

LÒGIQUES, PARADOXES I OPORTUNITATS

LA INSERCIÓ SOCIOLABORAL DE LA POBLACIÓ IMMIGRADA A LES TERRES DE LLEIDA

Anna Mata Romeu (coord.)
Jordi Domingo Coll
Ramon Julià Traveria

sud nord

Lògiques, paradoxes i oportunitats.

La inserció sociolaboral de la població immigrada a les terres de Lleida

Lògiques, paradoxes i oportunitats.

La inserció sociolaboral de la població immigrada a les terres de Lleida

Anna Mata Romeu (coord.)
Jordi Domingo Coll
Ramon Julià Traveria

Edicions de la Universitat de Lleida
Lleida, 2007

© Edicions de la Universitat de Lleida, 2007

© Centre de Cooperació Internacional de la Universitat de Lleida

© **Dels textos**: els autors

Maquetació: Servei de Publicacions de la UdL

Fotografia de portada: Francesc Català

Portada: cat & cas

Aquesta publicació electrònica ha estat patrocinada per Banc Santander

ISBN: 978-84-8409-463-0

Aquest llibre és el resultat d'un estudi finançat conjuntament
entre la Universitat de Lleida i la Creu Roja.

Aquest llibre ha estat subvencionat, parcialment, per la Generalitat de Catalunya, mitjançant la Convocatòria d'ajuts a l'edició i la difusió de llibres de text o manuals universitaris en català.

Índex

Pròleg **9**

1. Introducció **11**

2. La immigració com a fenomen social i polític **13**

2.1. El marc temporal i territorial de la immigració 13

2.2. La immigració estrangera a les terres de Ponent 17

2.3. El marc legislatiu 24

3. Estructura del mercat laboral a Lleida en relació amb la contractació de població immigrada **33**

4. La lògica del teixit empresarial **43**

4.1. Sobre les empreses 43

4.2. Necessitat versus oportunitat 44

4.3. La lògica empresarial 51

4.4. El constrenyiment legislatiu 76

4.5. La lògica social 83

5. La lògica de les empreses d'intermediació sociolaboral **87**

5.1. Què són les institucions intermediàries? 88

5.2. Tasca que realitzen les empreses intermediàries 90

5.3. Abordatge de la inserció sociolaboral 93

5.4. Rols i funcions de les institucions intermediàries 94

5.5. Valoració i ús que en fa l'empresari 106

5.6. Valoració de l'immigrant 114

6. La lògica de la població immigrant en les estratègies de recerca de feina 117

6.1. La multicasualitat i la complexitat de l'anàlisi 117

6.2. L'idioma com a fil conductor i eix transversal del recorregut 120

6.3. La documentació com a punt de partida 121

6.4. Les estratègies conjugades 123

7. Valoracions i conclusions 171

7.1. Primeres consideracions 171

7.2. La lògica empresarial versus la lògica social 173

7.3. A qui contracta l'empresari i per què 182

7.4. La manera de procedir de l'immigrant 188

7.5. Funció i missió de les empreses intermediàries 190

7.6. Decàleg de paradoxes i propostes 194

8. Bibliografia 199

Pròleg

Creu Roja Espanyola és una organització humanitària que té com a missió la defensa dels drets humans, la lluita contra qualsevol tipus de discriminació, la defensa de les minories i la cooperació amb els països en vies de desenvolupament. Amb les seves actuacions, contribueix a millorar la qualitat de vida de les persones i dels grups més vulnerables de la nostra societat.

El Centre de Cooperació Internacional (CCI) de la Universitat de Lleida, que actualment depèn del Vicerectorat de Relacions Internacionals i Cooperació, es va crear l'any 1994 amb els objectius de sensibilitzar i informar la comunitat universitària i la ciutadania de Lleida en general sobre la situació de desigualtat sud-nord que provoca l'empobriment econòmic de bona part de la població mundial. Des d'aquest fòrum es pretén també incrementar la formació i la recerca en l'àmbit de la cooperació al desenvolupament.

La precarietat, la pobresa i l'exclusió són conseqüència i causa de les desigualtats existents a les societats actuals. Avui dia, la desocupació és un dels factors d'exclusió social i l'accés al mercat de treball constitueix una de les principals vies cap a la integració social, així com un dels drets fonamentals que tota persona té.

Actualment, un dels grups més vulnerables són les persones immigrades, que es troben amb obstacles difícilment superables en l'accés i manteniment al treball per raons d'origen, cultura i desigualtat social. Tot això dificulta els seus processos de integració dins les societats d'acollida.

Amb aquesta visió, Creu Roja va impulsar el seu pla d'ocupació i ja fa més d'una dècada que es desenvolupen accions amb l'objectiu de facilitar la inclusió social i laboral dels col·lectius més desafavorits, per combatre la discriminació i el desavantatge d'aquests col·lectius, i específicament de les persones immigrades, des del programa operatiu "Lluita contra la discriminació", en el mercat de treball. D'altra banda, el Centre de Cooperació Internacional promou estudis i recerques entorn a la situació dels col·lectius exclosos i més vulnerables del nostre entorn. La seva principal finalitat consisteix a generar informació que faciliti la comprensió d'aquesta realitat tan propera a nosaltres per tal de proposar conseqüentment possibles línies d'actuació en la lluita contra la marginació. Per aquest motiu, ha volgut sumar els seus esforços als de Creu Roja amb la finalitat d'aprofundir en el coneixement de la situació d'exclusió laboral en què es troba el col·lectiu d'immigrants. Lluny de limitar-se a un marc teòric, ambdues institucions persegueixen el disseny d'estratègies que millorin les condicions d'accés d'aquest col·lectiu al mercat de treball.

Un dels aspectes treballats és la sensibilització empresarial i de la societat en general. Dins del mercat de treball es porten a terme actuacions amb el món empresarial, treballadors/es i agents socials amb l'objectiu de disminuir els estereotips, l'escassa informació cap als col·lectius i les persones amb majors dificultats d'inserció.

Creu Roja Lleida, dins dels seus programes d'ocupació, facilita el contacte entre la persona que pretén accedir a un lloc de treball i el teixit empresarial a partir del servei d'intermediació sociolaboral, dins del qual realitza prospecció d'empreses, gestió d'ofertes, preselecció de candidats/es, mediació empresa-treballador/a i assessorament empresarial.

En definitiva, amb aquesta obra, que pretén donar- nos un extens coneixement relatiu a la incorporació de la població immigrada dins de la província de Lleida, obtindrem, d'una banda, una eina important per poder seguir col·laborant amb empreses i entitats empresarials del nostre entorn amb l'objectiu de buscar conjuntament formes de millorar l'accés al mercat de treball de les persones amb dificultats especials. De l'altra, el llibre que avui teniu a les vostres mans podrà ser concebut com un recurs nou per als universitaris que creguin adient sensibilitzar els estudiants destinats a convertir-se en un futur en agents del mercat laboral amb l'esperit de construir un món més just, més tolerant i, a la vegada, menys subjecte als desequilibris materials.

Mariano Gomà i Otero
President de Creu Roja a Lleida
M. Carme Figuerola Cabrol
Vicerectora de Relacions
Internacionals i Cooperació
Universitat de Lleida

1. Introducció

El fet migratori constitueix un dels temes de major actualitat política i incidència social pel qual travessa l'Estat espanyol, en general, i les terres de Lleida, en particular. Aquesta rellevància guarda relació, en bona mesura, amb les condicions en què es produeixen l'arribada i assentament de població estrangera, és a dir, amb les condicions legals, les actituds socials que es generen i les especials formes d'integració social i laboral que es produeixen. Aquestes són, a la vegada, producte d'una conjuntura econòmica i cultural específica que cal incorporar a tota aproximació que pretengui realitzar-se sobre aquesta temàtica.

L'obra que es presenta pretén abordar les peculiaritats de la incorporació de població immigrada a les estructures productives de les terres de Lleida, a partir de la visió singular que tant els empresaris contractants o les empreses que es dediquen a tasques d'intermediació laboral com els propis immigrants afectats sostenen i evidencien. Tanmateix, es considera que la incorporació dels nouvinguts al mercat laboral reflecteix, d'alguna manera, com es produeix també la seva incorporació a la nostra estructura social; per tant, ambdues conformen un binomi que cal analitzar en paral·lel i de forma juxtaposada.

Es pretén, així, percaçar les lògiques de funcionament i les estratègies peculiars que utilitzen cada un dels actors per aconseguir els seus objectius: els empresaris, la mà d'obra necessària per donar viabilitat a les seves empreses; els immigrants, un lloc de treball; i les empreses, la utilitat de mercat i/o social que possibilita aquesta intersecció. A tal fi, el text s'ha estructurat en diverses parts.

En primer lloc, es fa un breu apunt sobre el fenomen migratori a les terres de Lleida i es realitza una revisió de l'evolució i situació actual de la llei d'estrangeria vigent al nostre país. El marc legal és, sens dubte, el veritable fil conductor, regulador i inspirador de tot allò que esdevé en el marc de la inserció laboral dels immigrants. En consonància amb aquests dos elements es fa una breu descripció del volum de contractació immigrada a les terres lleidatanes i dels sectors d'ocupació on aquests es troben majorment inserits.

En segon lloc, es persegueix conèixer les opinions i valoracions que el teixit empresarial lleidatà manté sobre la contractació de persones estrangeres (de procedència extracomunitària) en llurs empreses. És a dir, es tracta d'esbrinar les dificultats i oportunitats que significa la seva incorporació en els diferents espais productius.

Aquesta anàlisi es completa, en tercer lloc, amb les valoracions que diferents empreses que desenvolupen tasques d'intermediació sociolaboral (tant de caire mercantil com sense ànim de lucre) a la ciutat aporten sobre la seva relació amb les empreses i amb les persones immigrades que cerquen una ocupació.

Finalment, l'estudi es completa amb una anàlisi dels discursos de diferents persones immigrades que cerquen, mitjançant les empreses descrites anteriorment, una ocupació i que presenten com a característica comuna el fet de trobar-se en situació d'atur. Coneixem, mitjançant les seves aportacions, la seva visió sobre el mercat laboral, les preferències dels empresaris contractants, les estratègies que utilitzen per cercar ocupació i les seves dificultats principals envers aquest objectiu.

De la interrelació d'aquests tres discursos es desprenen, de forma molt genèrica, dues grans lògiques: la que s'ha anomenat lògica empresarial (basada en els requisits del mercat econòmic i productiu) i la que s'ha anomenat lògica social, basada en les concepcions i prejudicis o estereotips que envolten l'assentament de persones de cultures i trets fenotípics diferents al nostre país. De la contraposició entre ambdues, en sorgeixen diferents paradoxes i diferents oportunitats.

Amb referència a la metodologia emprada en el treball, cal apuntar que és eminentment qualitativa, ja que allò que es percaçava principalment era captar el lliure discurs i l'opinió del subjecte. A tal fi s'ha optat per realitzar entrevistes semiobertes amb:

- Empresaris (respectant la representativitat, segons el sector d'activitat i la grandària de l'empresa).

- Representats d'empreses d'intermediació laboral (tant de caire mercantil com social).

- Persones immigrades que presenten com a característica comuna el fet de ser usuaris de les empreses descrites anteriorment.

En darrer terme, però no per això menys important, es vol agrair la predisposició rebuda per part del tots els col·lectius empresarials entrevistats, la contribució de la Subdelegació del Govern de Lleida, la col·laboració de totes les entitats d'intermediació que han aportat les seves experiències i visions sobre llur tasca i funcions, i les opinions i manifestacions expressades per les persones immigrants entrevistades. A tots gràcies, perquè sense la seva participació desinteressada aquest projecte no hauria tingut un bon fi.

2. La immigració com a fenomen social i polític

2.1. El marc temporal i territorial de la immigració

Tradicionalment, Catalunya ha estat una terra d'acollida de persones arribades d'altres indrets de l'Estat espanyol i fins i tot de més enllà dels Pirineus. Al llarg del segle XX, però, hi ha hagut tres grans onades migratòries, la tercera de les quals s'està vivint en l'actualitat. Cadascuna d'aquestes etapes ha tingut efectes diferents, tant pel que fa a la manera en què s'han produït com al poblament del territori i a les seves repercussions demogràfiques.

El quadre presenta una sinopsi molt esquemàtica dels diferents processos immigratoris que ha experimentat Catalunya des de principis del segle XX.

QUADRE SINÒPTIC DE LA IMMIGRACIÓ A CATALUNYA

Període	Principals orígens	Efectius	Punts d'arribada	Alguns efectes
1901-36	Aragó, P. Valencià, Múrcia	875.000	Barcelona, comarques properes	Augment a les ciutats petites, trencament del desequilibri territorial
1941-75	Andalusia, Aragó, Extremadura, Castella	+ de 1'5 milions	Àrea metropolitana de BCN i resta del territori	Polarització del poblament, fre al decreixement demogràfic
1995-2006	Nord d'Àfrica i Llatinoamèrica, altres	800.000	Conjunt del territori	Fre a l'envelliment de la població

Hi ha dues constants que es repeteixen en les tres grans onades migratòries. La primera assenyala que Catalunya necessita mà d'obra perquè no pot fer front al desenvolupament econòmic i industrial en un principi i posteriorment al sector de serveis, sense comptar amb l'arribada d'efectius de més enllà de les seves fronteres. La segona constant indica que els orígens dels immigrants són territoris i societats que es troben, o es trobaven en aquell moment, en seriosos problemes econòmics amb tot el que això pot comportar. Les tres

onades, doncs, han estat motivades per raons econòmiques i han tingut una incidència diferent en els territoris i societats emissors i en el territori i la societat receptora. Mentre que la primera onada va servir per acabar de configurar una Catalunya industrial, la segona va incidir en aquest aspecte, però amb repercussions polítiques, socials i territorials molt diferents a la primera; i la tercera onada ha aportat un grau de diversitat social i cultural desconegut fins a aquests moments per la societat catalana.

La primera onada migratòria coincideix amb la construcció del metro de Barcelona, la celebració de l'Exposició Universal de 1929 i els processos d'industrialització que es vivien al voltant de Barcelona. Però també afecta les colònies industrials que en aquells moments encara funcionaven i la construcció de centrals hidroelèctriques als Pirineus, on més que aportar població va suposar un alentiment del despoblament. Les persones arribaren des d'orígens relativament propers, amb migracions que en molts casos van ser temporals.

La segona etapa coincideix amb la fi de la Guerra Civil espanyola i dura, pràcticament, tot el franquisme. En una primera fase, la immigració es dirigeix, principalment, a Barcelona i les seves rodalies, per afectar el conjunt del territori a partir de la dècada dels seixanta, especialment el litoral. Al principi del període és el sector industrial qui ofereix feina als nouvinguts, però amb l'aparició del turisme de masses és el sector dels serveis i el litoral qui ofereix una altra sortida econòmica. De tota manera, l'expansió de la indústria fora de l'entorn immediat de Barcelona i dels que s'havien constituït com a centres tradicionals d'aquesta activitat afavoreix que la nova immigració s'estengui per tot el territori. Aquesta onada coincideix amb un conjunt de canvis que, especialment a partir dels anys seixanta, transformen la fesomia del territori i de la societat. La llarga durada d'aquest procés, que acaba amb la crisi econòmica internacional dels anys setanta i amb la fi del franquisme, permet l'arribada de més d'un milió i mig de persones que es desplaçaren des de tot l'Estat espanyol, especialment d'Andalusia, Extremadura, Aragó i Castella-la Manxa.

Si la primera onada s'havia assumit amb una certa normalitat cultural, la segona, amb el suport del franquisme polític i cultural, va suposar una castellanització de la cultura i del dia a dia de Catalunya. Els primers decennis d'aquesta segona onada van estar marcats per un cert rebuig al foraster i, de fet, encara avui es parla de "xarnego" com a terme despectiu. El xoc cultural no va ser fàcil d'assumir, especialment quan a la dècada dels seixanta arribaren a Catalunya unes 720.000 persones. Cal assenyalar que, coincidint amb la segona onada i també a la fi d'aquesta, es produeix una fenomen de migració interna que reorganitza el territori. Al principi es produeix, també a Catalunya, l'èxode rural que beneficia un creixement de les ciutats i accentua el despoblament de les zones rurals més deprimides. Des de mitjans de la dècada dels vuitanta, és la ciutat la que perd població en benefici de ciutats més petites del seu entorn més immediat, però amb una població que generalment és resident sense que participi activament de l'activitat econòmica i social de la localitat.

