



*el jovent sindicalista  
dels països catalans  
plantem cara  
a la precarietat*



# *el jovent sindicalista dels països catalans plantem cara a la precarietat*

## *índex de continguts*

**1. L'Espai Jove, regenerant el sindicalisme juvenil**

**2. La Joventut, víctima de la Precarietat**

**La naturalesa de la precarietat**

**La precarització dels elements bàsics de les relacions laborals**

- a) Els mecanismes d'inserció i intermediació laboral*
- b) La incertesa de la durada de la relació laboral*
- c) La degradació de les condicions del treball*
- d) La insuficiència dels ingressos salarials*
- e) La reducció de la protecció social*

**3. El Nou Estatut, una oportunitat per avançar**

**4. La Nostra Proposta: El Marc Català de Relacions Laborals i de Protecció Social**

**5. L'Espai Jove, una eina per plantar cara**

**Reivindiquem obertament un món de treball del qualitat, segur i amb drets per a la gent jove.**

**Bastim el sindicalisme jove, solidari, nacional i de classe als Països Catalans.**

# ***el jovent sindicalista dels països catalans plantem cara a la precarietat***

## 1. L'Espai Jove, regenerant el sindicalisme juvenil

L'Espai Jove de la Intersindical-CSC neix amb la voluntat d'aglutinar la gent jove afiliada a la Intersindical-CSC.

La motivació que moure a crear aquesta entitat juvenil fou, sobretot, recollir la veu de la gent jove en el món del treball així com les particularitats i les característiques específiques.

És en aquest context que l'any 1999 es crea l'Espai Jove, una experiència encaminada a fer visible la joventut en el projecte de sindicalisme nacional i de classe de la Intersindical-CSC.

En aquest sentit, la formació esdevingué una prioritat per als companys i companyes que van iniciar aquest passos de la organització juvenil. D'altra banda, recuperar la solidaritat com a capital de la classe treballadora i fer d'aquesta la principal eina en la necessària recuperació del sindicalisme com a element per a la defensa dels drets laborals i com a mecanisme de transformació social.

En aquests anys d'experiència de l'Espai Jove de la Intersindical-CSC, la influència ha estat notable, tant a nivell exterior on la organització juvenil ha esdevingut referent en la defensa del jovent treballador català des de la independència de moviments. A nivell intern, dins la Intersindical-CSC ha estat capaç d'introduir un seguit de noves dinàmiques que han cristal·litzat amb uns òrgans confederals del sindicat que recullen gran part de la idiosincràsia de l'Espai Jove així com gran nombre de militants joves que ara encapçalen aquesta organització sindical nacional i de classe.

Actualment, l'Espai Jove es troba en una nova etapa. El 26 de febrer d'enguany, la I Assemblea Nacional va estructurar aquell projecte encetat anys enrere. Un Secretariat Nacional com a organisme executor i permanent encarregat de dur a terme diàriament les línies aprovades en aquesta primera assemblea.

D'altra banda, la creació d'un Consell Nacional ha permès recollir la representació territorial així com les diferents realitats socioeconòmiques que trobem al nostre país.

És doncs, l'Espai Jove un projecte en marxa que cada cop aglutina més joves d'aquest país. Una organització juvenil però madura que té un projecte de país i que té clar que la defensa dels interessos de la joventut treballadora, sent un fi en sí mateixa, esdevé la millor garantia d'assegurar un futur per aquest poble basat en el treball, la dignitat i l'avenç cap a la llibertat.

En aquest camí que l'Espai Jove s'ha decidit a emprendre, hi ha la certesa que encara hi ha molta feina a fer i que la resolució dels problemes que en afecten com a joves i com a treballadors s'hauran d'abordar des de diferents àmbits i que, evidentment, no podem allunyar el món del treball d'altres elements socials com l'habitatge, l'educació, la ciutadania i la construcció nacional, entre d'altres.

