

ESTUDI SOBRE LA GESTIÓ DELS FLUXOS IMMIGRATORIS LABORALS

Working Paper n° 12

FAUSTO MIGUÉLEZ
FRANCISCO PÉREZ AMORÓS
ALBERT RECIO

amb la col·laboració de JUAN ARASANZ



El **Centre d'Estudis Sociològics sobre la Vida Quotidiana i el Treball** (QUIT), és un Centre d'Estudis i Recerca adscrit al Departament de Sociologia de la Universitat Autònoma de Barcelona i constituït formalment en 1991, que centra els seus interessos d'investigació en una línia que relaciona els àmbits del treball i de la vida quotidiana.

La sèrie QUIT Working Papers pretén posar a l'abast d'una àmplia audiència el treball dels membres que integren el centre de recerca; la sèrie inclou el treball de professors investigadors, estudiants i professors visitants.



Aquest document no pot ser reproduït, en part o totalment, sense el permís exprés dels autors.

QUIT, 2008

- © Servei d'Ocupació de Catalunya – Generalitat de Catalunya
- © Fausto Miguélez / fausto.miguelez@uab.es
- © Francisco Pérez Amorós / francesc.perez.amoros@uab.es
- © Albert Recio / albert.recio@uab.es

Centre d'Estudis Sociològics sobre la Vida Quotidiana i el Treball (QUIT)
Universitat Autònoma de Barcelona
Campus UAB – Edifici B
E-08193 Bellaterra (Barcelona), Spain
+ 34 93 5812405
E-mail: quit@uab.es
<http://quit.uab.es>

Com citar aquest document:

Miguélez, Fausto; Pérez Amorós, Francisco; Recio, Albert (2008): Estudi sobre la gestió dels fluxos immigratoris laborals. QUIT Working Paper, n° 12. (Disponible <http://quit.uab.es>)

ÍNDIX

INTRODUCCIÓ	4
1. Contextualització dels objectius d'aquest estudi	4
2. Objectius de l'estudi	6
3. Hipòtesis de treball	6
4. Metodologia	7
I. IMMIGRACIÓ I SITUACIÓ ECONÒMICA DE CATALUNYA	8
Introducció	8
1. El context de l'actual procés migratori	8
2. El mercat laboral dels immigrants atenent a la Seguretat Social	13
3. Perfil dels immigrants aturats	17
4. Una estimació dels immigrants en situació irregular i la seva evolució	21
5. El perfil de la immigració a Catalunya	23
II. MARC JURÍDIC ESPANYOL	25
1. Normativa bàsica	25
2. Autorització per a treballar	25
3. Autorització inicial de residència temporal i treball per compte aliè	25
3.1. Autorització inicial de residència temporal i treball per compte aliè de durada indeterminada	26
3.2. Autorització inicial de residència temporal i treball per compte aliè de durada determinada	28
4. Contingent anual de treballadors estrangers	30
5. Gestió d'ofertes d'ocupació	30
5.1. Gestió de les ofertes d'ocupació genèriques de treball estable	30
5.2. Gestió de les ofertes d'ocupació nominatives de treball estable	31
5.3. Gestió de les ofertes d'ocupació amb caràcter temporal	32
III. LA COMPARACIÓ INTERNACIONAL	33
1. Itàlia	33
1.1. Normativa bàsica	33
1.2. Treballadors extracomunitaris: accés regular i permisos de treball subordinat	34
1.3. Accés al treball fora de les quotes: reagrupament familiar	38
1.4. Aspectes particulars d'accés al treball d'extracomunitaris amb un mínim de prèvia estada regular de 5 anys	38
2. França	38
2.1. Normativa bàsica	39
2.2. Treballadors extracomunitaris: accés regular i permisos de treball	41
3. Aspectes comparatius dels casos francès i italià	44
4. semblances i diferències entre les tres regulacions referides	46
4.1. Semblances	46
4.2. Diferències	47

IV. VALORACIÓ QUE FAN ELS ENTREVISTATS DE LA GESTIÓ DELS FLUXOS MIGRATORIS LABORALS	50
1. Els canals de contractació de persones estrangeres als seus països d'origen	50
1.1. Contractació pel règim general de treballadors que estan al país d'origen	50
1.2. Contractació al país d'origen pel contingent	56
2. Els temporers	60
3. La contractació dels immigrants de tercers països que ja hi són a Catalunya	62
3.1. Renovacions	63
3.2. Arrelament social	63
3.3. Reagrupament familiar	64
V. AVALUACIÓ DE L'EQUIP INVESTIGADOR. CRITERIS DE REFORMA I PROPOSTES	67
1. Valoració sobre les entrevistes realitzades	67
2. Sobre eficàcia, eficiència i pertinència dels mecanismes de contractació previstos	69
3. Algunes qüestions sociopolítiques claus per a governar el procés	70
4. Criteris a tenir en compte en la reforma dels mecanismes de contractació d'estrangers	74
VI. PROPOSTES DERIVADES DELS CRITERIS ANTERIORS	80
Annex 1: Guió d'entrevistes	84

INTRODUCCIÓ

1. Contextualització dels objectius d'aquest estudi

A l'any 2005 va tenir lloc l'última regularització, tot i que anteriorment s'havien donat d'altres, ja sigui amb governs PSOE com amb governs PP¹. Entre la llei reformada de l'any 2001 – que era més restrictiva que la llei del 2000 que va ser aprovada amb el vot contrari del partit al govern, el PP- i l'arribada al poder dels socialistes, l'any 2004, les fonts oficials calculaven la presència de 800.000 persones immigrades irregulars, una xifra que els experts consideraven que era més elevada. Per exemple Cachón² assenyalava que al Gener de 2005 hi havia 1.098.000 immigrants irregulars.

El nou govern PSOE, sorgit de les eleccions de 2004, pretenia posar punt final a l'entrada d'irregulars, o, si més no, limitar el seu abast. Per això posa en marxa una triple estratègia:

- proposa una nova regularització, com a mida excepcional, pactada amb els agents socials i les associacions d'immigrants, amb criteris generosos. Aquesta proposta pretenia enviar amb més força el missatge als immigrants, i a les màfies, de que la contractació seria exclusivament en origen,
- desenvolupa un nou Reglament de la llei, també pactat (que deroga el Reglament de 2001), per tal d'impulsar la citada contractació en origen tot i donant més protagonisme a la iniciativa empresarial,
- paral·lelament es facilita la integració de les persones immigrades i es manté la possibilitat d'autorització per arrelament social i laboral³, a través d'un Acord per la Integració que s'havia de dotar de pressupost econòmic.

No obstant, entre els anys 2005 i 2007, es poden apuntar alguns fenòmens de caràcter econòmic i social que han introduït factors nous que cal considerar. En primer lloc, l'impuls econòmic, fins a l'estiu del 2007, s'ha traduït en un efecte crida, ja que moltes persones immigrades van decidir iniciar el procés migratori per pròpia iniciativa, al marge dels Canals reglamentaris previstos per la iniciativa empresarial. Per tant, s'han produït moltes entrades irregulars, tal i com es mostra en les estadístiques⁴. Les entrades més significatives no van ser

¹ Abans del 2005 es van realitzar regularitzacions: l'any 1991 (100.000), l'any 2000 (243.000), l'any 2001 (325.000).

² Cachón L. (2007) "Diez notas sobre la inmigración en España 2006", Vanguardia dossier N°22. Inmigrantes, el continente móvil. Barcelona.

³ La nova regulació va donar "papers" a 578.000 persones, bastants menys dels que deia el govern que composaven el col·lectiu irregular i molts menys dels que deien els experts. Això vol dir que alguns anys després, moltes persones podien continuar en situació laboral irregular al país.

⁴ Cachón, en el mateix article, xifra en 599.000 els irregulars al 2006.

amb *pateres*, sinó que van ser a través de les grans ciutats europees que tenen connexions amb Amèrica Llatina, Àfrica i Àsia⁵.

Una tercera fase s'inicia a finals de 2007. El fre econòmic des del darrer trimestre del 2007 es tradueix en la reducció en l'afiliació a la Seguretat Social d'immigrants de tercers països, tot i que no es nota encara una davallada en l'entrada de persones immigrants. Aquest canvi de conjuntura sembla ser que no és puntual sinó que s'està allargant ja que s'ha accentuat durant el primer trimestre de 2008 i es preveu que s'allargarà durant aquest any 2008 i el 2009, al menys.

Les entrevistes realitzades ens revelen que hi ha menys ofertes de treball vers l'exterior⁶. Les raons són dues: cautela davant el moment econòmic i més abundància de mà d'obra disponible a l'interior. És probable que si hi ha menys demanda per part de les empreses hi pugui haver menys entrades regulars i més irregulars durant uns mesos, al coincidir els plans d'aquelles persones que ja tenien previst immigrar amb la tàctica d'algunes empreses d'aprofitar-se d'una mà d'obra menys exigent. Tot i així, a mig termini hi haurà menys entrades ja que disminueixen les expectatives de trobar una feina.

Les dades de l'EPA, corresponents al primer trimestre de l'any 2008, posen de manifest l'increment de la taxa d'atur (9,3%), amb una incidència significativa entre les persones immigrades – donada la seva important presència al sector de la construcció i auxiliars- una realitat que incrementarà una figura fins ara poc freqüent, la del treballador immigrant en atur. Això previsiblement incrementarà els problemes socials, doncs moltes d'aquestes persones aturades no hauran cotitzat el temps necessari per a cobrar el subsidi d'atur. També es poden incrementar els irregulars. Tanmateix, algunes de les empreses entrevistades i alguns representants sindicals indiquen, tot i que amb certa prudència, la probabilitat que aparegui un conflicte avui inexistent entre la població nativa i la immigrada, ja que la primera podria retornar a sectors productius que havia abandonat, com per exemple el sector de l'Hostaleria.

D'altra banda, el fenomen de la reagrupació familiar, està també canviant radicalment el panorama. Les dades sobre els permisos de residència que s'han concedit a Catalunya l'any 2007⁷ manifesten que el 56,9% es vinculen al procés de reagrupament. Això significa que en els pròxims anys, una part important de la població potencialment activa entrarà per aquesta via al nostre país.

Prenent en consideració tots aquests factors se'ns presenta un panorama força diferent respecte al que tenien, tant a l'any 2000, quan es va aprovar l'actual Llei d'Estrangeria, com el que va contextualitzar l'aprovació del Reglament de la Llei (desembre de 2004) i la regularització de l'any 2005, ja que tots tres es van caracteritzar per estar situats a un període de creixement econòmic. Ans al contrari, actualment s'observa un escenari de desacceleració que es traduirà en menys oferta d'ocupació i augment de l'atur i, al menys en un primer temps, també en un increment de la irregularitat, donat que s'augmentarà la predisposició a tal forma de treball per tal de poder sobreviure.

⁵Sembla ser que és molt més fàcil entrar com a turista per Amsterdam o Roma i després dirigir-se a Madrid o Barcelona que no pas volar directament a aquestes ciutats espanyoles (així ho indiquen algunes de les entrevistes realitzades)

⁶Tot i que no disminueixen tant les ofertes presentades pel règim general, segurament pel significat del mateix, tal i com indicarem posteriorment.

⁷Dades de la Secretaria d'Immigració de la Generalitat de Catalunya.

El col·lectiu d'immigrants a contractar, en el període anterior, era fonamentalment el de persones en origen. Però, actualment, s'ha generat una bossa de població immigrant "contractable" a l'interior: persones reagrupades, aturades, immigrants amb més dificultats per la renovació de l'autorització, i molts altres que poden tenir condicions per accedir a la regularització via arrelament. Entre tots aquests perfils predominen aquells que tenen un baix nivell de qualificació. Això significa que pot ser que el col·lectiu exterior que el mercat necessita no sigui tan nombrós i que certs subsectors de la producció volen que sigui més qualificat: diversos oficis de la indústria, conductors/es, tècnics/es diversos, auxiliars d'infermeria, infermers/es, metges/ses. Això comporta que alguns actors socials, com els sindicats, posin l'accent sobre la necessitat de concentrar-se en els que estan aquí i altres, com empreses de sectors més dinàmics o bé empreses de Recursos Humans, sobre els mercats de treball d'altres països.

2. Objectius de l'estudi

L'objectiu general és la valoració global de la gestió dels fluxos migratoris que es fa a Catalunya, amb la finalitat d'aplicar possibles mesures correctores que millorin l'eficàcia, l'eficiència i la idoneïtat dels instruments utilitzats.

Els objectius específics són:

- a) Emmarcar la gestió dels fluxos migratoris en el MdT de Catalunya tenint en compte tant l'evolució quantitativa com d'altres variables que caracteritzen als demandants d'ocupació de tercers països, en relació als autòctons, així com l'actual context econòmic.
- b) Analitzar i valorar els actuals instruments de contractació de persones de tercers països, sospesant la seva idoneïtat, eficàcia i encaix en les necessitats del MdT.
- c) Determinar possibles disfuncions entre la gestió dels fluxos i les necessitats del MdT, ja siguin normatives, administratives, tècniques o empresarials.
- d) Realitzar propostes d'actuació que permetin millorar la gestió en les disfuncions que hagin estat detectades.

3. Hipòtesis de treball

La hipòtesi de partida és que poden haver-hi aspectes inadequats de funcionament, és a dir, disfuncions. Aquestes disfuncions podrien donar-se a diversos nivells:

- A un nivell normatiu, és a dir, que els mecanismes de contractació previstos o alguns dels seus principals requisits, poden mostrar alguna insuficiència.
- Que tot i essent adients els mecanismes de contractació per a les necessitats del mercat, certs processos administratius poden dificultar o bé endarrerir excessivament la incorporació de la nova mà d'obra.
- Que es poden produir desajustaments tècnics entre els mecanismes de contractació previstos i les necessitats del mercat de treball.

Tenint això en compte, l'estudi abastarà les tres principals vies de contractació de immigrants:

- a) La contractació als països d'origen pel procediment general**
- b) Els contractes en països d'origen pel contingent**
- c) La contractació de persones estrangeres amb autorització de residència**
- d) Altres aspectes específics a tenir en compte**

4. Metodologia

Per a portar a terme l'anàlisi que demanen els objectius esmentats ens hem servit de tres tipus d'aproximacions metodològiques. En primer lloc hem analitzat les dades estadístiques a través de les quals podem captar l'evolució del procés migratori a Catalunya, en alguns aspectes des de l'any 2001 i en d'altres en períodes més recents. En segon lloc hem fet una anàlisi comparativa amb Itàlia i França que ens permet veure amb més claredat el tractament que els nostres veïns fan de la contractació de treballadors de tercers països⁸ i el que d'ells podríem aprendre. En tercer lloc portem a terme un diagnòstic basat en entrevistes als protagonistes dels processos de contractació d'immigrants de tercers països, com ara: organitzacions empresarials, empreses, sindicalistes, advocats laboralistes, gestors, inspecció, serveis d'atenció a immigrants als ajuntaments, polítics, associacions d'immigrants, tècnics del SOC, tècnics de les OT i experts. Són en total 45 entrevistes, d'una durada d'entre 45 i 60 minuts cadascuna⁹. Les entrevistes dutes a terme, constitueixen la tècnica més adient per a dur a terme un diagnòstic sobre el funcionament real de la gestió dels fluxos migratoris, al tractar-se de relats dels principals actors involucrats en la seva quotidianitat. Pel que fa al nombre d'entrevistes, hem aplicat el "criteri de saturació"¹⁰ que permet obtenir la seguretat que els diversos aspectes de la problemàtica han aparegut suficientment, tot i que òbviament no se'ls hi pugui atribuir una distribució quantitativa.

Sobre la base d'aquesta triple aproximació, l'equip redactor d'aquest informe realitza la seva valoració, com a part d'aquest diagnòstic, i elabora una sèrie de criteris i propostes que constitueixen l'aportació específica que s'eleva a la consideració del SOC.

⁸ Òbviament no fem cap referència a la directiva europea sobre immigració que encara està en discussió

⁹ Amb la següent distribució: Organitzacions empresarials: 7, Sindicalistes: 5, Serveis dels ajuntaments als immigrants: 2, Empreses: 8, ETT's: 2, Advocats laboralistes i gestors: 4, Associacions d'immigrants i organitzacions d'assessorament: 2, SOC i OT: 6, Inspecció laboral:1, Subdelegació d'estrangeria: 3, Experts: 3, Polítics: 2.

¹⁰ Es distribueixen les entrevistes de manera que totes les tipologies quedin cobertes i es van realitzant entrevistes fins que ja hi ha suficient evidència de que no hi han respostes o aportacions noves a les qüestions que es plantegen.

I. IMMIGRACIÓ I SITUACION ECONÒMICA A CATALUNYA

Introducció

En aquest apartat hem tornat a revisar les fonts estadístiques del mercat laboral català. Aquestes ja han estat objecte de recent recerques per part del CESB (2007) i del CTEEC (2007). Les dades que tenim no permeten anar gaire més lluny del ja fet. Aquí revisem alguns resultats amb l'objecte de situar el paper que la immigració juga al nostre mercat laboral i subratllar alguns trets que considerem caldria tenir en compte per a les polítiques d'ocupació. Bàsicament revisem les dades corresponents a l'Enquesta de Població Activa, la Seguretat Social, l'Atur Registrat i tractem d'avaluar el volum d'immigració irregular a Catalunya.

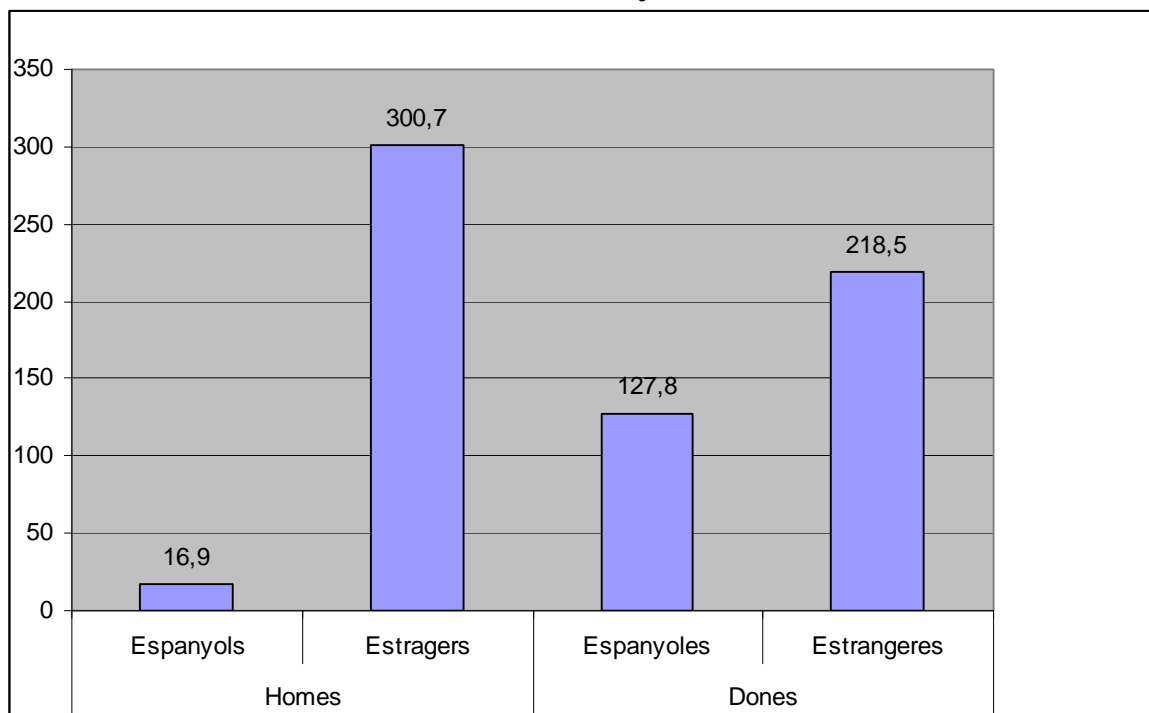
1. El context de l'actual procés migratori

Creixement generalitzat de l'ocupació i reducció de l'atur

El procés migratori que ha experimentat Catalunya en els darrers anys ha estat objecte de diversos estudis que en terminis generals confirmen un diagnòstic comú. El de que l'arribada d'immigrants ha estat associada a un procés d'expansió econòmica que ha generat un fort creixement de l'ocupació. Aquest creixement ha beneficiat tant a les persones nascudes a Espanya residents a Catalunya como a gran part de les persones immigrades arribades d'altres països.

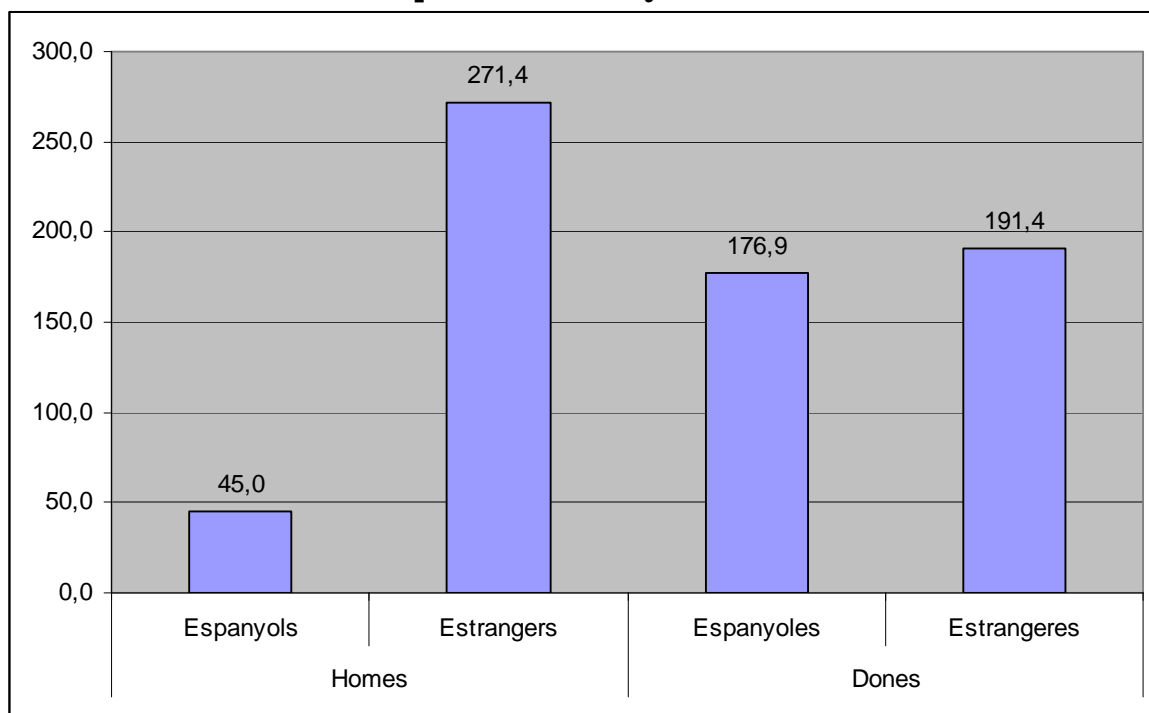
En els darrers sis anys s'ha produït a Catalunya un augment generalitzat de l'ocupació, malgrat que en termes absoluts i relatius l'increment ha estat més gran en el cas dels estrangers/es. Aquest creixement no és només a nivell del conjunt, també es manté quan es consideren per separat homes i dones, doncs els dos col·lectius han experimentat una millora en la seva situació. Amb tot, persisteixen diferències importants entre homes i dones respecte a l'ocupació, i aquestes diferències són rellevants tant per la població autòctona com per l'estrangera. Como mostren els gràfics 1 a 3 aquest procés s'ha caracteritzat per una forta expansió, a la vegada, de la Població Activa i l'Ocupada, malgrat que ha estat lleugerament més intens el creixement de l'ocupació que el de l'activitat, la qual cosa ha provocat una lleugera caiguda del volum total d'aturats i una reducció de la taxa d'atur. (Taula 1)

Gràfic 1. Evolució de l'activitat - Catalunya 2001-2007



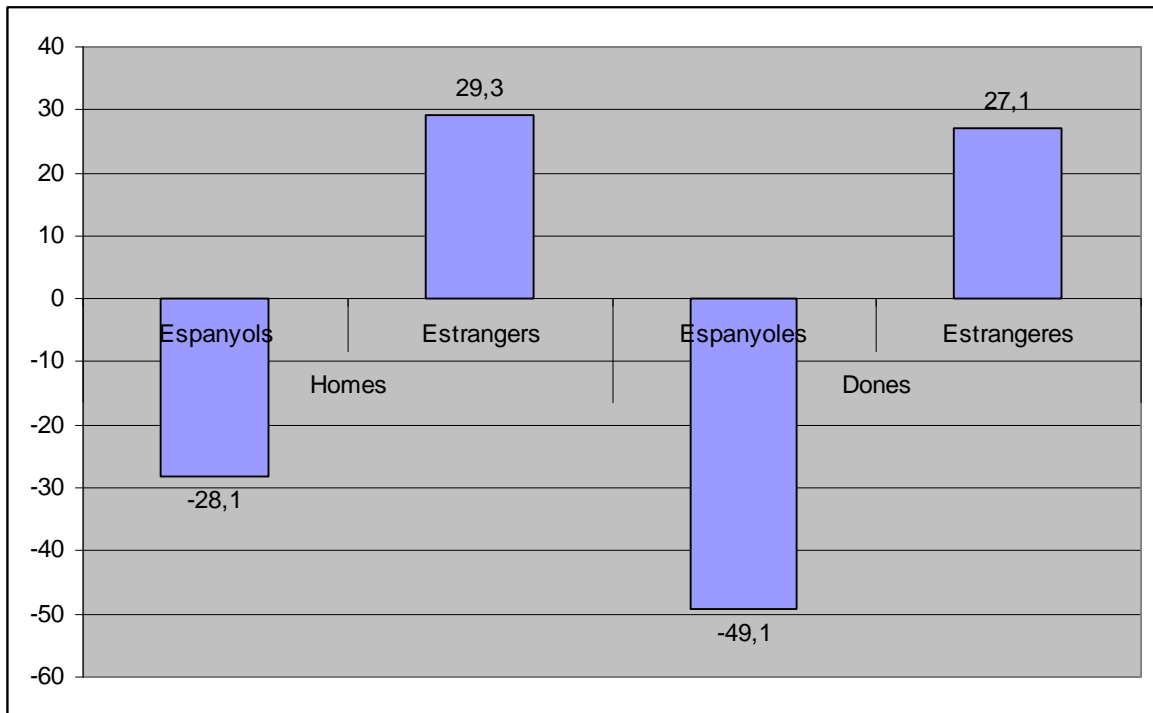
Font: Idescat Enquesta població activa i elaboració pròpia

Gràfic 2. Variació de la ocupació - Catalunya 2001-2007



Font: Idescat Enquesta població activa i elaboració pròpia

Gràfic 3. Variació de l'atur - Catalunya 2001-2007



Font: Idescat. Enquesta Població Activa i elaboració pròpia

Taula 1. Variació global de la activitat, la ocupació y l'atur - Catalunya 2001-2007 (milers de persones)

Activitat	+ 663,9
Ocupació	+ ,684,7
Atur	- 20,8

Font: Idescat. Enquesta Població Activa y elaboració pròpia

A aquesta expansió de l'activitat han contribuït particularment les dones autòctones i els immigrants d'ambdós sexes; en canvi, l'aportació dels homes espanyols ha estat molt modesta, possiblement perquè en aquest cas es donava una situació propera a la plena ocupació masculina, influïda per canvis de tipus demogràfic (retirada del mercat de cohorts d'edat més nombroses). La intensa arribada d'immigrants no ha anat en detriment de l'ocupació local. El creixement de l'ocupació per la població local ha estat, tant per homes com per dones, superior al del creixement de l'activitat i, per tant, s'ha reduït el seu nivell d'atur, tant en termes absoluts (77.200 aturats menys en mitja anual) com relatius. Una situació que contrasta amb la de les persones immigrades, doncs la seva entrada en l'activitat laboral ha estat superior en volum al creixement de l'ocupació, generant un creixement de 56.400 aturats més (en mitjana anual). Tot això apunta al fet que els immigrants han generat un efecte "exèrcit de reserva" o de cua. La seva arribada ha anat, en part, a cobrir els buits que deixava la població activa local, en lloc de competir pels mateixos llocs de treball. Però, donat que la seva arribada ha estat més intensa que el volum d'aquests buits, ha crescut la cua d'actius en cerca de feina. Al final del període les taxes

d'atur dels diferents col·lectius indiquen la seva desigual situació en el mercat laboral.

Taula 2. Taxa d'atur anual. Catalunya 2007

	Epanyols	Estrangers
Homes	4,4%	10,4%
Dones	6,6%	13,6%

Font Idescat. Enquesta de Població Activa i elaboració pròpia

En suma, es tracta d'un procés migratori clàssic, associat a un període de creixement econòmic, en el que l'arribada de noves persones al mercat laboral tendeix a impulsar cap amunt a la població local. Evidentment aquesta només és la pintura general, doncs la gran varietat de segmentacions que concorren en el mercat laboral obliguen a considerar situacions que escapen a aquest marc general. De fet, la mateixa diferenciació dicotòmica entre població espanyola i estrangera amaga importants diferències a l'interior de ambdós grups. Per exemple, en el cas de les persones estrangers, una mera desagregació per nacionalitats d'origen (comunitaris, resta d'Europa, llatinoamericans, resta del món), estadísticament només viable a nivell del conjunt d'Espanya, permet mostrar les diferències entre diversos col·lectius de persones estrangeres i observar que és força diferent la posició dels europeus comunitaris respecte a la resta.

El creixement de l'ocupació de la població immigrant a Catalunya pot també explicar-se per la situació relativa respecte al conjunt d'Espanya. Les taxes d'activitat catalanes s'han mantingut durant tot el període estudiat uns quatre punts per sobre de la mitja espanyola. I, al mateix temps, la taxa d'atur ha estat situada entorn a dos punts per sota de la mitja espanyola. Aquesta major activitat ocupacional de Catalunya i el menor nivell d'atur reforcen la hipòtesi que la immigració estrangera ha jugat un paper important d'exèrcit de reserva en un context de creixement important de l'ocupació i d'un cert esgotament de les reserves locals de ma d'obra. En la mesura que aquest creixement també ha tingut lloc a la resta de l'Estat resulta bastant lògic suposar que existien pocs impulsos a les migracions internes, aquelles que en altres èpoques havien constituït una font considerable d'oferta de força de treball.