La tercera de les onades migratòries s'està produint en l'actualitat i té unes característiques diferents de les anteriors. Es pot considerar que comença a mitjans dels anys noranta del segle XX, quan la presència de persones que arriben de fora de l'Estat espanyol s'intensifica. Aquest tipus d'immigració comença a tenir una certa presència als anys seixanta, però no és fins a la dècada dels setanta, principalment amb els argentins, xilens i uruguaians que fugen de les dictadures dels seus països, i amb altres que ho fan per motius econòmics, que es comença a deixar-se sentir en la vida quotidiana. Aquests corrents, que al principi afecten quasi exclusivament la ciutat de Barcelona i algunes localitats del seu entorn, s'intensifiquen durant els anys vuitanta i noranta, diversificant l'origen i la seva ubicació.

Si al principi es tracta d'una migració que és bàsicament llatinoamericana, amb persones que tenen un elevat nivell d'instrucció i amb antecedents familiars espanyols, als anys vuitanta comencen a arribar els primers immigrants subsaharians i augmenten els arribats del Magreb. A mitjans dels anys vuitanta, amb la superació de la crisi econòmica, canvia la tipologia dels nouvinguts i també s'amplia la diversitat dels països emissors. Els motius d'arribada ja són bàsicament econòmics i són els països andins i del Carib, països asiàtics i una diversificació de països de l'Àfrica els que envien una mà d'obra cada vegada menys qualificada. L'entrada d'Espanya a la Unió Europea i l'enfonsament polític dels règims de l'òrbita soviètica a l'Europa oriental genera dos nous focus d'origen dels immigrants. Mentre que d'una banda arriben persones altament qualificades, amb un destí principalment barceloní, de l'altra part d'Europa arriben persones, generalment molt qualificades, que busquen oportunitats de treball que l'economia dels seus països no els pot oferir.

La política d'estrangeria aplicada des dels diferents governs espanyols ha originat una figura que fins a finals de la dècada dels vuitanta era desconeguda per gran part de la població: la de l'estranger il·legal. Les dificultats de legalitzar una situació fan difícil un recompte més o menys fiable del veritable volum que representa aquesta migració. Però, segons dades oficials, si l'any 1960 els estrangers residents a Catalunya eren menys de 20.000, l'any 1981 ja doblaven aquesta xifra, que arriba a 80.000 l'any 1993 i a quasi 120.000 l'any 1996. Segons dades oficials, l'any 2001 els estrangers residents a Catalunya ja superaven els 280.000, la major part d'ells africans, d'entre els quals destacava el Marroc com a país d'origen. L'any 2005 els estrangers residents a Catalunya sumaven 878.890 persones, és a dir, el 12,6% de la població de Catalunya.

La progressió de l'onada migratòria ha estat molt intensa i aquest fet, juntament amb les característiques inherents al moviment i a les condicions socials que s'han trobat a l'arribada, ha generat una resposta d'un cert rebuig en moltes capes de la població d'acollida. Algunes de les característiques de l'onada immigratòria es poden relacionar amb els fluxos migratoris anteriors: la precarietat econòmica, la residència en habitatges vells i en mal estat, l'escassa formació cultural en una bona part dels nouvinguts, etc. són algunes de les característiques que provoquen aquest rebuig. A aquest fet cal afegir els orígens culturals diferents, en molts casos

amb comportaments que escapen a una entesa immediata per part de la societat d'acollida. La intensitat del flux d'arribada i la concentració d'immigrants en determinats barris ha incrementat aquesta actitud. També cal considerar que les polítiques socials en general i les d'immigració en particular no han ajudat a crear un clima social adequat per facilitar una integració harmoniosa en la societat d'acollida.

La quantitat d'immigrants, la diversificació de l'origen i la qualificació laboral dels nouvinguts comporta una distribució territorial que afecta de manera diferent les comarques de Catalunya. En aquest sentit es pot parlar d'una certa similitud amb les migracions espanyoles de la segona part del segle XX, quan Barcelona exercia de principal focus d'atracció; però la resta de les comarques també es van veure afectades. Les comarques del Barcelonès i del seu entorn immediat són les que reben un major nombre d'immigrats, principalment d'Amèrica, Àfrica i la Unió Europea. La gran ciutat permet obtenir moltes possibilitats de feina, fins i tot fora dels circuits legals de contractació, i permet a l'emigrant il·legal passar més inadvertit. Les feines del camp també s'han vist beneficiades per l'arribada d'immigrants. El Maresme, el Segrià i algunes de les comarques de Ponent, el Montsià, etc. reben un nombre important d'immigrants que en algunes localitats poden superar el 10% del total de la població, amb l'impacte cultural que aquest fet comporta, sobretot per la rapidesa amb què s'ha produït.

La presència d'aquesta nova onada migratòria afecta els diferents aspectes de la vida quotidiana. Mentre que alguns municipis troben en aquest element un fre a l'envelliment i la possibilitat de mantenir en actiu unes terres de conreu, en el conjunt de Catalunya la immigració, generalment de persones joves en edat de procrear, permet aturar un procés de decreixement demogràfic i ajuden a mantenir o recuperar les taxes de natalitat. De tota manera, és l'evolució de les polítiques sobre immigració la que ha de permetre preveure un futur que, per ara, es planteja des d'una perspectiva d'increment immigratori.

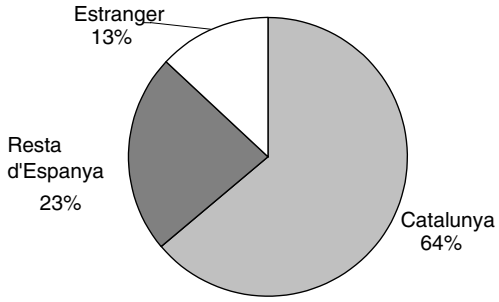
A aquest fet cal sumar els reptes que conformen les darreres onades migratòries. Si la immigració arribada de la resta de l'Estat espanyol, sobretot durant el franquisme, convivia amb una política d'homogeneïtzació cultural espanyola i va afectar el desenvolupament normal d'una cultura autòctona, les noves migracions comporten una nova realitat afegida: la diversitat cultural de l'origen i la seva participació diferencial en la vida quotidiana i en els processos d'integració. Per a molts nouvinguts l'espanyol es converteix en la llengua de relació, mentre que el català queda com una segona llengua que és accessible però no imprescindible. En aquest cas, la riquesa que pot suposar el contacte entre cultures pot comportar un veritable perill de la cultura d'acollida.

2.2. La immigració estrangera a les terres de Ponent

Mentre que el conjunt de l'Estat espanyol ha passat de ser un país d'emigració a ser una comunitat d'acollida, Catalunya es confirma com una comunitat tradicionalment d'acollida, tal com s'ha exposat més amunt. Segons les dades de l'INE per a l'any 2005, aproximadament un de cada tres residents al Principat és d'origen forà, tenint en compte que entre els nascuts a Catalunya hi ha els fills de les persones que van arribar amb les onades migratòries que s'han produït durant el segle XX.

En aquest sentit, l'impacte de les migracions que s'han produït al llarg del segle XX no només han transformat el territori i la seva economia, sinó que també s'han deixat sentir en els processos demogràfics. De tota manera, i principalment fins a l'actualitat, la societat catalana ha transformat els comportaments demogràfics dels nouvinguts, generalment de tipus natalista, i es pot observar com a finals de segle XX la societat catalana tornava a estar estancada, amb un índex de fertilitat que no garantia la substitució generacional.

CATALUNYA. POBLACIÓ SEGONS LLOC DE NAIXEMENT (2005)



Font: INE.

Segons aquestes dades, l'any 2005 a España hi havia 44.108.530 habitants, dels quals 3.730.610 eren estrangers (un 8,46 %). Del total d'estrangers a l'Estat espanyol, 798.904 residien a Catalunya (un 21,41%). L'augment de la població estrangera és un fet incontestable des de 1996. El quadre mostra l'evolució comparativa de la població en aquests darrers deu anys i permet observar que els increments de població es deuen, en una part considerable, als fluxos migratoris, principalment a Catalunya i a la província de Lleida. Ultra tot el que es pot considerar sobre les dinàmiques demogràfiques de la societat espanyola, catalana i lleidatana, és evident que l'actual onada immigratòria és una realitat que, si més no, ajuda a aturar el procés d'envelliment de la població, amb tot el que això representa per als processos polítics, econòmics i socials.

EVOLUCIÓ DE LA POBLACIÓ

	Població total			Població estrangera		
	1996	2001	2005	1996	2001	2005
Espanya	39.669.394	41.116.842	44.108.530	542.314	1.370.657	3.730.610
Catalunya	6.090.040	6.361.365	6.995.206	97.789	182.242	798.904
Lleida	356.456	365.023	399.439	3.981	11.039	45.144

Font: INE.

Ara bé, els increments de la població s'han produït de manera diferent en el conjunt d'aquestes comunitats. En el quadre que segueix, s'observa com l'increment de Lleida ha estat superior al d'Espanya i al de Catalunya en els diferents períodes intercensals, amb l'excepció del període entre 2001 i 2005, en el que el conjunt de Catalunya supera en percentatge al de Lleida.

INCREMENT PERCENTUAL DE LA POBLACIÓ ESTRANGERA

Increments	España	Catalunya	Lleida
2001 (1996=100)	252,74	186,36	277,29
2005 (2001=100)	272,18	438,38	408,95
2005 (1996= 100)	687,91	816,97	1.133,99

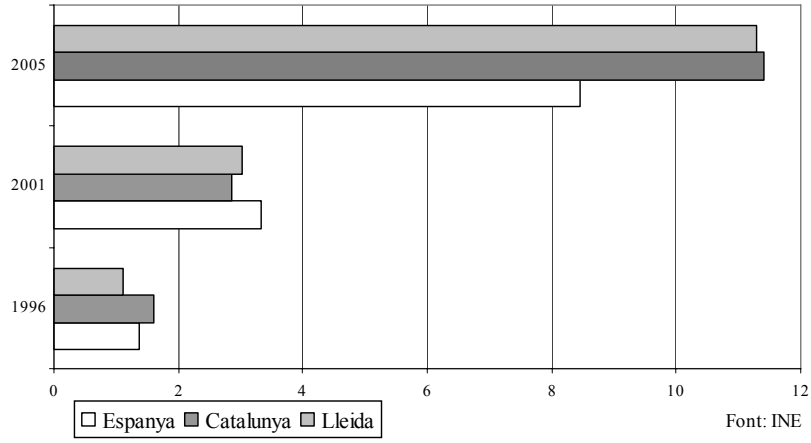
Font: INE.

La província de Lleida, amb un 11,3% de població estrangera, i Catalunya, amb un 11,42%, superen el percentatge de població estrangera del conjunt de l'Estat espanyol, amb un 8,45% de població estrangera. Al gràfic es pot observar l'evolució diferencial entre aquestes tres comunitats. Malgrat tot, i tal com s'ha apuntat més amunt, les dades de població estrangera no resulten del tot fiables, ja que la situació d'il·legalitat en la població immigrada sembla que s'hagi convertit en un pas previ per al seu reconeixement definitiu a través dels processos de regularització que de manera recurrent organitzen les autoritats. D'aquesta manera, les dades poden augmentar considerablement en un moment determinat, però al mateix temps poden falsejar la realitat, ja que moltes persones que viuen en aquesta situació d'il·legalitat s'empadronen en un municipi per poder demostrar el temps que porten al país i per accedir als serveis socials de base.

En principi, l'empadronament no té en compte la legalitat de la situació d'estada a l'Estat espanyol o a la Unió Europea. Però una part d'aquest col·lectiu no es troba assentat definitivament en el territori i això fa que hi pugui haver un ball de xifres. D'altra banda, hi ha persones que en considerar la seva situació irregular no

s'empadronen fins al cap d'un temps d'arribar a un municipi. També es pot tenir en compte l'afiliació a la Seguretat Social, que reflecteix uns números que s'apropen parcialment a la realitat, ja que no és difícil suposar que encara hi ha immigració contractada il·legalment i que aquest sistema es perpetuarà mentre hi hagi un marc legal restrictiu en els permisos de residència.

EVOLUCIÓ DE LA POBLACIÓ ESTRANGERA (%)



El quadre mostra algunes de les característiques de la població estrangera a Catalunya i a Lleida. A part de la poca incidència de la província en el total de la immigració a Catalunya, un 6,86% dels immigrants, el que destaca és la població immigrant a la província de Lleida, que té dos anys menys en la mitjana d'edat, i l'escassa presència de persones de la tercera edat en el conjunt de la població immigrada, especialment a Lleida, on representen el 0,53% dels immigrants.

POBLACIÓ ESTRANGERA A CATALUNYA I LLEIDA EL 31 DE MARÇ DE 2006

	Estrangers	% dones	0/15 anys	16/64 anys	+ de 64 anys	Edat mitjana	Nats a Espanya
Catalunya	62.6432	43,78	90.378	520.592	15.429	32	43.852
Lleida	42.984	36,81	6.529	36.223	228	30	2.604

Font: MTAS.

Evidentment, la migració té unes consideracions econòmiques bàsiques i uns continguts socials importants. I a Catalunya, i en especial a les terres de Lleida, les migracions internes i foranes han estat una constant (de manera especial en el

darrer segle) en la història del seu desenvolupament, tal com s'ha esmentat abans. Els efectes de la darrera onada es deixen sentir en molts aspectes de la vida quotidiana: des de les empreses, que necessiten mà d'obra, fins a la fesomia dels espais públics dels diferents municipis de la geografia catalana, passant per la necessitat de noves infraestructures.

Cal tenir present les característiques generals d'aquesta onada migratòria i les casuístiques de la societat que la rep[1]. Un dels trets fonamentals de l'onada migratòria actual és que coincideixen una situació econòmica interna, a Catalunya i a Espanya, i una situació externa d'augment de la pobresa i de la pressió demogràfica en la major part dels països en procés de desenvolupament. Pel que fa a la situació interna, sembla que es produeix una reestructuració del mercat laboral mentre s'obren unes noves possibilitats de creixement i expansió empresarial que coincideixen, al seu torn, amb un estancament demogràfic que no permet obtenir en el mercat laboral intern la mà d'obra poc qualificada que es requereix en molts casos. Pel que fa a la situació externa, sembla que el procés de globalització, fonamentat en els aspectes econòmics més que en els polítics i culturals, està portant a un increment de les situacions de pobresa en els països en vies de desenvolupament[2]. Aquest països, a més a més, experimenten com mai fins ara un augment de la pressió demogràfica que fa més dificultosa la vida en les societats d'origen, al mateix temps que hi ha un enlluernament amb les possibilitats d'una vida més digna en els països del nord. La multiplicitat dels focus emissors genera un contrast cultural força important en la societat d'acollida.

El repartiment de la població estrangera en el territori presenta una dispersió considerable, tal com es pot observar en el gràfic. Hi ha tretze municipis de menys de 300 habitants que no tenen registrat cap resident estranger, però n'hi ha sis en la mateixa franja d'habitants que en tenen més del 10% del total de la seva població. De les capitals de comarca, només les Borges Blanques i Tremp tenen un percentatge, per l'any 2005, inferior al 10% de la seva població. De fet, entre els quatre municipis que tenen un major percentatge de població immigrant, n'hi ha dos, la Portella i Vilaller, que no arriben al miler d'habitants; i entre els deu primers, hi ha tres capitals de comarca: Cervera, Mollerussa i Tàrrega.

