una posició vulnerable i perjudicada, sense que això hagi d'afectar necessàriament en sentit negatiu els autòctons. La reserva de mà d'obra que constitueixen pot ser complementària o, simplement, competir amb els segments més poc qualificats de la mà d'obra local.

Des d'una altra perspectiva, Castles i Kosack (1984) plantegen que la presència de treballadors estrangers genera un dilema en les organitzacions sindicals: si, d'una banda, té sentit que s'oposin a la immigració (a fi de controlar l'oferta laboral), de l'altra, un cop aquesta és al país, és fonamental organitzar-la. I aquest dilema obre pas a un altre: com més oposició a la immigració mostra un sindicat, més es guanya la desconfiança de l'immigrant. D'aquí sorgeix una contradicció potencial entre l'actitud del sindicat davant la política d'immigració i l'acció vers el treballador immigrant. Això fa que, per Cachón (2000), els sindicats es preguntin periòdicament sobre els efectes de la immigració en les relacions laborals i en les condicions de treball, al mateix temps que entre els immigrants hi ha el sentiment que les reivindicacions pròpies i els problemes específics no són suficientment recolzats pels sindicats. Com afirma McGovern (2007), la discriminació persistent i les barreres estructurals a la igualtat d'oportunitats en l'ocupació poden afavorir un procés d'assimilació segmentada, per la qual alguns immigrants s'integren, mentre d'altres rebutgen l'assimilació i adopten posicions contràries i creen blocs o segments específics. Encara pot ser més negatiu l'impacte de la immigració indocumentada o irregular, pel fet que és explotada en formes de treball il·legal o submergit; qüestió que, com recull Wrench (2004), acostuma a estimular actituds racistes entre la població local, la qual cosa, al seu torn, dificulta de manera més o menys acusada l'acció dels sindicats.

Així, la defensa del treball digne per part del sindicat s'enfronta a les dificultats de mantenir demandes conjuntes quan la base de partida és la diversitat d'interessos d'uns assalariats i dels altres, sobretot quan la disparitat de situacions de partida és molt àmplia. Un exemple seria el cas dels immigrants ucraïnesos de Guissona, que vénen uns quants mesos, guanyen un salari i tornen al seu país, essent la seva prioritat guanyar el màxim de diners en el menor temps possible, una actitud que fa extremament difícil fer-los veure que l'horari de treball és de vuit hores, que tenen dret a un descans, que els ritmes de treball han d'estar pautats, etc. (Cachón i Valles, 2003). En aquest cas la diversitat s'expressa també en diferències entre comunitats d'immigrants, mostrant l'èxit de la tàctica de divisió i fragmentació dels treballadors, practicada sistemàticament per alguns models de gestió empresarial de la mà d'obra.

Una reflexió a la llum dels problemes enunciats porten a Penninx i Roosblad (2000) a plantejar tres grans dilemes per als sindicats en relació amb la immigració:

a) Respecte de les polítiques d'immigració: els sindicats han de cooperar amb els plantejaments dels empresaris (reclutar immigrants) i els de les autoritats (ocupar immigrants) o s'hi han d'oposar? Així, els sindicats poden témer que la immigració empitjori les condicions de treball dels autòctons en augmentar l'oferta de treball —normalment, per la banda del baix salari; però també poden constatar que la immigració pot ser necessària en sectors on manca mà d'obra, i poden pensar que les necessitats de mà d'obra són temporals, associant la immigració a un retorn més que possible. A més, la immigració, amb baixos sous, pot moderar la tendència a la deslocalització d'indústries, com la tèxtil.

b) En relació amb els immigrants que són al país: els sindicats han d'incloure els immigrants plenament en les seves files o els han d'excloure o recloure en una categoria especial? L'exclusió dels immigrants debilita els sindicats, argument que guanya pes a mesura que es constata que no han vingut temporalment al país que els acull, sinó que volen quedar-s'hi, i, per tant, també volen millorar les seves condicions de treball. Però la seva inclusió es pot veure com una amenaça per als interessos dels treballadors autòctons afiliats als sindicats. Sembla lògic, doncs, com afirmen Castles i Kosack, que, un cop són treballadors immigrants al país de recepció, sigui essencial organitzar-los també per a l'interès del conjunt dels assalariats. D'altra banda, a mesura que emergeixen comunitats d'immigrants, algunes d'aquestes desenvolupen activitats en defensa de les seves condicions de vida i treball. I tot i que no hi ha hagut intents seriosos de constituir sindicats propis, sí que han mobilitzat forces en el si de la pròpia comunitat. En aquests casos, el dilema dels sindicats és si han de cooperar amb aquestes associacions d'immigrants o bé han de considerar-les una amenaça per a la unitat del moviment obrer.

c) L'organització dels immigrants: si els sindicats inclouen els immigrants en les seves files han d'insistir en la igualtat de tracte per a tots els treballadors o han de defensar i implementar mesures especials per als immigrants? Els sindicats han de considerar només els interessos comuns de treballadors autòctons i immigrants i practicar polítiques generals per a tots els treballadors, o bé han d'atendre els interessos específics dels assalariats d'origen estranger? En el primer cas, els sindicats corren el risc d'incórrer en la injustícia si no fan una diferència de tracte en situacions que són desiguals; però si posen especial èmfasi en els immigrants, corren el perill que els autòctons es considerin desafavorits i s'hi oposin.

ELS SINDICATS EUROPEUS DAVANT LA IMMIGRACIÓ

Cachón (2000) destaca que des de la Segona Guerra Mundial els sindicats europeus se centraren en el control dels fluxos d'entrada i en la defensa de la igualtat de tracte. Més endavant, durant els anys vuitanta, guanyà espai la defensa de la igualtat d'oportunitats i a partir dels noranta la globalització obligà a replantejar de nou la política sindical pel que fa al tema, incloent la lluita contra el racisme i la xenofòbia com una prioritat.

210 Amb tot, els estudis mostren importants diferències entre unes organitzacions sindicals i les altres segons la tradició, la trajectòria històrica, en relació amb el model nacional de relacions laborals (Wrench, 2004; González, 2008; Pajares, 2008) i també segons les característiques adquirides pel fenomen migratori a cada país. Així, mentre als anys cinquanta i seixanta els països del centre i el nord d'Europa demanaven i organitzaven fluxos d'immigrants, als anys vuitanta i noranta els països del sud d'Europa intentaven posar ordre a les entrades irregulars d'immigrants (Cachón i Valles, 2003). D'aquí es deriva que, segons Wrench (2004), mentre els sindicats dels països del nord d'Europa s'han centrat més en la discriminació racial informal i difosa socialment juntament amb les estratègies per a fer-hi front, els del sud posen més atenció en el treball precari i en l'explotació extrema d'immigrants indocumentats.