És en aquest sentit, un òrgan com el Consell Nacional de la Joventut de Catalunya és una eina important i necessària. Sí bé, hi ha diferents organitzacions i entitats representades, s'han sabut trobar espais comuns. D'aquesta manera, la III Carta de la Joventut Catalana, cal entendre-la com una bateria de propostes en clau juvenil que caldrà que tots els agents polítics i socials d'aquest país no deixem de marge a l'hora de plantejar alternatives a les dificultats que patim aquest sector social.

## 2. La Joventut, víctima de la Precarietat

En l'actual estat de desenvolupament econòmic, de progrés dels coneixements i quan la tecnologia seria capaç d'alliberar-nos dels treballs penosos i rutinaris, on poguéssim desenvolupar un treball més creatiu a nivell personal i més útil a nivell social, la joventut catalana ens trobem amb una realitat del món del treball que es caracteritza per:

- a) una dificultat de trobar mecanismes útils d'inserció laboral
- b) un augment de la incertesa de les condicions de treball
- c) un deteriorament de la seguretat i salut en el treball
- d) una desigualtat econòmica respecte a les nostres necessitats de vida
- e) una contínua pèrdua de drets socials

I a pesar del reconeixement que fan els poders públics del treball com un factor essencial de desenvolupament personal i d'incorporació social, la joventut catalana és la franja d'edat de la classe treballadora catalana més afectada per l'atur, per la rotació contractual, pels salaris insuficients, per la sinistralitat o per la inadequació entre la formació i les demandes reals de professionals del món del treball. És el que tots i totes anomenem precarietat.

Aquest terme sovint s'associa exclusivament a la temporalitat en la relació laboral. Tot i que la indefinició de la durada de la relació laboral, la temporalitat, és un element negatiu que té una forta incidència en la qualitat de vida dels joves i en el seu moment va ser una condició de la precarietat molt visible, entenem que la precarietat és una situació de vulnerabilitat laboral, econòmica i social. La precarietat es tradueix en una pèrdua del control de determinar globalment les nostres condicions de treball, i

sobretot dels treballadors que ens hem incorporat darrerament al món del treball, els més joves però únicament.

## La naturalesa de la precarietat

Ara mateix, el fet de tenir un contracte indefinit no és una garantia d'estabilitat i de qualitat de treball i de vida. En aquests moments, per treballs precaris entenem tots aquells que redueixen la capacitat dels treballadors de planificar i controlar el seu present i el seu futur. La precarietat és un procés que ha posat en qüestionament i degradació els estàndards d'ocupació, de condicions de treball i de drets associats que tenien els treballadors.

Els estàndards reconeguts d'una feina indefinida, degudament remunerada, amb un temps de treball acceptable, sense pressions psicològiques, amb la deguda informació i formació per al seu desenvolupament i una adequada vigilància de la salut estan vulnerats i no formen part de la naturalesa del treball de molts i moltes joves.

Tots i totes hauríem de tenir la consideració de precaris; en tot cas podríem dir que hi ha diversos graus de precarietat (fixes, temporals, subcontractats, submergits,...). Molts joves no tenen cap referència del marc regulador de les seves relacions laborals (quin tipus de contracte, quin és el meu conveni col·lectiu,...) i el fet de desconèixer realment la situació injusta en que viuen, multiplica molt més la sensació de la precarietat. En el cas de tenir un contracte indefinit, saben perfectament que les reformes laborals han possibilitat l'acomiadament lliure però pagat i que sota qualsevol raó poden fer-te fora de la feina, però quines són aquestes raons i que he de fer si em passa? I aquests dubtes es reproduïxen en moltes de les dimensions del treball.

## La precarització dels elements bàsics de les relacions laborals

### *a) Els mecanismes d'inserció i intermediació laboral*

Vivim un món del treball informalitzat i desestructurat. La precarietat és una dimensió de vida que assumim com una companya de viatge. Els mecanismes públics d'inserció laboral (serveis estatals, regionals i locals d'ocupació) no són útils i els mecanismes reals són les empreses de treball temporal, les agències de col·locació o el boca-orella entre amics i familiars.