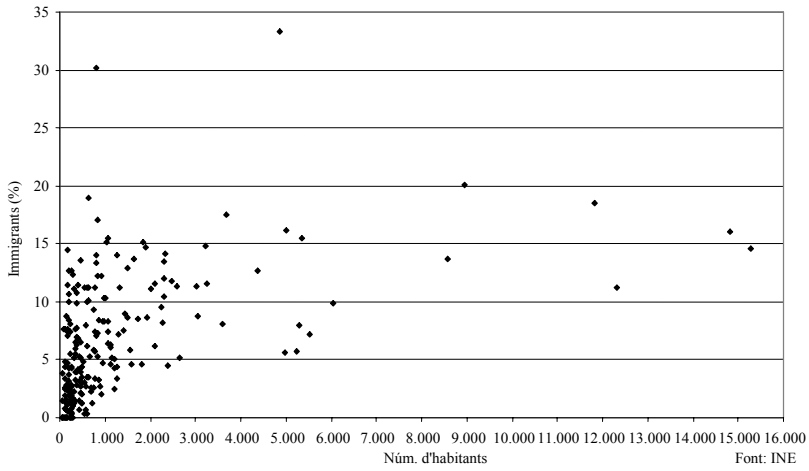
En aquest repartiment hi ha dos factors que s'han de prendre en consideració. El primer és l'existència d'un mercat de l'habitatge que sigui capaç de donar cabuda a un increment ràpid, o sobtat, de la població. Hi ha municipis petits amb habitatges suficients per donar cabuda als nouvinguts, però és en municipis amb un cert volum de població que aquest mercat pot cobrir més ràpidament les necessitats que es generen. El segon és l'existència d'una o més empreses que tinguin capacitat i necessitat per contractar un cert volum de mà d'obra. El treball és un element bàsic a l'hora

[1] Sobre les noves migracions es pot consultar Samper (2005) i Ribas (1997).

[2] Sobre el tema es pot consultar, entre moltes altres obres, la de Farré i Allepuz (2001).

d'analitzar la ubicació de la immigració i, en alguns casos, aquestes empreses es troben ubicades en municipis de pocs habitants. És el cas de Guissona, una població de poc més de 3.000 habitants que en pocs anys pot superar els 5.000 a causa de la immigració. Aquest fet provoca que set de les capitals comarcals no siguin el principal nucli del seu territori en percentatge de residents estrangers, encara que són els que en tenen un major nombre absolut. Les dinàmiques socioeconòmiques que s'han produït al llarg dels darrers decennis resulten explicatives, també, dels processos de repartiment de la població immigrant. Si es tenen en compte els processos d'emergència econòmica de la part plana de Lleida, sembla lògic que atreguin un major nombre de persones, estrangers o no, en la recerca d'una possibilitat d'integrar-se en un mercat laboral que sembla que tingui futur. En canvi, a la part de muntanya només hi ha un nombre petit de localitats que generen aquestes expectatives.

RELACIÓ ENTRE EL NOMBRE D'HABITANTS I ESTRANGERS (%) ALS MUNICIPIS DE LLEIDA (2005) (SENSE LA CAPITAL)

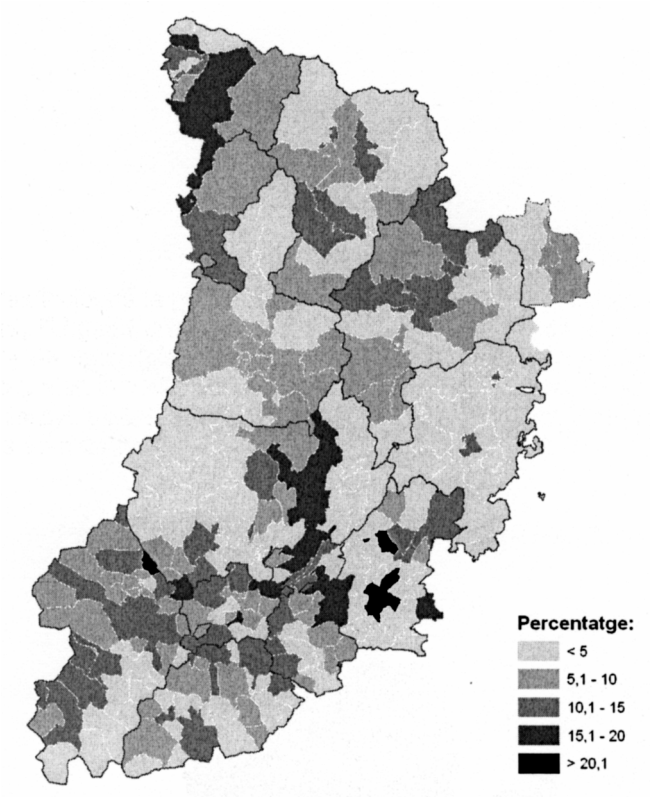


El mapa, que mostra el percentatge de població estrangera que residia als municipis de Lleida l'any 2005, permet observar com és la part plana de la província, la que presenta una major concentració de població estrangera. Aquí es troben els municipis de Guissona, Cervera i la Portella, que superen àmpliament el 20% de població immigrada, mentre que a la part de la muntanya només la Vall d'Aran i a l'entorn de la Seu d'Urgell la immigració té una certa presència (tot i que, com s'ha apuntat anteriorment, només tres municipis de la província no tenien empadronada cap persona estrangera).

Del que s'observa en el mapa es poden establir tres grans àrees a partir del percentatge de residents estrangers sobre el total de la població. La primera zona afectaria la part de muntanya on s'alternen les localitats amb un percentatge significatiu de residents estrangers amb d'altres on aquest fenomen té poca incidència.

La segona àrea inclouria la plana de Lleida, centrada en les comarques del Segrià, el Pla d'Urgell, l'Urgell i una part de la Segarra, que són les que concentren un major nombre de municipis amb una presència d'immigrants significativa. En aquest grup es poden incloure, també, cinc municipis de les Garrigues que tenen un percentatge de població estrangera superior al 10%, i que sobrepassen la capital de la comarca en més de 4 punts.

RESIDENTS ESTRANGERS ALS MUNICIPIS DE LLEIDA (2005)



Font: Instituto Nacional de Estadística. Cartografia: Institut Cartogràfic de Catalunya.

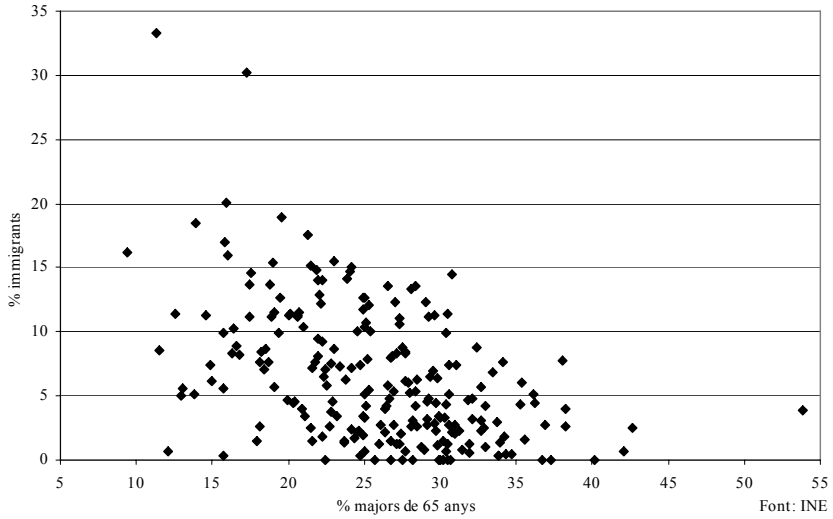
Elaboració: Laboratori de Cartografia, Universitat de Lleida.

La tercera àrea inclouria totes aquelles zones on la presència de residents estrangers és poc significativa, amb una presència ocasional en algun municipi. En aquesta zona hi hauria gran part de la Noguera, el Solsonès, el Pallars Jussà, i bona part de la Segarra, que contrasta amb els municipis de Guissona i de Cervera, com s'ha dit anteriorment.

L'activitat econòmica té molt a veure amb el repartiment de les persones estrangeres pel territori. En principi resulta fàcil establir un paral·lelisme amb l'assentament de la població autòctona. Al llarg dels anys, la població s'ha anat concentrant en aquells municipis que han desenvolupat activitats econòmiques que han necessitat més mà d'obra i, al seu torn, la concentració d'habitants ha generat noves perspectives econòmiques. Però la mecanització de l'activitat agrícola i ramadera ha permès, si no ho ha provocat, un buidament d'extenses àrees rurals que s'han anat envellint i, de totes maneres, necessiten mà d'obra en determinats moments de l'any. I com a conseqüència de la confluència d'aquests dos factors, és fàcil observar com en municipis envellits hi ha presència d'immigració estrangera.

Al gràfic que mostra la relació existent entre l'envelliment de la població i el percentatge de persones estrangeres en els municipis de la província es pot constatar que la major part dels municipis de la província de Lleida tenen uns índex d'envelliment superior al 20% de la seva població. Si bé és cert que es pot establir una relació directa entre el percentatge d'immigrants, generalment en edat de procrear, i els municipis amb un índex menor d'envelliment, també resulta comprovable una presència significativa d'immigrants en municipis de més d'un 25% de persones majors de 65 anys.

RELACIÓ ENTRE ELS PERCENTATGES DE POBLACIÓ MAJOR DE 65 ANYS
I D'IMMIGRACIÓ ALS MUNICIPIS DE LLEIDA (2005)



Es pot considerar que la immigració ha ajudat a frenar l'envelliment i a rejovenir algunes localitats, tal com mostra el gràfic. De fet, la major part dels municipis amb una taxa d'envelliment inferior al 20% tenen entre un 5 i un 15% de població immigrada. Això no treu, però, que molts municipis que tenen una taxa d'envelliment entre el 25 i el 30% també tinguin els mateixos percentatges de població immigrada. Resulta evident que sense l'aportació de la immigració l'estructura d'edats

reflectiria un major envelliment. Els tres municipis que se situen per damunt del 20% d'immigrants són Guissona, Cervera i la Portella, una localitat de l'entorn de Lleida que en aquells moments tenia 815 habitants.

En conjunt, l'actual onada migratòria afecta tot el territori i el conjunt de la societat lleidatana, i provoca canvis socials encaminats a mantenir un sistema econòmic que és hereu de les transformacions produïdes des de mitjan segle XIX. L'increment de població i les modificacions que s'han produït en el seu repartiment territorial, l'envelliment i la immigració són efectes d'uns processos que, sovint, es generen fora del territori que els viu. Aquests fets comporten, entre altres, un augment de l'espai construït i un increment de les infraestructures necessàries per al funcionament de la nova economia i, també, per satisfer una societat que ha canviat hàbits de comportament territorial.

2.3. El marc legislatiu

La forma en què s'ha produït aquesta onada i la manera en què ha afectat el territori també tenen molta relació amb el marc legal que s'ha desenvolupat a partir de l'intent polític de regulació d'un fenomen que ha desbordat totes les previsions. S'ha apuntat anteriorment la creació de la figura de l'immigrant il·legal. Si bé es pot considerar que ja fa decennis que hi ha una forma legal de residir al territori, no ha estat fins a l'arribada d'importants contingents d'immigrants, i la manera que han utilitzat per entrar al país, que aquesta figura ha tingut un ressò significatiu en la societat i en la seva normativa jurídica. Es pot considerar que l'onada d'immigració estrangera no havia estat prevista per part de l'Administració, i que la societat i l'Estat en el seu conjunt no estaven preparats per acollir uns contingents considerables de persones amb orígens i cultures molt diferents.

Des de l'Administració s'ha anat configurant un marc jurídic per fer front a la realitat de la immigració. Aquest marc té dos vessants complementaris. D'una banda hi ha una normativa internacional, en la qual Espanya està integrada, mentre que d'altra banda hi ha una normativa interna que adapta la normativa internacional a la realitat de cada societat. La normativa internacional té, al seu torn, dues línies d'actuació segons el moment i els criteris que s'han seguit en la seva confecció. La primera fa referència a principis ètics que han de servir de marc per al desenvolupament de la normativa específica que formaria la segona de les línies.

Així, un esquema del marc legal podria quedar de la manera següent:

- Àmbit internacional:

  - Declaració Universal dels Drets Humans

    L'any 1948 l'ONU adopta la Declaració Universal dels Drets Humans com a norma bàsica per al desenvolupament i respecte dels drets personals bàsics en qualsevol país. Pel que fa als moviments migratoris, incideix en aspectes com la igualtat de tracte, la no-discriminació, la dignitat de la persona i el

respecte al manteniment de creences, el dret al treball i altres aspectes que fan referència a la vida quotidiana de les persones que han canviat de país.

Suposa un conjunt de normes que es poden considerar de tipus ètic i que formen un marc que s'ha de respectar en el desenvolupament de la resta de normatives estatals o internacionals.

- Tractat d'Amsterdam

  Firmat el 2 d'octubre de 1997 i que reforma el Tractat de Maastricht de 1993 en què es va fundar la Unió Europea. Aquest tractat suposa un marc general per establir la lliure circulació a Europa.

- Consell Europeu de Tempere

  Celebrat el 1999, insta a la col·laboració entre països en temes com el control de fronteres, l'asil i la immigració.

  El Tractat d'Amsterdam, com el de Tempere, suposen un marc genèric de compliment obligat per als membres de la UE i posen els límits legals bàsics per al desenvolupament de la normativa legal interna de cada país. Al que es va decidir a Amsterdam i a Tempere es poden afegir, de manera molt parcial, els acords de Schenguen.

- Àmbit intern:

  - Constitució espanyola de 1978

    Suposa el referent de l'ordre jurídic espanyol.

  - Llei Orgànica 4/2000 sobre els Drets i Llibertats dels Estrangers a Espanya i la seva Integració Social.

  - Llei Orgànica 8/2000 de reforma de la Llei 4/2000.

  - Reial Decret 864/2001 pel qual s'aprova el reglament d'execució de la llei.

  - Llei Orgànica 11/2003 de Mesures de Seguretat Ciutadana, Violència Domèstica i Integració Social dels Estrangers.

  - Llei Orgànica 14/2003 de reforma de les Lleis 4/2000 i 8/2000.

  - Reial Decret 2393/2004 de 30 de desembre pel qual s'aprova el reglament de la Llei Orgànica 4/2000.

Tal com es pot apreciar en el reguitzell de normativa interna de l'Estat espanyol, les lleis han anat canviant segons s'han anat modificant la tipologia i les ca-

racterístiques dels fluxos migratoris, la normativa comunitària internacional en la qual Espanya està integrada i els interessos de l'opció política que hi ha al govern de l'Estat. La legislació i la normativa que l'acompanya tenen com a elements prioritaris, i no necessàriament per aquest ordre:

- Ordenar els fluxos migratoris amb el control de les fronteres i la restricció d'entrada i residència de persones foranes a la Unió Europea.

- La lluita contra les xarxes de tràfic de persones.

- L'adequació dels mecanismes administratius de gestió de la residència d'estrangers.

- L'adequació del marc jurídic espanyol al marc dels acords de la Unió Europea i a les consideracions tècniques recomanades pels màxims òrgans jurídics espanyols.

- Situar un marc legal en el qual es pugui realitzar una correcta integració social dels residents estrangers a l'Estat espanyol.

L'actual marc legal de la immigració a Espanya és la Llei Orgànica 14/2003, de 20 de novembre, de reforma de la Llei Orgànica 4/2000 sobre els Drets i Llibertats dels Estrangers a Espanya i la seva Integració Social. En l'exposició dels motius del text legal es reconeix que la llei donava resposta a les necessitats plantejades per abordar la immigració com a fet estructural que ha convertit Espanya en un país de destí dels fluxos migratoris. Es menciona, també, la necessitat d'adaptar aquella llei de 2000 als continus canvis que es produeixen en un fenomen mutable com és la migració. En aquest sentit, l'increment de residents estrangers i els canvis produïts en el fet migratori, així com la incorporació de les decisions de la Unió Europea a la llei, justificaven la creació d'un nou text legal que adaptés, també, la sentència de 23 de març de 2003 del Tribunal Suprem. El 30 de desembre de 2004, el Reial Decret 2393/2004 va aprovar el reglament de la Llei Orgànica 4/2000 sobre els Drets i Llibertats dels Estrangers a Espanya i la seva Integració Social.