Una conjuntura recessiva?

En els darrers dos trimestres aquest creixement sostingut ha minvat el seu ritme. L'atur està creixent a Catalunya des del segon semestre del 2007. Un fet que s'explica bàsicament, per un creixement insuficient de l'ocupació i no pas per una destrucció neta d'aquesta. Analitzant les dades d'ocupació i atur d'aquests últims quatre trimestres es percep una situació contradictòria. Si bé l'ocupació ha continuat creixent, la situació és diferent per a cada col·lectiu assalariat. En termes nets s'ha destruït ocupació masculina d'espanyols (uns 10000 llocs de treball), s'ha mantingut durant tot el període l'ocupació femenina d'espanyoles (i fins i tot creix en el 1er trimestre de 2008) i, en canvi ha crescut l'ocupació dels estrangers, tant per homes com per dones. Amb tot, aquest creixement de l'ocupació no ha impedit que la incidència (taxa) i el creixement absolut de l'atur sigui més gran en el col·lectiu estranger que en el nacional, degut a que segueix creixent la seva participació en el conjunt de la població activa. Sembla que estem davant d'una situació contradictòria, doncs

per una banda l'enduriment del mercat laboral estaria afectant més a les ocupacions cobertes per les persones autòctones i, per l'altra, que aquest enduriment de l'ocupació no estaria desanimant la arribada de noves onades d'immigrants al mercat laboral. Aquest doble fet es traduiria en un augment més gran dels seus nivells d'atur. Cal ser prudents amb les dades, és possible que les variacions mostrals incideixin en la situació (o que el creixement del pes de la població estrangera estigui recollint un mer procés d' "aflorament" de dades degut a la millora de la mostra). Cal també considerar que les persones treballen en segments laborals diferenciats i per això és possible que estiguem presenciant una recessió que afecta de forma desigual a segments diferents de població (tot i que sorprèn que la crisi de la construcció, visible en las estadístiques de la Seguretat Social no es manifesti amb una caiguda o estancament de l'ocupació immigrant masculina).

Taula 3. Ocupació i atur. Catalunya 2007-2008

	Espanyols		Estrangers	
	Homes	Dones	Homes	Dones
Ocupació (milers)				
2on trim. 2007	1.651,8	1.263,2	360,4	233,3
4rt trim. 2007	1.672,0	1.249,7	365,2	260,4
1er trim. 2008	1.641,2	1.263,0	379,2	251,1
Atur (en milers)				
2on trim. 2007	72,8	77,2	43,5	34,2
4rt trim. 2007	80,6	89,5	40,2	41,5
1er trim. 2008	91,2	96,5	55,2	48,0
Taxa d'atur				
2on trim. 2007	4,2	5,8	10,8	12,8
4rt trim. 2007	4,6	6,7	9,9	13,7
1er trim. 2008	5,3	7,1	12,7	16,0

Font: Idescat. Enquesta Població Activa. Elaboració pròpia

Per descartar que aquest resultat, fins a cert punt sorprenent, no fos degut als problemes d'elaboració de resultats per Catalunya d'una enquesta estatal, hem analitzat les dades per al conjunt d'Espanya. I aquestes corroboren el mateix tipus d'evolució. També es produeix un fort creixement de l'ocupació immigrant en el primer trimestre de 2008, el que no impedeix que, al mateix temps, es produeixi un fort creixement del nombre de persones estrangeres en atur. Globalment aquest atur es situa a nivells superiors al de l'atur dels estrangers residents a Catalunya (una taxa del 17,1% global). Haurem de estar a la expectativa del que passi en els propers trimestres per veure si aquestes tendències es confirmen.

Una explicació d'aquesta situació contradictòria pot estar relacionada amb la situació personal dels estrangers. El fet que el seu dret a residència en el país estigui lligada a tenir una ocupació, fa que estiguin més disposats a acceptar qualsevol lloc de treball, mentre que els nadius realitzen una cerca d'ocupació més selectiva. Malgrat això, el creixement de l'atur dels immigrants pot reflectir

la persistència de un flux d'entrada que no s'atura amb el canvi de conjuntura, tant per la presència de inèrcies, com per l'impacte del procés de reagrupament familiar, en principi poc sensible a la conjuntura econòmica. Amb tot, cal insistir en la necessitat d'estar atents al que pugui succeir en els propers trimestres abans de treure conclusions aventurades.

Les principals conclusions que podem treure d'aquest anàlisi són:

- que el procés migratori ha tingut lloc en un context de fort creixement de l'ocupació que també ha millorat la situació laboral dels catalans d'origen,
- que la immigració s'ha comportat com un mecanisme d'exèrcit de reserva que en part ha estat a la cua de la demanda, el que s'expressa en taxes d'atur més elevades que la dels catalans d'origen,
- que en el darrer període, el flux migratori no sembla haver-se aturat, malgrat l'enduriment del mercat laboral. Fet que pot denotar tant l'existència d'inèrcies en els comportaments migratoris, com un retard en els processos d'ajust. El procés de reagrupament familiar o la lliure entrada de ciutadans dels països de recent integració a la Unió Europea pot també explicar aquest fet,
- que fins la frenada econòmica no s'ha traduït en una caiguda de la ocupació dels immigrants.

2. El mercat laboral dels immigrants atenent a la Seguretat Social

L'altra font que dona informació sobre el mercat laboral del col·lectiu immigrant és la Seguretat Social. Encara que les dades no són comparables amb les de l'Enquesta de Població Activa, les tendències són semblants i ens donen pistes de la ubicació dels immigrants en el mercat laboral.

La primera constatació és el creixement sostingut del seu pes en la població afiliada a la Seguretat Social (Taula 4)

Taula 4. Percentatge d'immigrants en l'afiliació a la Seguretat Social. Catalunya

Any	Percentatge
2002	5,6%
2004	7,6%
2006	12,4%
2007	16,1%
2008 ¹	16,7%

Font: Seguretat Social
1-afiliació març 2008

Les dades mostren que la posició laboral dels i les immigrants és a la vegada diferent a la dels i les nacionals i canviant en el temps. Si en primer lloc comparem les dades d'afiliació en foto fixa podem copsar aquesta diferent afiliació que indica una posició diferent de les persones immigrants i natives al mercat laboral, tal com mostra la taula següent:

Taula 5. Pes dels diferents règims d'afiliació. Catalunya, març 2008 (en %)

Règim d'afiliació	Immigrants	Espanyols
General	81,7%	80,1%

Autònoms	9,4%	18,7%
Agrari	2,5%	0,2%
Mar	0,1%	0,2%
Llar	6,3%	0,8%
TOTAL	100,0%	100,0%

Font: Generalitat de Catalunya. Departament de Treball

El fet més significatiu es dona en els règims d'autònoms, agraris i llar. La població immigrant està clarament sobrerrepresentada en aquests dos darrers règims i subrepresentada en el col·lectiu d'autònoms. Això indica un major grau de dependència econòmica i una exposició més alta a relacions personals individualitzades. Indica també la presència dominant dels immigrants en el subsector agrari (on representen el 65% de tots els afiliats a aquest règim) i en el règim de la llar (on són més de la meitat dels afiliats) uns subsectors que operen amb lògiques diferents als sectors laborals més estructurats, el que representa sovint formes específiques de precarietat però que no necessàriament depèn tant de la conjuntura econòmica.

Si analitzem l'evolució en el temps les coses resulten més complexes i assenyalen altres possibilitats. En el quadre on presentem l'evolució de l'afiliació en els diferents règims podem observar alguns fets significatius. L'afiliació al règim general segueix una pauta de creixement sostingut en línia amb la presència creixent de persones immigrande al mercat i com correspon al pes totalment dominant que té aquest règim. Un cop més les variacions significatives les trobem en els altres camps. Els fets més destacables són, en primer lloc la curiosa evolució de l'afiliació al règim de la llar. Experimenta una autèntica eclosió el 2005, segurament com un mecanisme que permeté la regularització de moltes persones (recordem la regularització extraordinària). Posteriorment l'afiliació es redueix de forma significativa. El que aquestes dades ens poden indicar és que s'ha tractat més de la utilització d'aquesta figura com un mecanisme per facilitar la regularització que no pas una situació estable. És possible que una gran part de les persones regularitzades per aquestes vies hagin acabat emigrant a situacions laborals més consolidades, però també queda el dubte de si l'atenció a les persones, que està al darrera d'aquesta activitat no torna a desenvolupar-se sota una situació de complerta submersió, qüestió aquesta que valdria la pena investigar. L'altre element significatiu és el fort creixement de l'afiliació al règim d'autònoms. També en aquest cas podem estar davant d'una situació contradictòria. D'una banda pot reflectir una consolidació de la situació econòmica de moltes persones, el pas cap a projectes autònoms que dinamitzen l'economia. Però també pot ser el resultat d'un enduriment de les condicions laborals. El règim d'autònoms sempre està discutit pel fet que sovint amaga falsos autònoms o constitueix una situació de refugi quan decau l'ocupació assalariada en sectors com la construcció o el transport ¹¹. Les dades agregades no permeten esbrinar bé quina és la situació i per això caldrà fer un seguiment més detallat per veure si estem davant un procés de consolidació laboral o una nova fase d'afebliment.

¹¹ És conegut l'increment d'autònoms romanesos al 2007 i 2008 a fi i efecte d'evitar els obstacles a la contractació per compte d'altre.

Taula 6. Nombre d'afiliats estrangers als diferents règims

Anys	General	Autònoms	Llar	Agrícola	Mar	Carbó
2001	106.495	12.886	10.219	6.542	293	7
2002	147.990	15.395	13.234	8.070	261	4
2003	174.451	18.502	12.148	10.313	189	4
2004	214.629	22.462	13.193	10.885	274	6
2005	304.037	26.921	52.067	13.466	362	9
2006	326.411	29.994	45.168	12.365	636	14
2007	358.329	41.775	27.643	12633	321	1
2008 ¹	376.104	43.178	28.833	11.650	780	1

Font: CESB 2007, CTECS 2007, Generalitat de Catalunya. Departaments Treball

¹ març 2008

L'anàlisi de la situació sectorial és també un bon indicatiu de quina situació de mercat afecta als treballadors/res estrangers/res. Resulta evident que el fort creixement d'aquest col·lectiu ha estat associat a un creixement econòmic polaritzat en la construcció i els serveis i que aquests sectors estan davant de situacions conjunturals molt diferents. Per analitzar aquesta situació hem partit de les darreres dades (març 2008) d'ocupació estrangera per sectors econòmics, diferenciant entre comunitaris i extracomunitaris i les comparem amb les que proporciona l'estudi del CTECS 2007 per tenir una perspectiva temporal. La primera conclusió és que es produeix un increment de la població treballadora d'origen estranger en tots els sectors econòmics, però un creixement a ritmes diferents que és el que explica els canvis de pes dels diferents sectors. En concret s'observa una pèrdua de la importància relativa de la construcció, potser perquè les darreres dades ja recullen l'alentiment del sector i un creixement d'activitats com els serveis a les empreses, l'educació i els serveis sanitaris. En conjunt sembla que els estrangers estan diferenciant la seva ubicació al mercat laboral, malgrat que més del 50% segueixen concentrats en tres sectors (construcció, comerç i hostaleria) i alguns dels que experimenten un creixement més fort poden amagar realitats molt semblants: és el cas dels serveis a empreses- un sector calaix de sastre on s'ubiquen moltes de les activitats que les empreses subcontracten amb baixos salaris- neteges, vigilància, ETTs, etc.- o sanitat -on queda inclòs una bona part dels personal de serveis geriàtrics. Sorpren el baix volum de persones comptabilitzades com "llars que contracten", donat el percentatge de persones incloses al règim de la llar i el paper que juguen moltes dones immigrants en la cura personal de la gent gran.

Taula 7. Estructura sectorial del treballadors estrangers (en %)

	2008 ⁽¹⁾			2006
	Comunitaris	Extra-comunitaris	Total	Total
Agricultura	1,2	1,0	1,1	1,1
Pesca	-	-	-	-
I. Extractiva	0,1	0,1	0,1	0,1
Manufactura	14,0	13,6	13,7	13,1
Electricitat, aigua, gas	-	-	-	0,1

Construcció	15,8	22,6	20,8	22,9
Comerç i reparacions	15,4	15,2	15,2	15,5
Hostaleria	12,8	16,2	15,3	15,5
Transport i comunic.	8,3	3,4	4,6	4,2
I. Financeres	0,8	0,3	0,4	0,4
Serveis empresarials	17,9	19,4	17,4	17,4
Admin. Pública	0,7	0,9	0,8	0,8
Educació	5,3	1,1	2,2	1,8
Sanitat	2,6	4,0	3,7	2,6
Altres serveis socials	3,7	4,0	3,9	4,4
Llars que contracten	0,1	0,2	0,2	0,1
Extra-territorials	-	-	-	-

Font: Generalitat de Catalunya. Departament de Treball i elaboració pròpia

⁽¹⁾ Març 2008

A més de constatar l'elevada concentració dels estrangers en un nombre reduït de sectors, el quadre també suggereix una certa diversitat de situacions, segons l'origen de les persones. És possible que les diferències que expressa entre població comunitària i no comunitària siguin ara menors que en el passat degut a la recent integració de romanesos i búlgars que ocupen llocs de treball més semblants als dels col·lectius immigrants extracomunitaris que als d'altres països de la Unió Europea. Malgrat això es detecta una presència significativament diferent en alguns sectors, especialment en el cas del transport i l'educació, on els comunitaris estan clarament sobrerrepresentats. Per contra els extracomunitaris estan molt més presents en la construcció i l'hostaleria. Tot això suggereix l'existència d'algunes diferenciacions en el col·lectiu immigrant que obliguen a pensar en experiència laborals, processos d'inserció i respostes diferenciades enfront dels canvis que s'experimenten al mercat laboral.

Com posa de manifest l'estudi del CTESC (2007) es dona també una forta concentració en les categories laborals inferiors, particularment les d'oficial de 3^a i peons. Tot plegat indica l'elevada dependència dels estrangers, particularment la població extracomunitària, respecte a l'evolució d'unes determinades activitats. El fet que sovint ocupin els llocs més baixos de la jerarquia laboral també suggereix que poden estar més afectats per les respostes empresarials de flexibilitat numèrica i per tant tenir un risc més gran d'entrar a l'atur i a la precarietat si canvien les condicions expansives que ha generat en part la seva arribada. Cal pensar per tant que si la desacceleració es consolida el problema de l'atur dels que ja estan aquí pot agreujar-se i convertir-se en una de les demandes prioritàries de les polítiques d'ocupació.

Com a principals conclusions d'aquest apartat podem destacar:

- L'evidència que el col·lectiu d'immigrants ocupa majoritàriament nínxols de mercat particulars. Fonamentalment aquells caracteritzats per activitat de forta importància de feines manuals, situades fonamentalment en els nivells més baixos de l'estructura laboral. Si bé s'observen certes diferències en el cas de la immigració comunitària.
- En el darrers mesos es detecta un creixement relatiu dels nombre de persones integrades al règim d'autònoms, sense que sigui clar si aquesta

- evolució obeeix a una diversificació d'oportunitats econòmiques o a que el règim d'autònoms actua com un sector de refugi quan les coses van pitjor.
- S'observa també que el règim de treballadors de la llar va tenir un paper important en el procés de regularització, però després ha perdut importància. No és evident què ha passat amb la gent que estava inclosa en aquest règim. Per haver estat en part em règim de transició.
 - L'afiliació estrangera ha seguit creixent els darrers mesos, però caldrà estar atents a l'evolució dels sectors d'activitat on es concentren, si la situació en aquests sectors es compliqués.

3. Perfil dels immigrants aturats

Una altra font d'informació són les dades de demandants de feina inscrits al SOC. Aquestes dades permeten observar si l'atur de la població immigrada té un perfil diferent de la resta d'atur. Aquest perfil pot dependre tant de les seves característiques personals - nivell educatiu, experiència professional- com del tipus de feina que han tingut anteriorment. Hi han ocupacions més proclius a generar atur, bé per tractar-se d'activitats on predominen estacionalitats o altres fluctuacions de la producció, o bé perquè es tracti de persones afectades per la crisi d'un determinat sector productiu. Detectar adequadament aquestes situacions és rellevant a l'hora de determinar les polítiques ocupacionals. No és el mateix una situació d'atur recurrent en una activitat estacional, que potser requereix prioritàriament alguna mesura de sosteniment de rendes, que una situació de crisi sectorial que imposa una política de reciclatge. Tampoc és el mateix el que cal fer amb persones amb experiència laboral que amb persones que arriben per primer cop (o després d'una llarga absència) al mercat laboral.

Per perfilar més la situació diferenciem entre immigració europea i la resta, per analitzar si també es detecten diferències que potser obliguin a polítiques específiques per determinats col·lectius o, si més no, a tenir dins la cartera de polítiques algunes adreçades a situacions particulars.

Segons les dades de febrer 2008, el col·lectiu d'immigrants representava un 16,8% de les persones aturades inscrites al Servei Català d'Ocupació. Una proporció superior a la de la seva presència global en el mercat i que és coherent amb l'evidència ja comentada d'una major taxa d'atur entre els immigrants. Cal tenir en compte que possiblement es tracti d'una xifra que subvalora la seva presència real, donada la importància que tenen les xarxes informals en el món de la immigració. Hem de pensar més aviat que es tracta d'una part de l'atur real, encara que el seu perfil sigui semblant al total. D'aquests 48.828 estrangers aturats, 9.481 són persones provinents de la Unió Europea i 39.347 de la resta del món. Per tant quasi una cinquena part (19,6%) és atur d'origen comunitari.

La comparació dels tres grups mostra perfils força diferenciats, si bé la diversitat de situacions dins de cada col·lectiu és prou gran com per tenir cauteles a l'hora de valorar la situació.

Sexe i edat

Pel que fa a les condicions personals de sexe i edat, els aturats immigrants són proporcionalment més de sexe masculí i joves que els espanyols. Com passa a quasi totes les variables, els comunitaris tenen una situació més semblant a la

dels espanyols i possiblement la incorporació de romanesos i búlgars en el grup comunitari ha reforçat aquesta situació d'intermitència (Taules 8 i 9).

Taula 8. Aturats segons nacionalitat i sexe, 2008 (percentatge)

	Espanyols	Comunitaris	Extracomunitaris
Homes	44,9	52,5	67,0
Dones	65,1	47,5	33,0

Font: S.O.C febrer 2008

Taula 9. Aturats segons nacionalitat i grups d'edat, 2008 (percentatge)

	Espanyols	Comunitaris	Extracomunitaris
Joves (fins 29 anys)	21,4	29,9	26,7
Adults (30-44 anys)	34,5	49,1	55,4
Edat avançada (majors 45 anys)	44,1	21,0	17,0

Font: S.O.C febrer 2008

L'atur dels estrangers té un perfil molt més masculinitzat que el dels nacionals. Mentre que les dones espanyoles semblen ocupar la cua del mercat laboral, en el cas dels estrangers sembla ser més important el segment específic del mercat laboral en el que es troben.

Per altre banda l'atur del col·lectiu estranger es concentra sobre tot en els grups d'edats mitjanes, els que estan en la fase de participació laboral més elevada. També entre els joves, però en aquest cas la diferència és menor. En canvi entre els aturats espanyols trobem un elevat percentatge de gent més gran de 45 anys, el que suggereix que en aquest cas podem estar davant un fenomen d'expulsió del mercat laboral.

Nivell educatiu i posició professional

Nivell educatiu i posició professional estan força relacionats, en la mesura que el nivell educatiu és el que dóna accés a determinades posicions professionals. També en aquest terreny les diferències són significatives (Taules 10 i 11)

Taula 10. Aturats per nacionalitat i nivell educatiu, 2008

	Espanyola	Comunitària	Extracomunitària
Sense estudis	3,9	9,3	22,9
Primària	9,5	10,4	12,0
Formació professional	1,3	2,7	1,0
Educació General	64,5	63,2	61,5
Tècnica Professional	5,9	3,1	0,6
Superiors	7,3	11,1	2,0
Post doctoral	0,1	0,2	0,0

Font: S.O.C. febrer 2008

Si bé la majoria de persones en situació d'atur es localitzen en el grup amb educació general, les diferències significatives es troben en els extrems. En el cas del aturats d'origen espanyol i comunitari un 40% aproximat es reparteixen entre el grup de persones amb baix nivell educatiu i el de persones amb alt nivell. Pot

indicar tant efectes d'atur friccional com cues en diversos sub-mercats. En canvi entre els extracomunitaris predomina clarament el col·lectiu amb baixos nivells educatius, el que comporta la necessitat de processos d'inserció específics.

Taula 11. Aturats per nacionalitat i posició socio-professional, 2008

	Espanyola	Comunitària	Extracomunitària
Forces Armades	0	0	0
Directius	2,0	3,6	0,1
Professionals, tècnics sup.	4,4	7,2	1,1
Tècnics de suport	9,6	9,1	2,5
Administratius	16,0	11,8	4,0
Treballadors serveis	18,2	20,7	12,8
Treballadors agraris	0,8	1,5	1,9
Treballadors qualificats	11,9	13,3	17,6
Operaris de màquines	11,1	7,3	4,8
Treballadors no qualificats	26,1	25,5	55,2

Font: S.O.C. febrer 2008

Com és previsible, en tots tres grups són els treballadors no qualificats els que tenen més presència entre el aturats. Encara que es tracta d'un fet interpretable de formes diverses: tenen més atur perquè són ocupacions desitjables i versàtils, o també perquè es tracta de persones que treballen en tipus d'activitats que més recorren a la flexibilitat quantitativa externa, que porta a limitar els períodes de contractació laboral. En tot cas, la dada significativa és que aquest percentatge es dobla en el cas de la població extracomunitària, que en canvi presenta una baixa presència d'atur en les ocupacions no manuals. Mentre la major diversitat de posicions socials dels aturats espanyols i comunitaris apunta a una varietat de situacions diferents, en el cas dels aturats extracomunitaris la seva posició d'atur sembla estar directament relacionada amb la situació de les activitats que ocupen treballadors manuals, qualificats i no qualificats.

Composició sectorial

El sector on anteriorment han treballat les persones en situació d'atur ens dona bones pistes de quin és l'origen de la seva situació. Una part no ha treballat amb anterioritat, està en una situació d'entrada al mercat laboral que comporta un procés d'inserció- orientació, formació, etc. Aquesta és, però, una proporció petita en tots el casos i, si bé, és més elevada en el cas dels/ les estrangers/es no sembla una font de problemes tan gran com d'altres qüestions. De fet és entre el col·lectiu de comunitaris on la presència de persones sense experiència laboral és més important i pot estar indicant, si tenim en compte el seu perfil educatiu, que es tracta de l'arribada de persones joves en cerca d'inserció professional. La majoria d'aturats, però, han tingut anteriorment una ocupació i per tant podem considerar que l'atur té a veure amb el funcionament dels diferents sectors d'activitat (Taula 12)

Taula 12. Aturats per nacionalitat i sectors d'activitat, 2008

	Espanyola	Comunitària	Extracomunitària
Agricultura i pesa	0,8	3,0	6,5
Indústria i mineria	23,6	9,9	10,0
Construcció	8,5	12,3	24,9
Serveis	63,2	66,5	51,9
Sense treball anterior	3,8	8,3	6,7

Font: S.O.C. febrer 2008

Com és previsible, els serveis, pel seu pes econòmic, representen la situació de procedència de la majoria de les persones aturades, encara que el seu pes és molt més reduït en el cas dels estrangers extracomunitaris. Això és degut a l'elevada incidència que en aquest col·lectiu té la construcció, que per ella mateixa és responsable d'una quarta part de tots els aturats. En canvi pels espanyols la pèrdua d'ocupació industrial juga un paper similar. I també en la ocupació agrària, insignificant per la població autòctona, trobem una relativa incidència entre els immigrants no comunitaris.

Si només considerem la composició de l'atur del macro sector dels serveis les diferències també són rellevants (Taula 13)

Taula 13. Aturats dels serveis per nacionalitat i subsector, 2008

	Espanyola	Comunitària	Extra-comunitària
Comerç i reparacions	22,5	12,3	12,5
Hostaleria	11,6	24,6	22,9
Transport i comunicacions	4,1	6,0	2,5
Institucions Financeres	1,3	0,6	0,2
Inmob., serveis empresarials	42,6	44,0	48,2
Administració Pública	2,7	0,6	1,0
Educació	2,2	2,7	0,8
Sanitat	4,0	2,0	1,5
Altres serveis socials	8,6	6,2	3,8
Llars que contracten	0,4	0,9	1,6
Total	100,	100,	100,

Tres subsectors són els principals responsables de l'atur per tots tres col·lectius: els serveis empresarials- un subsector que recull una gran part de les activitats auxiliars que externalitzen les empreses d'altres sectors- el comerç i l'hostaleria. Si bé en el cas dels estrangers aquesta incidència és molt més gran que en el cas dels aturats espanyols, mentre que les tres juntes expliquen el 66,7% dels aturats espanyols als serveis, signifiquen el 81% dels aturats comunitaris i un 83,6% dels no comunitaris. I amb ambdós casos l'hostaleria passa a tenir una funció crucial en aquests diferència. Aquestes dades reforcen el que ja hem anat veient, la forta concentració de la immigració, especialment l'extracomunitària en unes poques activitats. Activitats que potser estan sotmeses a tensions ocupacionals més fortes (pel que sabem de les dades general d'ocupació tenen

per exemple taxes de temporalitat més elevades que el conjunt de l'economia) que la resta.

Conclusions

De l'anàlisi de l'atur registrat en podem deduir algunes conclusions importants:

- la diferent estructura de l'atur dels espanyols i dels immigrants, especialment dels extracomunitaris. Aquesta diferència té a veure tant amb dades personals- gènere, edat, nivell educatiu- com amb la seva posició ocupacional
- el perfil dominant dels aturats extracomunitaris és d'homes, predominantment d'edat adulta, amb forta presència de persones amb baix nivell educatiu i amb experiència laboral molt concentrada a la construcció, l'hostaleria i les activitats empresarials auxiliars. La importància del col·lectiu amb aquestes característiques particulars fa pensar a la necessitat d'accions específiques orientades a facilitar la seva mobilitat dins el mercat laboral.
- la forta incidència de la conjuntura recessiva en alguns dels sectors on es concentren els immigrants fa esperar que en els propers mesos l'oferta de força de treball immigrada resident a Catalunya constituirà un volum de persones important i per tant prioritari a l'hora de dissenyar polítiques de ocupació.

4. Una estimació dels immigrants en situació irregular i la seva evolució

L'estimació del volum de persones immigrades en situació irregular residents a Catalunya, té l'interès d'intentar conèixer quanta gent tenim al nostre territori que pot estar aspirant a un lloc de treball i demanant regularització. És també una oferta potencial de mà d'obra submergida i que segurament condicionarà les polítiques laborals. Segurament els que ja han arribat aquí, tractaran de quedar-se i per tant generen una altra problemàtica per la que potser no hi ha clares sortides legals- tret de la repatriació- i que potser també és la que explica alguns dels problemes de funcionament dels règims de contractació reglats, tal com es veurà posteriorment.

Per realitzar una estimació hem seguit la via desenvolupada en altres treballs, especialment els estudis del CERES (Estudi nº 19) on es compara el nombre d'estrangers censats amb el d'estrangers amb permís de residència. Malgrat es tracti d'una estimació no exempta de problemes, sembla la més aproximada. Altres fórmules, com lla utilitzada pel propi CERES avaluant el percentatge d'irregulars que acudeixen als serveis sindicals sembla encara més discutible, doncs pot presentar un problema de selecció adversa: els irregulars acudeixen amb una proporció més elevada als serveis sindicals o als d'altres institucions d'acollida precisament perquè tenen més problemes que el conjunt d'immigrants. De fet els mateixos informes del CERES han acabat per no utilitzar aquest sistema d'avaluació i s'han limitat a utilitzar el mètode que apliquem.

Estimar aquest volum és sens dubte difícil. De fet les úniques dades disponibles que ens poden donar una mesura de quanta gent estrangera hi ha al nostre país

son les xifres del padró. Si tota la població immigrada està empadronats, i donat que per fer-ho no se'ls hi exigeix permís, tindríem una xifra aproximada del seu volum. No està clar que això sigui sempre així. Segurament una de les fonts d'entrada irregular es com a turista i no està clar que els que entren per aquesta via o per altres s'empadronin automàticament. Tenim que suposar que el volum real es més elevat. Però en tot cas es dona una pista.

Confrontem aquesta dada amb la del volum de gent amb permís i ens dona una estimació del volum de persones que poden estar residint a Catalunya en situació irregular i que majoritàriament poden estar orientades al mercat laboral.

Hem fet aquets exercici confrontant les dades de població de l'Idescat i comparant-les amb les que ofereixen els Anuaris de l'Immigració. Hem limitat l'anàlisi al període 2003-2007. L'informe del 2002 té problemes tècnics i les dades de 2000 i 2001 donen resultats poc creïbles: la comparació del 2001 donaria més gent amb permís que empadronada.

En el període analitzat es produeix un creixement sostingut de la població estimada en situació irregular fins 2007 on es produeix una reducció significativa. Estimem que això es degut a la regularització del cens realitzada a finals del 2006 i que potser indicava que les xifres de residents estaven inflades. No sembla en canvi que hi hagi hagut cap procés institucional que aportés una explicació alternativa. Malgrat aquesta reducció el nombre estimat de gent en situació irregular es troba per sobre de les cent mil persones, proporcionalment no es molt elevada, però encara poden tenir un impacte quantitatiu important sobre el mercat laboral (Taula 14). Però, en tot cas això, es pot considerar com a xifra mínima.