De que ens serveixen aquests mecanismes d'inserció laboral públics si en conjunt gestionen el 15% de la intermediació laboral actual? Segurament aquests mecanismes privats no vulneren els nostres drets laborals però si que hem de denunciar la poca utilitat i confiança que generen els mecanismes públics que haurien de contenir una forta carrega de control de la legalitat laboral vigent.

### *b) La incertesa de la durada de la relació laboral*

Aquesta dimensió de la precarietat assenyala la manca de control del treballador respecte a la durada o la continuïtat de la relació laboral, bàsicament per l'estratègia empresarial de recórrer a la contractació temporal per tal d'externalitzar en els treballadors la incertesa dels mercats econòmics i les variacions de la demanda.

Amb la precarietat, els empresaris disposen d'una "contractació a la carta", totes elles de caràcter temporal, que ens donen xifres continuades del 90 al 95% en la contractació registrada per als joves de 16 a 29 anualment.

La temporalitat de les experiències laborals dels joves implica una forta rotació laboral o el canvi constant d'ocupació (i per tant, de continguts que cal dominar i de tasques que cal dur a terme) com també els canvis de companys, d'ambients de treball, de caps, de normes (formals, però també informals) d'hàbits i evidentment d'espai on es desenvolupa la feina. A banda de la inestabilitat, la rotació comporta més dificultats per adaptar-se al treball i inconvenients per una xarxa de relacions al voltant del món del treball.

### *c) La degradació de les condicions del treball*

Hi ha una pèrdua de control dels joves sobre les seves condicions de treball. La degradació de les condicions laborals afecta la posició que ocupen els joves en l'organització del procés productiu, com també la relació del treballadors amb els mitjans tècnics i la capacitat de relació amb els altres companys i els superiors.

La precarització implica una individualització de les relacions laborals on es consolidem nous escenaris on s'enforteix el poder empresarial paral·lelament a la desregulació del marc normatiu que garantia les condicions de treball de caràcter col·lectiu: la jornada de treball, la retribució, el procés d'organització del treball, l'adquisició de qualificació i de la professionalitat, les possibilitats de promoció professional, les condicions de salut i seguretat i els drets de participació sindical.

La demanda de flexibilitat per part dels empresaris, és entesa, pels joves, com la carència d'un horari estable. El temps de treball és una organització exclusiva i arbitrària del empresari i on el treballador/tr treballadora no participa i a més a més ha d'estar disponible fins i tot en el seu temps de descans. Aquesta dimensió forma part de les relacions jeràrquiques abusives que es troben en els treballs precaris.

A més, molts joves desenvolupen la seva activitat laboral en espais no sotmesos a la normativa i a la regulació institucionals, en l'economia submergida, espai en que l'arbitrarietat empresarial és màxima i la protecció del treballador inexistent.

Un altre agreujant de la degradació de les condicions laborals és la dificultat dels joves per articular l'acció col·lectiva i per tant d'invertir aquesta tendència de desregulació. Hi ha dificultats alhora de reunir les condicions objectives de ser elegits com a representants dels treballadors (delegats i delegades de personal i membres de comitè d'empresa) per la continua rotació de contractes que no faciliten l'adquisició de l'antiguitat mínima exigida o alhora d'exercir les competències com a representants dels

treballadors per la por que exerceixen els empresaris al treballadors per tal de que no reclamin el compliment de la (mínima) normativa laboral actual.

Aquesta dimensió de la precarietat ens assenyalava de la poca capacitat que tenim els joves en la planificació de l'activitat laboral. Així, la principal qualificació laboral en les ocupacions juvenils és la submissió.

Un altre dels fenòmens relacionats amb la degradació de les condicions de treball són els accidents laborals, els quals s'associen a la inexperiència derivada de la continua rotació de feines i als forts ritmes de treball. A aquesta situació, cal afegir-hi, l'escassa formació i la rebaixa de les mesures de seguretat per reduir costos. La sinistralitat laboral s'intensifica clarament en els treballadors joves de 16 a 24 i de 25 a 29 anys, les dues primeres franges d'edat successivament en tenir més accidents i alhora són les dues franges tenen els nivells de mortalitat més altes.