Penninx i Roosblad (2000), per la seva part, constaten que a tot arreu els sindicats s'han mostrat preocupats per les conseqüències de la immigració en la negociació col·lectiva; i com més es convencen del caràcter permanent de l'opció d'immigrar, més conscients són de la importància de la igualtat de drets. I constaten tres grans dimensions pel que fa a aquest tema:

a) Els sindicats menys implicats en polítiques migratòries tendeixen a participar més en moviments socials a favor dels immigrants. Aquest és el cas de França, i més recentment d'Alemanya i el Regne Unit, països on les organitzacions dels treballadors han perdut poder d'influència en les decisions polítiques.

b) Els objectius plantejats pels sindicats divergeixen considerablement. Així, mentre al Regne Unit o a França un dels discursos predominants és l'antiracisme, a Suècia i als Països Baixos preval el discurs sobre el multiculturalisme i les polítiques destinades a les minories.

c) L'agenda dels sindicats està influïda per altres actors socials del context nacional i per factors estructurals. Això fa que el discurs dominant i els objectius variïn considerablement: en altres paraules, els sindicats són un reflex de la percepció i de la definició dels problemes socials dels ciutadans d'un país, al mateix temps que en les percepcions influeixen les polítiques i les estructures de l'Estat i de la societat.

Aquests autors conclouen que, amb el temps, els sindicats han admès que la situació particular dels treballadors immigrants requereix mesures especials. Això els ha portat a oferir avantatges en termes de comunicació i organització. Però la formació d'organismes *ad hoc* amb el temps s'ha vist poc satisfactòria, ja que les estructures específiques tendeixen a situar-se en la perifèria de l'organització, fora dels centres de decisió. A aquestes primeres experiències, les segueixen els programes especials de formació, així com els programes d'acció positiva, que persegueixen una igualtat de representació en el si de l'organització i en les estructures de poder. Certament, les experiències iniciades amb anterioritat, entre les quals la de les dones en la seva lluita per la igualtat, mostren que hi ha factors estructurals que dificulten també als immigrants participar en l'organització sindical, la qual cosa fa necessària polítiques actives contra aquestes barreres. Unes pràctiques i unes polítiques que actualment tendeixen a agrupar-se sota la vindicació de la igualtat en la diversitat. 211

EL SINDICALISME CATALÀ DAVANT LA IMMIGRACIÓ

Pel que fa a Catalunya, com a Espanya, Cachón (2009) responsabilitza de la segregació ocupacional dels immigrants allò que ell anomena «marc institucional discriminatori», que regula la seva arribada i que els assigna o els exclou de determinades ocupacions. González (2008) afegeix que la irregularitat ha estat la norma més que no pas l'excepció en els inicis de la incorporació al treball dels immigrants, la qual cosa ha condicionat la posició dels sindicats, en reclamar el control de les entrades i de l'estada. L'autora estima que l'any 2003 el 50 % dels immigrants estava en situació il·legal. Per Parella (2003), el treballador immigrant accepta pitjors condicions laborals atès que disposa de menor poder de negociació i pel fet que orienta les seves expectatives o el nivell d'acceptació, tant pel que fa a ingressos com a condicions laborals, en relació amb el seu país d'origen, i no tant amb el de destinació. Així, els immigrants accepten activitats que són rebutjades per la força de treball local, cada vegada més exigent en les seves expectatives i menys procliu a exercir ocupacions socialment poc valorades, mal pagades o amb conflictes sobre els horaris i la disponibilitat personal. I per això mateix, com recull Pajares (2008), la segmentació dels mercats de treball fan que la competència que exerceix el treballador immigrant cap al nadiu sigui molt limitada, la qual cosa reforça la idea de complementarietat. De fet, es pot comprovar amb l'ECVT 2009 que la meitat dels treballadors immigrants estan ocupats com a no qualificats o de

serveis en la nomenclatura de la classificació nacional d'ocupacions, prop de tres quartes parts perceben un salari mensual net inferior a 1.200 € i, molt majoritàriament, treballen en empreses que no proporcionen cap tipus d'ajuda social. I per això mateix un 26,6 % manifesta que fa gestions per canviar de feina (així ho declara només el 9,2 % dels autòctons).

Pel que fa a la participació sindical, un estudi del Colectivo Ioé (2000) recorda que el gruix de la immigració no comunitària es troba en petites o molt petites empreses i sectors desregulats, en els quals la implantació sindical és molt baixa o inexistent. A més, per a alguns col·lectius d'immigrants el desconeixement de la llengua suposa una barrera insalvable de cara a la participació social més enllà de la pròpia xarxa ètnica. Sovint els treballadors estrangers són d'origen rural, sense experiència ni referents sobre pràctiques sindicals. I, si el context sociopolític d'origen es caracteritza per governs dictatorials, s'hi afegeix el temor a participar en activitats col·lectives. I per això mateix la imatge amb què els immigrants arriben dels sindicats oscil·la entre veure'ls com a entitats semipúbliques, o bé com un moviment col·lectiu i independent d'assalariats que s'enfronta als interessos dels empresaris, però que difícilment els pot resoldre els seus problemes laborals i vitals quotidians.

González (2008) constata que CCOO i UGT han mantingut des dels anys vuitanta una posició favorable a la immigració en termes de defensa dels interessos i drets, així com de demanda de regularització. Més concretament, CCOO ha passat de posar èmfasi, en una primera fase, en l'assistència o en la defensa d'una política de portes obertes, a una preocupació per les conseqüències de la immigració en el mercat de treball. Els dos sindicats comparteixen que l'arribada massiva d'immigrants ha provocat un augment de la irregularitat en la contractació i un fre, o fins i tot un retrocés, en les condicions laborals, sobretot en aquells sectors no regulats o en aquells en què convenis col·lectius només representen un marc de mínims, com és el cas de la construcció; un altre punt de comú acord és que la força de treball immigrada està més predisposada a acceptar pitjors condicions laborals. Així mateix, els sindicats també són sensibles als efectes de la immigració sobre els serveis socials, que no han estat suficientment reforçats i que han creat tensions socials suplementàries entre els ciutadans autòctons i els d'origen estranger. De fet, hem constatat en l'estudi que l'escenari principal de la tensió i el conflicte entre treballadors autòctons i immigrants es dona en els barris i en els escenaris de la vida quotidiana, mentre en els llocs de treball és més latent o, fins i tot, adopta formes més subtils.

Cachón (2000), per la seva part, destaca que l'actuació dels sindicats CCOO i UGT contrasta amb la d'altres sindicats europeus, ja que tan bon punt co-

mença l'entrada massiva d'immigrants estrangers van mantenir una posició positiva davant els nous treballadors, probablement ajudats per les experiències migratòries i d'exili. Molt aviat, ambdós sindicats van donar prioritat als immigrants amb problemes, i contribuïren, d'aquesta manera, a allunyar actituds racistes i xenòfobes en els centres de treball (Cachón i Valles, 2003). Així, una fita important va ser que l'any 1986, quan encara pràcticament no hi havia ni ONG ni associacions dedicades a la immigració, CCOO crea el primer CITE (Centre d'Informació per a Treballadors Estrangers) i uns quants anys després (1993) UGT posa en marxa l'AMIC (Associació d'Ajuda Mútua d'Immigrants a Catalunya).