Taula 14. Població estrangera censada i amb permís de residència. Catalunya

Any	Cens	Permís	Diferència
2003	543008	383.038	159.970
2004	642846	462.046	180.800
2005	798904	603.636	195.268
2006	913757	642.892	270.865
2007	972507	860.575	111.932

Fonts: MTAS Anuario de Extranjeria
Idescat Població de Catalunya
Elaboració pròpia

Per tractar d'esbrinar alguna cosa més hem tractat de veure si aquesta evolució pot tenir que veure amb col·lectius específics d'immigrants. La única font possible ha estat el seu origen nacional, tot i que a un nivell tan agregat com el dels continents. Com a norma general en tots els casos es produeix el mateix tipus d'evolució, però en alguns els resultats son sorprenents: els col·lectius d'origen africà i asiàtic presenten diferències negatives el 2007, fet realment difícil d'explicar. El gruix de les diferències es troben en els col·lectius llatinoamericans (doncs el pes dels nord-americans es realment molt petit) i europeus (tant comunitaris com extracomunitaris). Es possible que aquesta diferència s'expliqui pel fet que les migracions d'africans i asiàtics estiguin més

organitzades, o siguin més antigues. La veritat es que són resultats que generen dubtes que les fonts estadístiques no semblen estar en situació de resoldre (Taula 15).

Taula 15. Diferència entre població estrangera censada i amb permís de residència, per continents. Catalunya

	Unió Europea	Resta Europa	Àfrica	Amèrica	Àsia
2003	13290	21598	17817	105381	993
2004	10692	32559	14994	94918	1637
2005	32120	32650	15334	108329	6835
2006	48585	46650	31901	125553	18219
2007	26650	14933	-13526	87840	-3897

Fonts: MTAS Anuario de Extranjeria
Idescat Població de Catalunya
Elaboració pròpia

Amèrica inclou Llatinoamèrica i Nord-Amèrica
Àsia inclou Oceania i els no classificats

En qualsevol cas, el que suggereixen aquests resultats és que l'avaluació pot ser molt sensible als canvis en l'elaboració de les xifres estadístiques i per tant cal ser prudents a l'hora de considerar una oferta "irregular" de força de treball que en tot cas planteja problemes importants, més enllà de la legalitat.

5. El perfil de la immigració a Catalunya

És difícil, amb la informació estadística disponible, determinar un perfil clar de la immigració a Catalunya. I possiblement la primera conclusió és que no es tracta d'un col·lectiu homogeni, si bé existeixen alguns trets prominents. Entre els elements diferenciadors, que es relacionen amb el nivell educatiu i la posició al mercat laboral, destaquen la diferent procedència i el gènere. En el primer nivell tenim la diferència entre els immigrants comunitaris, amb un nivell educatiu superior inclús al local i que accedeixen a llocs de treballs d'alt nivell, i els extracomunitaris que presenten, en conjunt, menors nivells educatius i una elevada presència en els llocs de treball manuals. Però, també en aquest cas, és possible trobar diferències tant entre els comunitaris (provinents de països més desenvolupats i els de països de l'Est de recent incorporació) i els extracomunitaris (llatinoamericans o africans, en aquest darrer cas amb una presència molt més reduïda de dones al mercat laboral). Pel que fa al gènere sembla clar que mentre les dones es situen fonamentalment en treballs de serveis (servei domèstic, comerç, restauració) una bona part dels homes s'ubiquen a la construcció.

Aquesta diversitat obliga a pensar en dos situacions. En primer lloc les aspiracions, necessitats formatives (inclosa la llengua), trajectòria professional pot ser diferenciada per cada grup i requereix en cada cas d'una avaluació específica. Una adaptació que pot canviar en el temps, per exemple el procés de reagrupament familiar pot influir en la càrrega de treball total de les persones immigrades (treball mercantil i treball domèstic) generant necessitats d'adaptació

de les condicions de treball. En segon lloc l'impacte d'una recessió laboral i les polítiques de reprofessonalització associades, serà molt diferent per cada col·lectiu. Sens dubte la forta presència d'immigrants masculins al sector de la construcció obliga a plantejar-se polítiques específiques adaptades a aquest col·lectiu que possiblement experimentarà alts nivells d'atur. Però la diversitat de situacions impedeix reduir el tema de la situació laboral dels immigrants a un sol model.

II. MARC JURÍDIC ESPANYOL

Hem volgut resumir la normativa espanyola que afecta a la contractació d'immigrants amb una doble finalitat: tenir presents els elements claus per a la comparació internacional; deixar descrita la norma amb la que es confronten les pràctiques que més tard examinarem en el diagnòstic.

1. Normativa Bàsica

Valgui la cita de les següents normes: LO 4/2000, d'11 de gener, sobre drets i llibertats dels estrangers a Espanya i la seva integració Social (BOE,12), LO 8/2000, de 22 de desembre, de reforma de la LO 4/2000, sobre drets i llibertats dels estrangers a Espanya i la seva integració social (BOE, 23); LO 14/2003, de 29 de novembre, de reforma de la LO 4/2000, modificada per la LO 8/2000; LO 4/2000, en la seva redacció donada per les Lleis Orgàniques 8/2000, 11/2003, de 29 de setembre, i LO 14/2003, de 20 de novembre; i, el RD 2393/2004, de 30 de desembre, aprovant el Reglament de la Llei 4/2000, d'11 de gener, sobre drets i llibertats dels estrangers a Espanya i la seva integració social.

2. Autorització per a treballar

Els estrangers que vulguin treballar a Espanya per compte aliè haurien d'obtenir prèviament l'autorització administrativa (inicial). L'autoritat competent per a tramitar o resoldre, serà, com a regla general, els Delegats/Subdelegats de Govern a les CCAA (resta pendent el tema de certes transferències).

La concessió de la mateixa està condicionada a que la situació de l'ocupació possibiliti la seva contractació laboral. Existeixen certs supòsits –taxats- en els quals tal autorització no és necessària, per exemple, quan es tracti de treballadors estrangers que ja l'haguessin obtingut per a activitats de temporada als llarg de 4 anys naturals i hagin retornat al seu país d'origen.

3. Autorització inicial de residència temporal i treball per compte aliè

S'aborda en aquest apartat la regulació de l'autorització inicial de residència temporal i treball per compte aliè, distingint-se dos supòsits: primer –i al que es dediquen més subapartats- quan es tracta de prestar treball “estable” (és a dir, quan no sigui treball de durada determinada); i segon, quan el treball a prestar és, per definició, de durada determinada (temporal), i al que es dedica l'últim dels punts d'aquest apartat. Essent el segon dels supòsits una modalitat

particular del primer, hauríem de tenir present des de bon principi que, les pautes del primer seran també d'aplicació en el segon, a més de les particulars.

3.1. Autorització inicial de residència temporal i treball per compte aliè de durada indeterminada

Durada i vigència territorial i sectorial

La durada màxima de l'autorització és de 1 any (renovable, però en els termes que detallarem). La seva vigència pot limitar-se a un àmbit geogràfic i sector d'activitat determinat. I, és obligatòria per a poder contractar laboralment, excepte aquells supòsits ja contemplats.

Requisits

L'obtenció de la residència està subjecta al compliment de certs requisits: que la situació de l'ocupació nacional així ho permeti, segons catàlegs d'ocupacions de difícil cobertura provincials, o bé que l'empresari acrediti la dificultat per a cobrir un lloc de treball no catalogat com de difícil cobertura. I en tot cas, que es garanteixi al treballador un treball continuat durant el període de vigència de l'autorització; que l'empresari hagi inscrit al treballador en el sistema de la Seguretat Social, podent l'autoritat administrativa sol·licitar a l'ocupador que acrediti els mitjans de tot tipus dels que disposa per a li bona fi de la seva empresa; que les condicions laborals s'ajustin a la normativa vigent; que si s'escau, el treballador posseeixi la titulació professional corresponent; i, la manca d'antecedents penals del treballador, i que no es trobi en territori espanyol en situació irregular. La cita de tals requisits ha d'entendre com a suficient als nostres efectes, però no exhaustiva.

Com es detallarà després, l'incompliment –o no acreditació– de qualsevol dels requisits subjectius o objectius exigits, serà motiu suficient per a la denegació de l'autorització a la qual ens referim.

Procediment o tramitació

L'empresari que vulgui contractar al treballador estranger no resident és l'obligat –personalment o per persona autoritzada– a sol·licitar l'autorització inicial davant l'òrgan de l'autoritat provincial competent (estatal/autonòmica, *cit.*), havent de formalitzar, als efectes, el model adequat i adjuntar a la sol·licitud la documentació exigible (la identificació de l'empresari o empresa; el contracte de treball o oferta del mateix; còpia del passaport o document anàleg del treballador; i altra documentació pròpia del cas concret).

A l'acte de sol·licitud referit, li seguirà la fase d'instrucció del procediment per part de l'autoritat competent, que recollirà dels organismes corresponents els deguts informes que acreditin que, tant el sol·licitant com el treballador compleixen amb els requisits exigits, informes que haurien de ser emesos en el termini de 10 dies. L'autoritat competent, a la vista de la documentació que s'acompanya a la sol·licitud i dels referits informes, resoldrà raonadament i notificarà a l'empresari sol·licitant el sentit de la seva resolució, i indicant al sol·licitant que ha d'abonar les taxes oportunes.

En el supòsit que la resolució sigui positiva, se suspendrà l'eficàcia de l'autorització fins que s'obtingui el visat i el treballador entri efectivament al territori espanyol. Així mateix la referida autoritat comunicarà la resolució favorable al Ministeri d'Exteriors, a l'Oficina consular del país d'origen del treballador, i tots aquells organismes que corresponguin. El treballador

beneficiari haurà de sol·licitar –en el termini de 1 mes, a partir de la notificació a l'empresari de la resolució favorable- el visat davant les instàncies diplomàtiques o consulars espanyoles amb seu o competència a la seva província de residència. Obtingut el visat i a partir de la seva entrada a Espanya, el treballador podrà començar a prestar els seus serveis laborals. En el termini de 1 mes des de l'entrada a Espanya, el treballador haurà de sol·licitar la targeta d'identitat d'estranger. En el supòsit que el treballador no sol·liciti el visat o no s'incorpori al seu lloc de treball en els terminis establerts, l'empresari sol·licitant de l'autorització haurà d'explicar a l'autoritat les raons que impedeixen donar començament a les prestacions laborals.

En el cas que l'autoritat que instrueix la tramitació de referència resolgui en sentit negatiu, ho farà de forma raonada, notificant la seva decisió a l'empresari. La resolució negativa exhaureix la via administrativa. Són causes que justifiquen una resolució negativa l'incompliment –o no acreditació suficient- dels requisits exigibles al sol·licitant o al treballador. Així per exemple, la negativa es pot fundar en: l'existència d'antecedents penals del treballador; quan la situació de l'ocupació espanyola no permeti la contractació de tals estrangers; quan les condicions laborals previstes en el contracte no s'ajusti a dret, etc. Especial esment mereixen les següents causes denegatòries: quan en els 12 mesos immediatament anteriors a la data de sol·licitud de l'autorització, l'empresari sol·licitant hagi amortitzat (per acomiadament improcedent o nul, o pels motius previstos en els ordinals 50, 51 i 52.c – llevat de supòsits de força major- de la LET) els llocs de treball que pretén cobrir amb el treballador estranger.

Renovació

La referida autorització de residència i treball inicial pot renovar-se, resultant així prorrogada la seva vigència temporal inicial, tot això d'acord amb les pautes que es detallen tot seguit en síntesi.

El termini ordinari per a sol·licitar-la, davant la mateixa autoritat que la va concedir inicialment, és en el període dels 60 dies naturals previs a la data d'expiració de la inicial; podent fer-lo també dintre dels tres mesos posteriors a la fi de tal vigència però sense perjudici que es pugui incoar el corresponent expedient als efectes de la sanció que pugui correspondre. En ambdós casos la durada de la validesa de l'autorització inicial s'entendrà prorrogada fins a la resolució de la sol·licitud de renovació.

La sol·licitud de renovació correspon –com a regla general- al propi empresari, que l'haurà de formalitzar utilitzant el model de document habilitat referent a això i presentar davant l'autoritat competent, generalment la mateixa que la va concedir inicialment.

La renovació procedirà quan: s'acrediti la continuïtat de la relació laboral preexistent; quan el treballador acrediti la realització d'un treball durant un mínim de 6 mesos per any i hagi subscrit un contracte de treball amb un nou empresari figurant en situació d'alta (o situació assimilada) al demanar la renovació o tingui una oferta de treball adequada; quan el treballador hagi realitzat un treball de, almenys, 3 mesos per any i provi que el contracte que va donar lloc a l'autorització inicial es va interrompre per motius aliens a la seva voluntat, que ha buscat nou treball de forma activa, havent-hi participat en accions o programes d'inserció laboral, i que, a més, en el moment de la sol·licitud de la renovació tingui un contracte de treball en vigor; quan el treballador estigui percebut prestació contributiva per atur, almenys pel temps

de durada de la mateixa, o percebent prestació econòmica assistencial amb la finalitat d'assolir la seva inserció (o reinserció) laboral, almenys durant el temps de durada d'aquesta ajuda pública.

La petició referida s'haurà de motivar conforme alguns dels motius precitats, i la durada del nou període de validesa de l'autorització serà –com a regla general– de 2 anys, tret que procedeixi l'autorització de residència permanent. Transcorregut 1 mes des de la sol·licitud de renovació sense resposta, es considerarà concedida. La concessió de la renovació atorga al titular de la mateixa la possibilitat de treballar arreu del territori. I, reconeguda la renovació, el treballador beneficiari restarà obligat a sol·licitar en temps degut (termini d'1 mes) i forma la targeta d'identitat d'estranger.

3.2. Autorització inicial de residència temporal i treball per compte aliè de durada determinada

Fins a aquest punt de l'apartat ens hem referit a les pautes generals de l'autorització de residència inicial temporal per a treballar; ara ens referirem a les regles especials de l'autorització, però, quan el treball a prestar és, en particular, de durada determinada. S'entén doncs que són d'aplicació les pautes generals abans citades i/o les especials pròpies d'aquest supòsit en concret.

Supòsits

Aquesta autorització inicial s'otorga quan estigui prevista una contractació de treball de durada determinada (temporal) de qualsevol de les quatre tipologies següents:

- 1^a) Treball de temporada (campanya).
- 2^a) Obra o servei per a certs muntatges industrials o similars (posada en marxa inclosa).
- 3^a) Per a personal d'alta direcció, esportistes professionals, artistes d'espectacles públics.
- 4^a) Per a la formació i realització de pràctiques professionals.

Durada

Com a regla general, la durada de l'autorització inicial de residència i treball es fixa prenent com a referent la durada del contracte o treball a prestar: la durada del treball o del contracte de treball coincideix amb la de l'autorització. Però, s'han de tenir en compte les següents precisions: la durada màxima de la vigència de l'autorització serà d'1 any, excepte en el supòsit de treball temporal de campanya (o temporada), aleshores la durada màxima serà de 9 mesos, a computar dintre d'un període de 12 mesos consecutius. Pel que fa a la renovació de l'autorització que ara ens ocupa s'ha d'assenyalar que, com a regla general, tal possibilitat no està contemplada, però que la legislació preveu supòsits de pròrroga.

Requisits

Per a aquest tipus d'autorització de residència i treball, s'exigeix li compliment dels següents requisits:

- 1º) Quan es tracta de treballs de temporada (o campanya) o d'obra o serveis per als muntatges referits, l'empresari haurà de garantir que el treballador: disposa d'un allotjament adequat; té organitzat el viatge d'anada i tornada, essent els

costos del primer a càrrec de l'empresari; garanteixi el compromís i retorn al seu país d'origen.

2º) Quan es tracta de treballadors dels col·lectius citats (personal d'alta direcció, esportistes professionals, artistes d'espectacles públics), es requereix que es disposi de les llicències administratives que siguin exigibles per a la prestació de tals serveis i que el treballador es comprometi a regressar al país d'origen a la finalització de la relació laboral.

3º) En el cas de formació i realització de pràctiques professionals, serà obligatòria la formalització dels corresponents contractes de treball en pràctiques per formació, i a més s'exigeix que l'assalariat es comprometi a tornar al país d'origen a la finalització dels mateixos.

L'incompliment d'aquests requisits, i d'altres més particulars que resultin exigibles, serà motiu per a la denegació de l'autorització de residència temporal i de treball, i a més podria ser, també, causa de denegació de posteriors sol·licituds que l'empresari cursi en els 3 anys següents.

Tramitació

El procediment segueix les pautes ressenyades anteriorment per a la tramitació de l'autorització inicial general, amb l'afegit de certes particularitats, que passem a referir.

L'oferta empresarial de treball es presentarà davant els serveis públics d'ocupació (Estat/CC.AA.) per a la seva publicació durant 15 dies i per al general coneixement de tots els treballadors residents, transcorreguts els quals i si no s'ha produït la deguda demanda, podrà l'empresari (o les organitzacions empresarials) sol·licitar la seva cobertura per treballadors estrangers i fer-ho així amb tres mesos d'antelació en relació al començament de les activitats laborals corresponents.

En el cas que l'autoritat administrativa competent estatal/autonòmica, *cit*) resolgui positivament la sol·licitud empresarial, la tramitació posterior exigirà: que quan l'autoritat disposi dels contractes de treball degudament formalitzats (la signatura del treballador resident a altre país pot tramitar-se via diplomàtica/consular), diligenciarà en els mateixos la constància de l'autorització de residència i treball consegüent, l'àmbit geogràfic i sectorial de validesa de la mateixa i la seva durada temporal. Quan l'autorització de residència i treball tingui validesa per un període inferior a 6 mesos, no resulta exigible que el treballador obtingui la targeta d'identitat d'estranger, ni que l'empresari satisfaci taxes.

D'altra banda, quan transcorregut 1 mes des de l'entrada del treballador a territori espanyol no existeixi constància de la seva incorporació al lloc de treball, l'autoritat que va concedir l'autorització podrà revocar-la, i sol·licitar a l'empresari que ofereixi les explicacions oportunes referides a la incidència. Segons procedeixi, l'empresari podrà veure denegades posteriors sol·licituds d'autorització que presenti.

Procediments particulars

Existeixen uns procediments particulars per a l'obtenció de certes autoritzacions de residència i treball: per exemple, quan en l'activitat a prestar pel treballador estranger concorren raons d'interès econòmic, social o laboral, o raons relatives a la prestació de treballs d'investigació i desenvolupament, o docents, que requereixin alta qualificació, o d'actuacions artístiques d'especial interès cultural.

4. Contingent anual de treballadors estrangers

Amb una periodicitat anual el Consell de Ministres disposarà la possibilitat de contractar a un nombre concret (però provisional, i susceptible de posterior ampliació) de treballadors estrangers (no residents) per a la prestació de treballs amb vocació d'estabilitat o de caràcter temporal, precisats per província i sectors d'activitat. La selecció d'aquests treballadors s'efectuarà en els seus respectius països d'origen a partir de les ofertes de treball presentades pels empresaris o les seves organitzacions de forma genèrica o nominativa.

La Resolució de 26 de desembre de 2007 (BOE, 12 de gener de 2008), estableix el contingent per a 2008. Per a aquest any, el contingent ascendeix a 15.731 treballadors, dels quals, corresponen a la província de Barcelona, 3.163, a la de Girona, 1.060, a la de Lleida, 940, i a la de Tarragona, 1.008.

Concedida l'autorització temporal de residència i treball, se seguiria el procediment perquè l'autoritat consular emeti el corresponent visat, fent el degut esment al contingent de 2008.

A més, cada any (via contingent), es facilitaran visat per a recerca d'ocupació d'estrangers que siguin fills o néts d'espanyol d'origen (500 visats en el contingent de 2008).

5. Gestió d'ofertes d'ocupació

Com hem avançat, les ofertes es poden presentar per a treballs estables o treball temporal; i les ofertes es poden gestionar de forma genèrica o nominativa, tot això d'acord amb les pautes que exposarem.

La sol·licitud de l'oferta correspon a l'empresari interessat o a les organitzacions empresarials.

5.1. Gestió de les ofertes d'ocupació genèriques de treball estable

Presentació d'ofertes: lloc, temps, forma, i tramitació

La sol·licitud es formalitzarà en el model establert a aquest efecte, al qual s'adjuntarà l'oferta de referència, que en aquest cas serà per a prestar un treball durant un període no inferior a 1 any (treball "estable", en terminologia legal). S'adjuntarà a la sol·licitud la resta de documentació exigida.

La sol·licitud es tramitarà o gestionarà per l'autoritat competent (Àrea o Dependència de Treball i Assumptes Socials o Direcció general d'Immigració, segons els casos) de la província on s'hagi de prestar els serveis oferts, i haurà de presentar-se amb una antelació mínima de 1 mes en relació al començament del treball. L'autoritat receptora de la sol·licitud iniciarà la tramitació de l'expedient corresponent.

Convé tenir present que, com a regla general, cada oferta de l'empresari (o de varis mitjançant oferta conjunta) haurà de contenir un nombre mínim de 10 llocs de treball; mentre que si l'oferta la presenta una organització empresarial haurà de contenir el mateix nombre de llocs de treball incloent-hi els dels diversos

empresaris. L'autoritat competent comprovarà que les ofertes compleixen tots els requisits exigits, i en cas que així sigui, immediatament (termini de 5 dies des de la presentació) es comunicarà a la Direcció General d'Immigració, que a la vegada (termini de 5 dies) traslladarà (per via diplomàtica o consular) les ofertes validades a l'òrgan que s'hagi d'encarregar de la preselecció al país d'origen.

Selecció de treballadors

Es duu a terme al país d'origen, d'acord amb el procés establert, i es pot, en certs supòsits, realitzar la selecció de forma no presencial amb els treballadors aspirants. Està previst que els empresaris o les associacions ofertants participin en les comissions de selecció, i així mateix poden posar-se en pràctica accions formatives per als treballadors que resultin preseleccionats a aquest efecte.

Resolució

La comissió de selecció elaborarà una llista nominal dels treballadors definitivament designats, i la remetrà a les instàncies pertinents perquè comprovin que els beneficiaris compleixen els requisits exigits, i així per exemple, les autoritats policials comprovaran els antecedents penals dels mateixos. Solucionat aquest tràmit, s'atorgarà el NIE a cada treballador. L'expedient es conclou amb el dictat de resolució administrativa, la seva notificació als empresaris o a les a organitzacions que van presentar l'oferta de treball, i amb el lliurament de còpia de la mateixa a aquelles autoritats que n'hagin de tenir coneixement.

5.2. Gestió de les ofertes d'ocupació nominatives de treball estable

Supòsits d'oferta nominativa

La denominada oferta nominativa està prevista per als següents supòsits. Primer, quan el procés selectiu al país d'origen es realitzi per una empresa (sempre amb caràcter gratuït) que pertanyi al mateix grup o sigui de la mateixa titularitat que l'empresa contractant, quan es tracti d'una empresa que no tingui activitat única o principal. Segon, per a treballadors que hagin obtingut amb anterioritat autorització de treball a Espanya, i que a més, acreditin que quan la mateixa va caducar, van regressar al seu país en el qual s'hi trobaven en el moment de l'oferta. Tercer, en aquells supòsits excepcionals –no taxats- que així ho autoritzi la Direcció General d'Immigració.

Presentació d'ofertes: lloc, temps, forma, i tramitació

L'empresari presentarà la seva sol·licitud de gestió d'oferta nominativa utilitzant el model homologat corresponent, adjuntant l'oferta i la documentació exigida. Ho farà, com a mínim, amb 1 mes d'antelació respecte al començament de la prestació dels serveis laborals previstos, davant l'autoritat competent (Àrea o Dependència de Treball i Assumptes Socials o Direcció General d'Immigració, segons els casos) de la província on s'hagi de prestar els serveis oferts. L'autoritat receptora, iniciarà l'expedient per a tramitar les ofertes de treball.

Resolució

L'expedient de tramitació conclou amb el dictat de la corresponent resolució –favorable o desfavorable- per part de l'autoritat referida. Si és favorable, se sol·licita de les autoritats oportunes informe sobre el compliment per part del treballador de tots els requisits exigits, i així per exemple, les autoritats policials comprovaran els antecedents penals del treballador; i superat aquest tràmit se li atorga el corresponent NIE. I finalment l'autoritat que ha resolt, comunicarà la

decisió a l'empresari sol·licitant i a quantes autoritats sigui necessari segons disposició legal.

5.3. Gestió de les ofertes d'ocupació amb caràcter temporal

Procedeixen en els següents supòsits. Primer per treballs de temporada o campanya, amb una durada màxima de 9 mesos a computar en un període de 12 mesos consecutius. Comprèn també l'oferta presentada per un o diversos empresaris (o organitzacions empresarials que els representin) per a atendre campanyes concatenades o desenvolupar una mateixa activitat. Segon, per a la realització d'obres o serveis de muntatges industrials (posada en marxa compresa) d'una durada màxima de 1 any.

Quan el treball es refereixi a una ocupació pròpia del sector agrari, es tindrà en compte la següent precisió: es considera activitat continuada aquella que no és inferior al 75 per 100 del temps de treball habitual en el sector.

L'autorització de residència i treball coincidirà amb la del treball a prestar, que com hem assenyalat serà de 1 any, termini que pot prorrogar-se si el treball no ha finalitzat. En tot cas els serveis d'ocupació públics haurien de publicitar les ofertes de treball als efectes de comprovar si treballadors nacionals o assimilats les cobreixen.

Les ofertes d'ocupació de caràcter temporal també es poden gestionar de forma genèrica o de forma nominativa; a ambdues modalitats ens referirem a continuació.

Ofertes genèriques de caràcter temporal

Les pautes generals de sol·licitud i tramitació, coincideixen, amb les pròpies de les ofertes genèriques d'ocupació estable tramitades de forma genèrica. En qualsevol cas, quan es tracti d'ofertes per a treballs de campanyes concatenades o a desenvolupar en una mateixa activitat, els empresaris ofertants haurien d'adjuntar a la sol·licitud el denominat "pla de campanya" en el qual es fixés les responsabilitats de l'empresari en matèria d'allotjament, manutenció, i, pagament de viatges d'arribada i tornada dels treballadors afectats.

Ofertes nominatives de caràcter temporal

Les pautes generals de sol·licitud i tramitació, coincideixen, amb les pròpies de les ofertes genèriques d'ocupació estable tramitades de forma nominativa. I de forma semblant a la exposada en el punt anterior, l'empresari sol·licitant haurà d'adjuntar el denominat "pla de campanya".

III. LA COMPARACIÓ INTERNACIONAL

En aquest apartat anem a descriure els casos d'Itàlia i França, donat que presenten similituds amb Espanya i Catalunya, no només en l'aspecte legal sinó també pel que fa a la realitat socioeconòmica de les migracions. Les conclusions posen en relleu aquells aspectes que, per diferència o similitud, poden ser més útils per a portar a terme els canvis que convinguin.

En el futur, una jornada amb experts italians, francesos i espanyols-catalans podria contribuir a clarificar les qüestions que a Catalunya-Espanya són susceptibles de millora arran de les experiències d'altres països o, fins i tot, es podrien establir propostes a presentar en forma comuna a la Unió Europea.

1. Itàlia

Volem fer esment des de bon principi que aquestes notes sobre dret comparat respon únicament a una breu síntesi dels aspectes que considerem més significatius de l'ordenament jurídic italià. El constant canvi de la normativa vigent, l'elevat nombre de normes –de molt diferent rang jurídic– dictades a aquest efecte, i la multitud d'aspectes regulats en les mateixes, aconsellen un estudi més profund de les característiques esmenades si el mateix s'ha de condensar en una extensió prefixada.

1.1. Normativa bàsica

Per raons d'agilitat menyspreem la cita d'antecedents normatius, tret que, per a deixar constància de la constant reforma de la legislació sobre immigració, fem esment de la Llei núm. 40 de 6 de març 1998, que al Títol III, regulava la contractació de treballadors extracomunitaris, i que va derogar l'anterior Llei núm. 39 de 28 de febrer de 1990, que a la vegada havia modificat la Llei núm. 943 de 30 de desembre de 1986.

El canvi del fenomen de la immigració obliga a que la legislació estigui sotemsa a constants canvis, circumstància que a la vegada la converteix en més complexa. Aquesta dinàmica, referida al cas italià, podem ja avançar que és una pràctica comuna en els països europeus més propers a nosaltres i de la qual Espanya també hi participa. El caràcter dinàmic de tal legislació, podria provocar que certs fluxos d'emigració es desplaçessin d'un país cap a altre; de la mateixa manera que la constant reforma pot induir la idea de que la normativa sempre és “provisional”, i alimentar així aquets fluxos.

Síntesi de la normativa italiana bàsica vigent que regula el treball de les persones extracomunitàries

A) La norma de referència és el Decret Legislatiu núm. 286, de 25 de juliol de 1998 (G.U. núm. 191, de 18 agost), anomenat en l'argot legal "*Testo unico*" (des d'ara en endavant TU), i el contingut del qual ha estat ja modificat diverses vegades.

El seu desenvolupament reglamentari, molt intens, s'ha materialitzat, entre d'altres, en: el **Decret núm. 394 de 31 d'agost de 1999**; que a la vegada –en concret el seu art. 5.3º- ha estat complementat pel **Decret de 12 de juliol de 2000**, en el qual es distingeix la tipologia de "*visti*" segons el motiu d'ingrés al país, les seves condicions i els requisits. Excepte alguna excepció, no citarem més decrets de desenvolupament, ni sembla convenient fer el mateix amb les circulars, de les quals només direm que són vàries i variades.

B) **La Llei núm. 189 de 30 de juliol de 2002** (G.U. núm. 199, de 26 agost)
(Coneguda com "*Legge Bossi-Fini*")

Aquesta Llei, vigent des del 10-09-2002, va modificar el TU, introduint significatives novetats en els punts referents a "immigració" i "asil", introduint en ambdues matèries noves pautes de major rigor i control, facilitant així l'expulsió d'immigrants irregulars.

El seu desenvolupament reglamentari ha estat ampli, i així s'han aprovat: el Decret núm. 334 de 18 octubre de 2004, que va modificar l'abans esmentat Decret núm. 394 de 31 d'agost de 1999); i els Decrets núm. 3 i 5 de 8 de gener de 2007, dictats, especialment per a adequar la normativa interna a les Directives 86/CE de 22 setembre de 2003 i 109/CE de 25 de novembre de 2003). Excepte alguna excepció, no citarem més decrets de desenvolupament, ni sembla convenient fer el mateix amb circulars, de les quals només direm que són vàries i variades.

C) **Decret de 30 d'octubre de 2007**, sobre fluxos d'entrada de treballadors extracomunitaris a Itàlia l'any 2007.

Vigent des de 30 novembre 2007, és conegut, en cita col·loquial, com el "**Decreto Flussì**".