#### *d) La insuficiència dels ingressos salarials*

La demanda empresarial de moderació salarial com a resposta a la recessió econòmica i com a requisit previ per a la recuperació de la inversió productiva i la creació d'ocupació comporta que als joves treballadors se'ls hagi associat unes retribucions salarials inferiors a les habituals. En aquest sentit, la insuficiència d'ingressos salarials té una doble vessant;

a) la discriminació salarial que representa entre dues persones que tenen diferent edat però que realitzen la mateixa feina, és evident l'existència de dobles escales salarials amb complements salarials menors i la impossibilitat d'acumular antiguitat i plusos per als joves.

b) i de l'altra la insuficiència econòmica per fer front a les necessitats de vida dels joves. Si tenim present que el nivell de retribució determina en bona part el nivell de vida i la posició social dels joves, la inseguretat en la garantia de durada de la retribució impedeix la planificació de la nostra vida.

#### *e) La reducció de la protecció social*

Tot i que els sistemes de protecció social són un element de reducció de la incertesa i la vulnerabilitat davant els riscos del treball i de la vida (atur, malaltia, jubilació), en els darrers anys assistim a una dinàmica generalitzada de reducció de la protecció social i sobretot respecte a la prestació d'atur.

Encara que formalment només hi hagi una restricció de les prestacions d'atur per als contractes de formació, per exemple, la majoria de les contractacions eventuais evidencien la dificultat d'acumular un any de cotització.

Podem afirmar que vivim una privatització encoberta de la protecció social, perquè davant d'una protecció tan minsa i difícil, s'empeny als treballadors/es a contractar assegurances privades d'atur, de malaltia, i de jubilació paral·leles a la pública que garanteixin el nivell de vida. Són polítiques encaminades sota els dictats del lliure mercat

### 3. El Nou Estatut, una oportunitat per avançar

L'Espai Jove de la Intersindical-CSC, amb la voluntat de platejar alternatives a les dificultats que patim el jovent treballador català i amb la necessitat d'avançar com a país en la sobirania econòmica i política, no vol quedar al marge del debat que, a Catalunya, s'està produint sobre el nou Estatut d'autonomia.

En aquest sentit aprofitem aquest debat per tal de treure a la llum alguns assumptes, sobretot els referits al progrés social del nostre país, que creiem, no haurien de quedar al marge del debat.

Tot i això som conscients de les limitacions del marc autonòmic i d'aquí que sempre hàgim insistit a superar-lo. Però el debat que hi ha damunt la taula és el de l'Estatut i cal donar-hi resposta.

La nostra proposta, possible i constructiva, és un avenç real envers la sobirania social i la consecució d'un espai laboral propi.

### 4. La Nostra Proposta: El Marc Català de Relacions Laborals i de Protecció Social

La precarietat laboral, econòmica i social que vivim als Països Catalans és conseqüència del procés de reformes laborals desenvolupades en els darrers anys pels governs de Madrid (tant se val qui mani, socialdemocrates o conservadors, tots dos han fet la mateixa política de desregulació marcada pel neoliberalisme), de la incapacitat dels sindicats estatals de realitzar una negociació col·lectiva i concertació social real i de confrontació d'interessos amb les associacions empresarials i de la indiferència que s'ha creat cap al món del treball per part d'aquestes tres parts per les seves actituds (poders públics, empresaris i sindicats).

Els sindicats estatals han practicat d'ençà els anomenats Pactes de la Moncloa, un sindicalisme d'integració, de despolitització i de desmobilització. La implicació dels sindicats en aquesta política s'ha traduït en una "negociació de concessions", sobretot, en la cessió de condicions de treball a canvi de creació d'ocupació, sense discutir les maneres com es crearan els llocs de treball, amb la consigna de "millor un treball dolent que cap", i en una aposta continuada pel pacte. Els sindicats només han optat per l'enfrontament quan els atacs dels governs i la patronal han estat massa durs per ésser assumits no ja pel conjunt dels treballadors i treballadores, sinó per les seves pròpies bases, com va passar en la darrera Vaga General de 20 de juny de 2002.