La llei de 2003 i el reglament de la Llei Orgànica 4/2004 constitueixen, per ara, el marc legal sobre la situació dels estrangers a Espanya. Aquesta normativa és la darrera de tot un conjunt que comença, pel que fa als interessos d'aquest estudi, en la Llei Orgànica 7/1985. El desenvolupament reglamentari d'aquesta llei, realitzada en un moment en el qual els fluxos migratoris encara no eren significativament importants, feia evident que es necessitava potenciar l'estabilitat laboral i de residència de les persones que portaven un cert temps vivint a Espanya. A més a més, calia adaptar la llei als tractats internacionals referents a la protecció dels drets dels immigrants. Aquest fet va portar que el Congrés dels Diputats aprovés un text on es manifestava que els immigrants eren persones titulars de drets i no només mà d'obra i, per tant, s'havia d'eliminar qualsevol forma de discriminació particularment en l'àmbit laboral, cultural, d'habitatge i sanitari. Es criticava que el

tema de la migració es considerés un fenomen transitori i una qüestió d'ordre públic i no el resultat d'un conjunt de canvis que es produïen tant a l'interior com a l'exterior de les nostres fronteres.

Els canvis en el fenomen social de la immigració posaven de manifest la necessitat de la coordinació dels agents socials, incloses les ONG, i les diverses administracions de l'Estat. Si bé és cert que és competència exclusiva de l'Estat l'atorgament de permisos de residència i de treball, cal la col·laboració de les administracions autonòmiques i locals en aquells àmbits exclusius o compartits com l'habitatge, la seguretat, el compliment de la normativa laboral, etc. Les ONG, els sindicats i altres agents socials, per la seva part, han d'actuar com a referent en el procés de vetllar pel correcte compliment del marc legal i han d'afavorir polítiques i crear ponts de diàleg que vertebrin una societat cohesionada que permeti l'aprofitament d'una nova realitat en totes les seves facetes.

La llei de 2000 havia de donar resposta a aquestes necessitats. I el Reial Decret 2393/2004 exposa les condicions d'entrada, residència i treball dels estrangers que vulguin accedir a Espanya. Resulta evident que en el termini dels quatre anys entre la llei i el reglament, incloent-hi la llei de 2003 que modifica la de 2000, les característiques del fluxos migratoris han canviat. De tota manera, s'introduïa un supòsit d'igualtat en el tracte entre els estrangers i els autòctons, si més no com a norma general, i només es diferenciarà quan la llei ho estableixi. Així, tots els estrangers residents, sigui quina sigui la seva condició legal, tenen dret, per exemple, a les prestacions i als serveis socials bàsics. La llei de 2004 i els textos legals que la complementen inicia un procés que s'encamina a respectar els drets dels estrangers malgrat posa, evidentment, un conjunt de restriccions.

Davant l'increment dels processos d'entrada al país sense passar tots els requisits legals es fa menció expressa al fet que no es pot tenir permís de treball si no hi ha un permís de residència. El Reial Decret 2393/2004 exposa clarament en l'article 48 que "se halla en situación de residencia temporal, con autorización para trabajar, el extranjero mayor de 16 años autorizado a permanecer en España por un periodo superior a 90 días e inferior a cinco años, y a ejercer una actividad lucrativa, laboral o profesional, por cuenta propia o ajena". Y en l'article 72, sobre la residència permanent, destaquen els supòsits que permeten accedir a la residència a aquelles persones que hagin residit legalment i de forma continuada durant els cinc anys anteriors a la petició, a aquelles persones que hagin nascut a Espanya i que en arribar a la majoria d'edat acreditin haver viscut legalment i de forma continuada durant els cinc anys anteriors a la petició, o a aquells menors que hagin estat durant els cinc anys anteriors a la seva majoria d'edat sota la tutela d'una entitat pública espanyola.

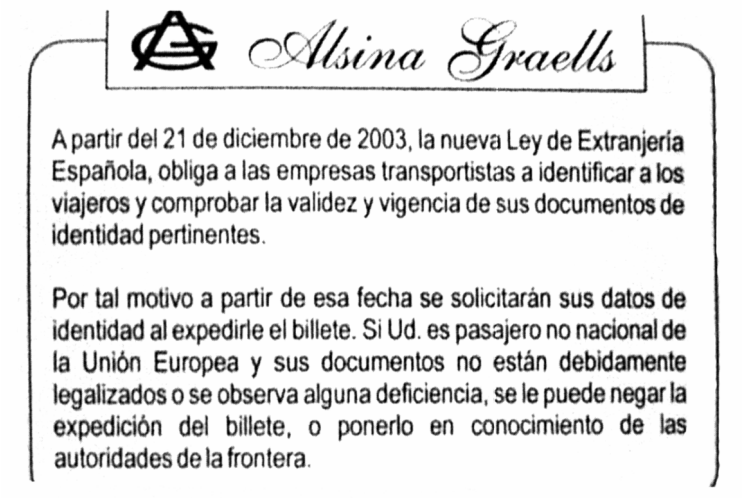
El marc legal de la residència i el permís de treball a Espanya reconeix, de manera implícita, que al país resideixen persones de manera il·legal, per la qual cosa s'han anat realitzant diferents processos de regularització a partir de supòsits com la demostració de l'estada al país durant un període determinat. En aquest sentit, el marc legal no pot oblidar que hi ha deficiències en el control de les fronteres i

carències importants en els processos de retorn dels immigrants il·legals als seus països d'origen. La falta de convenis amb molts països emissors, amb què en els darrers mesos s'ha estat treballant des de l'administració pública, afavoreix que una part significativa d'immigrants hagin entrat de manera il·legal i que al cap d'un determinat període hagin de ser regularitzats. Cal assenyalar que aquest procés d'il·legalitat en l'entrada al país per a una posterior regularització de la situació és un element que, convertit en canal de normalització social, suposa, d'una banda, posar en qüestió algunes de les normes generals, principalment les de tipus ètic, a les quals es feia referència al principi de l'apartat. D'altra banda, la situació d'il·legalitat en la residència suposa iniciar un camí de marginació social i laboral, ja que sense permís de residència no hi ha permís de treball i a la inversa. Aquest fet s'ha convertit en un pas previ per a la major part dels estrangers que arriben al nostre país amb l'afany de treballar i aconseguir sortir d'una situació de penúria. A més a més, ofereix la possibilitat d'alimentar una economia submergida que facilita l'explotació econòmica d'aquella part més feble de la població. De fet, en el darrer procés de regularització d'estrangers il·legals s'incentivava l'immigrant en situació d'il·legalitat a denunciar aquelles empreses que contractaven il·legalment mà d'obra.

Els criteris que les lleis han establert des de 1985 fins a l'actualitat assenyalen un pas cap a la comprensió del fenomen migratori com una realitat complexa que impulsa una visió poc social dels processos migratoris. Mentre que la llei de 1985 posava l'accent en el control, i la 4/2000 obria una petita via cap al tractament de les persones estrangeres com a éssers humans amb uns drets i amb uns deures, la primera reforma d'aquesta llei, la 8/2000, torna a incidir en aspectes més de control que no pas en els àmbits socials. La reforma de 2003 i el reial decret de 2004 no alliberen del tot el supòsit de criminalitzar la immigració. La distinció entre legal i il·legal no deixa de ser una porta oberta a una situació de precarietat, si més no temporal, a la qual s'aboca totes aquelles persones que s'atreveixen a entrar al país sense complir els tràmits establerts per la llei.

En conjunt, i sense entrar en una anàlisi profunda dels textos legals, fet que s'escapa a les intencions i objectius d'aquest capítol, es pot considerar que el marc legal de la immigració estrangera a Espanya presenta un conjunt d'aspectes fluixos i que cal solucionar. L'Administració, en totes les seves facetes, ha de resoldre una situació que comporta la creació de bosses de pobresa i marginalitat. Malgrat haver establert la figura dels contingents de treballadors, ja a la Llei 4/2000, fet que es manté a la llei de 2003, no hi ha mecanismes suficients per resoldre el que en l'àmbit polític no deixa de ser un problema: l'entrada il·legal d'estrangers. I aquests no entren només per l'estret de Gibraltar, o més recentment per les illes Canàries. Malgrat la normativa europea, recollida a la llei de 2003 sobre l'obligatorietat de recollir informació de les persones que entren per via aèria a l'Estat i que s'aplica a la resta de mitjans de transport convertint els transportistes en controladors, la immigració il·legal no para d'augmentar. I aquest fet es posa de manifest cada vegada que s'atura una pastera o que s'intenta assaltar la reixa que separa els territoris espanyols del regne del Marroc.

FOTOGRAFIA REALITZADA A L'ESTACIÓ D'AUTOBUSOS DE LLEIDA (2004)



El marc legal sembla que aboca molts dels estrangers que tenen la intenció de residir a la Unió Europea a un procés d'il·legalitat abans d'aconseguir un reconeixement legal de la seva situació. Per tant, o s'impermeabilitzen les fronteres o cal buscar una solució a uns processos que, per ara, porten molts estrangers a una situació d'indigència. Es pot considerar que es vulneren tots els drets de les persones quan s'agafa un grup d'immigrants il·legals i se'ls transporta cap a un altre punt de l'Estat i se'ls abandona en un espai públic perquè ja no hi caben en els centres d'acollida.

Bàsicament, el manteniment de la condició d'il·legalitat fa que una llei que s'anomena de drets i llibertats dels estrangers i de la seva integració social, es converteixi en tota una altra cosa. En decantar-se pels aspectes de control i de policia, automàticament s'abandonen molts dels aspectes que poden fer referència a la integració de les persones en un projecte econòmic i social dificultant, precisament als més febles, la possibilitat d'un procés d'adaptació i integració a la societat d'acollida. La condició d'il·legalitat barrejada amb una legislació restrictiva en l'àmbit laboral crea tres processos diferents:

- L'absència de feina i d'obtenir possibilitats de sobreviure.

- La contractació il·legal per part d'empresaris que ofereixen feines petites que ajuden l'immigrant a sobreviure.

- La contractació irregular que aprofita la situació d'il·legalitat i vulnera tots els drets laborals, fet que converteix l'immigrant en una persona explotada sense possibilitat de fer valer els seus drets.

En aquest sentit, el darrer procés de regularització va voler animar els treballadors en aquesta situació a denunciar els seus contractants en un intent que no amaga, de retruc, l'interès del govern per fer sortir a la llum una part de l'economia submergida utilitzant els immigrants en condicions precàries.

Cal considerar que les dificultats en la integració laboral, i la condició de la il·legalitat n'és una de força considerable, aboquen a una precarietat en les formes de vida i en la tria del lloc de residència. La creació de bosses urbanes de pobresa i l'accés a la delinqüència són dues de les realitats que sorgeixen de situacions que es podrien corregir. A aquestes caldria afegir les que sorgeixen de la precarietat laboral, fruit de polítiques empresarials de tipus neoliberal i de la percepció que amb la immigració hi ha un excés de mà d'obra.

La precarietat i la il·legalitat, juntament amb situacions culturals que afecten des de la societat de sortida de l'immigrant, han generat una situació que en els darrers anys ha preocupat de manera creixent la societat catalana i espanyola. L'augment de la delinqüència, a la qual sovint s'associa l'estranger, va portar a l'aparició d'una nova normativa. El 29 de setembre de 2003 va promulgar-se una nova llei orgànica, l'11/2003, de mesures concretes en matèria de seguretat ciutadana, violència domèstica i integració social dels immigrants. En l'exposició de motius es manifesta que la llei vol ser, entre altres, una eina per donar una resposta penal davant dels estrangers no residents legalment a Espanya que cometen delictes i una resposta penal davant de les noves formes de delinqüència que aprofiten el fenomen de la immigració per cometre els seus delictes. La llei també vol ser una resposta a noves situacions que es produeixen i intenta protegir les persones de determinades pràctiques culturals, com la mutilació genital, o regular aspectes relatius a la separació o al divorci que afecten persones estrangeres. En aquest sentit, la societat espanyola es va dotant d'eines que intenten solucionar una part dels problemes que es troben directament associats a la immigració i a l'assentament d'importants col·lectius amb diferents criteris culturals.

Resulta evident que, per al funcionament normalitzat d'una societat, s'han de tenir mecanismes per aturar aquelles organitzacions criminals que s'aprofiten d'una situació, com és la migració, i d'aquells buits legals que necessàriament comporta per exercir les seves pràctiques delictives. D'altra banda, hi ha noves realitats culturals que s'han d'adaptar a les situacions culturals del país d'acollida. L'ablació del clítoris, el paper de la dona en la societat, els matrimonis entre menors pactats pels pares o altres familiars, etc. són situacions que necessitaven un nou marc legal per a unes pràctiques culturals estranyes a la nostra societat. En aquest sentit, el marc legal referent als aspectes que comporten els moviments migratoris, i que van més enllà de la normativa legal d'entrada i residència, ha d'anar adaptant-se de manera constant a les noves realitats que apareixen dia a dia.

De qualsevol manera, però, el marc legal de la immigració segueix fonamentant-se en el doble criteri de residència legal i de treball. Les modificacions a la Llei 4/2000 mantenen aquesta doble condició, encara que adequa la normativa per

facilitar aspectes com el reagrupament familiar, l'obtenció de visats etc. Un element que es pot considerar important, i que segueix en la mateixa línia, és la definició dels contingents de treballadors en funció de la demanda i que només afectarà aquelles persones estrangeres que no estiguin a Espanya en aquell moment. D'aquesta manera, s'intenta evitar que els contingents de treballadors estrangers siguin una via de regularització per a immigrants residents en situació d'il·legalitat.

La llei intenta afavorir els treballadors estrangers d'aquells països que hagin firmat convenis amb Espanya per regular el flux migratori. En aquest sentit, la llei que regula l'estada de les persones estrangeres al territori de l'Estat no deixa de ser una normativa que defensa els interessos de l'Estat davant del fenomen de la immigració. I segueix mantenint un criteri de control social i territorial per davant d'altres criteris socials que afavoririen una integració més ràpida de la persona que arriba amb la intenció de treballar. La llei, però, també intenta defensar els immigrants d'aquelles situacions que poden ser considerades abusives. Així, en l'article 5 es preveu la modificació de l'article 15 de la Llei 3/1991 sobre competència deslleial destinat a perseguir i castigar aquelles persones que contractin estrangers sense les autoritzacions previstes en la llei d'estrangeria.

També és d'interès la implicació que preveu de les administracions autonòmiques i les organitzacions sindicals per establir el contingent. En aquest sentit, en els darrers anys s'ha realitzat un pas endavant: la comprensió que un fenomen que té tantes cares, com el de la migració, no es pot abordar exclusivament des del punt de vista legal i que necessita la implicació d'aquells mecanismes que la societat ja té per fer front a unes necessitats noves. La implicació d'agents socials, com són els sindicats o les ONG, la participació de les diferents administracions, i no només l'Administració central que sovint està massa allunyada de la realitat del carrer, és un primer pas que ha d'ajudar a la integració social i laboral dels estrangers que han optat per Espanya com a país per residir i millorar la seva vida.

Del conjunt de la normativa legal desplegada en relació amb la immigració es poden concretar els següents drets i llibertats dels estrangers residents al nostre país:

- Dret a la documentació. S'entén que l'estranger resident legal ha d'obtenir i portar la documentació que l'acredita en la seva situació de legalitat.

- Dret a la llibertat de circulació i d'establir la seva residència, sempre per a l'estranger en situació de normalitat legal.

- Dret a la participació pública. Podran participar en els sufragis municipals, sempre que hi hagi reciprocitat, previ empadronament. També tenen els drets de reunió, de manifestació, d'associació i sindicació. També hi ha el dret a la vaga.

- Dret a l'educació, participant de l'accés al sistema de beques i ajudes i respectant la seva identitat cultural.