Durant els primers dies de la seva vigència ja es va complementar amb altres normes del mateix rang, serveixi a aquest efecte la cita del Decret de 8 de novembre de 2007, regulant els fluxos de treballadors estacionals, col·lectiu del qual després tornarem a ocupar-nos.

1.2. Treballadors extracomunitaris: accés regular i permisos de treball subordinat

En obligada però, atapeïda síntesi, traçarem les regles generals sobre el procés i la tramitació de l'accés al treball. No es contemplen els supòsits més especials, tret de la sol·licitud d'ampliació.

Desitgem advertir aquí i ara que tals regles de ritual administratiu seran, en aquest apartat, aquelles que es refereixen a la incorporació al treball assalariat

en sentit de subordinat; a les referides al treball per compte propi o autònom, li dedicarem la nostra atenció més endavant.

Regles generals

1^a) La presidència del Consell de Ministres cada any fixa una quota màxima d'admissions quantificades per regions, alhora que per "professions" o característiques professionals dels llocs de treball a cobrir per un treballador extracomunitari, incloent-ne en les quotes, treballs subordinats i treballs autònoms (art. 21 TU).

Interessa significar la referida "regionalització" –pràctica comuna, com advertirem, amb els casos francès i espanyol-, que respon a una exigència, teòricament lògica alhora que necessària, com és la de cohesió en el mercat demandes i ofertes de treball, però la qual posada en pràctica exigeix fortes dosis de cooperació i col·laboració i/o coordinació inter-regions i alhora, d'aquestes amb l'Estat, el model del qual, més o menys descentralitzat, introdueix nous elements de complexitat en la pràctica. Sembla convenient anticipar aquí, que en el cas d'Espanya *versus* Catalunya, la qüestió arriba a una dimensió especial, qüestió sobre la qual ens permetrem introduir algun que altre apunt quan calgui per raons d'exposició.

2^o) En el marc de la quota màxima anual, es pot incloure una "quota reservada" per a persones treballadores d'origen italià (almenys un dels progenitors).

3^a) *Idem, es pot incloure "restriccions numèriques" per a col·lectius treballadors d'Estats que "no col·laboren" en el control de l'emigració irregular. Aquesta pràctica, que sens dubte és també pròpia d'altres Estats, i que té una "lògica", ens mereix, no obstant això, una breu reflexió: és una decisió clarament política, i és per això que, potser la millor manera de reconduir aquestes possibles conductes estatals irrespectuoses amb la normativa, sigui a partir d'altres mesures, de la mateixa condició, és a dir, polítiques en el sentit ampli de l'expressió. En el paràgraf que segueix s'intueixen quines poden ser algunes de les vies de solució d'un problema, que sens dubte existeix.

4^o) En el marc de la quota màxima anual poden establir-se "quotes preferencials" per a col·lectius de treballadors d'Estats (extracomunitaris, òbviament) amb els quals s'hagin subscrit Acords bilaterals sobre regulació de fluxos. Aquesta és també una pràctica recollida en les normes de diversos estats de la Unió Europea, i que, en si mateixa considerada, sens dubte ens mereix una opinió positiva, no només per a minvar fluxos migratoris irregulars, sinó especialment per a reconduir-los, de manera eficaç, a immigracions regulars. Sigui per les vies generals o per les de contingents, cada cop més s'accepta que els estats- d'origen i de recepció- han de mantenir una relacions sòlides entre sí, si es vol ordenar amb eficàcia i decor els moviments migratoris; relacions inter-estatals, que sens dubte haurien de ser cada vegada més sòlides, si com sembla, resultarà necessari arribar a acords sobre la tornada voluntària d'immigrants al seu país d'origen, resultant així que el país que primer va ser el d'origen dels seus ciutadans, després resultarà ser el de recepció dels treballadors, tornada voluntària que bé entès podria ser positiu per a tots; en qualsevol cas, hem de deixar constància de que les actuals enquestes no ofereixen dades que facin pensar que la tornada sigui una possibilitat que es plantegi el col·lectiu d'immigrants.

Pautes generals de la tramitació del permís de treball

Seguim aquí prenent com a referència la normativa bàsica citada, i especialment i per les raons exposades, el TU.

1ª) La sol·licitud de l'empresari que ofereix treball es presentarà en la **Prefectura** perquè es comprovi que s'ajusta a les "quotes" i que no hi ha possibilitat d'ocupació per nacionals i/o comunitaris. La Prefectura actua com a "oficina única" per a agilitzar el tràmit administratiu. Si l'oferta es pretén cobrir nominativament, el treballador resident identificat en la petició (amb estada regular en territori italià) haurà d'estar inscrit coma demandant d'ocupació en els serveis de col·locació públics, permetent així comprovar l'ajustament de les exigències professionals de l'oferta i la demanda. S'adverteix doncs amb claredat, com les dues autoritats administratives que intervenen –"governativa" i d'ocupació- s'atribueixen competències diferents, però han d'actuar amb la coordinació i agilitat necessària.

Si s'escau, la Prefectura atorgarà el vistiplau perquè se segueixi la tramitació via **oficines consulars** que si és procedent i en el seu moment concediria el "**permesso di soggiorno**" i "**visto ingresso**", tràmit aquest últim que, com és lògic, només resulta necessari quan el treballador resideix en el seu país d'origen. La intervenció de les autoritats diplomàtiques/consulars, necessària quan el treballador immigrant resideix al seu país, com és conegut –i de vegades criticat- l'acte de la tramitació que pot dilatar-la.

2ª) Superats els anteriors tràmits administratius, el treballador/a extracomunitari/ària signarà el "**contratto di soggiorno**" per a treball subordinat en el termini, forma i lloc establert (oficina pública en territori italià en l'oficina consular, segons procedeixi).

La formalització d'aquest contracte comporta la signatura del contracte de treball en el qual s'estableixen les condicions laborals, entre les quals constarà la durada del mateix, a la qual ens referirem després, però de la qual ja podem indicar que condiciona la durada de l'estada del treballador subordinat en el país.

En el mateix acte, l'empresari/ària demandant, oferirà, a més del treball, garanties d'allotjament del treballador i mitjans econòmics per a la tornada del mateix, una vegada finalitzi el treball.

Tal com hem anticipat, en el contracte de treball, s'inclou obligatòriament la durada del treball convingut entre les parts signants, dada aquesta de gran interès, doncs com comprovarem, condiciona la durada del permís per motiu de treball, durada que, com també comprovarem, no ha de superar el temps establert en la normativa.

3ª) Un cop formalitzat el "contratto di soggiorno" previ i el corresponent contracte de treball s'obtindrà el "**permís de treball**"

Un dels aspectes més significatius d'aquest permís és la seva durada, terme contractual que queda sotmès a les següents regles generals:

- a) La durada del permís coincidirà amb el "*contratto di soggiorno*"
- b) La durada no pot superar els següents topalls màxims:

- 9 mesos, si el treball convingut és estacional (“stagionali”). *Vind infra* algunes consideracions particulars d'aquest supòsit.
- 1 any (12 mesos), quan el treball és subordinat i la seva durada determinada (temporal).
- 2 anys (24 mesos), quan el treball és subordinat i la seva durada és indeterminada o indefinida.

Finalitzada la durada originària del permís per motius de treball, procediria, si s'escau, la tramitació de la renovació. Lògicament, la petició a aquest efecte haurà de sol·licitar-se abans de la finalització del permís en vigor, com a regla general: 90 dies abans, quan el treball és indefinit; i, 60 quan és temporal. La renovació quedarà condicionada, com regla general, al seguiment de la mateixa tramitació i al compliment d'idèntics requisits exigits en la primera ocasió.

El treball sense permís o amb aquest caducat, està sancionat amb multa i privació de llibertat. De la mateixa manera que, si un empresari incompleix la normativa que regula el treball d'extracomunitaris, li resultarà difícil que una nova petició seva sigui acceptada en el futur.

4ª) L'empresari/ària ha de comunicar per escrit el contracte de treball a les autoritats locals (“pubblica sicurrezza”) (art. 7 TU), dintre del termini i en la forma escaient establerta sota sanció pecuniària.

5ª) Les condicions de treball del treballador sotmeses al principi igualtat –no discriminació– en relació a nacionals i/o comunitaris. Aquesta exigència no només resulta exigible en punt al contingut de les condicions establertes en el contracte de treball en el moment de la signatura del mateix, sinó també als llarg de tota la relació laboral.

Aspectes particulars del permís per a treball estacional (art. 24 TU)

La pròpia naturalesa del treball a cobrir (estacional/temporada/campanya), exigeix, cert “plus d'agilitat en la tramitació”, doncs els temps –de tramitació i els del contracte– han d'ajustar-se si es vol que l'operació resulti efectiva.

Segueix a continuació la cita d'algunes pautes referent a aquest tipus de permís de treball, totes elles precisament encaminades a l'assoliment de l'ajustament de temps abans esmentat a partir de l'agilitació en la tramitació administrativa del permís de referència.

1ª) Possibilitats que les ofertes s'agrupin i presentin per associacions d'empresaris.

2ª) El treballador extracomunitari que ingressa per a treball estacional, gaudirà en pròximes ocasions de sol·licitud de permís de treball de certes “preferències”

4ª) La reiteració en el treball estacional facilita el següent, de manera que podríem denominar gràficament com a “permís multianual”.

Totes aquestes mesures, en la pràctica, s'encaminen, sigui dit de manera exemplificada, a que la relació laboral entre l'empresari i el treballador estacional s'assembli a un contracte fix discontinu. En aquest supòsit, té especial interès regular la tornada o estada del treballador durant les èpoques de l'any en el qual, per raons de campanya, no presta treball efectiu.

1.3. Accés al treball fora de les quotes: reagrupament familiar

Serveixi com a apreciació general pel que fa a la figura del reagrupament la següent l'observació. En aquests moments, és un dels fluxos d'emigració més important pel nombre de persones que ho utilitzen, apreciació que és vàlida per al cas que ara comentem –Itàlia, com ho és per al francès i espanyol-. El seu objectiu és “la protecció de la família”, exigència establerta en les normes internacionals en general, i en les de la Unió Europea en particular.

Previsió legal la regulació de la qual està establerta en el Decret núm. 5 de 8 de gener de 2007 que desenvolupa, entre d'altres els articles 29 i 29 bis de la Llei núm. 286 de 1998.

El treballador extracomunitari resident en el territori pel fet de tenir permís de treball pot sol·licitar l'entrada de certs familiars residents en el seu país, en concret de: cònjuge, fills menors, fills majors d'edat en els quals concorrin certes circumstàncies personals (malalts), i, progenitors en els quals concorrin certes circumstàncies.

És fàcil observar que el reagrupament comporta l'entrada en el país de persones que en principi no seran treballadors, però que alguns d'ells, bé podran després incorporar-se al mercat de treball. Especial atenció mereix la següent dada: la reagrupació exigeix que el reagrupant sigui treballador, la qual cosa significa que quan el mateix perdi tal condició, i per exemple hagi de retornar al seu país d'origen, bé podria ocórrer que també ho haguessin de fer els reagrupats que encara no fossin treballadors. La problemàtica és evident, i més encara si es té present que bé podria ocórrer que qui en un primer moment ingressa en el país com reagrupat, posteriorment pot esdevenir reagrupant.

1.4. Aspectes particulars d'accés al treball d'extracomunitaris amb un mínim de prèvia estada regular de 5 anys

S'ajusta al previst a la Directiva 109/CE, de 25 de Novembre de 2003, el plantejament de la qual està recollida en l'esmentat Decret num. 3 del 8 de Gener de 2007, pel qual es va modificar el Decret num. 286 del 25 de Juliol de 1998 ja citat.

Aquest supòsit exigeix una estada prèvia de “llarga durada” amb la següent descripció: l'estranger resident, com a mínim, durant 5 anys amb permís de *soggiorno* en tràmit, y que a més compleixi altres requisits, pot obtenir *permesso di soggiorno* per temps indefinit si compleix uns requisits més detallats que s'exigeixen a la normativa vigent.

2. França

Reiterem que aquestes notes sobre dret comparat constitueixen una breu síntesi dels aspectes que considerem més significatius de l'ordenament jurídic francès. El constant canvi de la normativa vigent, el nombre de normes –de molt diferent rang jurídic– dictades a l'efecte, i la multitud d'aspectes regulats en les mateixes, aconsellen un estudi de les característiques abans esmentades si el mateix s'ha de consensuar en una extensió prefixada.

2.1. Normativa bàsica

Síntesi de la normativa francesa bàsica vigent que regula el treball d'extracomunitaris

A) Llei del 26 de Novembre de 2003, centrada en la lluita contra la immigració il·legal.

B) Llei del 18 de Gener de 2006, creació Agència nacional d'Acollida d'Estrangers i de les Migracions.

C) Llei num. 911 del 24 de Juliol de 2006, d'immigració i integració (J.O. 25 de Juliol).

D'aquesta norma legal, coneguda com "lei Sarkozy", per tenir el caràcter de bàsica, oferirem un resum dels aspectes més significatius del seu contingut.

En el seu desenvolupament ja se han dictat vàries normes reglamentàries, d'entre les que mereixen cita pròpia: el Decret num. 373, del 21 de Març de 2007; i el Decret num. 801 del 11 de Maig de 2007, de les quals parlarem de forma puntual quan resulti necessari.

D) Llei del 20 Novembre de 2007 sobre «la maîtrise (control) de l'immigration, à l'integration et à l'asile».

Els textos legals precitats s'incorporen al Codi de Treball Francès (en especial en els seus arts. L. 341-1 i següents, i els corresponents arts. R. 331-5 i següents, tots del Codi abans esmentat).

Aprofitem la cita de normativa bàsica per referenciar també aquella que a la vegada ens permet conèixer la nova estructura político-administrativa i els seus elements de suport creats recentment per a ordenar la política d'immigració.

A) Agència Nacional d'Acollida dels Estrangers i de les Migracions (ANAEM), prevista en la Llei del 18 de Gener de 2005. Proposa a la població immigrada un contracte de responsabilitat mútua.

B) Comitè Interministerial de Control de la Immigració (CICI), creat pel Decret num. 544 del 26 de Maig de 2005. Fixa criteris bàsics de política d'emigració.

C) Alt Consell d'Integració (HCI), creat al 2002 i l'Alta Autoritat de lluita contra les discriminacions i per la igualtat (HALDE), creat al 2005, són instruments d'assessorament.

Com es pot advertir amb claredat, la normativa francesa s'ordena al voltant de dues idees-eix: el control de la immigració, i les polítiques d'integració. Amb això no volem dir que el tracte d'ambdues vessants sigui sempre suficientment equilibrat, havent-se de ressaltar al respecte que durant els darrers dos anys, la línia de tendència sembla pagar més atenció a la primera que no pas a la segona qüestió.

De la mateixa manera cal observar que, a l'igual que en el cas italià, la normativa francesa vigent és de recent aparició, la qual cosa confirma que el fenomen de la immigració adquireix nous rivets que exigeixen una nova regulació. Espanya no és, doncs, un cas únic al respecte.

Novetats més significatives de la llei de 24 de juliol de 2006

Aquesta Llei de 2006, aprofundeix en la política iniciada per la Llei del 26 de Novembre de 2003 en l'ordenació de la immigració amb la idea central d'impedir la irregular i el conseqüent treball clandestí.

Del contingut de la Llei es desprèn que es volen controlar més certs canals, la utilització indeguda dels quals coadjuva a la manca de control de la immigració. Especialment s'estableixen mesures correctores tendents a impedir l'ús inadequat del dret d'asil, a la vegada que es fixen altres mesures per a evitar suplantacions fraudulentament d'identitat, i així mateix es prevenen cauteles legals per a evitar matrimonis de conveniència contrats amb l'única finalitat d'obtenir –fraudentament, doncs– el permís de residència i la nacionalitat. S'ha dit des de fonts ministerials franceses, que en 1995, podrien ser 45.000 els matrimonis –la meitat del total dels celebrats amb persones estrangeres– de conveniència; per a la verificació dels quals es va dictar la Llei del 14 de Novembre de 2006 sobre el control de la validesa del matrimoni, i en la que s'estableix el compliment de certa duració del matrimoni abans de la concessió del permís de residència i, en el seu cas, la nacionalitat.

La Llei pren mesures de control sobre l'entrada en el territori per la via del reagrupament familiar, de la que fonts oficials apunten que és la segona en importància, després de la via per matrimoni de conveniència. Al respecte: es prolonga el temps de prèvia i mínima residència regular del treballador/a immigrant que sol·licita el reagrupament (de 12 mesos s'ha passat a exigir 18 mesos); i, també es requereix que el sol·licitant percebi uns ingressos mínims provinents del seu salari "mínim", xifrat en aprox. 1.200 euros (no de prestacions o subsidis públics). S'evidencia així –tal i com ja havíem assenyalat al tractar el cas italià– que l'ingrés en el territori per la via del reagrupament –complint així els mandats comunitaris a favor de la protecció de la família– es converteix, no tan sols en important pel volum de persones que viatgen al país receptor del treballador/a extracomunitari/ària que actua com a reagrupant, sinó també per conformar una futura borsa de futurs o possibles treballadors que ja són residents amb unes característiques pròpies; no serà, doncs, d'estranyar que en un termini més o menys breu, entre els demandants d'ocupació que resideixen per reagrupació i els demandants ja residents però en atur, conformin un col·lectiu que hagi "innecessari" acudir a la contractació en origen de treballadors, dit això en termes discursius.

A més, la Llei de 2006 suprimeix la regla general que estableix que els immigrants irregulars que acreditin residència (irregular, doncs) durant un mínim de 10 anys puguin obtenir –automàticament– el permís d'estada; aquest tipus de regularització, només serà estudiada de forma individualitzada i excepcional per part d'un organisme creat *ad hoc* ("Comissió Nacional d'Admissió").

Alhora, la llei incorpora noves mesures per al control de la immigració irregular que utilitza altres vies; per exemple, el pas clandestí de fronteres o la

permanència en el territori una vegada caducat el permís d'entrada en qualsevol de les seves modalitats.

El text legal de 2006 que ara considerem, modifica la duració de la retenció (administrativa) prèvia a l'expulsió dels immigrants irregular i clandestins. La Llei del 26 de Novembre de 2003 ja havia ampliat tal període de 12 a 32 dies. En la mateixa línia es fa èmfasi en la necessitat de subscriure acords amb els Estats d'origen als efectes de que facilitin la documentació imprescindible per a que l'expulsió resulti factible d'executar. Tant per a evitar que les persones expulsades reincideixen amb una altra entrada irregular, com per a que es produeixen noves entrades il·legals –incloses les degudes a suplantació de personalitat o practicades amb falsedat documental– es proposen la utilització de tècniques biomètriques (v.gr.: visats biomètrics) als efectes d'una identificació correcta.

Notem que el tema de la referida retenció podria modificar-se quan resulti vigent la Directiva de la Unió Europea, l'aprovació de la qual definitiva pot ser imminent.

Es persegueix també que el control i volum de la immigració serà major si es potencia el **retorn voluntari** d'immigrants, i així aquesta mesura ha estat posada en pràctica des de Desembre de 2006. Reiterem aquí els nostres dubtes sobre que tal retorn voluntari siguin en un futur apreciable als referits efectes, dit això sense desconèixer que la desacceleració econòmica i el subsegüents increment de l'atur pogués ser un factor que l'animi; encara que resulta més lògic pensar que tal escenari de l'ocupació incideixi més en la reducció de la immigració nova.

Totes aquestes mesures introduïdes per la Llei de 2006, tenen com a finalitat –a criteri de les autoritats que les dicten– el que la mà d'obra immigrada que ingressi al territori sigui aquella que el mercat de treball exigeix i que a la vegada pugui ser integrada socialment. És per això que la Llei de 2006 tracta de la necessitat de que la immigració sigui “escollida” front a la “soferta” (en la coneguda expressió de Sarkozy), a la vegada que estableix mecanisme d'integració de diferent condició i contingut, tot això formant part del denominat “contracte d'acollida i integració”, al que es refereix la repetida Llei. La exigència del coneixement de la llengua francesa està previst, però la posada en pràctica depèn de les disposicions reglamentàries (art. L. 341-4 del Codi de Treball); de la mateixa manera que es pot exigir al treballador un certificat mèdic art. L. 341-4 del Codi de Treball).

I per a concloure amb aquesta síntesi descriptiva de les aportacions de la Llei de 2006, diguem que la mateixa facilita i potencia permisos de residència d'estrangers *“la personalitat i els talents dels quals suposin un benefici per al desenvolupament”*. Els “permisos competència i talents” (a mode de “caça talents”), es tramiten i s'obtenen amb més agilitat que la resta dels treballadors extracomunitaris.

2.2. Treballadors/es extracomunitaris/àries. Accés regular i permisos de treball

Atapeïda síntesi de les regles generals sobre procés i tramitació d'accés al treball, segons les previsions i modificacions introduïdes per la Llei de 24 de juliol de 2006 i pel reglament dictat en el seu desenvolupament i publicat el 12 de maig

de 2007 (Textos incorporats a l'anomenat "*Code de l'entrée et du séjour des étrangers et du droit d'asile*" –CESEDA-; i codificats en el Codi de Treball en els seus articles L. 341-1 i següents, i els corresponents arts. R. 331-5).

Abans de passar revista a la qüestió ara plantejada volem deixar constància que obviem tots els comentaris sobre aspectes especials de la mateixa, doncs excepte comptades excepcions, només ens referirem als supòsits en els quals l'immigrant presti treballs subordinats o per compte aliè.

L'empresari/ària interessat/da a contractar a un determinat treballador extracomunitari haurà de fer pública la vacant del lloc de treball en l'oficina corresponent dels serveis públics d'ocupació ("Agence Nacional pour l'Emploi") a l'efecte de poder comprovar que no es cobreix amb treballador nacional o comunitari. Superat el termini d'espera previst, la referida Agència remet la sol·licitud a l'autoritat administrativa laboral superior (Direcció departamental de Treball, Ocupació i Formació Professional), per a comprovar l'ajustament demanda-oferta de treball; i superat aquest tràmit, l'autoritat laboral informarà a l'empresari/ària, i donarà trasllat de l'expedient a les autoritats governatives competents (prefectura/serveis d'estrangers i a l'Oficina de Migracions), unitats administratives que, prèvies les diligències pròpies de les seves competències, iniciaran el tràmit per a expedir visa i permís de residència temporal que comporta el permís de treball en els termes que relatarem.

En punt a les autoritzacions per a treballar, assenyalem les següents qüestions d'ordre general, tot això d'acord amb la Llei de 24 de juliol de 2006 i, entre uns altres, el seu Reglament aprovat per Decret núm. 801 de 11 de maig de 2007, publicat en el diari oficial l'endemà; normes que a més han estat complementades per diverses circulars, entre les quals, la N° DPM/DMI2/2007/323 de 22 d'agost, relativa als permisos o autoritzacions de treball.

1^a) El permís de residència permanent (*carte de résident*, CR), comporta, per si mateix, la possibilitat de treballar. Aquesta qüestió, segons el nostre parer, no mereix més comentari aquí i ara.

2^a) S'exclouen de comentari supòsits de permisos de residència/autorització de treball d'"estudiants" i de treballadors "en missió", encara que podem dir que els estudiants poden prestar certs treballs, i que el treballador "en missió" és aquell que es desplaça per a treballar a centres de treball de l'empresa a l'estranger o a empreses del mateix grup a l'estranger.

3^a) És més interessant tractar de l'autorització per al treball a qui són o seran residents/treballadors temporals.

Tal autorització ha de formalitzar-se mitjançant la documentació a la qual es fa referència en l'article R.341-2 del citat Codi de Treball.

La targeta o permís de residència temporal ("*titre de séjour*" que es denomina "*carte de séjour temporaire*"), a manera de document únic/ integral (encara que en certs supòsits són dos documents: visat i contracte de treball visat per l'autoritat administrativa), és també permís de treball ("*autorisation de travail*"), atès que en la mateixa s'inclou una referència que indica que els seus titulars queden autoritzats per a treballar, possibilitat de prestar serveis laborals que a la vegada justifica l'obtenció del permís de residència.

Les referències laborals que s'inclouen en el permís de residència, i que aquí interessa, són:

- a) “competència i talent”
- b) “assalariat/da” (indefinit o temporal)
- c) “treballador/a de temporada”

La durada de la targeta de residència provisional/permís de treball, serà la següent:

a) La targeta amb referència d'“assalariat/da”, s'atorga per un màxim de 12 mesos (renovable), sempre i quan el contracte de treball tingui com a mínim aquesta durada. Si el treball té una durada superior s'haurà de renovar el permís.

b) La targeta amb referència d'“assalariat temporal”, s'atorga pel mateix temps de durada del contracte de treball quan aquest sigui temporal (de 3 a 12 mesos). Se segueix doncs amb una regla molt comuna –i lògica- en tots els països: la durada del contracte temporal, coincideix amb la del permís.

c) La targeta amb referència de “competència i talent”, es concedeix per 3 anys. Els seus familiars reben permís de residència provisional. Sense més precisions, tret que se sol·licitin; es tracta doncs d'un “reagrupament familiar” particular.

d) La targeta amb referència de treballador/a “estacional”, és de durada plurianual, amb un màxim de 3 anys, però amb les següents condicions: que tinguin contracte de treball estacional (similar al fix discontinu per treball de campanya), que cada període de treball no excedeixi de 6 mesos en 12 consecutius, que no romanguin més de 6 mesos cada 12 mesos en territori francès, i que, lògicament, es comprometin a no tenir residència en el territori els mesos fora de campanya.

El primer tipus permís de treball per la seva durada possibilita fer-lo en qualsevol sector, mentre que els dos següents, poden estar limitats a certs sectors i/o departaments territorials per raons d'ajustament del mercat de treball, segons pautes generals establertes en el propi Codi de Treball (art. L 341-4). El canvi de professió o de departament, està sotmès a l'obtenció de la consegüent autorització administrativa.

La tramitació per a l'obtenció del permís de residència/permís de treball s'ajusta a les següents regles generals.

1^a) L'empresari/ària haurà de presentar la sol·licitud per escrit davant la Prefectura del departament on tingui residència el treballador a contractar, i si el mateix no resideix al territori francès, haurà de fer-lo davant l'autoritat administrativa que correspongui segons el cas. En la sol·licitud s'explicitaran les característiques professionals pròpies del lloc ofert i les condicions laborals, amb especial esment de la durada del contracte de treball (comporta contracte de treball).

2^a) El Prefecte decidirà sobre la concessió o denegació de la sol·licitud tenint en compte uns requisits establerts (art. R. 341-1-1 del Codi de Treball, i entre d'altres: la situació de l'ocupació en la professió i àrea geogràfica de la

sol·licitud (existeixen llistes a manera de catàleg de professions per a cobrir), que la qualificació professional de la persona treballadora sigui adequada al lloc de treball que es tracti, i que, les condicions laborals –entre elles, el salari- siguin idèntiques a les dels nacionals en el mateix lloc de treball i en les mateixes característiques contractuals, evitant així tota discriminació i *dùmping* social. En el cas que l'empleador/a ofereixi habitatge haurà de reunir les exigències mínimes exigides.

Les exigències de mercat, no es tindran en compte per l'autoritat administrativa en el cas, per exemple, que el sol·licitant de nou permís de treball hagi vist extingit un anterior quan ho sigui d'aprenentatge o formatiu. Observació aquesta que citem a mode d'exemple per a posar de manifest que existeixen en la normativa variades qüestions puntuals que posen de manifest el particularitzat que pot ser la regulació de la temàtica que ens ocupa.

3^a) Els permisos de residència/autoritzacions de treball, són renovables. La sol·licitud la presentarà el propi interessat en la Prefectura o en la Direcció Departamental de Treball, Ocupació i Formació Professional, i ho haurà de fer amb una antelació mínima de 2 mesos abans que expiri el permís objecte de renovació. L'autoritat comprovarà, entre altres qüestions, que: l'empresari hagi complert amb les seves obligacions durant el temps de validesa del primer permís; que el treballador no hagi provocat l'extinció del contracte de treball anterior; i, que el nou treball reuneix els requisits exigits, que són els mateixos que s'utilitzen per a concedir el primer permís (art. 341.4.1 Codi de Treball, en el qual s'han incorporat allò establert pel referit Decret núm. 207 de 11 de maig de 2007).

3. Aspectes comparatius dels casos francès i italià

1) La normativa vigent a cada país és relativament recent, i a més, la seva continuada modificació –parcial o puntual- és una dada que les caracteritza. Els canvis no només responen a exigències del mercat de treball sinó també a l'ideari polític dels governs. La continuïtat del canvi, pot generar una idea de contínua provisionalitat i arribar a generar falses expectatives a nous immigrants. Ajuda a mantenir tal sensació “de permanent provisionalitat” el fet que en el sinus de la UE, fins a la data, no hagi estat possible consensuar la Directiva sobre immigració¹².

2) És opinió crítica comuna que la tramitació del permís de residència per a treball és lenta. La intervenció de dues administracions –“laboral i governativa”- requereix de pautes de coordinació entre ambdues, a l'efecte de la rapidesa pròpia del cas. La idea d'oficina “única”, es valora positivament. La lentitud de la referida tramitació adquireix una dimensió més problemàtica quan l'empresari contractant ho és d'una petita-mitjana empresa.

3) En ambdós casos, i encara que sigui amb una intensitat diferent, l'oferta i demanda de treball per a persones immigrants es canalitza per regions o departaments. Aquesta descentralització tendeix a garantir l'ordenació dels fluxos d'immigració i la consegüent adequació de l'oferta i la demanda de treball; pràctica administrativa aquesta, que en si mateixa considerada, no té perquè ser motiu de lentitud en la tramitació dels permisos corresponents si existeix un

¹² La directiva recentment apareguda es refereix a pocs aspectes relatius a la contractació.

repartiment competencial definit i la deguda coordinació entre les administracions involucrades.

A més de la referida regionalització, els fluxos migratoris s'intenten ordenar mitjançant quadres en els quals es cataloguen els llocs de treball (categories o grups professionals) que s'ofereixen. Aquesta tècnica comuna en ambdós països, és objecte de certes crítiques: la falta d'actualització amb la rapidesa suficient per a garantir l'èxit de l'operació.