L'Espai Jove de la Intersindical-CSC afirmem que les polítiques econòmiques desenvolupades pels Estats francès i espanyol han tingut efectes negatius per als nostres interessos com a joves, com a treballadors i com a ciutadans. Unes polítiques econòmiques encarades a la terciarització de l'economia catalana (turisme, hostaleria, serveis i administració pública) i desmantellament de les indústries productives (tèxtil, química, metal·lúrgica,...) segons els dictàmens que la Unió Europea (Maastricht,



Amsterdam, Niça,...) dona a l'Estat espanyol i francès (i a dins seu el nostre país) i sense cap valoració dels llocs de treball que es destrueixen, sense cap tipus de política de protecció i reubicació professional dels afectats i afectades. S'ha subvencionat a les empreses en comptes de millorar les infraestructures geogràfiques i la formació humana.

Reivindiquem l'Espai Social Català com la capacitat política que ha de tenir els Països Catalans per ordenar el seu sistema econòmic, financer, comercial, social i laboral. I dins d'aquest Espai Social propi, el Marc Català de Relacions Laborals i de Protecció Social s'insereix, tot recercant una legislació laboral i concertació social pròpia. Si els Països Catalans no tenen plena sobirania política per determinar les seves capacitats econòmiques, no poden destinar lliurement la seva riquesa per destinar-la per exemple a la creació d'una renda bàsica, per dotar d'una plantilla adequada els serveis propis d'ocupació o d'inspecció de treball, etc.

A la vegada, volem demostrar el nostre convenciment que la creació de l'Espai Social Català també serà un èxit vertebrador de la dignitat del món del treball. Unes polítiques econòmiques que prioritzin la creació d'empreses, que aquestes empreses tinguin una capacitat sostinguda de producció, responsabilitat social,... unes polítiques fiscals que permetin la regulació dels impostos i carregues tributàries, la creació de mecanismes de recaptació propis, un sistema impositiu que carregui sobre els qui més guanyen i per tant no sobre les rendes baixes,... són també garanties d'un bon nivell de vida per als joves treballadors dels Països Catalans i mesures complementàries i paral·leles al desenvolupament del Marc Català de Relacions Laborals i de Protecció Social.

L'Espai Jove de la Intersindical-CSC reivindiquem la plena capacitat legislativa per l'ordenació de les relacions laborals als Països Catalans i la creació d'un marc legislatiu català que ajudi a la intervenció directa i eficaç dels joves treballadors i treballadores en les seves condicions de treball: volem un Estatut dels Treballadors, una Llei de Seguretat Social, una Llei de Llibertat Sindical, una Llei de Prevenció de Riscos Laborals,... pròpies i millors.

A partir de la plena capacitat legislativa que hem de posseir els catalans i catalanes, iniciarem el camí d'adaptació als estàndards europeus de qualitat de treball i perquè les nostres lleis laborals reconeguin efectivament uns nous models de contractació, la fixació d'un salari mínim català elaborat segons un sistema d'indicadors propis i que representi com a mínim el 60% del salari mitjà i real català, la regulació de la renda bàsica com a remuneració mensual individual i universal basada en la distribució de la riquesa i en l'eradicació de la pobresa, una política social coherent que permeti l'establiment de determinades prestacions socials (per exemple reducció de l'edat de jubilació per afavorir la substitució per a joves),etc.

Aquest marc legislatiu ha de comptar amb un marc administratiu que faci complir efectivament aquesta legislació laboral i social. Estem parlant d'institucions com els serveis públics d'ocupació que han de tenir competències plenes en la mediació del mercat del treball i de les polítiques actives de creació de treball, amb una plantilla de treballadors adequada a la realitat de la població catalana a la qual han d'assegurar feina.

Cal tornar a la prohibició de les empreses de treball temporal i fer que els serveis públics d'ocupació tinguin una funció dinàmica i de seguiment real de les necessitats reals de plantilla de les empreses com també de tutoria i de planificació de les carreres professionals dels treballadors i treballadores.