Més recentment, els sindicats han introduït la preocupació per afavorir la participació dels nouvinguts en l'activitat sindical, oferint cursos sobre drets laborals o llengua, i també editant documents en diversos idiomes, etc. (González, 2008). Amb tot, hi ha una certa coincidència en el fet que el discurs integrador de les cúpules sindicals xoca de vegades amb l'acció sindical concreta en una empresa, sector o territori, o amb actituds més conservadores radicades en altres nivells del sindicat (Colectivo Ioé, 2000; Cachón i Molles, 1999). Cachón i Valles (2003) constaten que el discurs sobre la immigració entre sindicalistes amb responsabilitat és el de la integració social basada en la solidaritat de classe, mentre entre les bases del sindicat és més habitual referir-se al fet que els immigrants s'han d'adaptar a la cultura del país i del treball; de manera que sembla detectar-se una certa disposició a intercanviar solidaritat per adaptació. En tot cas, el canvi de cicle econòmic ha generat noves dificultats, tal com recull l'estudi del Observatorio Español del Racismo y la Xenofobia, de Cea i Valles (2009), que destaca que la crisi econòmica fa créixer en l'opinió pública la por a la competència per uns mateixos llocs de treball; i, això, juntament amb les incerteses creixents sobre el futur, porta a posicions de rebuig a la immigració. Així mateix, l'informe del Centre d'Estudis d'Opinió del març del 2011 (CEO, 2011) ofereix algunes dades preocupants pel que fa a aquest tema; per exemple, un 49,3 % dels catalans considera excessiu el nombre d'immigrants que hi ha a Catalunya, un 64,0 % està d'acord o molt d'acord que la immigració treu llocs de treball als catalans, o un 47,3 % considera que hauria de ser expulsat del país l'immigrant que tot i venir a viure i a treballar aquí roman a l'atur durant molt de temps. La crisi, a més, fa que s'accentuin alguns estereotips negatius sobre la immigració, com quan s'opina que, encara que tinguin els mateixos ingressos, es donen més ajudes sanitàries a la immigració que als catalans (ho considera un 65,8 % de la població enquestada), o que se'ls donen més ajudes escolars en igualtat de condicions (un 69,9 %).

Cal destacar que és en els sectors d'activitat amb més treball desqualificat i un nivell cultural més baix on apareix més rebuig (Cea i Valles, 2009). Així, es pot dir que, com menys segura és la posició pròpia en el lloc de treball, més negativa és la reacció envers la immigració; també és on es produeix la competència pels mateixos llocs de treball. En tot cas, quan els convenis col·lectius regulen les condicions de treball no es perceben tants perjudicis per l'arribada d'immigrants. D'altra banda, hi ha una opinió generalitzada que els assalariats d'origen estranger arriben amb poca formació en l'ofici, o bé amb poca experiència o sense, amb la qual cosa les empreses que hi recorren rebaixen el nivell de qualitat dels productes o serveis i, paral·lelament, la valoració social de l'ofici. Així mateix, es considera que la immigració facilita les pràctiques empresarials il·legals en els nivells més baixos de la subcontractació, com succeeix en la construcció o en altres activitats, mentre en l'ajuda domèstica la manca de contractació estable fa percebre negativament l'arribada d'immigrants, no només per la pèrdua de possibilitats de feina, sinó també per la previsible reducció salarial. En el sector del comerç també es considera que l'entrada d'immigrants accelera la precarització i devalua la qualitat del tracte al client (González, 2008).

Amb tot, la concentració de treballadors immigrants en determinats sectors d'activitat fa que aquests àmbits, finalment, s'hagin convertit en objectiu important per als sindicats (González, 2008). Però els esforços i els estímuls específics destinats pels sindicats a afavorir l'afiliació dels treballadors immigrants ofereixen resultats desiguals si atenem els països i les zones de procedència i els sectors d'activitat (Cachón, 2000).

ALGUNS RESULTATS DE L'ESTUDI

L'ECVT a Catalunya permet obtenir algunes primeres informacions d'interès a fi de situar el context en què té lloc la relació entre immigració i sindicat. D'entrada, es constata (vegeu la taula 1) que la taxa d'afiliació dels immigrants és força distant de la dels autòctons: un 6,9 % per als primers i un 18,7 % per als segons l'any 2009. A més, és interessant notar que la tendència positiva a una creixent incorporació d'immigrants en les files sindicals, fins a l'any 2008 (que passa de l'1,5 al 8,1 en tan sols dos anys), es capgira l'any 2009, la qual cosa mostra com la crisi econòmica i ocupacional afecta molt especialment aquest col·lectiu. De fet, la taxa d'atur, segons l'Enquesta de població activa de l'Instituto Nacional de Estadística, ha augmentat de l'11,6 % al 30,3 % per als immigrants a Catalunya entre el darrer trimestre del 2007 i el mateix del 2010

(per als autòctons, ha passat del 5,5 % al 15,1 % en el mateix període). I l'ECVT 2009 permet afegir que el 56,2 % dels assalariats immigrants ha canviat de residència per motius laborals, la qual cosa mostra com les dificultats d'inserció laboral d'aquest col·lectiu repercuteixen en una mobilitat geogràfica molt elevada.

TAULA 1. Taxes d'afiliació a Catalunya segons l'origen, any 2009

	2006	2007	2008	2009
Immigrant	1,5	5,8	8,1	6,9
Autòcton	17,1	15,3	17,6	18,7
V de Cramer	0,116**	0,094**	0,087**	0,121**

* $p \leq 0,05$

** $p \leq 0,01$ per a la prova Khi quadrat

Font: Elaboració pròpia a partir de dades de l'ECVT.

Més enllà dels sectors d'activitat, dispersos i intensius en mà d'obra (agricultura, construcció, hostaleria, comerç, servei domèstic i serveis personals), en els quals majoritàriament s'incorporen els treballadors immigrants, tres circumstàncies més incideixen en l'afiliació i la participació sindical. La primera és que la taxa de temporalitat entre immigrants assoleix el 39,2 % enfront del 16,3 % pel que fa als autòctons; una temporalitat que, per tant, és 2,5 vegades superior entre els primers que entre els segons. La segona és que un 35 % dels assalariats immigrants treballen en empreses que no tenen més de deu treballadors, enfront del 22,4 % dels autòctons. I la tercera és que el 60,1 % dels assalariats immigrants no sobrepassa els dos anys d'antiguitat a l'empresa, enfront del 23,3 % dels autòctons (ECVT 2009). No cal dir (Simón, 2003; Beneyto, 2008; Jódar, 2009) que el tipus de contracte de treball, la grandària de la plantilla de l'empresa i l'antiguitat en aquesta són tres variables explicatives fonamentals en la decisió d'afiliar-se i romandre al sindicat.

Així, i de manera similar als treballadors autòctons, també els immigrants que s'acosten al sindicat són bàsicament els que treballen en mitjanes i grans empreses i disposen d'un contracte fix. En efecte, l'ECVT mostra que un 84,3 % dels immigrants afiliats a un sindicat treballa en empreses de més de cinquanta treballadors i tres quartes parts d'aquests, en empreses de més de dos-cents cinquanta treballadors. Així mateix, un 85,6 % dels immigrants afiliats disposa d'un contracte indefinit. L'estabilitat laboral i, associat a aquesta, el temps d'estada en el país són, doncs, factors que poden apropar els nouvinguts a l'afiliació sindical; tots aquests són aspectes corroborats per les entrevistes dutes a terme.