4) És pauta comuna que el permís de residència sigui temporal i que la seva durada coincideixi amb la del contracte de treball. Però, ocorre que la normativa laboral de cada país fixa una durada mínima i/o màxima del contracte de treball temporal. I així, en certs supòsits es pot produir una “distorsió”: que la durada del contracte temporal de l'immigrant requerida per a obtenir permís de residència a tals efectes, resulti ser major que la dels contractes temporals subscrits pels propis nacionals. Tal “distorsió” té “la seva lògica”, doncs cadascun dels dos casos de contractació temporal respon a interessos i raons distintes: mentre que la contractació temporal es flexibilitza, admetent durades “molt curtes”, l'obtenció de la residència per a treball exigeix un contracte, que encara que temporal, tingui una durada “més llarga o menys curta”.

La contractació d'extracomunitaris es realitza mitjançant contractes de durada determinada, però les legislacions laborals no impedeixen que l'assalariat/da extingeixi el contracte abans del compliment del termini pactat, per a, per exemple, incorporar-se a una nova empresa prèvia formalització d'un nou contracte. Aquests canvis poden provocar certs desajustaments en l'ordenació del treball d'extracomunitaris, és per això que la legislació dels països de referència estableix pautes que els regulen.

5) En ambdós casos, es comproven els esforços que s'han realitzat per a adequar els permisos de treballadors estacionals o de campanya, de tal manera que –a manera de contractes fixos discontinus- cada temporada de treball puguin immigrar els mateixos treballadors per a prestar els seus serveis en les mateixes empreses. Les característiques d'aquest tipus de treball exigeix encara d'una major agilitat administrativa, objectiu a la consecució del qual pot coadjuvar el tipus de contracte de treball abans citat; però al seu torn i com contrapartida, les legislacions estudiades tracten d'establir pautes amb la finalitat que a la fi de la temporada de treball, els assalariats retornin al seu país d'origen evitant així increment d'estades irregulars.

6) En ambdós Estats s'observa una mateixa circumstància: que una de les vies d'accés més utilitzada és la del denominat reagrupament familiar, això ha provocat el canvi d'ordenació jurídica d'aquesta via. Els immigrants que accedeixen per aquesta via, tenen unes característiques personals i professionals particulars; i d'altra banda, potencialment, alguns d'ells es convertiran en nous demandants d'ocupació en el país de recepció, per la qual cosa haurien de seguir la legislació del mateix.

L'ordenació del referit reagrupament, exigeix tenir previst el següent detall: les conseqüències sobre les persones “reagrupades” quan el que actua com a “reagrupant” perd la seva condició jurídica de treballador.

7) La població immigrada en situació d'atur (actualment en creixement per raó de recessió econòmica) i els nous demandants d'ocupació que han accedit per mitjà de reagrupament, configuren un col·lectiu que condiona, a la baixa, la necessitat de noves entrades d'immigrants per contingents.

En ambdós països, l'ordenació dels contingents afavoreix a Estats que han signat acords o convenis en els quals se subscriuen pactes de responsabilitat en punt al compliment de la normativa de residència i treball.

8) Els efectes de les polítiques de tornada que es potencien en aquests països encara no s'han pogut avaluar amb solvència.

9) En ambdós països, existeixen immigrants "irregulars" en un nombre elevat, realitat aquesta que sens dubte el legislador nacional ha de tenir sempre present quan pretengui regular el treball d'extracomunitaris. En aquest context s'enquadren algunes de les mesures legals que hem comentat: evitació de matrimonis de conveniència i aguditzar el control personal per a evitar suplantacions.

Les legislacions d'ambdós països pretenen mostrar amb claredat que es no contempla com a factible una futura regularització "col·lectiva".

4. Semblances i diferències entre les tres regulacions referides

Un primer acotament: ens referirem al treballador immigrant a contractar per a prestar treballs per compte aliè, però no a altres supòsits, als quals, no obstant això, hem dedicat alguna referència puntual en el seu moment.

4.1. Semblances

L'ordenament espanyol, italià i francès coincideixen en els següents grans trets.

A) Les normes vigents són de recent aprovació, estan constantment sotmeses a modificacions puntuals i configuren una regulació complexa des del punt de vista tècnic- legal. En tot cas, totes tres coincideixen en la voluntat de no procedir a regularitzacions massives. Malgrat això, als tres països existeix una quantitat considerable de treballadors immigrants en situació irregular, que treballen ja sigui en empreses "regulars" o en l'economia submergida.

Així mateix, convé cridar l'atenció sobre el fet de que la legislació vigent als tres països, s'ha aprovat, pel que fa referència a la legislació bàsica, durant temps de bonança econòmica, dada que cal tenir en compte en els termes que tot seguit comentarem.

B) La nova situació econòmica (recessió econòmica i increment de l'atur) explica que als tres països s'hagin deixat sentir les primeres veus sobre la conveniència d'introduir noves modificacions.

L'augment de l'atur afecta també a immigrants, circumstància que explica, en part, que al propi país existeixi ja una potencial "borsa d'ocupació" d'immigrants per a cobrir nous llocs de treball sense necessitat d'acudir a treballadors residents al seu país d'origen.

C) Als tres països –en termes generals- la contractació de treballadors extracomunitaris es pot realitzar tant amb aquells que (legalment) resideixen/treballen al país com fer-lo en origen. Quan la contractació es fa al país d'origen, d'una forma o altra, a tots tres països estudiats s'utilitza el sistema general (nominatiu o genèric) i el de contingent anual.

Quan la contractació es fa amb treballadors residents al propi país, en els ordenaments estudiats, es presta una especial atenció als treballadors residents

per reagrupament, doncs aquesta via d'accés a la residència té unes connotacions molt especials –quantitatives i qualitatives: recordar aquí les dades assenyalades en el cas de Catalunya- pel que fa al mercat de treball. Arribats a aquest punt cal advertir que als tres països estudiats la figura del reagrupament s'està sotmetent a reflexió, i que a algun dels mateixos, s'han introduït com a novetats normatives “restrictives”. Reduir el nucli familiar a reagrupar i exigir major temps de residència prèvia al reagrupant, són les restriccions que es van prenent en consideració.

D) Diem que els tres països contempen la possibilitat de contractar en origen per mitjà del contingent anual, i així mateix coincideixen que la mateixa permet als governs certa modulació anual dels fluxos de la immigració, alhora que és emprada majoritàriament per a cobrir treballs de temporada. Aquesta flexibilitat fa que els països, quan volen reconduir els fluxos d'immigrants, tendeixin a modificar la regulació de la figura del contingent, pràctica que, no obstant això, té, a cada Estat, unes limitacions pròpies i a les quals ens referirem després.

E) L'obtenció de l'autorització/permís per a treballar, d'una o altra manera, exigeix a tots tres països la intervenció de dues autoritats: la “governativa” (inclosa la consular o diplomàtica, per a obtenir visat) i la “laboral”; aquesta doble intervenció afegeix certes dosis de complexitat administrativa, i a la vegada constitueix un dels motius que dilaten la tramitació de la referida autorització. Als tres països es contempen, amb més o menys intensitat, competències regionals (autonòmiques, en el cas espanyol) en matèria de treball d'immigrants. Sobre aquest particular dedicarem la nostra atenció amb posterioritat.

F) És norma general que l'autorització inicial sigui temporal (però renovable) i que la seva durada s'ajusti a la durada del contracte de treball. El contracte de treball és una exigència prèvia per a l'obtenció de l'autorització/residència. Aquest contracte pot ser, als tres països, de durada estable (indefinida) o de durada determinada; no cal insistir sobre el fet que el segon és el majoritàriament utilitzat.

G) Els ordenaments resumits coincideixen a prestar especial atenció al contracte de temporada/campanya, i en tots ells s'adverteixen tendències a facilitar i agilitar l'autorització de residència en aquests casos. És per a això que s'intenta assimilar aquests contractes a aquells que, segons terminologia espanyola, es qualifiquen com a “fixos i discontinus”. Sobre aquesta qüestió tornarem per a esbossar les diferències que existeixen entre els tres ordenaments jurídics referenciats.

H) En els últims temps, a tots tres països pren cada vegada més cos una idea: facilitar la tornada de treballadors immigrants als seus països d'origen; però també sembla cert que fins ara tal desideratium no està entre les prioritats d'aquest col·lectiu, ni tan sols quan es queden sense treball al país d'acollida, quelcom que es percep arran de les enquestes.

4.2 Diferències

De tot allò exposat abans, es dedueixen unes diferències entre els ordenaments dels països comentats; a elles ens dedicarem a continuació, no sense reiterar que –per les raons adduïdes- només ho farem sota un format molt general. Val la pena comentar que no considerarem aquelles diferències fruit del signe polític del govern de torn a cada país, però de tot allò relatat i conegut deduïm, amb molta confiança, que la circumstància política influeix, establint-ne diferències entre països; el que no ens impedeix apuntar que el canvi constant (reforma versus

contrareforma) de la legislació en la matèria que ens ocupa, com a conseqüència dels canvis de govern, pot generar efectes negatius no desitjats; així doncs, tant el cas francès, l'italià com el nostre són rics en exemples com s'ha posat en relleu amb anterioritat.

A) En el cas espanyol, a diferència dels altres dos, existeix un primer element que marca diferències, més amb França, que amb Itàlia. El nostre estat de les autonomies comporta que les CC.AA. contin entre les seves competències amb diverses que tenen incidència sobre el fenomen de la immigració i la seva inserció en el mercat de treball. El fenomen de la “regionalització” de l'accés al treball d'immigrants al que ens hem referit com a pràctica comuna als països de referència, no té el mateix plantejament a Catalunya que a “les regions” d'Itàlia, i molt menys “als departaments” francesos. Bona prova de tot això és, no només el preceptuat en el nostre vigent EAC, sinó les recents transferències efectuades a Catalunya en la matèria que ens ocupa, i a les quals hem fet esment en aquest estudi (v.gr. les nostres consideracions sobre tramitació i/o reconeixement del primer permís residència/treball -l'inicial, en els termes que hem utilitzat-).

Convé insistir sobre les diferències que s'expliquen a partir de la referida component autonòmica de Catalunya, i fer-ho així a partir d'una coincidència que es dona entre els ordenaments sotmesos a consideració. Tots ells coincideixen però, en el següent plantejament: la regulació dels fluxos d'immigrants no es limita únicament a ordenar la concessió o denegació del permís de treball a un nivell exclusivament administratiu, sinó que abasta també a altres qüestions, com per exemple, la selecció prèvia de treballadors, formació dels mateixos, mesures d'acollida per a la seva inserció laboral i el reconeixement a favor dels mateixos de prestacions de molt diferent consideració; doncs bé, si això es així, no hi ha dubte que en l'ordenació del procés, pot –i ha de, en la nostra opinió- intervenir la Generalitat de Catalunya. Si fos així, l'ordenament “espanyol” podria presentar certes diferències respecte a d'altres països.

B) Hem assenyalat que resulta comú –i encara més, lògic- que en els tres ordenaments se segueixi una regla general pel que fa a la durada del permís/residència per a treballar temporalment per compte aliè: que aquesta sigui (en la seva versió original) igual a la durada del contracte de treball, i que com a màxim sigui per un any (renovable). Però hi ha una qüestió específica: que la durada mínima i la màxima (inicial més renovació) pot ser en la pràctica distinta degut al fet que a cada país dels citats es regulen de diferent manera les modalitats contractuals laborals de durada determinada. Això és així tenint en compte que no només prenem com a referent les normes estatals sinó també les convencionals, en les quals, com és ben conegut, es poden incloure preceptes sobre el contracte de treball temporal.

Encara que no amb els mateixos paràmetres, els tres països, cada vegada més, han vingut reconeixent en els seus ordenaments la possibilitat d'una contractació temporal més breu; aquesta pràctica interna introdueix una distorsió amb raó de la contractació de treballadors immigrants que, per lògica, ha de tenir una durada “més àmplia”, circumstància objectiva que cada país ha tingut cura de reconduir d'acord amb les possibilitats que ofereix la seva pròpia regulació de la contractació temporal. Aquestes diferències entre ordenaments, adquireixen major rellevància si es té en compte que als tres països de referència la contractació d'immigrants, en la immensa majoria dels casos, es fa utilitzant la referida modalitat temporal.

C) Som de l'opinió que l'ordenament espanyol a diferència dels altres dos, i especialment del francès, ha realitzat menys esforços dirigits a fer que la residència/treball per labors estacionals o de campanya s'agiliti de manera que

permeti el reingrés del treballador al seu lloc de treball temporada rere temporada (permís “multianual” previst en legislacions d'altres països, i al que ja ens hem referit). En aquest punt també cal fer esment que s'ha de matisar sobre aquest particular en qüestió si es té present que la regulació del contracte “fix discontinu” –tantes vegades modificat a Espanya i sempre subjecte a crítiques– és diferent a cada país, disparitats que segons siguin poden afavorir o desfavorir “l'estabilitat de l'ocupació” del treballador immigrant al condicionar la real i ràpida reincorporació al treball en la campanya/s següents. Tot això també explica que la durada màxima/mínima del permís de treball/residència del treballador immigrant temporer a Espanya no sigui sempre la mateixa que la prevista en els ordenaments laborals dels altres països, circumstància que hem advertit anteriorment.

D) Com hem assenyalat, els tres països comentats han, (o estan llançant missatges en aquest sentit) introduït novetats normatives amb vista a la regulació del contingent anual; però succeeix que aquestes modificacions són, i haurien de ser, distintes, atès que, com és conegut, cadascun dels països té establerts compromisos previs amb certs Estats, per haver signat amb els mateixos els seus propis convenis internacionals de col·laboració en matèria d'immigració. Així, doncs, cada país, quan modifiqui el contingent, haurà de fer-lo respectant les seves obligacions bilaterals. A això s'afegeix altra dada que explica la diversitat: cada estat ha signat convenis bilaterals amb diferents països d'acord amb criteris polítics, econòmics, històrics i culturals. Espanya, per exemple, no té les mateixes relacions internacionals amb països iberoamericans que França.

E) L'ordenament espanyol continua tractant amb certa generositat la figura del reagrupament. Fins al moment no s'han introduït modificacions, a diferència del preceptuat a altres països (recordar aquí, el cas francès que, com hem notat, ha incorporat certes restriccions puntuals).

F) És públic i notori –i per això només fem esment a la qüestió– que no tots els ordenaments referits ofereixen el mateix tracte als immigrants que, per diverses raons, han d'abandonar el país en el qual es troben (irregularment, s'entén), disparitat que s'ha vist avalada recentment per les disposicions de la UE. Aquesta diferència – v. gr.: amb més duresa a França, que a Espanya– condiciona, si es vol indirectament, el treball d'immigrants extracomunitaris que anteriorment hagin o no prestat treballs regulars a algun país, fins i tot en el que ha d'expulsar-los.

IV. VALORACIÓ QUE FAN ELS ENTREVISTATS DE LA GESTIÓ DELS FLUXOS MIGRATORIS LABORALS

1. Els canals de contractació de persones estrangeres als seus països d'origen

La normalització de 2005 i el Reglament de la Llei d'aquest mateix any, especifica amb més claredat l'exigència que qualsevol primera contractació laboral de persones estrangeres no comunitàries sense residència (així com romanesos i búlgars que no estiguessin a Espanya legalment el 1 de Gener de 2007), amb excepció dels reagrupats, ha de ser feta a persones en els països d'origen, sigui per mitjà del Règim general sigui per mitjà del Contingent.

Però, el fet que se segueixi fent una “captació laboral” irregular o submergida d'un volum no pas insignificant de treballadors estrangers -com es dedueix de l'apartat estadístic i com tornarem a veure en les entrevistes- vol dir que molts d'aquests són contractats estant a Catalunya sense permís de treball (de vegades tampoc de residència), la qual cosa pot obeir senzillament al fet que els beneficis immediats de la captació irregular poden passar per sobre de les normes.

Però també podria significar que els canals previstos no funcionen adequadament o bé no arriba informació suficient a les empreses sobre els mateixos; és a dir, que es dona una baixa adequació entre les necessitats del MdT i la contractació d'estrangers. O bé a que, a més, no funcionen els mecanismes d'inspecció.

Per tot això durem a terme l'anàlisi dels dos mecanismes de contractació bàsics, indicant primer els trets fonamentals de la normativa, seguidament els aspectes positius i negatius o problemàtics de la seva gestió tal com ho veuen els entrevistats, per a acabar amb possibles canvis proposats pels mateixos protagonistes del procés a qui hem entrevistat.

1.1. Contractació pel Règim General de treballadors que estan al país d'origen

a) Normativa vigent

Els requisits que demana la normativa són aquests:

- Els empresaris presenten la sol·licitud i se'ls hi demanen una sèrie de requisits econòmics i administratius que garanteixen les condicions de l'oferta. Les condicions de treball s'han de adequar a la normativa vigent. Les sol·licituds són nominals.
- Els treballadors no han d'estar ni residir a Espanya. No han de tenir antecedents penals a Espanya ni als països de residència anterior per delictes que són tals segons el codi espanyol.

- L'oferta es presenta a la delegació provincial de estrangeria, que l'accepta o la desestima en funció:

De les condicions de l'empresa i/o de la mateixa oferta

De la situació nacional d'ocupació (si l'oferta apareix al Catàleg nacional d'ocupacions de difícil cobertura o alternativament hi ha una certificació del SOC)

- Es requereix un visat al país d'origen.
- Es demana l'adequada inserció del treballador, és a dir, que es realitzi la pertinent alta a la SS i que el treball a l'empresa tingui les condicions contractades amb un contracte de 12 mesos.
- La primera autorització és d'un any i per un àmbit territorial específic i una determinada activitat econòmica¹³.

b) Aspectes positius en el procediment segons els entrevistats

Respecte a les ofertes nominals, les organitzacions empresarials expressen unànimement que és un avantatge, sobretot per al petit empresari que necessita conèixer als seus treballadors o tenir referències immediates d'ells. No obstant això, alguns empresaris semblen menys entusiastes d'aquesta característica, al subratllar que de vegades el treballador no encaixa bé amb el lloc. O bé donen a entendre que el procés de règim general es porta a terme amb treballadors que ja coneixen a través de diversos mecanismes.

No tots veuen en la nominalitat un aspecte positiu. Sindicalistes, subdelegació i d'altres, assenyalen que la nominalitat pot amagar una irregularitat prèvia a la presentació de l'oferta. En realitat, tant aquests com alguns altres entrevistats, particularment les empreses de Recursos Humans, subratllen que la nominalitat pot tenir sentit en els serveis domiciliaris, però és menys evident en la resta.

Majoritàriament els entrevistats, sobretot els sindicats, veuen positiu que s'elabori un **Catàleg d'ocupacions de difícil cobertura** com a guia per a les ofertes de treball. Així mateix assenyalen que el procediment del SOC, de publicar les mateixes ocupacions per a les 4 províncies catalanes, facilita l'adequació entre l'oferta i la demanda. Igualment s'aprecia la presència dels agents socials en la Comissió d'Immigració, que és qui elabora la proposta de catàleg, així com al Consell de direcció del SOC, que és qui eleva la proposta al SPEE. No obstant això, no sembla totalment adequat per a captar les necessitats del mercat de treball, com veurem més endavant.

Respecte a la **certificació que realitzen les OT**, diverses empreses i organitzacions empresarials assumeixen que és un mecanisme adequat. Pel que fa a la forma d'execució ens trobem amb dues visions oposades: algunes empreses assenyalen que les OT de vegades es posen molt exigents i rebutjen les ofertes presentades, mentre que des de les oficines s'indica que hi han empreses que inflen el perfil amb la finalitat que no es trobin candidats, és a dir, es tracta d'ofertes fictícies perquè ja tenen a la persona que cerquen. La subdelegació opina que les OT podrien ser més rigoroses.

Els **requisits demanats a les empreses** acostumen a veure's com un punt fort pels sindicats, perquè és una manera de garantir les condicions adequades per als treballadors, per més que en algun cas es dubti de l'oportunitat de demanar contractes de 12 mesos, donat el grau de temporalitat que existeix.. En general,

¹³ L'autorització inicial pot ser prorrogada per dos períodes de 2 anys no estant el treballador subjecte a limitacions geogràfiques ni de sector. A continuació es pot obtenir la residència permanent.

no s'expressa un rebuig per part de les organitzacions empresarials i empreses - algunes han assenyalat explícitament que són raonables-, sinó en algunes de les seves conseqüències, com veurem.

La subdelegació, que subratlla que no es demanen papers inadequats, vincula això a la possibilitat de garantir als immigrants condicions de treball legals i justes.

El **procediment portat a terme per estrangeria** tampoc és qüestionat en sí mateix. Tant els sindicats com els experts, la inspecció o el SOC, veuen obvi l'existència d'aquest tipus de filtre.

El **procediment del visat**, es tracta d'un procés indiscutible de la mateixa manera s'accepta que no pot ser automàtic.

En **l'adequada inserció del treballador** insisteixen molt tant organitzacions empresarials com sindicats, les organitzacions d'immigrants i els advocats laboralistes. Alguna de les primeres assenjala que ells porten a terme actuacions d'acollida (primera orientació i formació), així com els sindicats (que tenen les seves institucions d'acollida) i òbviament les organitzacions immigrants. Però, en diversos casos, s'assenjala que hauria d'haver un seguiment adequat per part de l'administració durant el primer any per a assegurar que la inserció té lloc segons les condicions contractades. La subdelegació controla aspectes que se'n deriven de l'estructura de plantilles de l'empresa, com ara el tipus de contracte, la durada del mateix i la categoria.

c) Aspectes negatius o problemàtics

Les organitzacions empresarials, els empresaris i alguns sindicalistes i els experts qüestionen que el **Catàleg** trimestral funcioni adequadament, tot i reconeixent, alguns d'ells, les millores introduïdes pel SOC en el pre-catàleg elaborat pel SPEE per a cada província. Els problemes que s'assenyalen són diversos:

- que no recull suficientment les necessitats i variacions del mercat de treball per la manca d'un instrument que reflecteixi adequadament l'oferta d'ocupació que estan fent les empreses en aquest moment, sinó principalment aquella que passa per la intermediació pública.
- que a l'elaborar-se amb un detall excessiu (8 dígit), pot limitar l'ocupació que es podria definir en forma més genèrica.

Organitzacions empresarials i empreses, i sobretot gestors i advocats, manifesten les seves queixes, no dels **requisits demanats a les empreses**, sinó del fet que es demanin documents que l'administració ja hauria de tenir, com ara la certificació d'estar al corrent de les seves obligacions amb Hisenda i la Seguretat Social. Una altra font de insatisfacció prové dels suposats canvis de criteris d'una subdelegació respecte a una altra. Tot això suposa afegir dificultats a l'empresari, sobretot al petit que, quan no té un gestor que l'hi tramita, renúncia a aquesta via i es dirigeix cap a la captació irregular del treballador.

Les subdelegacions, tot i assumint que en el passat van poder donar-se alguns d'aquests supòsits per falta de recursos i tecnologia, assenjala que avui no es demana un sol paper que alguna administració ja tingui i que a la cita prèvia es posa al corrent a l'empresa o al seu representant de quins són els papers que falten, particularment si hi ha endarreriments a la Seguretat Social.

De qualsevol de les maneres la **dilatació del tràmit** -cita prèvia, presentació de papers, possible rectificació, comunicació positiva o negativa- és per als

empresaris, per als advocats laboralistes, organitzacions empresarials i per a alguns sindicalistes, un dels problemes que avui planteja la contractació pel règim general. Moltes de les persones entrevistades assenyalen que aquest tràmit podia arribar a ser de 6 a 8 mesos fa algun temps, encara que últimament s'hauria agilitat. També s'expressa la queixa de manca d'informació sobre la situació del tràmit. A tot això cal afegir un llarg període al país d'origen per a la concessió del visat, molt superior al que seria raonable esperar.

A l'octubre de 2007 s'inicia en la subdelegació de Barcelona un nou sistema de tramitació directe, que procedeix davant l'empresari, i des d'aquesta data no hi ha cap expedient endarrerit. La gestió de la cita prèvia té una demora entre el mes i el mes i mig. Les subdelegacions assenyalen que actualment des del moment en el que es presenta la documentació correctament -algunes empreses o associacions ho fan amb gran celeritat- fins que es comunica la resolució transcorre una mitja de 3 setmanes. Tornarem més tard sobre aquesta qüestió en clau valorativa.

Els empresaris i les organitzacions empresarials critiquen freqüentment l'exigència d'un **contracte de 12 mesos**, que no només no correspondria a la realitat del mercat, sinó que els col·locaria en una situació delicada davant la resta de la plantilla que majoritàriament pot tenir contractes de menor durada. En la mateixa línia es critica que les resolucions denegatòries de la subdelegació puguin de vegades basar-se en l'excés de contractes temporals o una excessiva rotació de plantilla de la empresa. Per a la subdelegació aquests són garanties per als treballadors.

El **tràmit pot endarrerir-se en origen** de forma notable. En efecte es S'assenyalen diferències extraordinàriament rellevants (de 1 mes a 5 mesos) entre els diferents països, que poden obeir, segons l'opinió dels entrevistats, a la falta de recursos en alguns casos i en uns altres a una orientació de les ambaixades i consulats reticent a l'emigració cap a Espanya. Les motivacions d'aquesta demora se situen a un doble nivell: poden referir-se als tràmits que gestionen les autoritats del país (penals) o bé als que realitzen les autoritats consulars (visats). La ineficàcia, en termes de falta de recursos, pot ser d'ambdós, però també poden influir qüestions més contextuais com les comunicacions del país (no és el mateix gestionar un visat des d'una localitat a la serra que des de la capital, ni és equivalent tampoc iniciar aquesta gestió quan se sap que un ha estat seleccionat -cas del contingent- que quan l'empresari t'ha d'enviar la carta dient-te que li han aprovat l'oferta o quan has de viatjar des d'Espanya per a situar-te en el teu país d'origen -cas del Règim general-).

L'existència d'aquestes dificultats, en particular les que es refereixen als temps del procés, provocaria **conseqüències negatives** no previstes. Serveixen per a "justificar" el **manteniment de la irregularitat**, encara que amb modalitats diferenciades. Moltes petites empreses no tenen capacitat de planificar a mig termini ni possibilitats de suportar un llarg període sense un treballador. Per això recorren a l'ocupació irregular i una cop que han verificat que és la persona que els convé inicien la tramitació de l'oferta¹⁴, segons admeten els propis entrevistats. Per tant seria una irregularitat transitòria. Unes altres, senzillament segueixen captant treballadors en manera irregular encara que potser limitant-se

¹⁴ A la pregunta de com s'assumeix el requisit de que el treballador estigui en origen, s'apunten diversos subterfugis que els mateixos immigrants ja tenen previst com ara: el doble passaport ("passaport blanc"), l'entrada a través d'un altre país europeu, gestió del visat per part d'un parent (a països on els noms i fenotips propicien confusions d'aquest tipus), suposat coneixement del treballador en origen per mitjà de videoconferència, etc.

a llocs de treball de menor contacte amb el públic i en la confiança que la inspecció trigarà a arribar, segons opinen tant els sindicats com la mateixa Inspecció. .

Un aspecte assenyalat com a problemàtic per empreses i organitzacions empresarials és el fet que un percentatge molt elevat de treballadors estrangers canvien d'empresa abans de complir el primer any (la qual cosa els sindicalistes expliquen per la legítima recerca de millors condicions), però també es produeixen acomiadaments, quan l'empresari creu que el treballador no és adequat per al lloc. Ambdues coses provocarien que el procés de presentació d'una nova oferta hagués de tornar a començar, complicant-se les coses si tenim en compte la dilatació del procés.

Un aspecte que assenyalen alguns representants sindicals però també algun empresari i organització empresarial –i té una interpretació positiva i altra negativa- és que la normativa permet una **elevada “mobilitat” dels treballadors** entre empreses, en part legal (dintre del sector i territori) en part no legal (per exemple es manté el contracte en el sector domèstic i es viu d'una altra activitat irregular fins que passa el primer any), el que dificultaria la planificació de les necessitats d'ocupació.

Finalment en diverses entrevistes a sindicalistes, advocats i a organitzacions d'immigrants apareixen **pràctiques abusives** que el Règim general possibilitaria. Consisteixen principalment en “la compra d'ofertes de treball” a l'empresa per part del treballador que necessita la seva regularització, disfressada amb freqüència com a “pagament per les gestions” o en descomptes salarials. O bé alguns descriuen el règim general com un mecanisme “de favors” que es fan a treballadors de confiança per a portar a parents i amics.

d) Propostes de canvi que formulen els entrevistats

Les propostes de canvi expressades per les persones entrevistades se situen en tres moments del procés: en la presentació de l'oferta a Catalunya, en els procediments en origen, en l'arribada del treballador/a immigrant.

En el moment de presentació de l'oferta, la principal proposta de canvi se sintetitza en la **simplificació del procediment** que pugui dur a una major eficàcia (rapidesa) i a una major eficiència (consecució del treballador adequat).

Això implicaria mesures com:

- una elaboració més adequada a les exigències del MdT i més flexible del Catàleg (a 4 dígits assenyalava algun dels entrevistats). Algunes empreses manifesten que no se senten suficientment representades en l'elaboració del catàleg per les seves organitzacions,
- s'haurien de destinar més recursos a les subdelegacions, amb la finalitat d'agilitar els tràmits,
- racionalització dels requisits exigits, és a dir, que no es demanin dades que l'administració ja té,
- les subdelegacions haurien de tenir criteris més uniformes per a evitar greuges comparatius entre territoris. (Per part d'aquestes s'assenyala l'existència de debats dirigits a intercanviar experiències).
- així mateix algunes empreses, algunes organitzacions empresarials i advocats s'assenyalen com inadequat el desequilibri entre l'exigència d'un contracte de 12 mesos en l'oferta i la durada mitja dels contractes temporals en la empresa en la que el nou treba, sensiblement inferior.