Necessitem una inspecció de treball, que amb dotació de plantilla adequada a la realitat de la població catalana a la què ha de protegir dels abusos empresarials, recuperi la seva capacitat fiscalitzadora de les condicions de treball, que s'apropi a les vulneracions de les condicions de treball que reben els treballadors, i abanderi i faci de mediador real en els conflictes laborals en les empreses i no en els despatxos.

En síntesi, l'existència d'un Marc Català Relacions Laborals suposa el reconeixement a les institucions nacionals catalanes (Parlament i Generalitat), i als agents socials que hi convivim (sindicats i patronals), de les atribucions necessàries per a portar a terme una intervenció sociolaboral autònoma, democràtica, independent i de justícia social. És una prioritat lligada directament a les necessitats de treball digne i de qualitat, i de la protecció social als més desfavorits i desfavorides, que volem el jovent català.

## 5. L'Espai Jove, una eina per plantar cara

Malauradament, la solució a la precarietat no és fàcil. La seva incidència en l'emancipació del jovent és important, i els factors que la desencadenen no tendeixin a disminuir, ans al contrari.

Això, però, no ha de fer que donem la batalla per perduda. Cal que continuem lluitant per l'assoliment d'un treball digne i de qualitat. L'Espai Jove de la Intersindical-CSC no tenim solucions miraculoses, com no n'hi ha hagut mai. Sempre ha estat l'esforç i la tenacitat de la classe treballadora que han aconseguit una millora en les nostres condicions de treball.

I mentrestant la nostra reivindicació estratègica, el Marc Català de Relacions Laborals i Protecció Social i l'Espai Social Català no siguin fets, cal que ens plantegem dos grans objectius:

Reivindiquem obertament un món de treball del qualitat, segur i amb drets per a la gent jove.

Cal eradicar la temporalitat de les contractacions, moltes d'elles en frau, i assegurar que els diferents contractes eventuais (de formació, en pràctiques, d'obra i servei, de circumstàncies de la producció i de substitució) són utilitzats de manera correcte. Els empresaris han de tenir menys discrecionalitat alhora de concertar-los.

Cal demanar que els serveis públics d'ocupació facin realment les funcions que se'ls ha encomanat. Exigim el mateix compromís d'activitat que aquests serveis fan signar als joves. Un compromís d'activitat alhora d'avaluar les necessitats de feina i un compromís d'activitat alhora de fiscalitzar la legalitat dels contractes de treball. Prohibir les empreses de treball temporal o les agències de col·locació és un objectiu a llarg termini, doncs cal tenir present que la seva prohibició hauria d'anar acompanyada de la certesa que els serveis públics d'ocupació poguessin assumir la intermediació plena del món del treball.

Cal demanar diverses reivindicacions al voltant del temps de treball. Legalment que finalitzi el debat de la reducció de la jornada de treball i que es regulin les 35 hores per llei, sense reducció salarial i amb una sèrie de mesures complementaries perquè aquesta llei no generi milions de treballs a temps parcials no desitjats. Que es modifiqui el nom de la Llei de Conciliació doncs avui en dia el terme família és molt ampli i a la vegada exclou el necessari reconeixement d'altres necessitats de les persones. Cal canviar aquest model patriarcal i obrir via amb les administracions públiques perquè facin efectiva una Llei de Serveis Socials que ajudi a les carregues familiars i no faci que aquestes recaiguin en les persones, especialment les dones.

En tota negociació l'aspecte retributiu és un dels més importants pel que suposa respecte al manteniment / increment de poder adquisitiu. Ara bé des de una visió de classe hem de tenir present que la retribució és la manera de mesurar la participació dels treballadors en el repartiment de riquesa generada i que marcarà els límits de les cobertures de seguretat social per que d'una retribució digna és vincula una cotització digna. En els darrers anys les despeses de personal han caigut un terç i els beneficis empresarials s'han multiplicat per tres. Per tant fa de molt mal defensar la moderació salarial en aquest context. Cal estar atent a les dobles escales salarials i recuperar les pèrdues degudes a la progressiva congelació de plusos, eliminació de l'antiguitat en molts convenis o la recuperació dels recàrrecs per hores extraordinàries i nocturnes.