- Dret a la feina i a la Seguretat Social.

- Dret a l'assistència sanitària, prèvia inscripció al padró municipal d'habitants a la localitat on resideixin.

- Dret a ajudes en matèria d'habitatge amb accés al servei públic d'ajudes.

- Dret als serveis socials.

- Estar subjectes a impostos i poder transferir els seus ingressos al seu país d'origen.

- Dret al reagrupament familiar.

- Drets derivats de les garanties jurídiques.

- Dret a no patir actes discriminatoris.

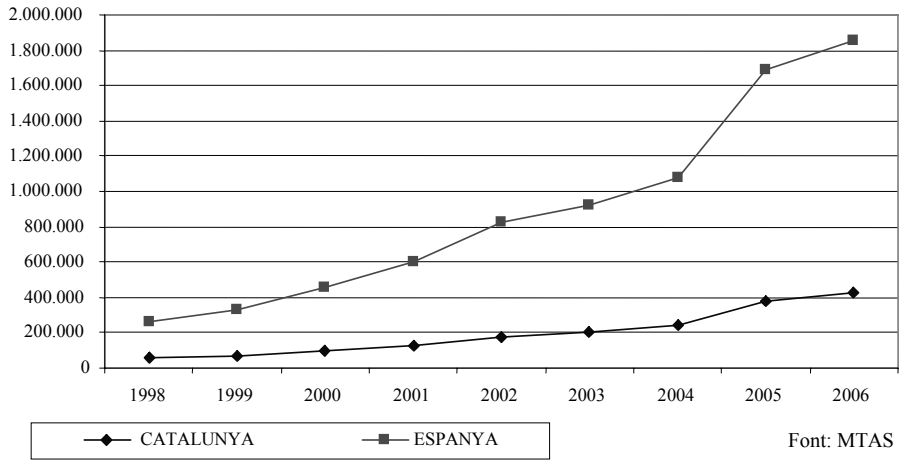
El mateix procés de regularització que preveia el Reial Decret 2393/2004 indicava que l'empadronament, fins i tot en el cas d'estar en situació d'il·legalitat, era una condició prèvia a la normalització legal per part de l'immigrant. I amb l'empadronament es pot tenir accés a determinats serveis socials i de salut. Sembla, d'aquesta manera, que la mateixa legislació preveu les situacions d'il·legalitat com a pas previ a la normalització de la situació d'estada al país. El fet que en la disposició transitòria tercera es demani un empadronament de fins a sis mesos abans de la regularització suposa un fre a l'hora de normalitzar aquella gent que ha entrat al país en els darrers mesos, però també una condemna a una situació d'il·legalitat perllongada per aquelles persones que no es poden acollir a aquesta norma.

En definitiva, el marc jurídic de la immigració es pot valorar com a positiu en un conjunt d'aspectes que fan referència als processos per a la inserció laboral i social sempre que s'entenguin des d'una òptica exclusivament jurídica. Resulta evident que la integració social i laboral depèn d'altres elements que van més enllà del marc jurídic pròpiament dit. Un exemple de l'extensió del fenomen migratori en la llei es pot trobar en el que regula la Llei 11/2003 sobre aspectes culturals, especialment dedicats a la dona. De tota manera, cal considerar que el mateix marc legal deixa molts aspectes a l'aire i que, a part de la falta d'un marc per parlar d'elements com la mediació intercultural, segueix exigint, per a la legalització de les situacions, el doble criteri de la residència i del contracte laboral, abocant molts immigrants a una situació d'il·legalitat com a pas previ al seu reconeixement, i dificultant, com a conseqüència, uns processos normals d'inserció social i laboral que, en definitiva, són el que volen aconseguir.

3. Estructura del mercat laboral a Lleida en relació amb la contractació de població immigrada

La contractació de treballadors estrangers és un fet que ha esdevingut habitual en els darrers anys. Al conjunt de l'Estat espanyol es va passar de 262.711 afiliats el 31 de desembre de 1998 a 1.803.323 el 30 d'abril de 2006, amb un increment del 686,27% en aquest període, mentre que a Catalunya l'increment ha estat del 753,44% en el mateix període, passant de 56.266 estrangers a 423.932. A Catalunya, el 31 de maig de 2006 el conjunt de les altes laborals era de 3.352.563 persones, 423.932 de les quals eren d'origen estranger (el 12,64% del total). Si es comparen aquestes dades amb les del gener de 2005 es pot observar un augment d'afiliats a la Seguretat Social, en 266.044 persones, i un increment de 162.486 treballadors estrangers. L'increment del nombre d'estrangers és significatiu en el conjunt i es pot destacar la importància que té per al manteniment de determinats elements de l'estat del benestar.

EVOLUCIÓ DELS ESTRANGERS AFILIATS A LA SEGURETAT SOCIAL

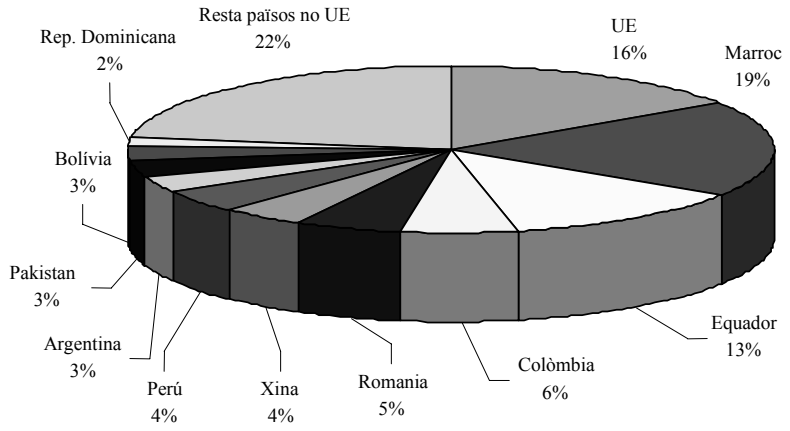


Font: MTAS

Aquestes xifres, que mantenen una correspondència amb l'increment d'immigrants, augmenten pels processos de regularització d'immigrants il·legals i per l'entrada de nous països a la UE. De fet, els estrangers que són d'estats de la UE van passar de representar el 19% del total d'estrangers, l'any 1998, al 12,9% l'any 2006. El fet que al maig de 2004 s'incorporessin deu països nous a la UE va provocar que l'abril de 2005 els estrangers de la UE afiliats a la Seguretat Social fossin el 22,93% del total dels estrangers afiliats en un increment temporal.

Els orígens dels estrangers són molt diversos i poden canviar les tendències amb el pas dels anys. El Marroc continua essent el país que aporta més immigrants, seguit per l'Equador i Colòmbia. La Unió Europea aporta un 16% del total dels estrangers afiliats a la Seguretat Social, i d'entre ells, destaquen Itàlia, amb 17.021 i França, amb 12.957 treballadors el 31 de maig de 2006.

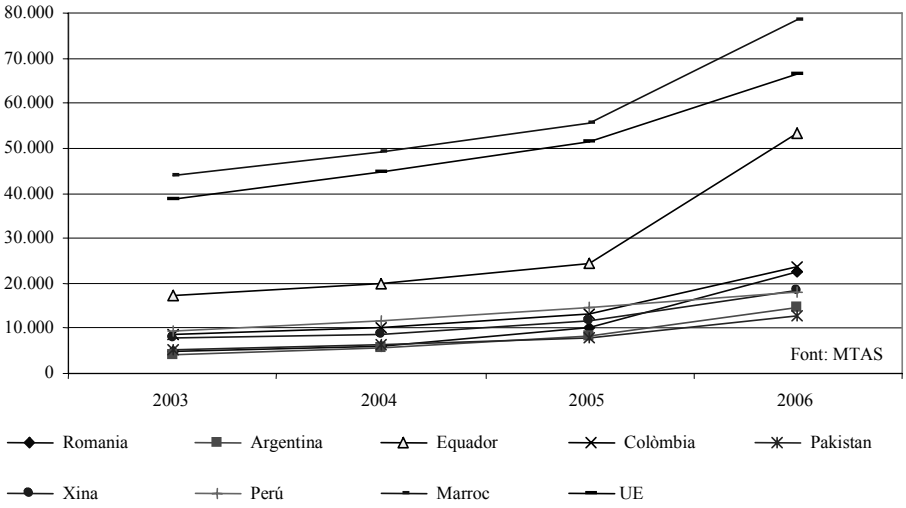
CATALUNYA. ESTRANGERS AFILIATS A LA SEGURETAT SOCIAL PER ORIGEN (31/5/06)



Font: MTAS.

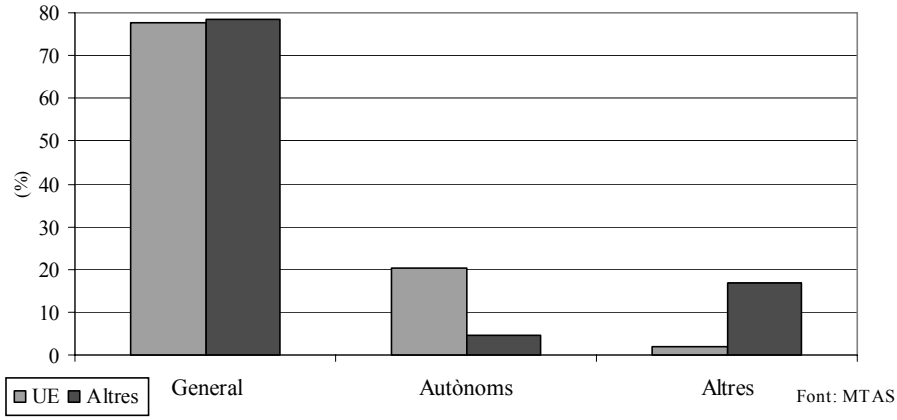
En l'evolució dels efectius segons l'origen es pot observar com Romania és el país que té un increment més important en aquests quatre darrers anys, amb un 476,5% respecte a l'any 2003. El segueixen l'Argentina, amb un increment del 362,2% i l'Equador, amb un 305,2%. El Perú, el Marroc i els països de la UE, tot i que quasi doblen el nombre d'inscrits a la Seguretat Social en aquests quatre anys, són els que tenen un increment comparativament menys significatiu. De tota manera, destaca la importància numèrica dels marroquins, amb prop de 80.000 afiliats a la Seguretat Social (seguits pels ciutadans de la UE), i el fort increment en números absoluts dels equatorians, que, triplicant la seva població, es distancien considerablement de la resta de països amb menor aportació en números absoluts.

CATALUNYA. EVOLUCIÓ DELS ESTRANGERS AFILIATS A LA S.S. PER UNA SELECCIÓ DE PAÏSOS



El comportament diferencial entre els immigrants de la Unió Europea i de la resta de països es pot observar en el règim al qual s'adscriuen a la Seguretat Social. Mentre que el 20,43% dels de la UE estan adscrits al règim d'autònoms, només el 4,5 dels estrangers que no pertanyen a la UE s'inclouen en aquest règim. També cal destacar el règim de la llar, on estan inscrits el 13,43% dels que no són de la UE, mentre que en els immigrants comunitaris aquesta ocupació és marginal i només afecta 302 persones.

CATALUNYA. ESTRANGERS AFILIATS A LA S.S. PER RÈGIM (31/5/06)



El mercat laboral també reflecteix un aspecte que, en ocasions, està molt relacionat amb les característiques d'alguns moviments migratoris. A Espanya el 39% de les persones estrangeres inscrites a la Seguretat Social són dones, i aquest percentatge està dos punts per damunt del que succeeix a Catalunya, on les dones representen només el 37%. Un aspecte que no deixa de ser curiós és que a la província de Lleida un de cada quatre estrangers inscrits a la Seguretat Social és dona (el 27,16%). Si es comparen aquestes dades amb les del total de la població estrangera s'observa:

- Que la dona immigrant està bastant inserida en el mercat laboral, ja que la taxa de feminitat se situa entre el 36,81% de Lleida i el 43,78 % de Catalunya.

- Que a Lleida hi ha una menor presència de dones immigrants en relació amb els homes.

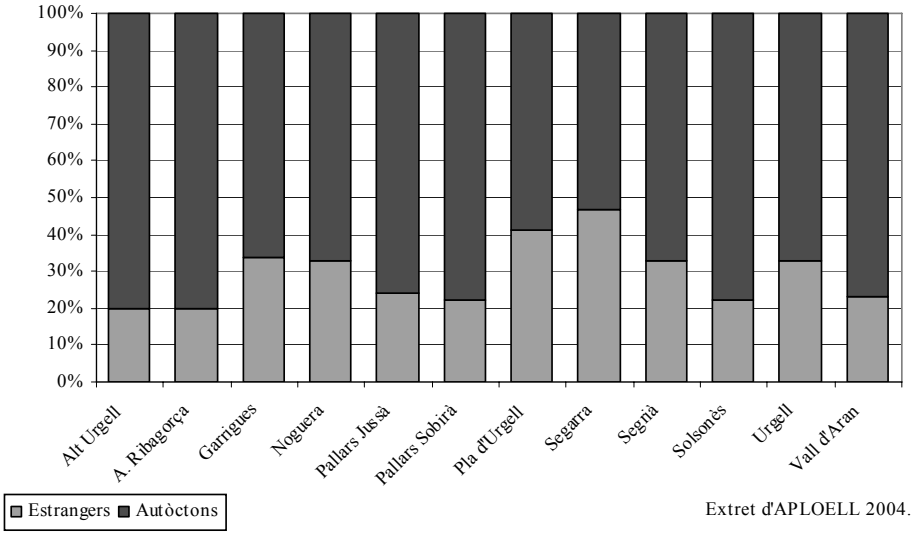
Una possible explicació d'aquest fet és una major incidència de la ruralitat de la província i que aquest fet incideix en la tipologia de les feines i en uns salaris més baixos que dificulten el reagrupament familiar. O també es pot buscar en l'origen dels immigrants i les seves característiques culturals, principalment pel que fa al paper de la dona en la societat.

Quant a Lleida, el nombre d'altes a la Seguretat Social era de 185.805 el 31 de maig de 2006, de les quals 28.344 eren d'origen estranger. Aquestes dades representen un 15,25% d'estrangers a la Seguretat Social de la província, quasi 3 punts per damunt de la mitjana catalana. L'envelliment de la població de la província pot ser un dels factors explicatius en la importància que assoleix el percentatge d'estrangers afiliats a la Seguretat Social.

Pel que fa a la relació entre el mercat laboral i la població estrangera, i seguint els informes de l'APLOELL[3], cal observar, d'entrada, que les comarques de Lleida tenen una gran diversitat en l'activitat econòmica i les característiques de la seva població. L'evolució d'aquestes comarques ha portat que convisquin en el territori provincial comarques profundament agrícoles amb d'altres on la indústria i els serveis s'han convertit en el motor del dinamisme econòmic, passant per altres comarques, les de muntanya, que han trobat en el turisme una opció de futur. Aquesta diversitat també es tradueix en la contractació de les persones estrangeres. L'economia i les característiques de cada comarca influeix en la contractació i, en molts casos, s'ha vist l'estranger com una necessitat per continuar l'activitat empresarial. L'any 2004 la mitjana d'estrangers respecte a la contractació total era d'un 32%, però cal observar que algunes comarques, com el Pla d'Urgell i la Segarra, tenen més del doble de contractes a immigrants que altres comarques de muntanya.

[3] En la confecció d'aquestes pàgines s'ha seguit l'informe de l'APLOELL: *La contractació d'estrangers comarca a comarca* (2004). Publicat l'agost de 2005.