- en general, flexibilitzar els tràmits per a les empreses petites, tronant formules de gestió més fàcils
- increment del grau de relació entre el SOC i les subdelegacions,
- amb tot, uns altres -particularment empresaris- demanen que es limiti la mobilitat que perjudica a empreses o sectors més febles (per exemple a assistència enfront de sanitat),

En el moment de tràmits en origen, l'eficàcia exigeix també reduir temps:

- incrementant recursos en consulats i ambaixades (algun dels entrevistats assenyala que si el procés se circumscriu a menys països seria més adequat), però també adequant el personal a aquestes noves funcions,
- organitzacions empresarials i sindicals parlen de millorar l'eficiència, subratllant que en origen s'hauria de fer algun tipus de selecció, amb la finalitat d'adequar millor els perfils demandats als treballadors candidats. (Fixent-nos que tot i que parlem d'ofertes nominals alguns es refereixen a selecció prèvia, probablement per que no sempre el treballador resulta adequat.) Així mateix, el temps d'espera s'hauria de rendibilitzar amb algun tipus de formació,
- o bé que l'empresa tingui possibilitats d'un contracte de prova per a veure si la persona ocupada funciona¹⁵,

En el moment de la inserció, s'assenyala

- la necessitat que l'administració propiciï aquí algun tipus d'acollida del treballador immigrant (**la qual cosa val també per qui arriba via Contingent**), donat que molt sovint les empreses es veuen obligades a fer-ho elles mateixes.
- atès que ja ho fan tant sindicats com associacions d'immigrants, s'ha de veure com una mesura que enforteix la mateixa- en manera que la seva inserció en el treball i en la societat siguin més adequades.

e) Resum valoratiu¹⁶

En diverses entrevistes apareix un element nou en relació a la contractació pel règim general que és la necessitat de *selecció en origen*, la qual cosa sembla contradictòria amb el fet que les ofertes siguin nominals, però posa en evidència que la nominalitat no sempre adequa oferta i demanda. En tots els grups apareix aquesta qüestió amb major o menor intensitat, però, sobretot ho subratllen els qui realitzen aquesta selecció abans dels tràmits d'oferta, les empreses de Recursos Humans¹⁷, també diversos experts. Evidentment es tracta de adequar els perfils que demanen les empreses amb possibles candidats en origen, la qual cosa semblaria més adient si la via fos la del contingent

Una opinió comuna a molts entrevistats, sobre tot a aquells que tenen més informació (subdelegació, organitzacions, advocats, inspecció) és que en bastants

¹⁵ La manifestació que més crida l'atenció és la de l'empresari que demana "no patir represàlies per part de l'administració si es produeix el rebuig d'un immigrant que no funciona"

¹⁶ (Tot i que posteriorment reprendrem aquest apartat en la part final, volem mantenir-ho aquí per posar en relleu tant les novetats com les contradiccions que es deriven de les entrevistes)

¹⁷ Els serveis que ofereixen les empreses de Recursos Humans es concreten a garantir a l'empresa treballadors immigrants adequats a les seves necessitats, tramitar els corresponents permisos de residència i treball i renovar-los per dos anys més. També a assessorar al treballador en matèria d'inserció. La seva competitivitat rau en la seva eficàcia. Faciliten a les empreses noms de treballadors seleccionats segons perfils, gestionen els papers a Espanya en poques setmanes, agiliten el visat en el país d'origen a través de contactes directes amb el consolat, formen als treballadors en les setmanes d'espera. Realitzen a Catalunya una actuació d'acollida i seguiment durant les primeres setmanes.

casos -encara que resulti difícil ser més precisos¹⁸ - el Règim general es converteix en un mecanisme de regularització amb comptagotes respecte a una irregularitat que roman, encara que amb la garantia que el treballador estranger està ocupant efectivament un lloc de difícil cobertura. La qual cosa no té a veure necessàriament amb una mala fe de l'empresari ni amb la inadequació de la normativa immigratòria, sinó sobre tot amb la precarietat de l'estructura empresarial i del mercat de treball català.

Dos instruments fonamentals de funcionament del règim general, el Catàleg i el certificat del SOC, han de ser sotmesos, en opinió de molts, a estudi i debat amb la finalitat d'adequar millor necessitats del MdT no cobertes amb la gestió de fluxos.

Tot i que s'han experimentat canvis en els últims mesos, el gran problema del règim general segueix essent els temps transcorregut des que es demana visita per a presentar l'oferta fins que el treballador està treballant a l'empresa. Es pot percebre una certa comprensió respecte a la captació irregular de treballadors davant aquest obstacle.

1.2. Contractació al país d'origen pel contingent

a) Normativa vigent

- El Contingent es un llistat d'ocupacions estables de caràcter genèric¹⁹, per any i província, que poden ser cobertes a través de peticions de les empreses. Aquest llistat es aprovat pel Consell de Ministres i s'adreça preferentment als països amb els que hi han acords de regulació de fluxos migratoris
- Els treballadors a contractar no han de estar ni residir a Espanya
- Poden sol·licitar treballadors pel Contingent les empreses o les organitzacions empresarials que les representin. Es presenten a les subdelegacions provincials (o bé a la direcció general d'immigració si l'empresa disposa de centres en diversos àmbits)
- Les ofertes poden ser de caràcter estable (el contracte és de 12 mesos mínim) o de caràcter temporal (durada màxima de 9 mesos)
- Els treballadors que s'han de demanar han de ser un mínim de 10 de la mateixa ocupació i província.

b) Aspectes positius segons els entrevistats

El primer aspecte a subratllar és que ni les empreses particulars ni les organitzacions assenyalen problemes en la tramitació d'aquests expedients al punt inicial, és a dir, en les subdelegacions d'estrangeria.

Els aspectes positius que subratllen algunes organitzacions patronals tenen a veure amb la **selecció de treballadors** en origen i amb la **celeritat del procés** en sí mateix, en comparació amb la via del Règim general, la qual cosa facilitaria l'adequació entre oferta i demanda. Sobretot caldria fer referència a la possibilitat que tenen les empreses i/o les organitzacions demandants, d'intervenir en aquesta selecció.

Com sigui que el tipus de treballador contractat més freqüentment per aquesta via és el temporer, això es podria considerar un aspecte positiu, donat que

¹⁸ Algunes organitzacions empresarials parlen d'un 30% de treballadors irregulars, la subdelegació i els sindicats de "una proporció molt elevada" i la inspecció apunta que "l'irregularitat roman".

¹⁹ Pot haver-hi casos d'ofertes nominatives i també poden ser contractats treballadors temporers pel Contingent tal com veurem posteriorment.

funcionaria de facto com a control migratori: els treballadors vénen per a la temporada i tornen al seu país.

Pel mateix motiu, la possibilitat de selecció, essent-hi presents els empresaris o les seves organitzacions, és positiva per a algunes organitzacions que no només cerquen temporers, sinó treballadors estables per a oficis amb pocs candidats a Catalunya; fa uns anys en el sector industrial i de muntatges i ara també en el sector serveis.

En relació amb tot això va la pena assenyalar la bona imatge que una majoria dels entrevistats, particularment les organitzacions empresarials, tenen dels serveis que es presten a través dels SILO existents, fins al punt d'indicar que aquesta experiència s'hauria d'ampliar.

c) Aspectes negatius o problemàtics

Però, en realitat, les mateixes organitzacions que dibuixen els seus beneficis, assenyalen a continuació que funciona bé “només per a les grans empreses” i que gairebé no ho utilitzen per a les empreses petites. Molts dels entrevistats manifesten que ho fan servir només les grans empreses (solen donar tots els mateixos noms²⁰) i els sindicats desconfien de la concordança entre condicions pactades en origen i condicions de treball reals d'aquests treballadors. Caldria qüestionar-se sobre el perquè d'aquesta limitació que esdevé la seva gran debilitat.

La realitat és que el contingent és poc utilitzat²¹ i, en el grau que ho és, es refereix més a temporers que a llocs estables. Amb tot, diverses empreses entrevistades assenyalen que els hi sembla el mecanisme adequat per aquells que vulguin programar la seva expansió a mig termini.

Anem a agrupar els aspectes problemàtics que apareixen en les entrevistes en tres apartats: els requisits exigits, els mecanismes de selecció en el país d'origen, l'adequació dels actors que intervenen.

Gairebé tots els entrevistats perceben com a principal problema de la via del Contingent l'exigència d'un **mínim de 10 treballadors** per ocupació i província en la presentació de les ofertes. Això és el que substancialment explicaria la dificultat que tenen les empreses petites per a la seva participació. És evident que aquestes poden agrupar les seves peticions i és el que intenten les organitzacions empresarials que gestionen les peticions. Però el temps que pot passar fins que això s'aconsegueix desanima a empreses que tenen una necessitat immediata de mà d'obra estrangera i que optarien pel contingent, si no hi hagués aquest obstacle. També algunes empreses assenyalen **l'exigència de contractes de 12 mesos** com a obstacle²². La impressió d'uns altres, en això sobresurten les empreses de Recursos Humans, és que allò fa menys eficaç al contingent és la seva limitació als països amb els quals Espanya té acords²³, ignorant mercats emergents de gran potencialitat per a les empreses espanyoles. Citen, a mode d'exemple, l'Índia i països del Càucàs. Si bé alguna organització empresarial es queixa de **traves burocràtiques que entrebanca** el procés, en particular el servei de visats a determinats països; l'eficàcia en termes de temps no es qüestiona, al contrari del que succeeix amb el Règim general.

²⁰ Algunes de les empreses indicades pels sindicats no es distingeixen per l'estabilitat i les bones condicions de les seves plantilles

²¹ En el cas de Catalunya, en 2006 es contracten el 19,2% dels aprovats, i en 2007 (fins setembre) el 15,8. Les dades que el Ministeri ofereix a la premsa – no existeixen dades públiques – acostumen a xifrar en un 25% els permisos via contingent i en un 75% els concedits via regim general.

²² Potser en aquest cas estan mal informades sobre l'objectiu del contingent, que cobreix llocs estables.

²³ Segons el Reglament no es tractaria d'exclusivitat sinó de preferència.

Una qüestió rellevant és la de la **qualitat de la selecció dels treballadors** en origen. La inadequació de la selecció es pot apreciar quan arriba el treballador (sindicats, empreses) i pot expressar-se en termes d'insuficient habilitat professional, la més greu, o d'insuficient preparació per al seu ingrés en el mercat de treball d'un país determinat (un tipus de pre-formació que seria indispensable). La inadequació d'aquesta selecció és atribuïda a diverses causes, principalment a l'escassetat de personal en els serveis espanyols de les ambaixades²⁴, també segons algunes persones expertes, a la insuficient preparació dels serveis d'ocupació en certs països o fins i tot a pràctiques corruptes o d'amiguisme en els mateixos, segons empreses i sindicalistes²⁵. En tot cas aquesta és la raó per la qual algunes organitzacions empresarials, i algunes empreses, aprofitant les possibilitats que ofereix la norma, estan presents en aquesta selecció o contracten empreses de selecció en origen. Però evidentment unes altres no poden arribar a estar presents. Si volguéssim resumir aquesta problemàtica, es podria dir, amb paraules d'un dels entrevistats, que funcionen els serveis burocràtics, però la intermediació entre oferta i demanda no funciona, el que converteix el Contingent en problemàtic. Però potser és principalment un problema tècnic, que alguns suggereixen que es podria solucionar amb proves in situ que permetin veure si els candidats estan preparats.

Finalment cal referir-se a la confecció mateixa del Contingent. Alguns entrevistats, també sindicalistes a més d'empresaris, subratllen que el volum del Contingent és una decisió que respon a discussions poc connectades amb les necessitats reals del MdT i amb l'estructura empresarial real del país. Però també al fet que, potser, aquells que discuteixen el Contingent no estan suficientment informats de les necessitats de les seves bases (així ho apunten algunes empreses i sindicalistes), el que contribuiria a explicar la seva baixa utilització per part de qui no se sent representat²⁶.

En el fons, aquestes tres raons, la dificultat de les empreses per a adequar-se a la normativa (el mínim de 10 treballadors), la inadequació de la selecció en origen i la insuficient representació de les empreses en l'elaboració de les propostes, segons l'opinió de alguns entrevistats d'aquests dos grups, poden ser les causes de la baixa utilització del mateix.

Pel que respecta als temporers, els sindicats solen mostrar-se crítics per dos motius. El primer es refereix a la funció de fre migratori, subratllant-ne que molts temporers romanen aquí i no tornen al país, engrossint així el col·lectiu d'irregulars. El segon vindria donat per suposats incompliments de contracte i condicions, en relació als salaris, hores de treball i descans, allotjament i pagament de viatges. Òbviament les entrevistes no permeten avaluar la importància d'aquest incompliment, però els que es mostren crítics acostumen a fer una excepció amb els temporers que contracten algunes organitzacions camperoles catalanes, les quals realitzen una selecció, i una formació inicial, in

²⁴ Evidentment els responsables d'aquesta selecció són les organitzacions empresarials o les empreses. Probablement la queixa té a veure a vegades amb la poca col·laboració de les autoritats en origen o, altres vegades, amb la dificultat de verificar les habilitats que els candidats tenen.

²⁵ Alguns sindicalistes assenyalen que han trobat treballadors, ja siguin treballadors estables o bé temporers del contingent, que han pagat sumes importants – no es pot precisar si a persones particulars d'aquests serveis o a certes màfies – per a ser pre-seleccionats.

²⁶ En el debat sobre el grau d'acompliment del contingent, les organitzacions no entenen que s'ha de posar límits a les demandes d'efectius “donat que després el mercat ja decidirà”, mentre que els sindicats creuen que només s'ha de demanar la mà d'obra que no podem trobar aquí.

situ, en col·laboració amb les autoritats espanyoles i del país i son respectuoses amb els termes del contracte.

d) Propostes de canvi

1) Sobre el *model de contractació*:

- Donar més potencialitat al contingent respecte al règim general (diuen organitzacions empresarials, SOC, subdelegació) ja sigui reduint la via del Règim general, ja sigui possibilitant contractes genèrics i alguns nominals a través de contingent.
- Reforçar recursos necessaris en els països d'origen (visats, selecció).
- Donar més protagonisme a les empreses perquè busquin en l'exterior i després canalitzin a través del contingent (organitzacions empresarials).
- El SILO es veu com una bona solució per a la representació de les empreses.

2) La demanda de canvi que reuneix més adhesions es refereix a la garantia **d'una adequada selecció (a més de pre-formació)** en origen. Tot i que algunes empreses indiquen que aquesta responsabilitat hauria de ser de lliure elecció, la majoria de sindicats, organitzacions empresarials, advocats i empreses, subratllen que és l'administració qui ha de garantir una adequada selecció. No es demana que es prescindeixi dels serveis del país, però sí que es vetlli per la seva eficàcia, al mateix temps que es reforcin les seccions d'afers laborals als consolats o es creïn serveis ad hoc.

Algunes propostes concretes:

- Que als països d'origen existeixin borses de treball o llistats a disposició del Contingent
- Que els mencionats llistats o borses de treball siguin coneguts per empreses i sindicats a Espanya i Catalunya (demanen empreses i sindicats)
- Específicament es demana que aquestes oficines públiques en origen tinguin més connexió amb els empresaris. Però algun sindicalista assenyala que és oportú que siguin presents els agents socials, i específicament els sindicats, per a vetllar per l'adequació dels contractes.
- Que hagi experts en comitès de selecció (sindicats) que realitzin proves. La prova sobre habilitat és fonamental en la selecció.
- Que es faciliti la presència dels gremis en la selecció en origen
- Ampliar el nombre de països del contingent a iniciativa de les empreses
- Aprofitar serveis d'ocupació d'origen quan són adequats, d'altra manera recórrer a empreses especialitzades (diuen algunes organitzacions empresarials). Ajudar a millorar els serveis d'ocupació en països d'origen (indiquen SOC i sindicats)

3) S'expressa gairebé unànimement la necessitat de reduir sensiblement el mínim de 10 treballadors per ocupació i província. Si les empreses individualment estan legitimades per a presentar les sol·licituds, no s'entén per què ha d'haver un mínim.

4) Gran part dels entrevistats demanen major protagonisme dels actors socials de Catalunya, juntament amb el SOC, en la confecció de les propostes del Contingent i, en el fons, veuen adequat donar més potencialitat al Contingent, fent-lo més flexible (questió del nombre de plaçes, revisió del contingent al llarg de l'any).

Algunes organitzacions empresarials demanen que el contingent sigui menys restrictiu en les possibilitats de contractació nominativa; quelcom que condueixi a una nova connexió entre Contingent i Règim general.

5) Per als sindicats el procediment del Contingent no hauria d'acabar una vegada que els treballadors arriben a Catalunya. Ben al contrari, es requeriria potenciar el seguiment d'aquests contractes via Inspecció. Es pot millorar aquest seguiment amb el treball conjunt de la subdelegació (o SOC amb la nova competència) i Inspecció. Obviament els sindicats demanen aquest seguiment també pel Règim general.

6) Encara que minoritària, vam trobar també l'opinió d'alguna empresa que assenyala que ni contingent ni catàleg tenen cap sentit. Que l'únic tractament de la immigració rau en la regulació de les condicions d'entrada al país i que després els estrangers tinguin el mateix accés que els altres al treball, procedint-ne a combatre l'ocupació irregular amb altres mecanismes.

e) Resum valoratiu

Per a molts dels entrevistats caldria millorar encara més el capítol de la selecció en origen, particularment amb mecanismes que obrissin les portes a les petites empreses, eliminant certs obstacles que tenen, informant-les molt millor, oferint-los instruments o institucions per a ser utilitzades a aquest efecte als països d'origen. La selecció hauria de comptar amb instruments tècnics de garantia (proves realitzades per experts). Juntament amb la selecció, una pre-formació en origen sembla necessària.

Això també comportaria una elaboració més realista del Contingent, és a dir, més adequada a les necessitats del mercat de treball, amb presència més real de les necessitats de les empreses, contrastada amb la valoració dels sindicats.

En general tant organitzacions empresarials com empreses tendeixen a demanar a l'administració una sèrie de serveis en els països d'origen com si això fos una obligació de les administracions espanyoles

Amb més contundència que quan s'al·ludia al Règim general, són molts els entrevistats que es refereixen a la necessitat d'un pla d'acollida (que ofereixi informació general i formació sobre les formes concretes de treballar) dels treballadors immigrants, dut a terme per l'administració. De fet, això ja està previst en el Pla estratègic de ciutadania i integració 2007-2010, aprovat pel govern al febrer de 2007.

2. Els temporers

a) Normativa

En aquest cas, l'oferta empresarial de treball es presentarà davant els serveis públics d'ocupació (Estat/CC.AA.) per a la seva publicació durant 15 dies i per al general coneixement de tots els treballadors residents, transcorreguts els quals i si no s'ha produït la deguda demanda, podrà l'empresari (o les organitzacions empresarials) sol·licitar la seva cobertura per treballadors estrangers i fer-ho així amb tres mesos d'antelació en relació al començament de les activitats laborals corresponents.

b) La situació actual

Hem volgut tractar a banda aquest col·lectiu per dos motius: primer, perquè les seves condicions de contractació (temps de contracte, anada i tornada,

allotjament) poden ser diverses de la resta; segon, perquè poden ser contractats a través dels dos règims, encara que de fet es fa més a través del contingent.

Hem detectat la contractació de temporers pel règim general en el sector de la construcció –instal·ladors diversos, manteniment d'equips- i a l'agricultura. En el primer cas solen venir per via d'Empreses de Recursos Humans (vegi's l'assenyalat anteriorment, referent a això), el segon poden utilitzar-lo certs agricultors menys vinculats a les associacions professionals.

Però aquesta contractació té lloc sobretot pel contingent. El contingent no és restrictiu pel que es refereix al nombre de temporers, per la qual cosa no hi han limitacions a les ofertes. En general, com que les necessitats es coneixen amb antelació sol ser fàcil a les organitzacions o gestors arribar al mínim de 10 llocs.

Una experiència de gran interès a Catalunya, reconeguda internacionalment com a “bona practica”, és la protagonitzada per la Unió de Pagesos. El sindicat d'agricultors gestiona des de fa 12 anys la contractació de temporers en origen, en els últims anys a través del contingent. Per a cada temporada, una empresa pertanyent al sindicat recull les necessitats d'ocupació, presenta les ofertes, realitza la selecció en origen, ajuda a gestionar els visats i fins i tot porta a terme una pre-formació dels treballadors. Al principi els treballadors venien majoritàriament del Marroc, posteriorment s'afegeix Romania. En els darrers anys venen treballadors de Senegal, Mauritània, Mali i alguns altres països africans, i més recentment de Colòmbia i Equador. A l'actualitat i gràcies a una certa flexibilització de la moratòria es permet també la contractació de romanesos.

Es tracta d'un cas de bon funcionament del Contingent que, en general, acostuma a garantir que els temporers tornen als seus països després de la collita, i que dura entre 3 i 6 mesos. El sindicat gestiona la selecció, els contractes, els allotjaments i els bitllets. També sol preparar un itinerari laboral que permet als temporers anar canviant de comarca, a mesura que arriba el procés de maduració dels diversos fruits a recol·lectar. Però és el propi agricultor qui signa el contracte, paga els salaris segons conveni i la meitat del bitllet. L'altra meitat, juntament a una petita quantitat que els treballadors paguen per allotjament, se'ls descompta a terminis mensuals. Els allotjaments, posats a disposició pels ajuntaments, solen tenir condicions suficients. Es demostra, així, que amb una adequada planificació es pot fer una bona selecció en origen amb la qual poden estar contents els agricultors, que amb freqüència solament reben un temporer i podrien al·legar la necessitat de conèixer personalment al treballador. Òbviament la Unió de Pagesos compta amb la col·laboració de l'administració²⁷.

Però, elimina això la irregularitat en l'agricultura?. Sembla ser que introdueix algun element de control, però no l'elimina. En realitat, és factible arribar a la conclusió que per a recollir els quilos de fruita i raïm que es produeixen a Catalunya una quarta part de la mà d'obra emprada ha de ser irregular. Part de la mateixa pot ser autòctona i part necessàriament és estrangera. La planificació i el bon fer que semblen ser característics de la gestió de la Unió de Pagesos no garanteix que no es presentin, procedint directament de l'exterior o bé d'altres regions d'Espanya, molts irregulars que busquen treball en el moment de la

²⁷ De fet, la normativa demana presentar amb la documentació la certificació del SOC que acrediti que prèviament s'ha tramitat l'oferta d'ocupació per tal de assegurar que treballadors/es residents han pogut concórrer a les ofertes.

collita. En realitat diverses localitats són conegudes pels seus “mercats d'irregulars”.

c) Propostes de canvi

Aquestes propostes provenen bàsicament de la Unió.

Sense oblidar la contractació en origen, el canvi fonamental que es planteja és el de aprofitar més eficientment el mercat intern. Una part del col·lectiu, entre 7000 i 8000, que necessiten anualment ja hi són a Espanya (són marroquins, senegalesos i romanesos). S'hauria d'explorar la possibilitat d'ampliar aquest col·lectiu obrint la porta als reagrupats que volguéssim ser contractats com a temporers (el que implicaria contractes de durada inferior a 12 mesos). Això i l'agilitació del pas d'altres sectors en els quals hi ha atur, com és en aquests moments la construcció, facilitaria recórrer a una mà d'obra que ja està aquí i que seria menys complicat contractar que no aquells que estan en origen.

La possibilitat de garantir la regularitat a través d'un contracte de fix “discontinu” als temporers del camp, seria una qüestió a debat, per més que la Unió insisteix en que les tasques del camp fan molt més difícil que en altres sectors preveure una continuació del treball any rere any.

L'experiència de la Unió i el seu èxit reconegut internacionalment avalen una sèrie de propostes concretes de millora que en aquests moments realitzen, com les descrites a continuació:

- Tramitació de la gestió d'ofertes de temporers a través d'una oficina única a Catalunya (que pot tenir diverses “terminals” comarcals), la qual cosa amb la nova Competència resulta factible.
- Enfortir l'acollida, posant mitjans adequats i corresponsabilitzant als empresaris, el que permetria ampliar la formació, millorar les condicions sanitàries i la integració social en general.
- Prendre en consideració els impactes de les migracions en origen; això hauria de donar impuls a algun tipus d'iniciatives en la línia de co-desenvolupament.

3. La contractació dels immigrants de tercers països que ja hi són a Catalunya

Ens referim als estrangers de tercers països²⁸ amb un mínim d'un any de residència i sense antecedents penals. L'excepció pel que fa al temps vindria donada per a qui ha entrat per reagrupament familiar, que podrien, aleshores, començar a treballar immediatament. A aquests caldria afegir els que poden obtenir el permís de treball a través de “l'arrelament”, la qual cosa suposa una permanència al país de 3 anys.

L'increment de l'atur entre la població treballadora immigrant ha posat sobre la taula la situació de qui són acomiadats abans que acabi el primer any, no havent cotitzat prou com per a percebre subsidi d'atur. Més enllà, la nova conjuntura posa a molts immigrants amb més d'un any de residència en situació de contractables en qualsevol sector i província, justament per haver perdut el lloc de treball.

²⁸ Cal fer esment que fins a finals de 2008, romanesos i búlgars que no fossin a Espanya abans de gener 2007, s'hi trobaven en la mateixa situació.

El que posa de manifest tot això, i corroboren diverses taules estadístiques de la part I d'aquest estudi, és que en la conjuntura actual existeix un volum creixent de treballadors estrangers de tercers països que forma part del mercat de treball i que pot ser contractat sense tenir en compte la situació nacional d'ocupació (catàleg). Un aspecte que canvia sensiblement el context en el qual va ser redactat l'actual Reglament en el sentit de que ara tenim molts estrangers de tercers països residint legalment, que poden ser contractats.

3.1. Renovacions

a) Situació

Pel que fa al treballador, la renovació exigeix tenir un contracte en vigor o una oferta de treball a estar cobrant el subsidi d'atur.

En relació a les obligacions de l'empresari, aquest ha de preocupar-se exclusivament de que el treballador tingui una autorització de residència i treball.

L'opinió generalitzada dels entrevistats que porten aquest tema, particularment els gabinets d'advocats i els assessoraments sindicals i dels ajuntament a immigrants, és que la gestió de les renovacions és més àgil i menys problemàtica que fa un temps, però, la seva tramitació encara resulta llarga, fins a 6 o 7 mesos, segons alguns entrevistats²⁹. També apareix que alguns treballadors, i els mateixos empresaris, no estan suficientment informats sobre els tràmits que han de complir o sobre la no existència de limitacions en la contractació pel que fa al lloc, el sector i el territori. De qualsevol manera gran part de les gestions prèvies a la presentació de la demanda són realitzades per gestors o despatxos d'advocats.

D'acord al que plantegen alguns sindicalistes entrevistats, hi han empresaris que fan xantatge als seus treballadors amb la renovació per a estalviar-se possibles protestes. "Nosaltres els hi diem que millor aguantar fins a tenir la renovació i després buscar altra cosa si la troben", assenyalen.

En la nova conjuntura econòmica les renovacions es poden complicar, degut al descens en el nombre de les ofertes de treball.

b) Propostes de canvi

Els sindicats plantegen que la renovació sigui possible amb la inscripció a al SOC amb qualitat de demandant d'ocupació o bé amb l'inscripció a cursos de formació ocupacional, particularment en aquest moment d'increment de l'atur.

3.2. Arrelament social³⁰

a) Situació

Com assenyalàvem anteriorment, l'arrelament és la porta oberta per a la regularització individualitzada que el reglament contempla per a persones que no van poder fer-lo en el seu moment. En aquests moments aquestes persones duen 3 anys d'estada irregular, el que explica que s'incrementin les demandes³¹.

²⁹ Tenint en compte, però, que el període de presentació compren des de 2 mesos abans i 3 mesos després de la finalització del permís vigent, i que aquest es manté mentre no hi hagi resposta, no sembla que hagin de haver problemes amb el temps de tramitació.

³⁰ Respecte a l'arrelament laboral – 2 anys de residència i demostrar que s'ha treballat de forma irregular mitjançant una denúncia – la inspecció, juntament amb els sindicats, està aconseguint resultats en alguns casos. Però, resulta problemàtic demostrar el fet, així com aconseguir la denúncia del treballador.

³¹ Es calcula que entre 400.000 i 500.000 persones acompliran amb aquestes exigències a partir de 2008. 578.000 persones es van acollir al procés de normalització en 2005 i més de 400.000 no van poder fer-ho per incompliment del requisit d'empadronament abans del 8 d'agost de 2004.

Diversos entrevistats -com ara sindicalistes, associacions d'immigrants, serveis d'ajuntaments- subratllen la necessitat de donar més importància a l'arrelament, argumentant que les persones ja estan integrades aquí, com ho testimonia el preceptiu informe de l'ajuntament. L'exigència d'una oferta de treball pot esdevenir un punt complicat si qui els té de forma irregular es nega a fer-la.

També l'arrelament pot donar origen a pràctiques corruptes, segons assenyalen les associacions d'immigrants, com que l'empresari cobri una quantitat a l'estranger irregular per fer-li una oferta.

b) Propostes de canvi

- Algunes organitzacions empresarials, sindicalistes, advocats i organitzacions d'assessorament a immigrants assenyalen que els procediments s'haurien de simplificar quan hi ha una oferta de treball.
- Inspecció indica que, atès que val com a oferta la denúncia del treballador davant el jutge conforme ha tingut una prestació de 12 mesos amb l'aval de la inspecció, s'hauria de divulgar aquesta informació, animant als treballadors a donar el pas.
- Les associacions d'immigrants assenyalen que el fet que el treballador en qüestió hagi estat en diversos ajuntaments complica l'informe preceptiu d'aquests, ja que cada ajuntament dóna importància a uns criteris o altres. Potser pagaria la pena que des de l'administració es fes l'esforç de consensuar uns criteris uniformes.

3.3. Reagrupament familiar

a) Normativa

Les persones residents per reagrupament es consideren dependents dels qui els ha reagrupat. Per poder obtenir autorització de residència i treball independent un empresari ha de fer aquesta sol·licitud presentant una oferta de treball.

Les condicions que es demanen al empresari també les condicions de treball exigides i tanmateix la durada del contracte son les mateixes que si la persona estigués en origen.

Però els reagrupats poden obtenir una autorització de treball no independent, si el contracte es a temps parcial o si la retribució es inferior al salari mínim interprofessional a temps complet en còmput anual.

b) Valoració que fan els entrevistats

L'increment de les xifres d'entrades per reagrupament familiar -que abasta a cònjuges, ascendents directes si estan al seu càrrec o descendents directes menors de 18 anys-, molt superior a les previsions³² inicials, pot ser un dels elements a tenir en compte per a replantejar el model immigratori tal com existeix fins al moment, ja que implica l'existència en el territori d'una població potencialment activa molt important. Això mateix ha fet esclatar un gran debat al voltant de la actual normativa

- Les organitzacions empresarials, admetent que és lògic que existeixi algun tipus de filtre, manifesten que el seria desitjable major rapidesa en la

³² Segons el president de la Fundació Sistema, José Félix Tezanos, entre l'any 2002 i 2006 es va multiplicar per vuit el nombre dels reagrupaments familiars d'immigrants a Espanya, amb 307.474 expedients autoritzats en aquests anys.

tramitació. Són més crítics encara alguns gabinets laborals i les mateixes empreses que, o bé demanen major celeritat o, senzillament, que el permís de treball vagi acompanyat al de residència.