Cal impulsar mesures efectives que garanteixin la seguretat i salut en el treball. Per això s'ha de fer complir a les empreses que duguin a terme les seves obligacions de ens formin sobre els mètodes, els ritmes i en general de les condicions de treball que hem de desenvolupar, que se'ns informi dels plans de prevenció i de com es portaran a terme. Cal que reivindiquem una actuació objectiva dels serveis mèdics de prevenció de les mútues d'accidents de treball i malalties professionals, que al servei de les empreses, juguen amb la nostra salut i aconsellin altes quan estiguem recuperats de malalties i accidents.

Defensem els serveis i empreses públiques del seu desmantellament com la recuperació d'aquells serveis i empreses privatitzades. Primerament per que creiem que són eines per a la creació d'ocupació que han de tenir el control de legalitat administrativa i en segon lloc per que creiem que ha d'estar garantida la seva gestió de serveis sota criteris d'eficàcia social i no sota els criteris de lliure mercat, generant desigualtats entre ciutadans.

Bastim el sindicalisme jove, solidari, nacional i de classe als Països Catalans.

Una de les raons fonamentals de la precarietat és la falta de coneixement de la situació. Si no sabem com és aquesta realitat i les raons que la provoquen, no trobarem la motivació per fer-la front. El jovent té la plena convicció que el futur està totalment fotut, i aquesta sensació ens ha portat a l'apatia.

Per això són importants les Escoles Joves de Formació Sindical, amb la intenció d'anar informant-nos i formant-nos en els aspectes laborals i socials que ens han de permetre

actuar en el món del treball. L'Espai Jove creiem que els autèntics protagonistes de les relacions laborals som els treballadors i les treballadores. I nosaltres, el jovent sindicalista dels Països Catalans, hem de donar exemple.

Els i les joves recuperarem els valors de la solidaritat de classe i de l'ajuda mútua quan siguem capaços/es de transmetre'ls que la militància sindical comporta una millora de la seva situació i que compartir amb altres persones els mateixos problemes els alleugera de la pressió empresarial. Si veiem que hi ha un cas de vulneració de drets laborals, descobrir si la persona o persones que la sofreixen són conscients i si cal denunciar-ho públicament quan ells i elles no puguin per por.

Incorporem els i les joves treballadors al sindicalisme, recuperant els valors solidaris, trencant amb l'individualisme imperant a través de la militància i de l'acció sindical amb els i les més desfavorides.

La tasca de conscienciació ha de tenir un traducció concreta i immediata en el desenvolupament de campanyes, document, iniciatives,... en la línia de materialitzar accions de denúncia i de mobilització, assenyalant sempre els culpables de l'explotació laboral del jovent i a la vegada proposant els canvis necessaris per disminuir, solucionar o eradicar el conflicte d'interessos que es produeixen en les relacions laborals sense caure en visions economicistes però tampoc en solucions genèriques.

L'Espai Jove hem de conduir la reorganització sindical i la mobilització social de la gent jove en el món del treball. Hem de perseguir ser representatius en tots els àmbits laborals: en les empreses grans i mitjanes, creant seccions sindicals de la Intersindical-CSC i participant en les eleccions sindicals. A les comarques, creant unions territorials de la Intersindical-CSC que serveixen de punt de contacte a les persones que es vulguin afegir al projecte i que puguin militar i intervenir directament en empreses petites o molt petites on no arriba l'acció sindical de la gran i mitjana empresa pel xantatge empresarial.

El sindicat ha estat l'eina de base dels treballadors i treballadores des de l'inici del capitalisme, i actualment continua sent una eina vàlida de lluita. El que no ha estat correcte és l'apropiació que han fet certes persones d'aquesta eina. El gran compromís social que assumim des de l'Espai Jove és refer la confiança del sindicat amb la gent jove i que el sindicalisme nacional i de classe de la Intersindical-CSC sigui representatiu dels anhels de llibertat nacional i social del jovent català.

*el jovent sindicalista  
dels països catalans  
plantem cara  
a la precarietat*