DISTRIBUCIÓ DE LA CONTRACTACIÓ D'ESTRANGERS I AUTÒCTONS PER COMARQUES (2004)



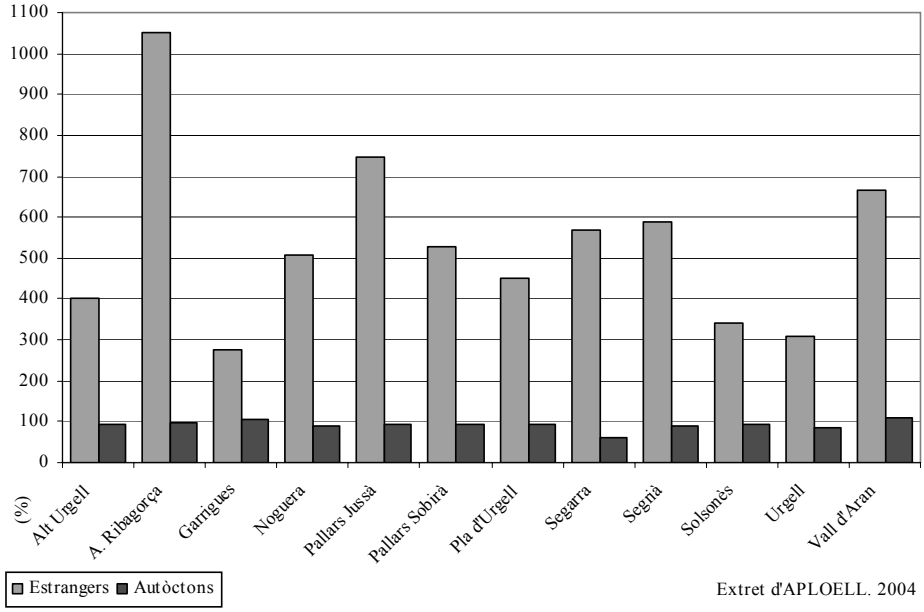
Extret d'APLOELL 2004.

Destaquen sis comarques que tenen una contractació d'estrangers superior al 30% del total dels contractes. La Segarra, especialment amb l'efecte que produeix Guissona, és la que presenta una presència més important, seguida pel Pla d'Urgell. Entre aquestes comarques cal destacar les Garrigues i la Noguera, que són les dues comarques que tenen un increment menor de població al llarg del segle XX i que presenten unes taxes d'envelliment superiors al 25%. L'envelliment no és l'única causa que implica un augment de la contractació d'immigrants, però no deixa de ser un element que cal tenir present, ja que de les sis comarques que superen el 30% dels contractes a estrangers, quatre corresponen a un envelliment superior al 25% de la població.

L'increment dels contractes a estrangers, tenint en compte que cada lloc de treball pot tenir diversos contractes, mostra la importància que aquest col·lectiu ha assolit en el mercat laboral de la província. Mentre que els contractes a autòctons han baixat en aquest període, l'increment de contractes a estrangers ha estat del 384%. Aquest increment, però, també pot ser un indicatiu de la temporalitat i la precarietat de molts dels contractes, element que cal tenir present a l'hora de considerar la integració sociolaboral dels nous immigrants.

De tota manera, cal destacar que les comarques de muntanya són les que presenten una incidència més gran en la contractació d'estrangers, amb alguna excepció, segurament pel fet de tenir els números absoluts més baixos.

INCREMENT DELS CONTRACTES ENTRE AUTÒCTONS I ESTRANGERS ENTRE 1999 I 2004 (1999=100)

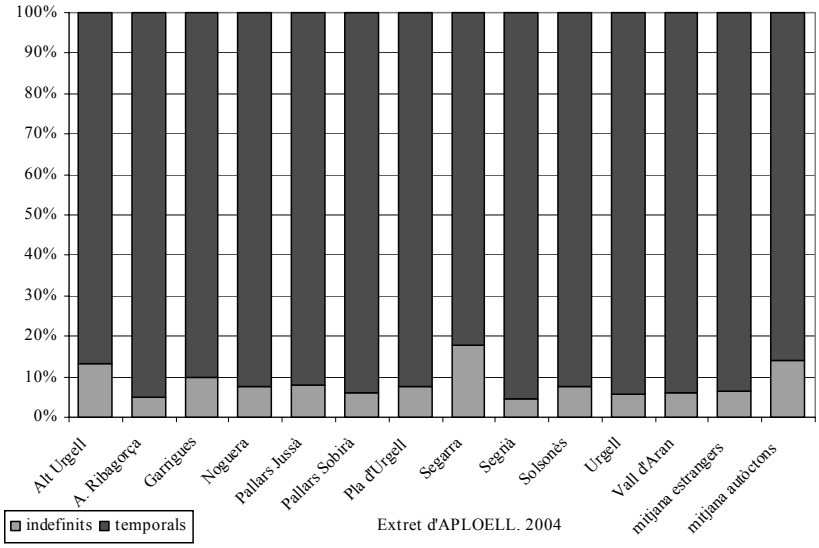


Extret d'APLOELL. 2004

Com s'apuntava anteriorment, l'increment de contractació comportava una certa precarietat dels contractes. El gràfic mostra el domini, en part lògic, dels contractes temporals, ja que un contracte indefinit no necessita renovació. De tota manera, cal destacar que només a la Segarra els contractes indefinits s'atansen al 20%, i que juntament amb l'Alt Urgell són les dues úniques comarques on els contractes indefinits superen el 10% del total. Aquesta gràfica orienta sobre la precarietat de la contractació, fet que segurament no es pot considerar positiu per a l'economia lleidatana; però, a més a més, mostra com la precarietat afecta més els estrangers que els autòctons, ja que aquests darrers doblen en percentatge els contractes indefinits dels treballadors immigrants.

Un altre element que destaca és la durada mitjana dels contractes. La major part dels contractes temporals són de durada indeterminada, per pics de producció o per obra i servei; però resulta significatiu que la major part dels contractes amb una durada definida sigui inferior als tres mesos. És evident que l'economia lleidatana està adaptada al marc legal del mercat laboral espanyol i que aquest marc no deixa de ser un obstacle parcial per a la integració laboral plena, ja sigui de l'immigrant o de l'autòcton.

LLEIDA. DISTRIBUCIÓ PERCENTUAL SEGONS TIPUS DE CONTRACTE. 2004



Les diferències laborals també es troben en relació amb el gènere dels treballadors. La incorporació de la dona al mercat laboral de casa nostra és un fet significatiu en les darreres dècades. La contractació entre els treballadors autòctons mostra l'assoliment d'una certa igualtat, ja que els homes representen el 51,2% del total dels contractes. No passa el mateix, però, amb els treballadors immigrants, entre els quals la dona només representa un 24,9% del total. Aquí convé assenyalar que una part del treball de la dona, especialment la immigrant, es realitza sense contracte a causa de la tipologia de les feines. L'assistència a la llar o la cura de persones amb dificultats de mobilitat és un camp on les dones immigrants troben feina i són sectors on no s'acostumen a fer contractes ni a les dones autòctones. De tota manera, caldria observar si la poca contractació de dones també obeeix a raons culturals, especialment entre les persones arribades del nord d'Àfrica.

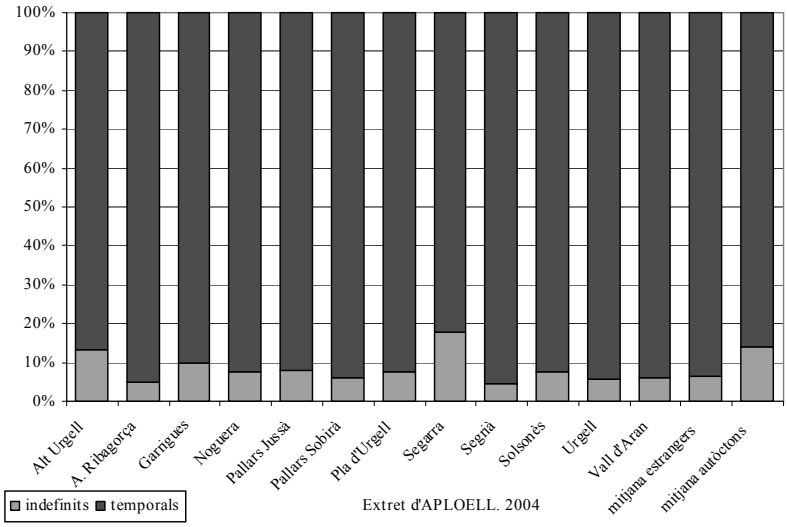
Per comarques, les que van tenir una major incidència en la contractació de dones són les de muntanya, que se situen per sobre de la mitjana de les comarques lleidatanes. Així, l'Alta Ribagorça, amb un 41,9% dels contractes realitzats a dones, l'Alt Urgell i la Vall d'Aran, amb un 37,5% i un 36,8% respectivament, i els dos Pallars, amb una incidència superior al 30%, contrasten amb una contractació femenina inferior al 25% de les Garrigues, l'Urgell i el Pla d'Urgell.

La contractació per edats també presenta diferències entre els autòctons i els estrangers. S'ha comentat anteriorment que una de les característiques de les migracions econòmiques és l'edat del migrant. Tenint en compte que el gràfic mostra l'edat de les persones contractades durant l'any 2004 i que, per tant, no representa el conjunt absolut dels estrangers. Cal fer notar que la majoria dels

contractes corresponen a persones d'entre 25 i 45 anys. Aquest fet contrasta amb la importància del grup més jove i més gran en els contractes realitzats als treballadors autòctons.

En aquest sentit, els contractes corresponen a la mitjana d'edat dels treballadors estrangers a les terres de Lleida que, com s'ha mencionat anteriorment, és de 30 anys. Les condicions de l'emigració són un element que afecta l'edat del migrant i aquest fet es referma en les dades que facilita l'APLOELL.

CONTRACTACIÓ D'ESTRANGERS SEGONS L'EDAT (2004)



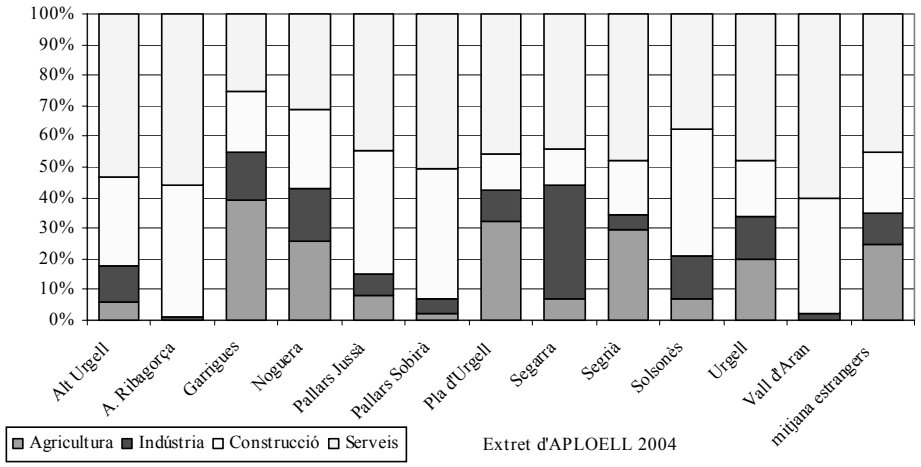
Les petites diferències comarcals com, per exemple, la importància del grup dels més joves a l'Alta Ribagorça, es poden considerar casuals en relació amb les característiques de la feina, les xarxes socials dels migrants, etc. Cal destacar, però, la poca incidència dels contractes en les persones de més de 45 anys, que en cap cas superen l'11%. L'explicació es pot trobar, una altra vegada, en l'edat de la migració i en el fet que es pot considerar que els que fa més temps que són aquí ja no depenen de contractes ocasionals.

D'altra banda, un element significatiu, i més en tractar-se de contractes, és el nivell acadèmic. Domina, entre els treballadors estrangers, un nivell acadèmic bàsic equiparable a la primària o a l'EGB d'abans. El 81% dels estrangers contractats l'any 2004 tenien estudis bàsics i el 14% no tenien estudis. Entre els treballadors autòctons contractats en el mateix període, aquestes categories corresponien al 67% i al 4% respectivament. En aquest sentit es poden fer dos comentaris. D'una banda, la formació en països del que s'anomena Tercer Món segueix essent una de les fites que des de l'ONU es marca com a Objectius de Desenvolupament

del Mil·lenni. L'emigrant, en molts casos, sap que va a fer feines que exigeixen poca preparació i les persones més preparades, que en part es podrien considerar l'elit cultural, moltes vegades ja tenen un estatus social a la pròpia societat, i l'emigració no acostuma a ser una de les prioritats. D'altra banda, i en relació amb el que s'ha vist anteriorment sobre la tipologia dels contractes, a les feines que s'ofereixen no es necessita personal qualificat i aquest fet explica, també, la incidència dels treballadors amb estudis bàsics entre la població autòctona. Aquest fet coincideix amb les dades que la mateixa APLOELL exposa sobre la qualificació dels treballadors. El 71% dels contractes no demanen capacitació, malgrat que en algunes comarques, com el Pallars Jussà, la Vall d'Aran o l'Alt Urgell, tenen una incidència superior al 45% sobre els contractes que demanen una qualificació mitjana. La necessitat de poca qualificació també té molt a veure amb el sector econòmic on es crea la contractació.

La importància dels sectors econòmics varia molt entre les comarques. La tendència que cada comarca ha anat establint amb el pas de les dècades ha afavorit uns sectors per davant dels altres i, d'aquesta manera, es pot observar com el pes de l'agricultura és petit en les comarques de muntanya, mentre que a les de la plana, la contractació d'estrangers pot arribar al 40% a les Garrigues o al voltant del 30% al Pla d'Urgell i al Segrià. La fruita és una de les activitats que més mà d'obra estrangera ocupa, especialment durant l'estiu, mentre que a la Segarra la indústria té una importància destacada gràcies a la incidència de la Cooperativa de Guissona. De tota manera, destaca la importància del sector de la construcció, que en els darrers anys ha estat un dels motors de l'economia.

CONTRACTACIÓ PER SECTOR D'ACTIVITAT (2004)



Extret d'APLOELL 2004

En aquest sentit, la contractació no deixa de ser un mirall de la realitat econòmica. Com la resta de les províncies espanyoles, Lleida ha anat desplaçant la seva

activitat econòmica cap al sector dels serveis. I és en aquest sector, un veritable calaix de sastre de les activitats econòmiques, on la contractació d'estrangers és més important. Les activitats relacionades amb l'hostaleria i el turisme resulten significatives, especialment a la Vall d'Aran, mentre que en comarques més rurals i menys encarades a aquesta activitat econòmica, com les Garrigues o la Noguera, la contractació en el sector terciari és poc important.

En la distribució per sectors d'activitat també es pot observar diferències significatives entre la població estrangera i l'autòctona. Així, mentre que la mitjana d'estrangers contractats en l'agricultura és del 24,7%, la d'autòctons no passa del 3,6%, mentre que al sector de serveis la contractació d'estrangers és inferior a la d'autòctons en quasi un 30%. En aquest sentit, es pot considerar que hi ha feines que cada vegada més ocupen treballadors estrangers, fet que indica una orientació, molt possiblement temporal, cap a una segregació laboral a partir de l'estrangeria. I aquesta segregació es diferencia entre les comarques de muntanya i les de la plana. Mentre que a les primeres la construcció i l'hostaleria dominen la contractació (amb l'excepció del Solsonès, on l'hostaleria no té una presència important), a les segones són les feines agrícoles les que, d'una manera més o menys general, dominen el mercat laboral, encara que hi ha una major diversificació comarcal.

En conclusió, sembla que la contractació d'estrangers es troba en un moment d'adaptació entre una oferta generalment poc qualificada i una demanda que necessita mà d'obra econòmica per poder ser competitiva en un mercat cada vegada més internacionalitzat. El fet d'estar en un moment de creixement ràpid de l'oferta, amb una arribada important d'immigrants, suposa que ha de passar un temps per tal que les situacions es consolidin i puguin millorar, principalment, el tipus de contractació. La importància dels contractes de curta durada és una mostra d'una economia que, des del punt de vista empresarial, té moltes possibilitats de créixer aprofitant el que es pot considerar un excedent de l'oferta de mà d'obra. Segons es vagi orientant l'economia en un mercat internacional, la demanda de mà d'obra pot variar, disminuint la demanda i ampliant la qualificació dels treballadors, per exemple. Per tot això cal considerar que s'està en un moment de transició en el qual els treballadors estrangers també s'estan aclimatant a una nova societat.