Però tots ells són contundents a creure exagerat el període de contracte de 12 mesos exigít. Algun assenyala que “és paradoxal que s'exigeixi un contracte de 12 mesos a un reagrupat quan el reagrupant” en aquest moment potser ja ho té de 6 mesos”.

Per tant, i a manera de síntesi, l'opinió predominant entre tots aquests col·lectius seria que els tràmits que exigeix el reglament per a contractar reagrupats tenen un efecte dissuasori pel temps de tramitació i a més constitueix un requisit poc “realista” respecte al mercat de treball.

- El punt de vista dels sindicats respecte als reagrupats és més matísat. En primer lloc assenyalen que els reagrupats passen a constituir un “mercat de treball de proximitat” que els empresaris podran conèixer millor. Però, subratllen a la vegada que el reagrupament és un brou de cultiu per a la irregularitat (no només en el sector domèstic, que és obvi, sinó en uns altres com ara la construcció), ja que aquestes persones estan disposades a treballar en les condicions que siguin. Per aquesta raó es fa necessari establir criteris clars.
 - Tant els sindicats com la inspecció creuen que una certa cultura empresarial assumeix que quan el treballador té residència s'infringeix menys la normativa, si se li dona treball irregularment, perquè ja no es tracta d'un “sense papers” (tal com demana inspecció).
 - Alguns polítics assenyalen que caldria revisar aquesta no coincidència entre permís de residència i no de treball, derivada de la reagrupació, i en canvi ser més rigorosos amb el procés de reagrupament.
 - Les associacions d'immigrants signifiquen el problema de les dones que treballen a temps parcial i/o que tenen diversos empleadors (cas típic del servei domèstic), la qual cosa les dificulta el tràmit.
 - Diversos entrevistats assenyalen que resulta poc comprensible que no es permeti treballar als menors de 18 anys, atès que, majoritàriament i degut a les seves pautes culturals, no s'integren en el sistema educatiu. Malgrat això, cal subratllar que en realitat sí poden treballar si tenen un permís patern o del tutor, del qual segueixen depenent.
 - La subdelegació defensa la normativa actual assenyalant que convé tenir en compte les precisions següents:
 - a) Treballar significa obtenir una autorització de residència i treball independent, la qual cosa situa a aquestes persones en la mateixa posició que la resta dels immigrants pel que respecta a l'oferta de treball i la durada del contracte.
 - b) A les empreses que contracten se'ls hi ha de demanar les mateixes condicions que es demanen per als altres treballadors estrangers per equitat.
 - c) Es pot treballar a temps parcial o guanyant menys que el salari mínim en còmput anual, però en aquest cas se segueix depenent del “reagrupant” – també en el cas que es decreti expulsió perquè aquest no pugui renovar-quelcom que no succeeix en el supòsit anterior.
- En qualsevol cas, si tenim en compte tot el procés, es trigaria entre 3 i 4 mesos, diuen els empresaris, des que un empresari mostra interès per fer una oferta fins que la persona està inscrita en la Seguretat Social.

Evidentment no convé oblidar els avantatges que comporta tenir un permís de treball –principalment independència, també possibilitat d'accés a PIRMI i altres ajudes municipals- que no es tenen sense el permís. No obstant això,

també cal tenir present que, d'acord al que assenyalen els sindicats, el camí de molts dels reagrupats pot ser l'economia submergida.

c) Propostes de canvi

Un cop admesa la necessitat de l'oferta, en les condicions que s'assenyala, algunes fórmules per a facilitar l'ajust podrien ser:

- inscriure's en el SOC com a demandants d'ocupació, amb la finalitat de facilitar l'accés a una oferta,
- agilitació de l'autorització administrativa,
- buscar un mecanisme fàcil quan un reagrupat té diversos empleadors (en general el cas de les dones en el servei domèstic).
- sembla evident que no hi ha una informació adequada de com i en quines condicions els reagrupats poden treballar. Aquesta informació podria ser donada en origen -també en aquest cas es requereix una formació prèvia-, mentre es porten a terme els tràmits del reagrupament, però en tot cas s'ha de donar immediatament després de l'arribada.

d) Resum valoratiu

En general voldriem subratllar que alguns del que demanen més flexibilitat en la concessió de l'autorització de treball semblen no conèixer bé les possibilitats que hi han (tan per a joves menors de 18 anys com per a parelles si no treballen a temps complet o tenen baixes retribucions).

També cal indicar que el temps de tramitació que avui es necessita per a una oferta que permeti una autorització de residència i treball independent no es massa llarg, raó per la qual semblaria que les simplificacions que volen algunes empreses equivalen a demanar que no hi hagi cap tipus de control sobre aquests contractes.

V. AVALUACIO DE L'EQUIP INVESTIGADOR. CRITERIS DE REFORMA I PROPOSTES

El capítol anterior, que ha reflectit els punts de vista de tots els protagonistes que intervenen en el procés, juntament amb l'anàlisi econòmica i la comparativa amb Itàlia i França, ens permet ara avançar a tres nivells.

El primer consisteix a **detectar els obstacles** que dificulten el procés, l'objectiu del qual ha de ser adequar l'entrada de treballadors estrangers de països no comunitaris a les necessitats del Mercat de treball català (espanyol). Aquests obstacles poden referir-se a eficàcia o eficiència dels mecanismes tècnics o administratius. Però també a disposicions (normatives, reglamentàries o de facto) que puguin ser inadequades a tal fi. El segon es refereix a la necessitat de **redefinició- d'aspectes claus del fenomen** en funció de la nova conjuntura. El tercer, que presentem en el últim capítol obre la possibilitat de presentar **propostes de reforma** que l'administració podria considerar. Prèviament, a tall de síntesi, un resum valoratiu del diagnòstic.

1. Valoració sobre les entrevistes realitzades

Les consideracions més rellevants que es deriven de l'anàlisi de les entrevistes en les que hem preguntat sobre les formes de contractació d'estrangers de tercers països, son aquestes:

a) Respecte al contracte pel règim general

Una qüestió prèvia que convé assenyalar és l'augment progressiu en els últims anys de les presentacions d'ofertes per part d'un gestor (en certs casos les empreses són acompanyades pel gestor), particularment en el cas de les Pimes. Aquest gestor pot ser l'organització empresarial de referència, un gestor professional, una empresa de recursos humans (Empresa de RRHH, ETT, prestadora). Les sol·licituds presentades, prenent només el cas de la província de Barcelona, han baixat en 2007 un 20% en relació a 2006. Per contra les autoritzacions concedides en 2007 han estat el doble que en 2006. així, doncs, mentre el primer indicador ens parla de la dinàmica del mercat de treball en la demanda d'immigrants, el segon és un indicador d'eficàcia de la subdelegació (que s'ha posat al dia respecte a expedients endarrerits).

Una primera impressió és que en molts casos -encara que resulti difícil ser més precisos³³ - el Règim general es converteix en un mecanisme de regularització amb comptagotes respecte a una irregularitat que roman, encara que amb la garantia que el treballador estranger està ocupant efectivament un lloc de difícil

³³ Les organitzacions empresarials parlen d'un 30% de treballadors irregulars, la subdelegació i els sindicats d'una proporció elevada" i la inspecció apunta que "la irregularitat roman".

cobertura. La qual cosa no té a veure necessàriament amb una mala fe de l'empresari ni amb la inadequació de la normativa immigratòria, sinó amb la precarietat de l'estructura empresarial i del mercat de treball català.

Aquest fet, així com la queixa dels qui representen als que efectivament fan servei del règim general com correspon, relativa a la necessària selecció en origen per a adequar oferta i demanda, duu a pensar que moltes de les ofertes que es fan per mitjà del règim general haurien d'anar més aviat per mitjà del contingent. De fet, hi ha empreses que porten a terme peticions com si es tractés de règim general quan prèviament ja han fet -o altra empresa ho ha fet per elles- una selecció de les mateixes pròpia del contingent.

Dos instruments fonamentals de funcionament del règim general, el Catàleg i el certificat del SOC, han de ser sotmesos, en opinió de molts, a estudi i debat amb la finalitat d'adequar millor necessitats del MdT no cobertes amb la gestió de fluxos.

Finalment altres problemes poden ser resolts amb més recursos, humans i/o tècnics, en algun moment del procés.

b) Respecte al contracte pel Contingent

Una observació general és que empreses i organitzacions empresarials tendeixen a demanar una serie de serveis i garanties en origen, per a aconseguir treballadors adequats a les necessitats de les empreses, com si amb totes aquestes despeses i gestions hagés d'anar a càrrec de l'administració. Dit això les demandes es resumeixen així:

Malgrat l'actual ús molt minoritari, son molts qui creuen que la via del Contingent, amb reformes, és la que millor podria expressar un model de gestió dels fluxos més adequat a la nova conjuntura.

Per a això caldria millorar encara més el capítol de la selecció en origen, particularment amb mecanismes que obrissin les portes a les petites empreses, eliminant certs obstacles que tenen, informant-les molt millor, oferint-los instruments o institucions per a ser utilitzades a aquest efecte en els països d'origen. La selecció hauria de comptar amb instruments tècnics de garantia (proves realitzades per experts). Juntament amb la selecció, una pre-formació en origen sembla necessària.

Això també comportaria una elaboració més realista del Contingent, és a dir, més adequada a les necessitats del mercat de treball, amb presència més real de les necessitats de les empreses, contrastada amb la valoració dels sindicats.

Amb més contundència que quan s'al·ludia al Règim general, són molts els entrevistats que es refereixen a la necessitat d'un pla d'acollida (que ofereixi informació general i formació sobre les formes concretes de treballar) dels treballadors immigrants, dut a terme per l'administració. De fet, això ja està previst en el Pla estratègic de ciutadania i integració 2007-2010, aprovat pel govern al febrer de 2007.

2. Sobre Eficàcia, Eficiència i Pertinència dels mecanismes de contractació previstos

Volem tornar a recordar que l'objectiu final perseguit és una bona adequació entre necessitats del mercat de treball i possibilitats de satisfacció amb personal immigrant adequat per al lloc, en condicions de treball adequades i accedint en forma regular, sense que hagin de patir perjudicis els drets dels treballadors que ja estan aquí (nadius i estrangers amb permís de treball). En conseqüència, dificultant al màxim l'entrada irregular en el mercat de treball.

a) Sobre Eficàcia

Ens referim a dificultats detectades en la potencialitat del procés (instruments i institucions) a fi i efecte de corregir-les.

L'instrument que serveix per a marcar les necessitats del MdT adequadament a la situació de l'ocupació existent, **el Catàleg**, sembla no resultar del tot eficaç, tot i els canvis positius introduïts a Catalunya. Tampoc capta totes les necessitats ni assenyala suficientment quin és la situació nacional de l'ocupació. Els mecanismes que resolen aquestes necessitats són dos: la decisió dels empresaris demanant treballadors **nominalment pel Règim general o bé pel Contingent**³⁴. En opinió de molts, aquest últim sembla ser confeccionat lluny del mercat de treball, mentre que el primer, que expressa les necessitats immediates de les empreses, segueix sent en bastants casos un mecanisme de regulació d'irregulars.

L'eficàcia de les subdelegacions, problemàtica fa 1 any, sembla haver millorat sensiblement gràcies als recursos humans i tecnològics introduïts, tot i que aquesta millora no és suficient per a reduir el temps necessari per a la contractació d'un estranger de tercers països a un període raonable³⁵.

Segueixen sent insuficientment eficaços per a portar a terme les feines de visat les ambaixades i consulats de diversos països. Fa bastants anys que era previsible l'augment de demanda de treball extern de les empreses espanyoles, així com ho era des de 2005 l'augment de reagrupats. És poc explicable, llavors, la falta de recursos que allarga innecessàriament l'expedició del visat. També és possible que falti una formació adequada a les noves circumstàncies de cònsols i altre personal.

Un nou instrument d'intermediació entre empreses i nous treballadors i treballadores en origen s'ha revelat molt eficaç, en gaudir de la confiança dels empresaris derivada de la seva eficiència en la selecció de personal. Ens referim al SILO.

³⁴ Tenim una prova recent de la poca sensibilitat del Catàleg de llocs de difícil cobertura i del Contingent per a adequar-se al Mercat de Treball; en el catàleg del segon trimestre de 2008 per a la província de Barcelona, apareix el lloc de "Peó d'obres públiques", a més d'altres peons o no qualificats. En el contingent per al 2008, aprovat el 12 de gener, s'indica per a Barcelona moltes ocupacions del sector de la construcció: paleta, encofrador, revocador, ferrallista, guixaire, estucador, pintor i empaperador, marbrista; tot això justament en un moment en el que creix l'atur en la construcció de forma alarmant. En ambdós casos ja hi havia molts immigrants en atur a la construcció.

³⁵ Les sol·licituds presentades, prenent només el cas de la província de Barcelona, han baixat en 2007 un 20% en relació a 2006. Per contra les autoritzacions concedides en 2007 han estat el doble que en 2006. Així, doncs, mentre el primer indicador ens parla de ralentització de la dinàmica del mercat de treball en la demandat d'immigrants, el segon és un indicador d'eficàcia de la subdelegació (que s'ha posat al dia respecte a expedients endarrerits).

L'eficàcia de la **Inspecció** -traduïda en campanyes específiques i en increment de visites a les empreses- sembla demostrada en els últims anys, però la seva gran limitació rau en la manca de recursos, així com en la baixa **eficiència** probablement vinculada a la dificultat de portar a terme les sancions.

b) Eficiència

El règim general amb contractació nominal, com a forma de contractació majoritària, no garanteix ni la total adequació dels treballadors al perfil exigit (perquè de vegades es contracta d'oïdes) ni les condicions de treball adequades (si no es dona un seguiment dels contractes durant els primers temps), ni en últim terme l'eliminació de la irregularitat (abans al contrari, sembla evident que hi ha una certa convivència d'algunes empreses amb ella).

El catàleg, com està configurat, tampoc garanteixen total eficiència en la preservació de la "situació nacional d'ocupació", perquè no captaria totes les necessitats del mercat de treball .

El règim del contingent és molt més eficient, però millorable, particularment pel que es refereix a la selecció tècnica en origen, quelcom que seria factible si es pogués comptar amb l'ajut d'experts que poguessin fer proves de selecció. També és molt més eficient que el Règim general en la consecució dels visats³⁶. No és eficient en la proposició d'ofertes de treball, particularment pels obstacles que, de facto, posa a les empreses petites.

En la lluita contra la irregularitat esdevé fonamental en termes d'eficiència, que les sancions imposades, d'una banda es compleixin i, de l'altra que això es produeixi amb celeritat.

c) Pertinència

La norma que estableix que les peticions realitzades a través del contingent han d'arribar a un mínim de 10 treballadors no sembla pertinent, perquè redueix sensiblement les possibilitats de les empreses petites.

La norma relativa al permís laboral dels reagrupats sembla pertinent en termes globals, però podria admetre un retoc que possibilités l'existència de diversos ofertants (o un en nom de varis però simplificant molt el procés) en casos com el servei domèstic, de cura o de neteja.

3. Algunes qüestions sociopolítiques claus per a governar el procés

Ara volem posar l'èmfasi sobre alguns aspectes de tipus general o contextual que possibles reformes de la normativa que regula els fluxos migratoris, particularment en l'àmbit de la contractació de persones de tercers països, haurien de tenir en compte.

a) L'estructura empresarial catalana

Un diagnòstic realista sobre la contractació de la població immigrada hauria de tenir en compte dues característiques de les empreses:

a) una part de l'estructura empresarial basa la seva eficiència en la precarietat de la mà d'obra que contracta. Això és característic de sectors com ara la

³⁶ Tenim testimonis d'obtenció de visats en 2 o 3 setmanes gràcies a la intervenció del SILO.

construcció, l'hostaleria, part del comerç, agricultura, serveis a les persones i domiciliaris. És a dir, que en aquells sectors a on es donen pitjors condicions de treball és a on hi ha una major concentració de població immigrada, una població que pateix la precarietat de forma més agreujada. Les cares de la precarietat les podríem enumerar de la següent forma:

- una part molt important dels contractes són temporals, de curta durada i rotatius
- una proporció significativa de treball submergit, en llocs de baixa qualificació
- un tendència d'increment del treball a temps parcial

b) d'altra banda, certes empreses voldrien que els requisits per a contractar immigrants no fossin superiors als necessaris per a contractar població autòctona. És a dir, que s'exigís als immigrants unes condicions per obtenir el permís de residència, i tot seguit que la seva entrada al mercat de treball fos igual a la de qualsevol altra persona. Per això, semblen lògiques les seves queixes pel important volum de tràmits i documents que es requereixen. Un fenomen que es fa més patent en el cas dels immigrants que ja estan aquí, com serien els reagrupats. I, també semblen òbvies les queixes al voltant del requisit que suposa que han de passar 12 mesos abans d'aconseguir el primer contracte.

b) Enfrontar-se a la irregularitat

L'entrada il·legal d'immigrants afavoreix el desenvolupament de l'economia submergida, donada la tendència de bastants empresaris a utilitzar aquesta via i la necessitat de treballar sota qualsevol tipus de condicions que poden tenir les persones immigrades. Aquesta entrada s'ha vist frenada amb el procés de normalització de l'any 2005 i la legislació posterior, tot i que no es pot dir que hagi estat eliminada. No s'ha d'oblidar que els immigrants venen perquè saben que trobaran feina, ja sigui legal o irregular (amb l'esperança de passar del segon al primer estadi en pocs anys). Els actuals mecanismes de contractació, en particular el Règim General que universalitza la contractació nominal, no han estat un instrument del tot adequat per a lluitar contra aquesta tendència.

Si bé els mecanismes que preveu el Reglament no han permès l'eradicació de la irregularitat, probablement sí han tingut un clar efecte de fre.

Els inspectors entrevistats, en base a l'experiència de la secció dedicada a aquestes qüestions, assenyalen que la irregularitat probablement no s'ha incrementat, però certament tampoc ha baixat. Algunes organitzacions empresarials s'atreveixen a quantificar el fenomen, assenyalant que el 30% dels que entren a treballar ho fan de forma irregular. Unes altres creuen que ha disminuït, però que molts empresaris petits, que no poden planificar a llarg termini, "es veuen obligats" a això per a plantar cara a les seves necessitats i com a conseqüència de la dilatació en el temps del procés. Els sindicats afirmen amb contundència que el fenomen de la irregularitat³⁷ segueix estant present. No sembla haver-hi dubtes, doncs, respecte a la permanència de la irregularitat, encara que resulta difícil quantificar-la³⁸.

Amb tot, el que ens sembla més interessant és caracteritzar aquesta irregularitat, amb la finalitat d'elaborar mesures administratives i tècniques per a plantar-li cara. La irregularitat tendeix avui a concentrar-se en la petita empresa, atès que

³⁷ Alguns experts entrevistats donen la xifra de 800.000 a Espanya en aquests moments.

³⁸ Vegi's el capítol I.

en la mitjana i gran empresa la presència dels sindicats acostuma a ser un factor clau de legalització; tot i que les grans empreses, de vegades, subcontracten part de les seves activitats (seria el cas de la construcció o l'hostaleria). Així, doncs, s'hi dóna especialment a la petita empresa constructora (difícil de controlar quan és una subcontractació d'una subcontractació) i en l'hostaleria (particularment en les zones més turístiques i en períodes alts: estiu, vacances, ponts, caps de setmana). També en l'agricultura, pel que fa al petit agricultor que necessita mà d'obra per a les recol·leccions.

Un aspecte a destacar, segons molts dels entrevistats, és que la irregularitat tendeix a concentrar-se en el “*back-desk*” més que no pas en “*front-desk*”, és a dir, en el sector de l'hostaleria no seran irregulars els cambrers, però podran ser-ho els ajudants de cuina i qui fa la neteja; en el comerç no ho seran els venedors, però si els reposadors o aquells que s'encarreguen de les tasques de càrrega i descàrrega; en el cas de la construcció serien més aviat els peons i no els oficials. A aquesta situació caldria agregar un altre fenomen, freqüentment detectat per la Inspecció: l'existència de tallers clandestins, per exemple, en el sector tèxtil, o bé les “empreses ètniques” en comerç, hostaleria o tèxtil.

Una moderna modalitat d'irregularitat, d'acord al que diu la Inspecció, els sindicats i les associacions d'acollida d'immigrants, vindria donada per la suplantació de personalitat, mitjançant la qual un treballador treballa amb el permís laboral d'un altre –que es troba a una altra regió o país europeu– aprofitant la similitud de nom o de trets fenotípics³⁹.

No obstant això, no convé oblidar que som un país de llarga i profunda tradició d'irregularitat del treball, és a dir, que es tracta de quelcom que les empreses no han inventat amb els immigrants i que els propis treballadors autòctons en determinades circumstàncies o períodes de la vida poden acceptar sense qüestionar-ho. Sobre la base d'aquesta certa “acceptació social” del fenomen, és possible referir-se a diferents tipus d'irregularitat laboral. Tenim un primer tipus quan algunes empreses assumeixen irregularment als treballadors que necessiten, però, un cop verificat que els hi convenen, inicien la tramitació de la seva contractació legal per mitjà del Règim general, “com si estiguessin al país d'origen”. Poden pensar que el seu incompliment de la llei només és transitori. Altre tipus, que no només els sindicats i la inspecció, sinó algunes organitzacions empresarials qualifiquen de “no empresari”⁴⁰, consisteix senzillament en la captació d'immigrants irregulars perquè li costen bastant menys i per tant assumeix el risc de la inspecció, suposant que a la llarga pot sortir guanyant. Finalment no cal oblidar-se de la “irregularitat parcial” d'ocupació immigrant, la més difícil de detectar i que assenyalen tant els sindicats com les empreses que se'n queixen per ser una competència deslleial. Ens referim a contractar a un immigrant per a una responsabilitat i exigir-li altra superior o bé per menys hores i exigir-li més hores de treball o pagar una part del seu treball per compte “B”. Tampoc aquesta ha estat, per descomptat, inventada per a la immigració.

c) Potenciar la inspecció

La inspecció apareix com una peça clau per a lluitar contra la irregularitat i les dolentes condicions de treball, no només dels immigrants sinó també, per descomptat, dels nadius. La manca de recursos de la inspecció sembla ser el principal problema que s'interposa davant aquest objectiu, no només segons els

³⁹ Hi ha indicis de l'existència d'un comerç de permisos de treball.

⁴⁰ El qualificatiu efectiu pot sonar d'altra manera.

propis inspectors, sinó també segons els sindicats i algunes organitzacions empresarials (particularment la Unió de Pagesos).

Les denúncies sobre irregularitats estan augmentant, i la Inspecció i els sindicats subratllen que enfortir ara la Inspecció seria una estratègia adient. Fins i tot alguna organització empresarial no dubta a assenyalar que la Inspecció ha de fer el seu paper per a que es compleixi la llei, donat que “seria beneficiós per a tots que no hi hagués irregularitats”. Perquè fos eficaç, la inspecció hauria de comptar amb més recursos i incrementar les sancions. A més hauria d’haver-hi la garantia de que les sancions s’executen, ja que existeix un convenciment generalitzat que en molts casos no és així, i a més s’hauria d’imprimir celeritat a tot el procés. També podrien haver-hi sancions d’indole no pecuniària, per exemple, que l’empresa no pogués contractar amb l’administració durant un determinat temps. En alguns sectors això tindria un impacte no menyspreable. De qualsevol manera no cal oblidar que a un país amb tants centenars de milers d’empreses petites, basar-se en la inspecció suposaria dedicar uns recursos difícils de mantenir. Un programa recent, fruit de la col·laboració entre la inspecció i els sindicats, anima als irregulars a denunciar aquesta situació amb la recompensa de la seva regularització. Amb tot, i malgrat ser molt important, la Inspecció no sembla l’únic instrument a utilitzar. Convindria actuar en positiu amb una campanya cívica de conscienciació contra aquesta xacra, la qual cosa podria tenir efectes sobre la contractació irregular a nivell domèstic. També es podria proporcionar més mitjans i suport als sindicats que lluiten contra la irregularitat, que suposa pitjors condicions de treball, dotant-los de mitjans per a intervenir en les empreses subcontractades en sectors com ara la construcció i l’hostaleria. Així mateix, es podrien agilitar els mecanismes de contractació a aquelles persones que no fan servir irregulars. Però, sobretot, és necessari anar al fons estructural del tema: determinar objectivament les necessitats d’ocupació externa que té el mercat de treball, agilitar la incorporació dels immigrants que es necessitin i fer un seguiment de la seva correcta inserció⁴¹.

d) SOC i noves competències

En general els entrevistats realitzen una valoració positiva del paper del SOC en el procés, si exceptuem algunes crítiques d’empreses i subdelegació pel que fa a la certificació de llocs de difícil cobertura. Més específicament, cal subratllar les millores que diversos entrevistats atribueixen al SOC en la gestió del catàleg (extensió a les 4 províncies) i del contingent (racionalització de les demandes empresarials). Sobretot, cal assenyalar la satisfacció d’organitzacions empresarials amb el funcionament dels SILO.

En relació a la nova competència, no sempre coneguda amb precisió pels entrevistats, el punt de vista de la majoria dels entrevistats és positiu: ja sigui perquè permetrà fer previsions més ajustades a la realitat i major col·laboració entre ambdues administracions (organitzacions empresarials), millor ajustament a les necessitats del nostre mercat de treball (polítics), més rapidesa i flexibilitat (gestories i gabinets d’advocats), millors possibilitats de lluita contra el frau (sindicats), comptar amb més recursos (varis). Per contra, mostren reticències alguns dels entrevistats en OTG, bàsicament per dos motius: perquè temen que distorsioni el caràcter fonamental del SOC, que és la intermediació; o perquè impliqui responsabilitats extres, sense recursos ni gent preparada a aquest efecte. En algun cas s’assenyala que haurien de ser oficines especialitzades, amb

⁴¹ Sobre aquest respecte, les condicions de treball podrien veure’s reflectides trimestralment en la Enquesta de Població Activa.

personal format. En diversos casos s'indica que en teoria pot estar molt bé, però caldrà esperar a veure-la a la pràctica (experts).

En la subdelegació s'apunta cap a una línia de la col·laboració entre les dues administracions i a una divisió de tasques -el SOC els empresaris i el permís de treball, les subdelegacions el permís de residència dels nous treballadors- que pot ser molt interessant. Diversos tècnics del SOC auguren també que s'aprofundeixi la relació entre ambdues administracions.

e) Seguiment dels immigrants contractats

El seguiment en el seu itinerari laboral dels qui obtenen el primer permís de treball apareix com a una exigència per part d'alguns entrevistats. Els sindicats assenyalen que aquesta mesura evitaria que les condicions de molts immigrants estiguessin per sota del que marquen els seus contractes, atès que no protesten per por de que això dificulti la renovació.

La subdelegació assenjala que es fa un seguiment sobre les qüestions claus com categoria de contracte, durada del contracte, jornada, dirigint el cas a inspecció si s'hi detecten problemes. Però, no arriben a la realitat quotidiana, quan a algú se li demanen funcions que sobrepassen la seva categoria o bé horaris no convinguts o bé hores extres per sobre de la llei.

El seguiment durant el primer any permetria avortar moltes formes subtils d'irregularitat i a més permetria captar la presència de treballadors totalment irregulars. Amb tot tornem a xocar amb la manca de recursos a la qual fem referència anteriorment, qüestió aquesta que només tindria solució a través d'una major implicació dels sindicats.

4. Criteris a tenir en compte en la reforma dels mecanismes de contractació d'estrangers

Al capítol III s'han recollit els punts de vista dels protagonistes, com acostuma a ser habitual en la realització d'un diagnòstic. Tanmateix és raonable que trobem discursos i posicions contradictòries entre els diferents agents consultats, que nosaltres hem valorat específicament més amunt. Ara, es tracta de presentar alguns criteris que podrien ser útils per a la reforma dels mecanismes de contractació de treballadors en origen que demana la nova conjuntura.

a) Tenir en compte l'oferta de treballadors immigrants que ja hi són a Catalunya

Quan s'entrevista a empreses que recorren freqüentment a la contractació de treballadors immigrants hi ha algun aspecte que crida l'atenció, com per exemple la següent afirmació: "ara ja només contractem gent que ja està aquí i que té papers". Una frase que senyala que aquesta tendència trenca amb una anterior.

Durant el transcurs de l'entrevista es detecta que s'està parlant de treballadors que han entrat per altres empreses del mateix sector i en el mateix territori durant el seu primer any, de treballadors que estan renovant el seu permís i de treballadors en situació d'atur. Però, es configura un escenari amb una oferta de treball immigrant significativa pel seu volum. Una oferta que s'està incrementant des dels darrers 2 anys per l'arribada de contingents de persones reagrupades i que sembla que encara creixerà més en els pròxims anys (aquest aspecte el tractarem més endavant). Això està plantejant un tema important en l'àmbit de la política migratòria ja que s'ha de pensar que bona part dels treballadors

estrangers que es necessiten ja estan al nostre territori o que molts d'ells entraran de forma legal en els pròxims anys. Per tant, es necessari considerar aquest col·lectiu per a dissenyar el futur, però també per a desenvolupar, des d'ara ja, polítiques de formació o readaptació. En contraposició, això significa que les necessitats de treballadors immigrants que encara estan als seus països disminuirà.

b) Límits del Catàleg i del Contingent per a organitzar els fluxos d'entrada

El catàleg és un llistat genèric d'ocupacions de difícil cobertura que ens permet saber que és difícil cobrir el lloc d'infermer, de tècnic d'electricitat, de cuiner, d'entrenador esportiu, de peó d'obres públiques, etc. en el trimestre anterior a la seva publicació. Però presenta diversos problemes:

- no ens permet saber el "grau d'aquesta dificultat", és a dir, no sabem quants aproximadament es necessitaran,
- no permet aquesta aproximació quantitativa perquè l'*input* d'elaboració del catàleg no compren tot el mercat de treball ni pren en consideració el seu aspecte dinàmic,
- per la mateixa raó, pot donar-se que alguna ocupació realment de difícil cobertura no aparegui en el llistat (la qual cosa només es resoldria a posteriori, quan un empresari presenta la seva oferta al SOC per a obtenir la certificació). En conseqüència, se li hauria de dotar de major flexibilitat,
- també pot mantenir desfasaments poc explicables⁴².