Però l'ECVT permet assenyalar altres motius de la baixa afiliació dels immigrants. Així es constata que només un de cada quatre immigrants disposa, allà on treballa, de delegat de personal, comitè d'empresa o junta de personal, i només un 16,7 % reconeix que està afectat per un conveni col·lectiu; una situació molt distant de la dels autòctons, entre els quals els resultats sobre les qüestions precedents són un 60,0 % i un 45,0 %, respectivament, com recull la taula següent. No deixa de ser significatiu que fins al 22,8 % dels immigrants desconegui si hi ha representació sindical o delegats a l'empresa on treballa, i un 31,7 % no sàpiga si les seves condicions de treball estan regulades pel conveni col·lectiu.³ Tot i que les dades de l'ECVT dels darrers tres anys permeten constatar una major afectació d'immigrants per conveni col·lectiu o un major reconeixement d'aquestes circumstàncies (un 11,6 % l'any 2007, un 14,7 % l'any 2008 i un 16,7 % l'any 2009 en donen constància), queda patent que la visibilitat del sindicat i dels resultats de la seva acció és molt inferior entre els immigrants que entre els autòctons. Aquí trobem un factor addicional explicatiu de la menor afiliació sindical dels immigrants (Visser, 2002); una constatació que amb matisos es pot aplicar a altres col·lectius més proclius a la precarització (joves amb baix nivell d'instrucció o qualificació i majors de quaranta-cinc anys).

TAULA 2. Possibilitats d'accés a la negociació col·lectiva dels assalariats. Catalunya, 2009

	<i>A l'empresa hi ha una estructura que facilita la negociació col·lectiva</i>		<i>Està afectat per un conveni col·lectiu d'empresa o sector</i>	
	<i>Immigrants</i>	<i>Autòctons</i>	<i>Immigrants</i>	<i>Autòctons</i>
Sí	24,2 %	60,0 %	16,7 %	45,0 %
No	53,0 %	33,8 %	51,6 %	45,0 %
No ho sap	22,8 %	6,2 %	31,7 %	10,0 %
Total	100 %	100 %	100 %	100 %
V de Cramer	0,307**		0,284**	

* $p \leq 0,05$

** $p \leq 0,01$ per a la prova Khi quadrat

Font: Elaboració pròpia a partir de dades de l'ECVT 2009.

3. El qüestionari COPSOQ (Copenhagen Psychosocial Questionnaire), en la seva versió espanyola per part de l'Institut Sindical de Treball, Ambient i Salut (ISTAS), de CCOO, del 2010, així ho corrobora per al conjunt dels assalariats d'Espanya: només el 40,9 % dels immigrants ajusta el seu salari a allò estipulat pel conveni col·lectiu, enfront del 57,0 % dels autòctons. D'altra banda, la mateixa enquesta subratlla que un 15,6 % dels treballadors immigrants entrevistats no disposa de cap tipus de contracte de treball.

No obstant això, és important ressaltar que el grau de satisfacció sobre el conveni col·lectiu per part dels immigrants que saben que n'estan afectats és prou elevat: un 6,63 en una escala que va de 0 (cap satisfacció) a 10 (satisfacció molt alta). És més, el grau de satisfacció pel que fa al cas ha augmentat entre els treballadors immigrants en els darrers tres anys (del 2007 al 2009), i ha superat àmpliament la puntuació que li assignen per terme mitjà els autòctons. Els aspectes del conveni col·lectiu que valoren millor els immigrants són, en aquest ordre, el règim de vacances, les qüestions referents a la salut i la seguretat i la regulació de la jornada de treball. Els dos primers aspectes han estat puntuats a l'entorn del 7,5, bastant per sobre de com ho fan els autòctons. En canvi, els dos aspectes menys valorats són la promoció de la igualtat, probablement per no sentir-se prou protegits pel que fa a aquesta, i la formació professional, de la qual la majoria queda exclosa en les polítiques empresarials, tal com mostren els resultats de la mateixa ECVT. 217

TAULA 3. Grau de satisfacció amb el seu conveni col·lectiu o estatut de regulació

	2007	2008	2009
Immigrants	5,00	5,21	6,63
Autòctons	5,64	5,87	5,88

(0 = cap satisfacció; 10 = satisfacció molt alta)

Font: Elaboració pròpia a partir de dades de l'ECVT.

Però si un dels principals resultats de l'acció del sindicat, el conveni col·lectiu, és ben valorat, i amb nota, aquests resultats no sempre s'associen amb el seu actor social protagonista. En altres paraules, s'aprova el resultat d'una gestió però es desconeix i es valora menys el paper dels sindicats. Així, en una valoració de 0 (nül·la) a 10 (molta), el grau de coneixement del sindicat per part dels immigrants no arriba a 2, i la valoració dels beneficis laborals aconseguits per part del sindicat a l'empresa també obté un suspès (3,7 de mitjana). I, evidentment, el fet que els sindicats produeixin bàsicament béns pú-

TAULA 4. Coneixement i valoració de l'activitat sindical a l'empresa

	Immigrants	Autòctons
Grau de coneixement de l'activitat sindical	1,59	3,43
Valoració, representació i defensa dels seus interessos per part dels sindicats	4,20	4,86
Valoració dels beneficis laborals obtinguts pels sindicats a la seva empresa	3,71	3,79
Valoració dels beneficis laborals que s'obtenen si s'està afiliat	2,85	3,32

(0 = nul·la; 10 = molta)

Font: Elaboració pròpia a partir de dades de l'ECVT 2009.

blics fa que la valoració dels beneficis d'estar afilat sigui molt baixa, un 2,85 entre els immigrants. Veiem, doncs, nous elements que expliquen la distància entre treballador immigrant i sindicat.

La combinació d'entrevistes a experts i de l'explotació de l'enquesta als afiliats de CCOO de l'any 2008 permet anar un xic més enllà i observar diferents dinàmiques de la relació entre sindicat i treballadors immigrants. Les entrevistes fetes permeten tractar alguns aspectes de la situació dels treballadors d'origen estranger, dels problemes per a l'afiliació sindical i llurs motivacions, així com de l'acció sindical i els reptes als quals està sotmesa. Així, pel que fa als treballadors immigrants, els entrevistats dibuixen una situació en què les condicions de treball i de vida estan profundament relacionades i arrelades en un escenari de precarietat i discriminació. La seva extrema dependència i fragilitat els condueix, sobretot, o bé a integrar-se en associacions per origen, que fan una funció d'ajut mutu, o bé a la sortida individual. I per això mateix els principals incentius d'acció col·lectiva són la sociabilitat (pertànyer a un grup) i la instrumentalitat negativa, aquesta darrera entesa en el sentit de defensa i protecció en el treball. Un indicador bàsic que resumeix la seva situació laboral i la necessitat de protecció és que prefereixen el sindicat al comitè d'empresa.