4. La lògica del teixit empresarial

4.1. Sobre les empreses

Partint de l'estructuració clàssica de l'activitat empresarial per:

A. Sectors

A.1. Sector primari: l'agricultura i la ramaderia.

A.2. Sector secundari: les indústries mecàniques, químiques, tèxtils, de producció de béns de consum i la construcció.

A.3. Sector terciari: els transports, les comunicacions, les activitats financeres i els serveis personals.

B. Nombre de treballadors

B.1. Empresa familiar: fins a 10 treballadors.

B.2. Empresa petita: entre 11 i 20 treballadors.

B.3. Empresa mitjana: entre 21 i 50 treballadors.

B.4. Empresa gran: més de 51 treballadors.

S'ha cercat la representativitat d'aquestes dues variables en la selecció dels representats empresarials entrevistats, per tal que de les seves opinions i valoracions es poguessin extreure conclusions inferenciables del conjunt.

Cal tenir en compte que, a les terres de Lleida, segons l'Institut d'Estadística de Catalunya, l'any 2004[4], el 12,70% de la població ocupada treballava en el sector primari; el 29,26%, en el sector secundari (d'aquests un 14,26% en la construcció), i un 58,08%, en el sector terciari.

[4] Darrera data disponible.

Tanmateix, el teixit empresarial lleidatà, com el del conjunt català, està força diversificat i hi coexisteixen grans empreses —algunes amb més de 3.000 treballadors— amb empreses familiars i empreses de categoria mitjana.

Igualment, a casa nostra són presents els tres sectors econòmics, ja que, tot i que Lleida és coneguda per la importància que pren el sector agropecuari, s'hi troben també empreses mitjanes del sector industrial (i, entre aquestes, les més destacades serien les de construcció i els escorxadors) i gran quantitat de petites i grans empreses del sector serveis (que van des de l'hostaleria fins al comerç, passant per un ventall cada vegada més diversificat de serveis).

4.2. Necessitat versus oportunitat

La primera i gran constatació en relació amb la presència i les possibilitats de contractació de població de procedència estrangera a casa nostra és la imperiosa necessitat que les empreses tenen de mà d'obra. És a dir, tots els empresaris, de forma unànime i sense distincions ni per sectors ni per grandària de l'empresa, manifesten que els treballadors estrangers resulten actualment del tot imprescindibles per cobrir les necessitats de mà d'obra del nostre país.

> No és bo ni és dolent, és que les feines mai es poden deixar sense fer. Forma part del sistema productiu, de la globalització, podríem dir... És que aquí ja no en trobarem, de mà d'obra. (Empresa sector secundari, gran)
>
> Si tinc dos persones a triar en igualtat de condicions, sempre trio la del país; primerament perquè és del país, després perquè parla català, després, també, perquè ens hem d'ajudar, no? El problema és que no n'hi ha. (Empresa sector serveis, mitjana)
>
> El que està molt clar és que hi ha sectors concrets d'aquí, Espanya, que els nacionals no fan. (Empresa sector secundari, gran)

Una segona constatació sobre la presència de població immigrada a les empreses lleidatanes és l'afirmació que, tot i ésser una necessitat i, per tant, una oportunitat ("si no hi fossin no sé com ho faríem") de contractació per cobrir les demandes de mà d'obra existents, cada empresari esmenta que no és en el seu sector on la presència d'aquests resulta significativa. És a dir, si l'entrevistat és un empresari agrícola, aquest manifesta que, tot i tenir persones immigrades contractades, el seu pes relatiu en el conjunt de l'empresa és baix i que, per tant, cal que cerquem en altres sectors d'activitat, on el seu nombre és molt més significatiu (com, per exemple, la construcció). Si l'entrevistat és un empresari del sector industrial (per exemple, una empresa constructora), manifestarà el mateix: que tot i tenir persones immigrades contractades, el seu pes relatiu en el conjunt de l'empresa és baix i que, per tant, cal que cerquem en altres sectors d'activitat on el seu nombre és molt més significatiu (com, per exemple, l'agrícola). Si l'entrevistat és un empresari del sector serveis (per exemple, del ram de l'hostaleria), aquest farà el mateix tipus d'afirmació, és a dir, que, tot i tenir persones immigrades contractades, el seu pes relatiu en el conjunt de l'empresa és baix i que, per tant, cal

que cerquem en altres sectors d'activitat on el seu nombre és molt més significatiu (com, per exemple, en els grans escorxadors).

Així doncs, on treballen les persones immigrades? Si cada representant dels diversos sectors afirma que el nombre de treballadors immigrants que ell té en plantilla no resulta significatiu i que els immigrants de ben segur que es troben al nostre país i de ben segur que treballen, sí, però no en el seu sector, quin és el sector on trobar-los?

> Aquí l'immigrant prefereix la fruita. Quan comença la campanya ens marxen tots, prefereixen els diners en mà, cobrar a la setmana i no estar tan lligats. Aquí entre la Seguretat Social i Hisenda, se'ls queden un pico i això no els interessa. (Empresari de la construcció).
>
> No, aquí quasi no en tenim; això heu d'anar a les empreses de construcció. Jo crec que estan tots treballant allí. (Representant d'empresa de serveis)
>
> Hi ha sectors en què fa falta la immigració. Nosaltres encara no la tenim molt grossa aquesta dificultat. Potser arribarà, però ara no. (Gerent grup de comerç alimentari)
>
> Hi ha un desconeixement total del sector; nosaltres només en tenim uns mesos molt puntuals. A més, la gent no té cap intenció de quedar-se i quan pot o li surt una cosa que li sembla millor, no té cap problema i et deixa penjat; se'n van a la construcció, als escorxadors... (Empresari agrícola)
>
> On hi ha gent estrangera és a les granges i a les fàbriques d'elaborats. Aquí encara no (Empresària hostalera)

S'identifica, així, una certa paradoxa (com es veurà, se'n verificaran altres) al voltant de la presència de persones immigrants a les empreses lleidatanes. Hi són, treballen, a voltes les empreses tindrien serioses dificultats per mantenir el seu ritme de producció sense ells. Però aquesta afirmació es manté diluïda en el conjunt, mai mantinguda en primera persona. D'alguna forma és com si cap empresari enquestat volgués assumir la "responsabilitat" i l'oprobi de ser ell el causant que el nostre país hagi esdevingut un país receptor d'immigrants i del fet que aquests siguin cada cop més presents en el nostre espai social.

Tanmateix, la hipòtesi que pren força al voltant d'aquesta afirmació és que l'empresariat, atesa la complexitat amb què l'assentament de persones procedents d'altres cultures és atesa des de les diverses instàncies polítiques i socials, no volgués ésser-ne identificat com un dels causants o artífexs. D'alguna forma, s'identifica —i es constatarà al llarg del text— una certa col·lisió entre la posició de l'immigrant com a treballador (i, per tant, contractat per altri) i com a ciutadà (i, per tant, individu subjecte a drets i deures socials).

La tercera constatació és que cap empresari manifesta contractar, ni haver contractat mai, persones que no disposin del preceptiu permís de treball, és a dir, que les seves respectives empreses no es nodreixen de població no regularitzada per cobrir les seves necessitats productives o, expressat d'una altra manera, que no contribueixen a engrossir les xifres sobre l'economia submergida o sobre la con-

tractació il·legal que són denunciades cada any pel Departament de Treball de la Generalitat de Catalunya. I aquest fet el declaren tots els empresaris de forma gairebé unànime. Cal recordar, però, que la majoria de persones immigrades enquestades reafirmen el seu pas per l'economia submergida, en els inicis de la seva estada en el nostre país, com a pas previ a l'obtenció dels permisos corresponents.

Els empresaris entrevistats es mostren totalment contraris a aquesta pràctica, per considerar-la una forma d'encobrir les deficiències estructurals de l'empresa, com a manifestació de la seva ineficàcia de gestió econòmica o, directament, com un frau que es fa al país en el seu conjunt.

> Jo és que no entenc que hi hagi empresaris que se la juguin contractant gent il·legal. Amb el risc que té la construcció, risc cert de fer-se mal i tal, que hi hagi empresaris que se la juguin... No sé quin tipus d'empresaris seran, però em sembla dubtós que siguin dels que van a regularitzar els que tenen en negre. Nosaltres no volem entrar en aquest joc. Passa una desgràcia i no ho pots assumir. Als nostres subcontractistes, estem obligats a vigilar-los permanentment; si se n'hi cola un i es detecta, se li'n va l'obra.
>
> Hi ha empresaris que se n'aprofiten i això és un error, perquè a la llarga no seran competitius i hauran de tancar. (Empresa distribució, gran)
>
> Aquí hi ha un conveni d'empresa i al conveni no hi diu res d'on ets. Si ets dominicà, és igual. No ens ho plantegem si amb aquest dominicà ens estalviarem 20.000 ptes. cada mes. Nosaltres hem de fer les coses bé. És així, i tot això ajuda la integració, és una roda. (Empresa sector secundari, gran)
>
> Aquell empresari que la seva empresa només és viable si paga dos hores menys que el que treballen, si no pot assegurar la gent... El millor que pot fer és tancar, perquè ell deu ser el primer que té un mal viure. Les oportunitats no estan en defraudar les responsabilitats. La gent es mereix guanyar un sou digne, que és el que està convingut. Jo crec que l'empresari no ho farà si acaba veient que és millor pagar els impostos que toca. Tu t'has de preocupar de guanyar diners, si no, tanca. (Empresa sector serveis, familiar)

Es deia abans, però, que aquestes declaracions es produïen gairebé de forma unànime. Malgrat la insistència dels entrevistadors, l'únic sector on s'ha verbalitzat la coneixença d'aquesta pràctica ha estat en les empreses agràries de tipus familiar. Aquest reconeixement s'ha produït de forma tímida i sempre qualificant la contractació de persones sense el corresponent permís de pràctica totalment inusual. La pràctica es justifica per les singularitats del treball, per l'alta estacionalitat i variabilitat en el temps i, fins i tot, per la gran afluència de la demanda que es rep.

> Les peculiaritats del treball agrícola fan que a vegades hagis de collir ràpid pel temps i no tinguis prou gent o que la gent que tens t'ha marxat i llavors què fas... Doncs vas a la plaça, que sempre n'hi ha una colla, i n'agafes dos o tres per treballar aquell dia. (Empresari agrícola)
>
> No és que ho vulguis fer malament, és que la feina t'ho porta; però ho fas pensant que també, potser li fas un bé a aquella persona, perquè tu li pagues per la feina que fa. (Empresari agrícola)

> A vegades és que no saps ni com dir-los que no; vénen demanant-te feina i veus que no tenen res i els agafes per un dia o dos. (Empresari agrícola)

En general, entre els arguments que l'empresari argüeix per fonamentar la presència de demandants d'ocupació d'estrangers al nostre país, es troben qüestions d'ordre divers, tant conjunturals com estructurals, que es poden resumir en les següents:

1. El canvi demogràfic que ha experimentat el nostre país en les darreres èpoques, caracteritzat en l'actualitat per una estructura poblacional força envellida i que, per tant, ha experimentat un descens gradual del nombre de població activa.

> Falta mà d'obra nacional, fins i tot mà d'obra una mica qualificada i això és el suport que tenim en la immigració. (Empresari construcció)
>
> Nosaltres, si no els tinguéssim, no podríem funcionar; si ara mateix ens diguessin que tot el que entra ha de ser espanyol, no; no tenim mà d'obra per treballar i hauríem de parar. És així. (Empresa sector secundari, gran)

2. Una millora substancial de la posició i fortalesa de l'economia espanyola en el món, que situa el nostre país plenament en l'òrbita de països desenvolupats, generadors de riquesa i, per tant, demandants creixents de tot tipus de factors de producció (entre aquests, de recursos humans). En aquest sentit, és freqüent la referència a l'antiga condició de país exportador de mà d'obra (i, per tant, generador de fluxos emigratoris) i a l'actual condició de país receptor de mà d'obra (i, per tant, generador de fluxos immigratoris).

> Els immigrants tenen vida en un país que ofereix feina. Si aquí tinguéssim taxes d'atur del 15% no vindrien, però tenim aturs tècnics, d'entrada i sortida ràpida. També som dels pocs països europeus que creixem en el PIB, ho sabies? La immigració es concentra molt a Catalunya, i això no és casual, és un fenomen purament econòmic. És una relació causa-efecte: ens fa falta mà d'obra i apareix mà d'obra que ve de països que estan pitjor que aquí; sempre ho veuràs així. (Empresa sector serveis, familiar)

3. La millora dels nivells educatius i el grau de formació de la població en edat activa i, més particularment, la dels efectius més joves, que produeix un canvi en les seves expectatives d'ocupació i retribució i, àdhuc, reticències a ocupar llocs de treball que impliquen l'accés en el segment més baix del mercat laboral.

> Els estrangers estan agafant les feines que ningú vol. L'excusa perfecta és dir que estan prenent llocs de treball. Però és que és fals, perquè primer agafaríem un espanyol, per idioma, per costums, per tot. Però és que no n'hi ha. (Empresa sector secundari, mitjana)
>
> Hi ha moltes coses que la gent d'aquí no les vol fer, i això és així. Hem passat a ésser un país desenvolupat, per sort, com va passar a Alemanya. (Empresa distribució, gran)
>
> Nosaltres, com a empresa aquí, assistim al fenomen generalitzat que seleccionem aquí els treballs que volem fer. La gent més mal formada acaba fent

> feines més desagradables, més dures, però són feines. En la mesura que la gent pugui fugir de coses que no li plauen, pot optar a coses que li agraden més. Una granja, una mina... Aquí veiem que cada vegada hi ha menys oferta de mà d'obra disponible de gent del país, d'espanyols, i trobem en els immigrants aquesta mà d'obra. (Empresa sector terciari, petita)

4. La manca, en el nostre país, de treballadors —demandants d'ocupació— amb formació específica en determinades professions: soldadors, lampistes, sastres, camioners, etc.

> La immigració ens omple els forats que ens deixa la gent d'aquí. La gent jove no estudia tot això, no en sap, i la immigració omple tot això, omple aquest forat. (Comerciant, empresa familiar)
>
> Fins i tot a nivell de capatassos, encarregats d'obra i així, és que no trobes ningú. Això aquí s'ha descuidat, hi ha un buit. (Empresa construcció, gran)

5. L'extensió de les prestacions de l'estat del benestar, molt concretament l'ampliació en cobertura i durada de les prestacions i subsidis per desocupació.

> Jo crec que amb el percentatge d'atur que hi ha a Espanya és fictici dir que hi ha necessitat de mà d'obra. Però el que està clar és que hi ha una realitat d'una feina determinada que no la cobrim amb gent del país. Com que hi ha feina vénen, i vénen perquè la gent del país no la cobreix. (Empresa sector secundari, gran)
>
> No hi ha polítiques per portar gent de la resta del país cap aquí. No hi ha polítiques per treure de l'atur algú que no vol treballar. Llavors aquesta és la realitat, i això fa que vinguin els immigrants i treballin. (Empresa sector secundari, gran)
>
> Vam anar fora de Catalunya a buscar gent i no trobàvem ningú. Aquí, a Lleida, hi ha un atur estructural del 3-4%, que ja és gent que no pot treballar. Nosaltres és que va arribar un moment que semblava que hauríem de parar la producció per falta de gent. Si demanes 300 o 400 persones, és que no les trobes. (Empresa sector secundari, gran)

6. La coexistència de dos segments polaritzats en el mercat de treball: un estrat mitjà-baix, que demana gran quantitat de mà d'obra poc qualificada i estacional, i un estrat mitjà-alt, de dimensions més reduïdes, que demana treballadors qualificats.