El **contingent** quantifica les necessitats d'aquests llocs de difícil cobertura sobre la base d'unes necessitats expressades entorn a una taula per les organitzacions patronals, sindicats, serveis territorials d'ocupació i que el consell de Ministres acaba substanciant. Però no hi ha una base científica que ho avaluï. Això i la necessitat d'una relació més estreta entre ambdós instruments semblen millores que cal abordar sense dilació.

c) Planificació a mig termini de les relacions oferta-demanda en el mercat de treball

Una element fonamental en l'organització dels fluxos migratoris rau en millorar el coneixement efectiu del mercat de treball i de les seves necessitats de mà d'obra, així com de la seva dinàmica (contractacions, acomiadaments, jubilacions, etc.), el que permetria una millor elaboració del catàleg i una bona previsió del contingent. Avui comptem amb dades que provenen de la intermediació pública que abasta només un percentatge limitat de les demandes i ofertes de treball i potser amb estimacions d'organitzacions empresarials.

Això ens duu a pensar en algun instrument complementari com ara un **observatori permanent** del mercat de treball. Per exemple, un qüestionari passat a una mostra d'empreses dues vegades a l'any, juntament amb les dades dinàmiques assenyalades. O bé, estudis prospectius continuats o d'altres instruments similars. No es tracta d'institucionalitzar res de nou, sinó de tenir instruments que ens permetin captar, no només quants treballadors externs i de quins sectors necessitarem per a l'any 2009, per exemple, sinó també de quin nivell de qualificació. I per tant, aquest instrument ens permet fer previsions a curt i mig termini, encara que amb la prudència i la flexibilitat necessàries.

⁴² Sembla força inexplicable que a l'abril de 2008, amb un atur important a la construcció, el peó d'obres públiques aparegui al llistat de Barcelona.

Aquest observatori hauria de tenir en compte també les competències característiques d'aquells que vindran per reagrupament –que es podran saber amb temps- en manera de preparar polítiques formatives o d'inserció adequades.

d) Potenciar el Contingent

Per contractar els treballadors que estan en origen el recurs al Règim general, per la via nominal, és extraordinàriament més alt que el recurs al Contingent, fins al punt que aquest no ha cobert en els últims anys més enllà del 20% dels llocs aprovats, quan el Contingent possibilitaria una millor adequació al perfil desitjat per l'empresa mitjançant la selecció prèvia. És lògic pensar que una part dels que entren via Regim general són coneguts de persones que ja estan treballant i que, en certa manera, es fan responsables del seu rendiment laboral i de la seva integració en l'empresa quan arribin. Altra part són irregulars que ja estan treballant i que per aquest camí es volen regularitzar.

Però, si es vol lluitar contra la irregularitat i garantir l'adequació al lloc de treball, la gestió dels fluxos hauria de concentrar-se en el Contingent. Això permetria detectar amb claredat el tipus de qualificacions necessàries a Catalunya, realitzar una selecció adequada en origen, lligada a una pre-formació que garantís la adequada integració a l'empresa, i desenvolupar acords migratoris amb diversos països que serien també convenientes per a ells⁴³. Òbviament el Contingent ha de contemplar aspectes que tinguin en compte les necessitats de les petites empreses, és a dir, que aquestes puguin demanar persones de les quals tinguin referència, que les peticions genèriques no exigeixin un mínim de llocs (ara són 10), etc. Resumint, hauria de ser un contingent més flexible del que és ara i que es donés a conèixer àmpliament als petits i mitjans empresaris.

Les excepcions al Contingent vindrien donades per als serveis de proximitat (servei domèstic, servei de cura) i d'altres que podrien canalitzar-se a través del Règim general o bé a través d'una part del Contingent que pogués ser nominal, atès que en aquests sectors sí que es requereix un coneixement personal del treballador/a a contractar.

e) Millorar la intermediació per a facilitar la selecció

Donada la importància que adquireix la selecció, també per a les petites empreses almenys en certs llocs, caldria **desenvolupar una intermediació** que garantís **l'eficiència d'aquesta selecció**. Això implica un treball conjunt dels serveis d'ocupació del país d'origen i del país d'arribada que garanteixin un procés de selecció fiable. La satisfacció que les empreses manifesten amb el funcionament dels SILO confirma la viabilitat d'aquesta via. Es podria pensar en dues formes de dur a terme aquesta intermediació:

1. Intermediació pública desenvolupant al mateix temps una oficina laboral **tècnicament experta**, annexa a l'ambaixada o consuls dels països que es determinin.

2. Intermediació mixta: **la gestió** la portarien a terme empreses privades, sota el **control** de l'administració pública, de forma i manera que tant empreses com treballadors gaudeixin de garanties.

Juntament amb la selecció en origen, caldria fomentar la pre-formació en una perspectiva de cooperació al desenvolupament amb els països d'origen. Formar per al tipus de llocs que es necessiten a Catalunya, nodrint les borses de treball

⁴³ Potenciant, p.e. el que es fa amb els temporers agrícoles, és a dir, portar treballadors de zones deprimides del país d'origen.

en origen i de les quals alguns emigraran i uns altres veuran millorades les seves possibilitats de treballar al propi país.

Evidentment tot aquest procés té un cost, el pagament del qual hauria d'esser afrontat, al menys en part, per les empreses.

f) Els problemes del procediment

Els principals problemes del procediment avui tenen el seu origen en la lentitud del mateix, malgrat les millores reconegudes pel que fa a les funcions realitzades per les subdelegacions d'estrangeria⁴⁴. Menors millores semblen haver-se donat en els consulats dels països d'origen de la immigració, almenys pel que fa al procediment del règim general (la qual cosa potencia la tesi de potenciar el Contingent).

Aquest és un supòsit del "timing" en el moment actual. Al maig 2008 s'estan donant cites a 1 i ½ mes, més 2 setmanes per a corregir algun paper, més 3 setmanes per a decidir en subdelegació, més 1 setmana, si és favorable, per a comunicar-lo al treballador, més almenys 1 i ½ mes per a visat (cita, papers, espera), més 1 setmana per a viatjar, més 1 setmana per a donar d'alta a la SS, més 2 setmanes com a marge entre els diversos tràmits. Així, doncs, en el millor dels casos, suposa un termini de 5 mesos (tot i les millores, perquè fa un any i mig podia superar l'any). És ingenu pensar que un petit empresari pot esperar tant per a cobrir un lloc de treball. Per tant el mecanisme actual permet a algunes empreses una certa "justificació" per a incorporar a treballadors irregularment per a després regularitzar-los via règim general. És absolutament imprescindible escurçar els temps del Règim general i encara del Contingent, perquè aquest sigui realment eficient.

g) Competència del SOC sobre la primera autorització de treball com a eina de millora del procés

La pràctica totalitat dels entrevistats valoren positivament el traspàs de la competència executiva sobre el primer permís i n'esperen que agiliti els tràmits, que millori la selecció i que faciliti la lluita contra la irregularitat.

Però, assenyalen que això requerirà un increment de recursos, una adequada preparació de tècnics i una estreta cooperació amb les oficines d'estrangeria i amb la inspecció laboral.

La gestió del procés en el punt de partida (Catalunya) sembla haver millorat molt en els últims mesos. L'assumpció per part del SOC de la competència del primer permís laboral facilitaria, a més, una millor connexió entre el moment de detectar necessitats (Observatori-catàleg), concretar-les (contingent), gestionar-les (nova competència) i fer-les realitat en els països d'origen (SILO+visat). Això permetria donar el pas que certs sectors assenyalen de cara al futur: els immigrants poden venir, però també pot ser adequat anar a buscar-los.

En altres paraules, fins a ara el model de gestió de fluxos ha estat majoritàriament passiu -de fet la majoria venien pel seu compte o per referències- i minoritàriament actiu però sense basar-se en la planificació. Ara es pot anar a un model en el qual una part dels immigrants estan aquí i altra part es poden anar a buscar explícitament en funció de les necessitats del mercat de treball.

⁴⁴ Bona prova que les coses es poden fer amb més celeritat ens ho demostra l'experiència de la associació de grans empreses que presenten a Madrid les seves ofertes, gestionen els Visats en las ambaixades i poden resoldre tot en molt poc temps.

h) La inserció en el mercat de treball

Donat el risc, no menyspreable, que les condicions de treball contractades o exigides per Llei no arribin a complir-se en el cas de les persones immigrants –al tractar-se de col·lectius socialment febles- l'obligació de l'administració és desenvolupar una vigilància especial. Creiem que es pot comptar amb diversos instruments dissuasoris i d'altres d'incentivadors.

Entre els dissuasoris: millorar la inspecció i l'efectivitat de les sancions així com la capacitat vigilat dels sindicats i del propi SOC en el futur (avui de la subdelegació). Es pot contrastar la contractació efectiva amb l'oferta presentada.

Entre els incentivadors: instaurar algun tipus de suport a les empreses que desenvolupin “bones pràctiques” en aquest àmbit.

i) La “fixació” al sector i al territori

L'exigència fixada en el Reglament relativa a la permanència de les persones immigrades en el mateix sector i província durant el primer any del seu permís laboral sembla de dubtosa eficàcia per a salvaguarda de la situació nacional d'ocupació i d'excessiu control, si als 12 mesos pot circular pels sectors i territoris que vulgui. Tal i com està, provoca pràctiques “de sostracció” entre empreses - de vegades disfressades com a baixes voluntàries del treballador- o condicions abusives durant aquest primer any. L'única “fixació” realista hauria de provenir de les condicions salarials i de treball, i per tant l'empresari hauria de ser l'interessat a mantenir als seus treballadors. Millor salvaguarda seria realitzar la previsió de mà d'obra estrangera necessària per a un any determinat, tenint en compte el catàleg d'ocupacions de difícil cobertura, però amb possibilitat de mobilitat dintre de Catalunya i entre sectors (vegi's punt 6).

j) Flexibilitzar el permís laboral dels reagrupats

El tema de l'autorització de treball als reagrupats requereix ser tractat amb molta prudència:

- d'una banda, a l'estar aquí molts d'ells voldran incorporar-se al món laboral i ho faran en l'economia irregular, si troben molts obstacles en la legal.

- però, al mateix temps, que poguessin ser contractats únicament amb el permís de residència podria tenir conseqüències negatives en el sentit d'afavorir condicions de treball dolentes, en tractar-se de mà d'obra vulnerable. Convé doncs un control sobre la primera oferta de treball que els contracta.

Per tot això, es requereix trobar fórmules de possible integració laboral ràpida, però amb control suficient sobre les seves condicions de treball i adequada informació a les empreses i als reagrupats. No convé oblidar que són persones que estan aquí probablement per a quedar-se per un llarg període.

k) Com abordar l'arrelament laboral i social?

No cal oblidar que es tracta de persones que duen aquí 3 anys (o 2 en el primer cas), que suposadament han estat treballant i que difícilment pensaran a marxar si hi ha feina. Si som realistes, no podem pensar que l'entrada d'irregulars s'aturarà totalment per molts convenis que es facin amb els diferents països, tot i que les “reformes” que proposem poden frenar de forma important l'entrada de treballadors/es sense contracte. Per això l'arrelament laboral i social són canals d'excepció però que han de mantenir-se oberts. Exigint la condició d'una oferta de treball per a garantir la seva plena integració, caldria pensar en mecanismes que agilitessin el procés. Per exemple, mecanismes que facilitin la denúncia de l'empresari que té treballadors il·legals, reforçant l'acció de la Inspecció de treball. També caldria unificar els criteris dels ajuntaments en relació a l'informe d'arrelament. Així mateix caldria pensar si és suficient un

contracte a temps parcial en comptes d'un a temps complet o bé un contracte inferior a 12 mesos.

VI. PROPOSTES DERIVADES DELS CRITERIS ANTERIORS

L'objectiu d'aquest últim apartat no és oferir una recepta, que no existeix ni ens correspondria a nosaltres, en el cas que existís.

Creiem que aquest estudi, juntament amb els realitzats en l'últim període, permet detectar característiques noves en el procés migratori que han de ser tingudes en compte per a una gestió adequada dels fluxos laborals. Aquestes característiques configuren nous punts clau o nusos que requereixen de decisions polítiques noves per a resoldre'ls. Aquestes decisions impliquen engegar un o altres instruments tècnics.

La nostra funció és desplegar aquest panorama perquè sigui tingut en compte per aquells a qui correspongui en forma de propostes concretes.

Sobre les orientacions que inspiren aquestes propostes:

- Detectar anualment les necessitats reals de mà d'obra estrangera
- Determinar, encara que amb certa flexibilitat, quants treballadors s'haurien de sol·licitar en origen i quants poden correspondre als immigrants que estan al territori, encara que sense permís de treball
- Simplificar els processos per a presentar ofertes i gestionar-les
- Garantir una selecció adequada i ràpida en origen
- Potenciar la pre-formació en origen
- Facilitar al màxim que la població estrangera doni aquest pas: visats, pre-formació
- Garantir que es porti a terme una inserció adequada, amb condicions de treball dignes
- Lluitar per a eradicar la irregularitat en el treball

Sobre la competència executiva al SOC en autorització de treball a estrangers

1. Garantir que es compta des del principi amb els recursos adequats
2. Reforçar les OTG i formar els tècnics que realitzaran les noves funcions
3. Aconseguir la màxima cooperació amb les subdelegacions des del primer dia: en realitat seria molt benvingut que els tràmits es poguessin fer com si hi hagués una única administració i una única finestreta.
4. Agilitar el traspàs de la Inspecció de treball, com element central de seguiment de la regularitat i les condicions de treball.

Sobre població treballadora immigrant que està a Catalunya

1. Integrar als i les immigrants que han quedat en atur abans d'acabar el primer any de permís en programes de formació i inserció que garanteixin la seva estada durant els 12 mesos.
2. Agilitar les renovacions
 - Emissió d'ofici del certificat de silenci administratiu als tres mesos de la sol·licitud

3. Afavorir i agilitar la residència per arrelament

- Que aquests informes s'emetin amb major celeritat (ara poden trigar 6 mesos)
- Possibilitar que hagin ofertes de treball a temps parcial per a aquestes persones
- Consensuar amb la Secretària d'Immigració i Subdelegacions els criteris d'elaboració dels informes dels ajuntaments
- Unificar criteris per als informes dels ajuntaments

4. Agilitar els procediments d'oferta als reagrupats amb la finalitat de que puguin integrar-se amb rapidesa.

- Estudiar la possibilitat de **permís condicionat**: quan l'empresari presenta una oferta es concedeix immediatament aquest "permís laboral condicionat" a que l'empresa compleixi els requisits exigits.
- Possibilitat de contractes de durada inferior als 12 mesos, particularment a joves entre 16 i 18 anys.

5. Buscar un mecanisme adequat quan la persona reagrupada tingui diversos empleadors de treball (servei domèstic i de cura, o altres): per exemple, que un presenti l'oferta en representació de tots.

6. Programa de visats "per a recerca d'ocupació" en sectors de demanda alta i per períodes limitats.

Sobre previsió de necessitats de contractació en origen

1. Articular un mecanisme d'anàlisi continuada del Mercat de Treball (observatori o similar), amb inputs d'enquesta a empreses, dades del Servei d'Ocupació sobre contractació i atur, etc. que permeti

- captar les necessitats reals de les empreses per a l'exercici successiu
- captar les ocupacions de difícil cobertura
- calcular els immigrants que necessàriament arribaran (reagrupats)

2. Sobre aquesta base elaborar el Catàleg d'ocupacions de difícil cobertura per a tota Catalunya amb la participació de: actors socials, Servei d'Ocupació i tècnics de l'observatori. Elaborat cada 3 mesos.

La certificació fora de Catàleg hauria de ser quelcom excepcional.

3. Optar per un únic mecanisme de contractació en origen, el Contingent,

a) amb tres tipus de llocs:

- Ofertes genèriques (la majoria)
- Ofertes de temporers (garantint inici i finalització de l'estada)
- Ofertes nominatives (minoria)

b) El contingent estimaria el nombre previst de treballadors a contractar en origen per a l'any següent

- Per sectors i ocupacions per a tota Catalunya

c) Contemplaria les necessitats de l'empresa petita: eliminat el nombre mínim de llocs requerits

d) Seria flexible: revisable cada 3 mesos

i) En la seva elaboració participaran: Servei d'Ocupació i agents socials. La decisió final del Consell de Ministres hauria de ser discutida amb la Conselleria de Treball.

Per a agilitar el procediment de presentació i tramitació de les ofertes

1. Difondre informació estandarditzada sobre els requisits a les empreses per a la tramitació d'ofertes

2. Incrementar recursos humans i tècnics de les oficines encarregades del procés

3. En les condicions que es s'imposen a l'oferta, es podria estudiar la flexibilització dels 12 mesos de contracte en aquells sectors (hostaleria, construcció) en els quals la temporalitat pot arribar a el 60% de les plantilles.
4. Oficina d'informació (telemàtica?) sobre l'estat dels expedients
5. Unificar al màxim els criteris de les subdelegacions (del SOC en el seu moment)

Per a millorar els processos de selecció en origen

1. Acords de millora amb serveis d'ocupació del país, quan convingui
2. Borses de treball en origen conegudes per l'Observatori i a la disposició de les empreses, podrien ser un instrument adequat en l'elaboració de les ofertes.
3. Potenciar les conselleries laborals de les ambaixades i consulats per a realitzar la pre-selecció juntament amb els serveis d'ocupació del país (tipus SILO)
4. Oferir la presència en la selecció final a organitzacions empresarials, gestories o empreses especialitzades, però mantenint el control públic perquè les condicions del contracte coincideixin amb les de l'oferta.
5. Selecció que garanteixi tècnicament habilitats i formació
6. Una primera formació en origen, durant el temps d'espera amb la finalitat de preparar els treballadors (i les seves famílies en el cas del reagrupació) per a una adequada inserció.

-Aquesta primera formació hauria de posar-se a disposició no només de l'emigració, sinó també del país d'origen.

Per a agilitar els tràmits de visat als països d'origen

1. Incrementar els recursos a aquest efecte en funció de les previsions
2. Formació adequada als funcionaris consulars
3. Evitar formes que semblen ser de discrecionalitat, incrementant-ne la transparència en els consulats.

Seguiment de l'itinerari laboral dels contractats al llarg del 1er any

Una vegada fet el registre del treballador/a en la SS:

1. Seguiment informàtic de condicions de treball contractades
2. Major connexió amb Inspecció per a intervenció

Sobre irregularitat de l'ocupació

1. Incrementar recursos a Inspecció
2. Incrementar les sancions econòmiques i fer-les efectives amb la màxima rapidesa
3. Donar suport als sindicats en el control de la irregularitat
4. Sancionar a les empreses que practiquin la irregularitat en la seva possible contractació amb l'administració
5. Incentius a empreses que es distingeixin per "bones pràctiques" en aquest àmbit.

Sobre informació a les empreses i als treballadors immigrants

A les queixes que expressen moltes empreses sobre la manca d'informació podria afavorir-se amb:

1. Informació més adequada a les empreses sobre polítiques d'immigració i mecanismes de contractació. Particularment sobre com sol·licitar treballadors estrangers.
2. Informació a qui han presentat ofertes sobre l'estat del procés, en un temps prudencial.

3. Quan es vegin afectades persones susceptibles d'obtenir permís o renovació (reagrupats, de renovació, provinents d'arrelament) aquesta informació hauria de posar-se a la disposició d'ells o els seus representants.

Annex 1: Guió d'entrevistes

Personas a entrevistar:

- Empresarios (empresas grandes, pequeñas, de varios sectores, cooperativas, etc.,)
- Organizaciones empresariales
- Sindicalistas
- Miembros de asociaciones de inmigrantes o de apoyo a los mismos
- Técnicos de los servicios de empleo de Catalunya
- Técnicos de programas locales de empleo
- Expertos del tema

Introducción

Explicar brevemente que estamos llevando a cabo un estudio sobre la gestión de los flujos migratorios que, principalmente, se refiere a las condiciones, mecanismos e instrumentos de contratación de los trabajadores inmigrantes de terceros países, con el fin de mejorarlos o cambiarlos si se requiere.

II. Para todos los entrevistados

Quisiéramos conocer los puntos fuertes y débiles, las dificultades, las ventajas y desventajas que, en su opinión, tienen los mecanismos de contratación de trabajadores extranjeros de **terceros países**, en la forma en la que se realizan actualmente.

1. Vayamos en primer lugar a la contratación de quienes estén en España con autorización de residencia y quieren ser contratados.

a) ¿Cree que funciona adecuadamente el proceso de autorización inicial de trabajo o en qué se puede mejorar?

b) ¿Funcionan bien los mecanismos para las renovaciones o podrían ser mejorados y en qué sentido?

c) ¿Qué dificultades procedimentales cree que se dan para la contratación de los reagrupados familiares que quieren trabajar? ¿Sería adecuado buscar una simplificación y en qué sentido?

2. Pasemos ahora a la contratación de personas extranjeras que solicitan las empresas por el régimen general (aquellos empleos que aparecen en un catálogo de empleos de difícil cobertura por nacionales)

a) ¿Cree que es adecuada la forma en que ahora se confecciona ese catálogo o, alternativamente, cómo debería ser mejorado?

b) ¿Le parece que se salvaguarda el derecho de los nativos a optar a dichos puestos de trabajo previamente a que lo hagan los inmigrantes de terceros países?

c) ¿Cree que las dificultades están principalmente en la tramitación administrativa de los contratos o hay otros aspectos que deberían ser tenidos en cuenta?

d) ¿Cree necesario que estas personas estén en su país de origen para ser contratadas?

e) Al elaborar el catálogo de ocupaciones de difícil cobertura, ¿cree que habría que tener criterios muy amplios (definir "familias" de ocupaciones) o más bien estrictos (puestos muy concretos)?

f) Algunos señalan la lentitud en la tramitación de los visados en origen como el principal problema. ¿Cree que es así? ¿Cómo se podría mejorar esto?

3. Finalmente, la contratación de un número de trabajadores (estables y temporales) que establece el llamado contingente, seleccionados en origen
 - a) ¿Por qué cree que sólo se suele ejecutar entre un 20% y un 30% del contingente anual a pesar de haber tanta demanda de emigración?
 - b) ¿Qué obstáculos cree que tienen las empresas para utilizar este mecanismo?, ¿excesivo tiempo en tramitación, selección poco clara, falta de información, otros?
 - c) ¿Podría ser que los propios inmigrantes estuviesen poco interesados en ese mecanismo? ¿Por qué?
 - d) ¿Puede haber problemas de gestión y tramitación en origen? ¿Cómo habría que mejorarlos?
 - e) ¿Cómo habría que mejorar los consulados y consejerías laborales para gestionar más eficazmente las ofertas de trabajo?
4. Estos dos mecanismos, el del catálogo y el del contingente, ¿se podrían unificar en uno sólo? ¿Qué ventajas le vería?
5. En general ¿qué sugiere para mejorar la eficacia de todos estos mecanismos de contratación?
6. ¿Le parece eficaz la tarea de gestión en estos procesos que realiza el Servei d'Ocupacio de Catalunya?
7. ¿Le parece que debería haber algún seguimiento, por un periodo, de parte de la inspección sobre llegada, contratación y condiciones de trabajo de los inmigrantes?
8. ¿Cree que puede haber un exceso de trámites administrativos que dificulten la buena conexión entre inmigración y necesidades del mercado de trabajo o si se diera una simplificación se convertiría en "efecto llamada"?
9. En general, ¿cree que se producen desajustes entre los mecanismos de contratación previstos y las necesidades del mercado de trabajo?
10. ¿Cree que se debería potenciar la admisión de personas de terceros países altamente cualificadas frente a las no cualificadas?
11. ¿Cree que los empleadores recurren a otros mecanismos aparte de los mencionados para conseguir trabajadores? ¿Cuáles? ¿Por qué?
12. ¿Cree que las condiciones de trabajo de los inmigrantes son inferiores a las de los nativos en un mismo sector y profesión?
13. ¿Qué consecuencias puede tener que Catalunya adquiriera competencias sobre autorización inicial de trabajo? ¿Mejor gestión de los flujos? ¿Que Catalunya atraiga más inmigrantes? ¿Otras?
14. Cree Ud. que sigue habiendo inmigrantes que entran a trabajar irregularmente
 - ¿En proporción alta o baja?
 - ¿En qué sectores?
 - ¿En qué tipos de empresas?
 - ¿En qué épocas del año?
 - ¿Procedentes de qué países?

15. ¿Le parece que la inspección de trabajo es eficiente en el control de la irregularidad o hay aspectos que son incontrolables?

III. Para sindicalistas

1. ¿Son adecuados para las empresas los mecanismos previstos de contratación de inmigrantes tanto en España-Catalunya como en origen?

2. Respecto al contingente, ¿cómo afecta a las empresas el que se hayan de hacer ofertas mínimas de 10 trabajadores?

3. ¿Cree que son adecuados los servicios de información y selección en los países de origen? ¿Son salvaguardados los derechos de los trabajadores?

4. ¿Le parecen adecuadas o excesivas las exigencias que legalmente se plantean a las empresas para la contratación de inmigrantes? ¿Qué cambios cree Ud. que habría que introducir?

5. ¿Cree que hay problemas de veracidad respecto a las ofertas de trabajo de las empresas que contratan trabajadores en origen?

6. ¿Qué problemas detecta respecto a información sobre datos y tramitación de permisos y contratos a inmigrantes sobre los que piense que los sindicatos deberían estar más informados?

7. ¿Cree Ud. que se hacen suficientes gestiones con las personas que están en paro en España/Catalunya antes de recurrir a contratación de inmigrantes en origen?

8. ¿Cree Ud. que algunas empresas se saltan los requisitos que prevé la legislación respecto a la contratación de inmigrantes?

9. ¿Cree Ud. que los sindicatos deberían tener más peso en la elaboración del catálogo y contingente? ¿Cómo?

IV. Para empresarios y organizaciones empresariales

1. ¿Son adecuados para las empresas los mecanismos previstos de contratación de inmigrantes tanto en España o Catalunya como en origen?

2. Respecto al contingente, ¿cómo afecta a las empresas el que se hayan de hacer ofertas mínimas de 10 trabajadores?

3. ¿Cree que son adecuados los servicios de información y selección en los países de origen?

4. ¿Cómo se podría resolver más adecuadamente para las empresas los aspectos de información a los trabajadores y la selección de los mismos en los países de origen?

5. ¿Le parecen adecuadas o excesivas las exigencias que legalmente se plantean a las empresas para la contratación de inmigrantes? ¿Qué cambios cree Ud. que habría que introducir?

6. ¿Cree Ud. que a las empresas se les mantiene bien informadas del estado de los expedientes? ¿Qué sugeriría al respecto?

7. ¿Detecta problemas relativos a la rapidez y transparencia en la tramitación de permisos de trabajo?

8. ¿Hay problemas de procedimiento para la contratación de personas que ya tienen permiso de residencia?

9. ¿Cree que a las empresas se les exige un esfuerzo excesivo en términos de documentación a aportar? ¿Qué sugeriría Ud.?

10. Algunas empresas señalan que los periodos son demasiado largos desde que se ofrece el trabajo hasta que llega el trabajador, ¿cómo cree que se podría resolver esto?

11. ¿Cree Ud. que los requisitos exigidos para la contratación de reagrupados desincentivan a los empresarios a contratar a esos posibles trabajadores?

V. Para asociaciones inmigrantes

1. ¿Cree que son adecuados los mecanismos para la autorización de residencia a los inmigrantes? ¿Qué cambiaría?

2. Y respecto a la autorización de residencia y trabajo, ¿Qué cambiaría aquí?

VI. Para ayuntamientos

1. ¿Realizan algún tipo de actividad informativa, formativa y de inserción de los inmigrantes? ¿De qué tipo?

2. ¿Qué problemas detectan relativos a la renovación de los permisos residencia y/o de trabajo entre los inmigrantes de su ayuntamiento?

3. ¿Puede señalar alguna característica específica relativa al desempleo de los inmigrantes en su territorio?

4. El hecho de que los inmigrantes cambien de lugar de residencia, ¿provoca a los ayuntamientos dificultades para su inserción laboral? ¿Cómo se podrían evitar tales dificultades?

VII. Para técnicos SOC y para expertos

1. ¿Cuáles son los obstáculos que en su opinión encuentran los empresarios para adecuar las ofertas que se hacen a trabajadores de terceros países a las necesidades de sus empresas, con la actual reglamentación?

2. ¿Cree que se cumplen las restricciones que tienen los trabajadores de terceros países durante el primer año, relativas al ámbito territorial y al sector de actividad? Si no es así, ¿cuál es la razón?

3. Qué cambios normativos, administrativos o técnicos introduciría para conseguir:

-mejorar la eficiencia de los servicios públicos de inmigración en Esp/Cat.: permisos, inserción labora, formación

-mejorar la eficiencia en países de origen: información, selección de trabajadores

4. ¿Qué mejorará el hecho de que en Catalunya se pueda otorgar la autorización inicial de trabajo?

5. ¿Resolvería los problemas el hecho que hubiera un único instrumento en Catalunya para calcular las necesidades anuales de empleo proveniente de terceros países?

6. ¿Qué papel debiera jugar la formación ocupacional en la adecuación de los trabajadores de terceros países que entran en el MdT de España/Catalunya?

7. ¿Cómo se podría agilizar la concesión de la autorización de trabajo para las personas que tienen autorización de residencia?

8. ¿Cree que sería adecuado que todos los inmigrantes entraran en España/Catalunya ya con el contrato?

9. ¿Qué tipo de recursos cree que les faltan a las administraciones para poder cumplir con los plazos que marca la legislación de extranjería?

VIII. Para todos. Posibles propuestas

¿Qué otros cambios cree que se deberían introducir en la gestión de los flujos migratorios a los que ud. no haya ya aludido a lo largo de esta entrevista?

- a. Cambios de tipo normativo: en la ley o el reglamento
- b. Cambios de tipo político: Competencias a comunidades autónomas y otros
- c. Cambios de tipo administrativo: en la gestión que hace la administración sea en destino que en origen
- d. Cambios de tipo técnicos: mecanismos para evaluar empresas, seleccionar trabajadores inmigrantes en origen, documentación y condiciones exigidas, etc....