Són diversos els entrevistats que coincideixen que és possible que els immigrants tinguin una visió més utilitarista: acudeixen al sindicat puntualment, davant de problemes laborals o personals greus, que esperen que els siguin resolts amb la menor intervenció personal possible; la qual cosa significa una implicació o compromís molt feble. Aquests són aspectes que, a més, la crisi agreuja de manera significativa en la valoració dels entrevistats. Potser l'origen d'aquesta visió sobre el sindicat és el trasllat a l'esfera laboral de les tasques de llurs associacions, o de les ONG que ells perceben que els ajuden de manera altruista, sense pensar que el sindicat és una organització solidària, en la qual la solidaritat comença per l'aportació de cada membre. De fet, el desconeixement del sindicat, o la preferència per llurs associacions d'origen, afegeix dificultats a la relació entre sindicats i treballadors immigrants.

La taula següent mostra com els motius principals d'afiliació varien poc entre autòctons i immigrants. Pels darrers, els dos motius principals són la protecció i el recolzament que els ofereix el sindicat, uns motius que clarament són defensius i funcionals (Lange *et al.*, 1982). Els segueixen la millora de les condicions de treball (de caire més instrumental) i l'assessorament legal (també funcional), i, ja a més distància, se situen la millora del salari (instrumental) i els valors del sindicat. Pels autòctons l'afiliació té un cert caire més ideològic («els valors del sindicat», «tots els treballadors haurien

d’afiliar-se»), sense deixar de ser instrumental («per la millora de les condicions de treball») i funcional («per protecció, recolzament o assessorament»). Els serveis que ofereix el sindicat no mostren una relació significativa, i la formació i tenir companys o familiars afiliats només obtenen una baixa significació.

TAULA 5. Motius d’afiliació segons l’origen

	<i>Autòctons</i>	<i>Immigrants</i>	<i>Significació</i>
Protecció davant l’empresa	73,4 %	93,9 %	0,000
Recolzament en el treball	72,2 %	92,4 %	0,000
Millora de condicions de treball	74,2 %	89,5 %	0,003
Assessorament legal	70,5 %	88,9 %	0,001
Millora del salari	53,8 %	77,1 %	0,000
Valors que representa el sindicat	85,0 %	65,8 %	0,000
Tots els treballadors han d’estar afiliats	76,5 %	52,1 %	0,000
Formació que ofereix el sindicat	33,0 %	43,9 %	0,071
Té companys o familiars afiliats	47,9 %	35,8 %	0,038
Serveis que ofereix el sindicat	18,8 %	25,0 %	0,218

Font: Enquesta CERES 2008.

Pel que fa als afiliats immigrants, aquests han resolt el problema inicial d’acostar-se al sindicat. La major part d’ells sembla tenir un comportament vinculat a incentius de protecció immediata, tot i que es detecta un petit nucli molt actiu i identificat amb els valors que representa el sindicat. Amb tot, matisant aquestes impressions, segons l’Enquesta CERES 2008, no es detecten grans diferències entre autòctons i immigrants a l’hora d’establir les demandes prioritàries que consideren que hauria d’impulsar el sindicat.

En un terreny més concret, els entrevistats observen serioses dificultats en el desenvolupament dels objectius del sindicat dirigits a la integració laboral i organitzativa dels immigrants. En general, també els immigrants afiliats estan més exposats a no tenir conveni col·lectiu o ho desconeixen, mentre que els autòctons tenen més probabilitat de tenir conveni col·lectiu d’empresa i, sobretot, conveni de sector amb pacte de millora (tots dos amb condicions de treball més beneficioses). Això implica que els immigrants afiliats tenen menys probabilitat de tenir un salari regulat per conveni i, en canvi, estan proporcionalment més sotmesos al salari acordat individualment o fixat de manera unilateral pels superiors o la direcció de l’empresa. D’aquí, també, les majors dificultats de participació en l’organització i en activitats sindicals per part dels afiliats immigrants.

TAULA 6. Impacte de la negociació col·lectiva entre els afiliats de CCOO segons l'origen

<i>Conveni col·lectiu</i>	<i>Autòctons</i>	<i>Immigrants</i>	<i>Significació</i>
D'empresa	40,7 %	34,8 %	
De sector amb pacte de millora	36,5 %	17,4 %	
De sector sense pacte	13,3 %	5,8 %	
No en tenen	2,2 %	13,0 %	
Ho desconeix	7,3 %	29,0 %	0,000
<i>Com està regulat el seu salari?</i>			
Salari mínim	12,1 %	14,1 %	
Salari conveni	73,6 %	56,3 %	
Decidit pels superiors	7,3 %	7,8 %	
Acordat amb superiors	6,2 %	10,9 %	
No ho sap	0,7 %	10,9 %	0,000
Total	100,0 %	100,0 %	

Font: Enquesta CERES 2008.

Com es pot apreciar en la taula següent, els afiliats immigrants treballen en major proporció, en comparació amb els afiliats autòctons, en empreses del sector privat, amb activitat productiva i una plantilla que tendeix més a l'estancament o a la reducció. Són empreses amb menor innovació tecnològica i organització del treball, així amb menor introducció de nous productes o serveis i, per tant, menys dinàmiques, i que tenen una presència menor d'òrgans interns de gestió de personal o de recursos humans (possiblement també pel fet de ser petites empreses). Globalment, es tracta d'empreses que informen poc els treballadors i que mantenen una actitud més contrària a la presència dels sindicats. Una altra qüestió que cal afegir és la gran distància entre afiliats autòctons i immigrants pel que fa als avantatges socials que concedeixen les empreses: en tots els tipus d'ajuts o avantatges esmentats, pensions, formació, transport, salut, menjador i educació dels fills, la distància és d'uns 15 punts percentuals en detriment dels immigrants.

Segons la mateixa Enquesta CERES 2008, la probabilitat que un immigrant afiliat al sindicat disposi en la seva empresa o centre de treball de delegats de personal o comitè d'empresa és aproximadament d'un 50 %, mentre que per a un afiliat autòcton és del 81 %. Encara és més gran la diferència respecte de tenir o no delegat de prevenció; així, mentre que quasi les tres quartes parts dels afiliats autòctons en tenen, només en un de cada tres centres de treball on hi ha els immigrants en tenen. La secció sindical de CCOO se situa entre els dos casos anteriors; és a dir, hi és en el 67 % de les empreses dels afiliats autòc-

TAULA 7. Característiques de les empreses que ocupen als afiliats segons l'origen

	<i>Variable</i>	<i>Autòctons</i>	<i>Immigrants</i>	<i>Significació</i>
Titularitat de l'empresa	Sector privat	74,5 %	92,8 %	0,003
	Sector públic	24,2 %	7,2 %	
	Altres	1,2 %		
Plantilla de l'empresa	< 50 treballadors	27,1 %	51,7 %	0,001
	De 50 a 99	11,7 %	12,1 %	
	De 100 a 499	18,5 %	13,8 %	
	500 i més	42,8 %	22,4 %	
Evolució de l'activitat	Ha crescut	51,0 %	41,7 %	0,035
	S'ha mantingut	29,1 %	37,5 %	
	S'ha reduït	10,3 %	18,1 %	
Evolució de la plantilla	Ha crescut	42,0 %	22,2 %	0,001
	S'ha mantingut	36,1 %	59,7 %	
	S'ha reduït	18,2 %	16,7 %	
Introducció de nova tecnologia	Sí	70,2 %	41,7 %	0,000
	No	27,8 %	54,2 %	
	No ho sap	2,0 %	4,2 %	
Innovació en l'organització del treball	Sí	60,4 %	33,3 %	0,000
	No	37,7 %	62,5 %	
	No ho sap	2,0 %	4,2 %	
Introducció de nous productes	Sí	58,9 %	41,1 %	0,003
	No	38,1 %	50,7 %	
	No ho sap	3,0 %	8,2 %	
Departament de Recursos Humans	Sí, al centre	50,1 %	35,7 %	0,000
	Sí, a l'empresa,	27,1 %	17,1 %	
	No o no ho sap	22,7 %	47,1 %	
Direcció informa	Mai, rarament	30,2 %	40,7 %	0,032
	De tant en tant	21,3 %	23,4 %	
	Sovint, sempre	48,5 %	35,9 %	
Actitud de la direcció davant del sindicat	Contrària	13,6 %	24,2 %	0,087
	Accepta però no col·labora	39,5 %	33,3 %	
	Col·labora	29,2 %	22,7 %	
	Col·labora amb alguns	8,7 %	6,1 %	
	No ho sap	9,0 %	13,6 %	

Font: Enquesta CERES 2008.

TAULA 8. Presència sindical en les empreses dels afiliats segons l'origen

	<i>Autòctons</i>	<i>Immigrants</i>	<i>Significació</i>
Comitè d'empresa, delegats	81,2 %	50,8 %	0,000
Delegats de prevenció, comitè	71,2 %	32,8 %	0,000
Secció sindical CCOO	67,0 %	40,0 %	0,000
Visites dirigents sindicals	44,3 %	17,0 %	0,000
Total	100,0 %	100,0 %	

Font: Enquesta CERES 2008.

tons, enfront del 40 % de les dels immigrants. També el menor grau d'institucionalització de l'activitat sindical a les empreses en què treballen els immigrants afiliats a CCOO es pot observar en el reduït nombre de visites de responsables de l'organització: un 17,0 % enfront del 44,3 % per als autòctons, una distància molt notòria.

Els aspectes precedents ajuden a entendre la menor participació activa dels afiliats immigrants en les activitats sindicals i l'acció col·lectiva. En efecte, la participació en reunions del sindicat a l'empresa en els darrers dotze mesos implica el 38,5 % dels afiliats immigrants enfront del 59,4 % dels autòctons; o, dit d'una altra manera, un 61,5 % dels afiliats immigrants no ha participat en reunions sindicals a l'empresa. La participació en reunions unitàries a l'empresa és més elevada, tot i que es manté la diferència entre uns i altres: hi ha participat un 50 % dels afiliats immigrants i un 74,2 % dels autòctons. En les reunions sindicals fora de l'empresa la distància és aclaparadora: mentre un 46,6 % i un 42,9 % dels afiliats autòctons han participat en reunions de la unió territorial i de la federació, respectivament, la participació en els mateixos organismes sindicals es redueix al 9,0 % i al 4,2 % en el cas dels afiliats immigrants. De manera similar, la participació en conflictes (assemblees, vagues, manifestacions...) mostra una diferència elevada, en una proporció d'un a quatre entre immigrants i autòctons afiliats. En general, doncs, la participació dels afiliats immigrants és reduïda o molt reduïda si es compara amb la dels autòctons.

TAULA 9. Participació en reunions sindicals i conflictes segons l'origen

	<i>Autòctons</i>	<i>Immigrants</i>	<i>Significació</i>
Reunions afiliats empresa	59,4 %	38,5 %	0,005
Reunions treballadors empresa	74,2 %	50,0 %	0,018
Reunió unió territorial sindicat	46,6 %	9,1 %	0,012
Reunió federació sindicat	42,9 %	4,2 %	0,008
Participa en conflictes	23,3 %	5,7 %	0,000

Font: Enquesta CERES 2008.

I per això mateix, pel que fa a l'assumpció de càrrecs de responsabilitat sindical a l'empresa, com es pot observar en la taula següent, la presència d'afiliats immigrants és molt reduïda: tan sols el 12,4 % n'ha assumit o n'assumeix, enfront del 36,9 % dels autòctons. Això no obstant, és interessant constatar que un de cada quatre afiliats immigrants mostra la seva predisposició a assumir en un futur algun càrrec de responsabilitat sindical a l'empresa, per sobre dels autòctons, la qual cosa obre unes perspectives interessants per a les organitzacions sindicals.

TAULA 10. Assumpció de responsabilitats sindicals segons l'origen

		<i>Autòctons</i>	<i>Immigrants</i>	<i>Significació</i>
Responsabilitat empresa	Cap	63,1 %	87,6 %	
	Alguna	36,9 %	12,4 %	0,000
Disponibilitat en assumir responsabilitats	Sí	18,2 %	26,3 %	
	No	32,3 %	43,8 %	
	NHS/NC	49,4 %	30,0 %	0,004

Font: Enquesta CERES 2008.

Com s'ha vist en les pàgines inicials d'aquest text, un dels dilemes en què es debaten els sindicats en relació amb la immigració els situa entre el pol de la solidaritat i defensa dels drets de tots els assalariats i el pol que els seus representats autòctons vegin els treballadors immigrants no com a companys, sinó com a competidors. En aquest aspecte els entrevistats argumenten al voltant de la tradició catalana d'integració dels immigrants, especialment durant la lluita contra la dictadura i els anys de transició a la democràcia. Una tradició en la qual CCOO va jugar un paper molt important en l'etapa de la dictadura (Balfour, 1994), i a la qual es va afegir posteriorment UGT, i de la qual és important destacar la notòria unitat d'acció de les dues centrals en aquesta temàtica. No obstant això, els entrevistats són conscients que hi ha diferències entre els immigrants d'altres regions espanyoles (dels anys seixanta i setanta) i l'allau multicultural i ètnic de la darrera dècada del segle xx i la primera del segle xxi.

Els entrevistats també destaquen el fet que, progressivament, s'ha institucionalitzat l'estratègia de la convivència amb la diversitat, iniciativa a la qual s'arriba després de diferents etapes. En un inici, les accions sindicals reafirmaven la separació entre autòctons i estrangers practicant la solidaritat amb els immigrants, però des del CITE (CCOO) o des de l'AMIC (UGT) ja que se'ls considerava de pas i no es pensava en la possibilitat de la seva afiliació. Ara bé, a mesura que augmentava la presència d'immigrants en determinats sectors, l'acció sindical desenvolupada fins aleshores no aconseguia l'eficàcia volguda; sobretot tenint en compte que no es tractava de treballadors de pas, sinó amb voluntat de quedar-se. Tant és així que, en el cas de CCOO, a partir del 2000 el CITE es va continuar dedicant a la tasca de recolzament per a la integració dels estrangers (afiliats i no afiliats), mentre el sindicat inicià la construcció d'una estructura dedicada específicament a solucionar els problemes de l'afiliació immigrada. Una decisió amb la qual s'espera que l'assalariat d'origen estranger es vagi integrant en l'organització i l'activitat sindical per via de les federacions i les unions territorials.

CONCLUSIONS

Pensar en immigració i sindicats és parlar d'una relació afectada per la crisi i històricament complicada. Per als sindicats nacionals implicava una contradicció entre la solidaritat i l'internacionalisme i la defensa quotidiana dels treballadors autòctons. Per als immigrants, la seva primera motivació gira a l'entorn de la solució de necessitats peremptòries i immediates, derivades de contextos externs, que fan la seva situació insegura i precària, mentre també necessiten integrar-se.

224 Això no obstant, el sindicalisme europeu, en general, va efectuar als anys seixanta del segle passat un canvi des de posicions contràries als immigrants, o clarament restrictives, a unes altres de més vinculades a la tolerància i a la igualtat formal. Ja més recentment, l'opció s'ha decantat per la lluita per la plena integració i, en conseqüència, per la realització d'accions per aconseguir una igualtat real, en la societat i en l'organització. Això, però, no exclou que una part dels assalariats abracin propostes racistes i xenòfobes de determinats sectors d'opinió i partits polítics.

En el cas espanyol, i particularment en el català, les organitzacions comptaven amb l'experiència prèvia de gestionar les diferències entre els immigrants de la resta de l'Estat i els treballadors catalans. Una experiència en què justament els sindicats van tenir un paper primordial com a agents de socialització i d'integració. Doncs bé, aquesta experiència, juntament amb l'organització dels propis emigrants espanyols dispersos per Europa (anys seixanta i setanta), ha proporcionat eines i objectius per a fer un tractament solidari de la immigració estrangera i, principalment, extracomunitària. Així, l'any 1986 CCOO de Catalunya ja va posar en marxa el CITE, mentre UGT de Catalunya ho féu poc després amb l'AMIC.

Ara bé, com argumenten els diferents especialistes, l'arribada de mà d'obra estrangera a Espanya i a Catalunya durant la darrera dècada del segle xx i la primera del xxi es produeix en un context institucional que l'empeny vers posicions perifèriques, precàries o clarament informals i irregulars. Una presència de mà d'obra en ocasions bastant imprescindible, per exemple, per a cobrir les necessitats d'atenció i cura als dependents de les famílies, o al camp, en la construcció, en l'hostaleria i en el servei domèstic. Al mateix temps, aquests nouvinguts han d'afrontar moltes dificultats d'estabilització i regularització. Les polítiques de mirar cap a una altra banda han afavorit la disposició del treball d'aquestes persones a un preu molt baix i amb unes condicions força deplorables per a elles: allò que fa uns quants anys coneixíem com a explotació de la mà d'obra.

En general, el treball dels estrangers s'ha anat consolidant en sectors molt intensius en mà d'obra, dispersos i en unitats de molt petita dimensió que els allunyen de la presència dels sindicats, dels òrgans de representació dels treballadors i de la negociació col·lectiva. Un escenari propici perquè persones d'origen rural, amb dificultats de llengua i altres costums, desconeguts de les possibilitats d'acció col·lectiva i de llurs drets, triguin més temps a reaccionar. Així, no deixa de cridar l'atenció que siguin justament els que fa més temps que són aquí i que ja coneixen el terreny laboral, però també els seus drets, aquells que assoleixen actualment les taxes d'atur més elevades (Pajares, 2010).

La crisi afecta l'afiliació dels immigrants, com a conseqüència de la pèrdua d'ocupació, i també sembla augmentar les contradiccions, en forma de conflictes en els barris i que són de més difícil detecció en les empreses i llocs de treball, perquè han pres el camí més subtil de la discriminació. A pesar de tot això i més enllà de la crisi, hi ha elements del context institucional espanyol, que governa els mercats laborals i les relacions entre empreses i treballadors, que afecten de manera similar l'afiliació i la permanència en el sindicat, tant dels autòctons com dels immigrants, com ara el temps d'estada al país i, per tant, en el mercat laboral, i l'estabilitat laboral. D'aquesta manera, s'observa que un 84,3 % dels treballadors immigrants afiliats a un sindicat treballa en empreses de més de cinquanta treballadors i el 85,6 % té contracte indefinit. Però, al mateix temps, aquestes qüestions es relacionen amb l'estructura de la demanda en aquests mercats, fonamentalment amb el sector i la dimensió de l'empresa, que, al seu torn, condicionen les oportunitats que els sindicats poden oferir a un treballador per tal que s'afiliï, ja sigui en forma d'òrgans de representació, ja sigui en forma d'òrgans d'informació, reunió o mobilització. Entre el conjunt de treballadors immigrants només un 16,7 % afirmen estar afectats per un conveni col·lectiu i només un 24 % disposa de delegat de personal o comitè d'empresa.

Aquests són obstacles al sindicalisme que afecten de manera similar persones de procedència i característiques molt diferents, per exemple autòctons de baix nivell educatiu i baixa qualificació, els joves, els immigrants i, també, moltes dones, la qual cosa mostra que allò que els separa dels seus drets i de la integració a l'estructura de representació i de cobertura negociada no és tant el seu gènere, la joventut, el color de la pell, la religió o la cultura, com la peculiaritat dels mercats laborals espanyols, amb una important dualitat i segmentació i amb una elevada taxa d'atur. Aquest fenomen també era conegut fa uns quants anys com la creació de l'exèrcit industrial de reserva. Els assalariats d'origen estranger són especialment vulnerables a les pràctiques empre-

sarials que els condueixen a la perifèria, la precarietat, la informalitat i la irregularitat, si no ho fan vers la il·legalitat. Aquesta és una via emprada a Espanya per a fer efectiva l'expansió de llocs de treball, empreses i sectors no sindicats, mentre des d'alguns àmbits es dona la volta a la càrrega de la prova i se sosté que justament és l'existència de sindicats i de negociació col·lectiva allò que dualitza i deprimeix els mercats de treball.

Tanmateix, s'observen altres dificultats que els sindicats hauran d'afrontar, ja de manera més directa, com per exemple anar més enllà del discurs de la correcció política i trobar una línia d'acció solidària que permeti arraconar el racisme, la xenofòbia i l'enfrontament, sense caure en allò que s'anomena el *buenismo* (com diu algun entrevistat, o la solidaritat dels «pobrets», el paternalisme). En aquest sentit, CCOO ha impulsat l'estratègia d'aconseguir pactes per a la gestió de la diversitat en les empreses. Això no exclou un discurs tàctic, ja que si els immigrants són una sisena part de la força de treball catalana, la taxa d'afiliació s'hi hauria de correspondre; un tacticisme que es va veure força compensat fins a l'any 2009 amb taxes d'afiliació de ràpid increment. Però els dirigents del sindicat entrevistats tenen clar el repte estratègic d'adaptar l'acció col·lectiva a la creixent individualització dels drets i els deures. Parafrasejant-ne un: «només s'aconsegueix avançar vers la igualtat quan s'apliquen, juntament amb iniciatives universalistes, mesures diferenciades a col·lectius amb necessitats distintes». Així, el repte de futur seria l'atenció a la diferència i a la diversitat, en últim extrem introduir les aspiracions individuals a l'interior d'una estratègia col·lectiva. Des d'aquesta òptica, la presència notòria d'immigrants es planteja com una oportunitat per a avançar.

L'estratègia d'impulsar pactes de gestió de la diversitat troba, però, fortes reticències des de les empreses, tot i que en països com França o els Estats Units hi ha diverses iniciatives empresarials pel que fa a aquest tema. També hi ha incomprendiments per part dels delegats i els treballadors de les empreses afectades, com per exemple quan s'identifica com una «cosa religiosa». A tot això s'ha d'afegir que la implantació d'una mesura com l'esmentada no troba el millor context per a la seva expansió amb la crisi econòmica, que estableix altres prioritats més peremptòries: és molt significatiu que el primer acord se signés a mitjan 2008 i la resta, al llarg del 2009, mentre no se n'ha signat cap el 2010.

Això no obstant, aquestes mesures permeten afrontar els tres reptes principals dels sindicats catalans respecte de la immigració: el primer és reduir la distància entre el discurs dels dirigents i les pràctiques de les bases; el segon és aconseguir un nivell de cobertura o d'amplitud de la negociació col·lectiva vers els immigrants que s'acosti a la capacitat mobilitzadora dels sindicats en

termes dels problemes polítics i socials que envolten els treballadors estrangers; el tercer, que depèn dels precedents, és consolidar l'afiliació dels immigrants mitjançant la implantació de mesures organitzatives específiques en les estructures federatives existents. I tot això està íntimament relacionat amb el fet que els sindicats siguin respectats en la seva funció i legitimitació. Sense els sindicats forts i representatius ni els treballadors autòctons ni els immigrants no tindran la veu necessària per a construir una societat millor.

Bibliografia

- BALFOUR, Sebastian. (1994). *La dictadura, los trabajadores y la ciudad: El movimiento obrero en el Área Metropolitana de Barcelona 1939-1988*. València: Alfons el Magnànim.
- BENEYTO, Pere J. (2008). «Reflexiones sobre la afiliación sindical española en el contexto europeo». *Gaceta Sindical: Reflexión y Debate* [Madrid], núm. 11, p. 287-310.
- BORJAS, George J. (2008). *A les portes del cel*. Barcelona: Proa.
- CACHÓN, Lorenzo (2000). «Sindicatos e inmigración: caras nuevas para un viejo desafío». *Sociedad y Utopía: Revista de Ciencias Sociales* [Madrid], núm. 16, p. 103-117.
- (2009). *La España inmigrante: Marco discriminatorio, mercado de trabajo y políticas de integración*. Rubí: Anthropos.
- CACHÓN, Lorenzo; MOLDES, Rocío (1999). *Prevenir el racismo en el trabajo en España*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Observatorio Permanente de la Inmigración.
- CACHÓN, Lorenzo; VALLES, Miguel S. (2003). «Trade unionism and immigration: reinterpreting old and new dilemmas». *Transfer: European Review of Labour and Research*, vol. 9, núm. 3, p. 469-482.
- CASTLES, Stephen; KOSACK, Godula. (1984). *Los trabajadores inmigrantes y la estructura de clases en la Europa Occidental*. México: Fondo de Cultura Económica.
- CEA, M. Ángeles; VALLES, Miguel S. (2009). *Evolución del racismo y la xenofobia en España: [Informe 2009]*. Madrid: Ministerio de Trabajo e Inmigración. Subdirección General de Información Administrativa y Publicaciones.
- COLECTIVO IOÉ (2000). *¡No quieren ser menos! Exploración sobre la discriminación laboral de los inmigrantes en España*. Madrid: UGT. Área de Migraciones.
- CONFEDERACIÓN SINDICAL DE CCOO (2007). *Cuadernos de Información Sindical* [Madrid], núm. 73: *Inmigración y mercado de trabajo. Propuestas para la ordenación de flujos migratorios*.
- GENERALITAT DE CATALUNYA. CENTRE D'ESTUDIS D'OPINIÓ (2011). *La percepció dels catalans i catalanes sobre la immigració*. 2010 [en línia]. <<http://www.3cat24.cat/multimedia/pdf/2/1/1300102408912.pdf>>.
- GONZÁLEZ, Carmen (dir.) (2008). *Los sindicatos ante la inmigración*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Observatorio Permanente de la Inmigración.
- HOBBSAWM, Eric J. (1987). *El Mundo del trabajo: Estudios históricos sobre la formación y evolución de la clase obrera*. Barcelona: Crítica.
- JÓDAR, Pere (coord.) (2009). *La diversitat en el sindicat: Trets demogràfics i ocupacionals, valors i participació de l'afiliació a CCOO de Catalunya*. Barcelona: Centre d'Estudis i Recerca Sindicals.
- LANGE, Peter; ROSS, George; VANNICELLI, Maurizio (1982). *Unions, change and crisis: French and Italian union strategy and the political economy, 1945-1980*. Londres: Allen and Unwin.
- MCGOVERN, Patrick (2007). «Immigration, labour markets and employment relations: problems and prospects». *British Journal of Industrial Relations*, vol. 45, núm. 2, p. 217-235.
- PAJARES, M. (2008). «Foreign workers and trade unions: the challenges posed». *Transfer: European Review of Labour and Research*, vol. 14, núm. 4, p. 607-624.
- (2010). *Inmigración y mercado de trabajo: Informe 2010*. Madrid: Ministerio de Trabajo e Inmigración.
- PARELLA, Sònia (2003). *Mujer, inmigrante y trabajadora: La triple discriminación*. Rubí: Anthropos.
- PENNINX, Rinus; ROOSBLAD, Judith (2000). *Trade unions, immigration and immigrants in Europe, 1960-1993: A comparative study of the actions of trade unions in seven West European countries*. Nova York: Berghahn Books.
- SASSEN, Saskia (1993). *La movilidad del trabajo y el capital: un estudio sobre la corriente internacional de la inversión y del trabajo*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- SIMÓN, Hipólito J. (2003). «¿Qué determina la afiliación a los sindicatos en España?». *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, núm. 41: *Economía y Sociología*, p. 69-88.

VISSEER, Jelle (2002). «Why fewer workers join unions in Europe: A social custom explanation of membership trends». *British Journal of Industrial Relations*, vol. 4, núm. 3 (setembre), p. 403-430.

WRENCH, John (2004). «Trade union responses to immigrants and ethnic inequality in Denmark and the UK: the context of consensus and conflict». *European Journal of Industrial Relations*, vol. 10, núm. 1 (març), p. 7-30.