> Home, és que aquí, ara, això és així. Els nostres fills volen anar a treballar a Anglaterra o als Estats Units perquè tots han estudiat i aquí les feines que hi ha doncs no són per a ells, perquè aquí encara es necessiten peons pelats, o sigui, mà d'obra. (Empresa construcció, gran)

I, de forma més específica, l'empresariat fa referència, en els seus raonaments, a qüestions com:

A. L'existència, a les terres de Lleida, d'unes taxes d'atur molt baixes, pràcticament residuals o estructurals (per sota del 5%), que impedeixen, a la pràctica, la possibilitat de trobar persones a la recerca de feina en el mercat "autòcton".

> A Lleida hi ha plena ocupació i la gent del país fuig d'aquests treballs. I aquí apareixen els estrangers. (Empresa sector secundari, gran)
>
> La pròpia ciutat de Lleida no té mà d'obra, perquè el 5% és un atur tècnic. És de les ciutats amb menys ocupació d'Espanya. Hi ha un bon nivell de vida, hi ha empreses... Doncs clar... El que està clar és que aquí no en trobes. (Empresa sector serveis, mitjana)

B. L'existència, en les seves empreses, d'una part important de llocs de treball que van associats a unes condicions d'especial duresa o dificultat com poden ésser:

- Els horaris: treball en torns rotatoris, nocturnitat, treball en caps de setmana i dies festius.

- La climatologia: treball a baixes temperatures o que es realitza a la intempèrie i, per tant, subjecte a la temperatura externa —fred en els mesos d'hivern i calor en els mesos d'estiu.

- Un treball que implica esforços físics importants i, per tant, un desgast corporal constant.

> Home, és que els espanyols que trobes tampoc et funcionen, perquè ens hem d'enganyar... Els sous al nostre sector són normalets, de peó; no són sous *abultats* i llavors, com que a Lleida hi ha molta feina, no hi ha gent que estigui disposada a venir a treballar a un escorxador. Ja ho seleccionen. Prefereixen anar-se'n a un altre lloc, per exemple. Ens marxen moltes noies per anar-se'n de caixeres, que el sou tampoc és més alt, però no passen fred, fan les seves horetes i ja està. (Empresa sector serveis, mitjana)
>
> Nosaltres hem de treballar els dissabtes i això és poc atractiu. Els immigrants tenen ganes de treballar, llavors no hi ha cap problema. (Empresari hostaleria)

C. L'existència, en les seves empreses, d'una part important de llocs de treball que requereixen poca qualificació o formació específica, alhora que presenten poques possibilitats de promoció interna, ja que pràcticament no existeixen quadres de comandament intermedi. A més, la corporació té una estructura piramidal formada en un 80% per personal no qualificat i en un 10-20% per personal qualificat (per posar un exemple estàndard).

> No hi ha químics immigrants, no hi ha administratius immigrants, no hi ha veterinaris immigrants, no hi ha enginyers immigrants. És evident que comencen per la base total. (Empesa sector serveis, familiar)

D. Els baixos salaris. Totes les empreses manifesten aplicar les normes salarials subscrites en els corresponents convenis laborals vigents en el seu sector, però reconeixen, tanmateix, que els salaris convinguts no acostumen a ésser ni generosos ni folgats, sinó tot el contrari, molt ajustats per cobrir totes les necessitats i despeses que la vida diària comporta. Ens referim a quantitats que, moltes vegades, oscil·len entre els 600 i els 800 euros mensuals bruts.

> Si la retribució fos interessant, podríem dir, tindríem gent del país per treballar. Però per la retribució que tenen aquestes feines és normal que les agafin els immigrants. (Empresa sector secundari, gran)

E. El creixement que ha experimentat l'empresa en qüestió en els darrers cinc anys. Així, molts dels empresaris enquestats fan referència al fort creixement en facturació i en producció que ha experimentat la seva empresa des de l'any 2000 fins al moment, normalment fruit d'una aposta empresarial pròpia i del "bon moment" pel qual travessa l'economia espanyola.

En aquest sentit, no són pocs els empresaris que esmenten que, d'alguna forma, l'economia espanyola ha optat per créixer mitjançant un ús intensiu de mà d'obra, depreciant altres possibilitats, com seria l'aposta per una major tecnificació o mecanització de llurs indústries.

> Nosaltres sempre necessitem gent i fluctuem molt. Sempre hi ha gent que ve i que va. I sí, tenim molts estrangers, que són els que busquen. (Empresa sector secundari, gran)
>
> Potser, si no haguessin vingut, potser l'empresa s'hauria esforçat més a mecanitzar-se, a invertir en tecnologia, i dels cinc que tenim apilant caixes, amb dos faríem. Però com que han arribat, doncs els hem agafat a ells i ja està. (Empresa sector secundari, gran)
>
> Tot seria més car, perquè a tots els sectors on es necessita personal no qualificat ho cobreixen els estrangers; si no hi fossin, doncs pujarien els preus i ho notaria el consumidor. (Empresa distribució, gran)

F. Un cert canvi sociocultural en l'anomenada "cultura del treball" o "cultura de l'esforç" dins de la població en edat activa espanyola, fruit de la combinació d'alguns dels paràmetres abans esmentats, i que porta a l'existència d'una major distància entre els valors i els comportaments que l'empresari espera dels seus treballadors i els que, al seu parer, aquests mostren en el lloc de treball.

> Als espanyols els dius de venir un dissabte o de quedar-se més hores i et diuen que no. Ells prefereixen viure bé i ja està (Empresa hostaleria)
>
> L'espanyol que et ve, doncs normalment et surt *rana*, perquè són gent que ja ha donat moltes voltes per altres empreses. (Empresa serveis)
>
> A un espanyol el fas fix i el primer dia ja es posa de baixa i a la setmana et demana els tres dies del conveni. Als estrangers no els importa treballar. Són gent que moltes vegades ve sola, sense la família ni res i per quedar-se a casa per a res, doncs prefereixen venir a treballar. Quan són les festes locals i

> tal, la majoria que ve a treballar són els estrangers. (Empresa sector secundari, gran)
>
> Tu vas al SOC i preguntes: "Quants treballadors teniu?" I et diuen, doncs 100, i tu dius, doncs, vinga, donem els telèfons que els necessitem tots. I comences a trucar, ho hem fet, eh? I no en trobes cap. O cobren l'atur o no es volen desplaçar... Els ho expliques i tots et diuen: "Doncs mira no m'interessa." No, no i és així. (Representant corporació sector primari)

La combinació de tots aquests factors fa que, unànimement, es consideri la incorporació de treballadors de procedència estrangera com un fet irreversible i absolutament imprescindible per al funcionament normal de l'empresa. És en la lògica de l'increment de la necessitat de cobrir llocs de treball que cal entendre, segons els empresaris, l'assentament de fluxos sostinguts de població immigrada. En altres paraules: "Vénen perquè saben que aquí hi ha feina" o "sort que han vingut perquè els necessitem".

4.3. La lògica empresarial

La immigració, doncs, és una solució a les circumstàncies econòmiques i de producció de les nostres empreses. Aquest primer bastió dels discursos empresarials dóna llum i resulta cabdal per entendre totes les significacions subsegüents que es plantejaran a l'entorn de la incorporació de població immigrada al món laboral i al conjunt social.

Dins de la lògica empresarial, els immigrants són treballadors, afirmació que s'efectua de forma totalment neutra, és a dir, desproveïda, d'entrada, d'altres tipus de valoracions positives o negatives.

> Aquest fenomen no es pot vendre com a positiu o negatiu. És el que és i es va fent el seu lloc. És la vida mateixa, jo ho veig així. Són els polítics els que ho veuen bé o malament. Com que això és la vida, doncs deu ser bo, perquè això és la vida i la vida senzillament va resolent. Si un es comporta com no s'ha de comportar, que se li apliqui la legislació i ja està, com a un de Castellfollit de la Roca. De la mateixa manera que apliquem el conveni a tots per igual, apliquem les lleis per igual. No hi ha més. (Empresa sector secundari, gran)
>
> Si tens ganes de treballar i compleixes, ens és igual com et diguis o d'on vinguis. (Empresa sector serveis, familiar)
>
> Demanem que sigui bona persona i que tingui ganes de treballar. Només demanem això. (Representant corporació sector primari)

Els empresaris necessiten treballadors per cobrir les seves necessitats de producció i, per les circumstàncies abans descrites, una part d'aquests provenen en l'actualitat de països extracomunitaris. Atès que allò que té una importància primordial són aquestes necessitats, les peculiaritats de qui les cobreixi, d'entrada, són vistes com quelcom secundari, com un mal menor. La categoria de treballador

preval, doncs, a la categoria d'immigrant i, majorment, serà jutjat i valorat a partir de la primera categoria, no de la segona.

> Que vinguin d'on sigui, però que vinguin. Aquesta gent ens està cobrint unes necessitats. (Empresa sector secundari, gran)
>
> Per nosaltres ha set un *maná* que ha arribat i hem pogut treballar. (Corporació sector secundari, gran)
>
> Volem una persona que ens faci la feina, passem olímpicament d'altres qüestions culturals, de raça o altres. (Empresa sector secundari, gran)
>
> No ens mirem gaire si el treballador és o no és del país. Mirem si la persona és adequada o no per al lloc de treball. La gent cobra més o menys en funció del que fa, no en funció de qui és. Nosaltres oferim l'*empleo* que oferim, si és de peó pagarem preu de peó. (Empresa sector secundari, gran)
>
> M'és igual d'on sigui la persona, sempre que faci el que ha de fer. L'única cosa que em preocupa és la feina ben feta. (Empresa sector serveis, mitjana)

El fet que els immigrants resultin "necessaris" i que alguns empresaris i corporacions fins i tot es vegin en la necessitat d'haver d'anar-los a buscar als països d'origen (com es veurà més endavant) per tal de no minvar la capacitat productiva i la competitivitat de les seves empreses fa, d'alguna forma, que es minimitzin els aspectes negatius o menys afavoridors que comporta el seu assentament.

Es pot definir, doncs, la lògica empresarial com a primera *lògica* de la relació que s'estableix entre l'empresari i l'immigrant; una lògica que veu l'immigrant com a treballador. Els tres identificadors d'aquest espai relacional vénen constituïts per:

4.3.1. Una relació de poder asimètrica

Òbviament, és la base de tota relació contractual. És l'empresari qui ofereix un lloc de treball i qui designa la persona que considera més idònia per cobrir-lo. La persona immigrant ofereix les seves habilitats i capacitats i competeix, d'entrada, amb altres per aconseguir un bé preuat, que és una col·locació.

Els discursos empresarials no reflecteixen aquella premissa, a voltes molt estesa en l'opinió pública en general, sobre l'excés de mà d'obra disponible. No estan d'acord amb el fet que hi hagi una facilitat gairebé il·limitada de selecció i tria entre molts candidats. Els empresaris, en el seu discurs, valoren molt la persona que han aconseguit incorporar dins de la seva estructura productiva.

D'una banda, és certa l'existència de molta població immigrant que es troba per les terres de Lleida a la recerca d'una ocupació (amb i sense permís de treball legalitzat) i és cert —com reiteren tots els empresaris— que diàriament passen per la seva empresa diverses persones immigrants a inscriure's o deixar les seves dades com a demandants de feina. No obstant això, entre l'empresariat persisteix la idea que, dins d'aquesta massa indeterminada, poques són realment les persones vàlides per treballar.

Entre les opinions que reforcen aquesta imatge trobem la valoració que molts dels immigrants cerquen una ocupació com un mitjà, no com un fi per si mateix. És a dir, cerquen la viabilitat legal que els permet renovar el seu permís de residència, completar els terminis contractuals que els donen dret a percebre prestacions per desocupació, cercar ocupació per a altres membres de la unitat familiar (que es troben al país d'origen i que volen traslladar-se al aquí) o, senzillament, treballar durant un temps molt limitat, el mínim que els permeti obtenir uns guanys econòmics amb els quals mantenir-se a posteriori o traslladar-se a una altra ciutat.

> El gran problema és la continuïtat, que el treballador no marxi. (Empresa sector serveis, mitjana)
>
> A vegades, l'únic que volen és que els arreglis els papers i després, ja els has vist prou. Per això, perquè hem tingut molts desenganys, ens hem tornat més desconfiats... (Empresa agrícola, familiar)

Identifiquem, doncs, una nova paradoxa, que aflora en l'anàlisi de la interrelació entre la població immigrant i el sector empresarial. L'empresari no parteix de la idea de tenir un mercat de mà d'obra laboral molt extens on destriar, sinó tot el contrari: les dificultats en la contractació són molts presents en els seus discursos. Per contra, com es veurà més endavant, la persona immigrada sí que manté la idea que ha de competir fortament amb molts altres per aconseguir un lloc de treball.

D'altra banda, en els discursos empresarials es destil·la de manera freqüent, i de forma més acusada com més petita és l'empresa, la desconeixença inicial de la persona a contractar. El fet que sigui un *estranger* (una persona forana) genera, d'entrada, majors reticències a l'hora de "posar-te'l a casa".

> La desconfiança aquella... Has de saber d'on vénen... Jo tinc una noia a casa romanesa que és encantadora, però, no sé, no hauria de ser, no, però tens aquella desconfiança perquè no saps d'on ve... No sé mai com pensa. I la tinc a casa i estic molt contenta i tot, però tinc una mica de cosa, em crea dubtes. (Comerciant, empresa familiar)
>
> És perillós. Una cosa es viure i l'altra és conviure. La convivència és dura amb gent de la mateixa cultura, imagina't amb gent d'una altra cultura. Jo m'ho penso molt abans de fer-ho. (Empresa sector serveis, familiar)
>
> Sí que cobreix la feina que li estàs demanant, però, és clar, jo no sé el que pensa... (Empresari hostaleria)
>
> En el meu sector en concret, als empresaris ens costa agafar gent de fora, perquè necessites gent de confiança... (Empresa tèxtil)
>
> He sentit que hi ha gent que treballa amb papers falsos o que hi ha gent que ha pagat per tenir els papers. Això no ho pots controlar, perquè això és molt gran. Per aquí passa molta gent i no els pots controlar. Sembla que els que més, els de l'Est, que vénen molt organitzats, que són tots del mateix lloc. He sentit que paguen 5.000 euros perquè els arreglin els papers i després vénen aquí a cobrar 600 euros. A vegades penso que potser algun d'aquests també ho ha fet, i m'espanto. (Empresa sector secundari, gran)

No obstant això, quan s'ha vençut aquesta reticència inicial, si el treballador respon a les expectatives, l'empresari es mostrarà disposat a fer determinats tipus de concessions o esforços per retenir-lo. És a dir, després d'una primera etapa, l'empresari es permet una certa individualització i passa a valorar el treballador per allò que realment és i no només per allò que suposadament representa. En una segona etapa, modifica la seva actitud inicial si el treballador respon sobre les expectatives creades.

Dins d'aquest fil argumental es considera que hi ha una asimetria que es fa palesa en relació amb les dues premisses enumerades:

- La disparitat entre el perfil de les persones estrangeres demandants d'ocupació i el perfil del treballador "idoni" que cerca l'empresari; és a dir, l'asimetria entre el que vol l'empresari i el que realment troba en el mercat.

- La desconeixença inicial i, per tant, els recels primigenis a iniciar una vinculació formalitzada, ni que aquesta se circumscrigui a l'àmbit estrictament laboral.

D'alguna forma, l'empresari observa amb preocupació un mercat de treball on l'oferta està "poc controlada", amb variables poc conegudes, on existeix molta població demandant però que presenta multitud de situacions dispars (de permís de treball, de voluntat d'assentament, de mobilitat i variabilitat ocupacional) i amb *lògiques* o estratègies d'assentament al país, potser molt més heterodoxes i variables. Dins de la lògica empresarial, les incerteses no són desitjables i, per tant, cal buscar la forma d'evitar-les o neutralitzar-les.

També cal esmentar, sobre les malfiances que pot mostrar l'empresari, les narracions que alguns d'ells fan —i que corroboren algunes empreses intermediàries— sobre experiències particulars negatives que, tot i ser minoritàries, han estat viscudes en relació amb la contractació de persones immigrants. Es refereixen a la pràctica de treballar amb documentació falsa o a nom d'un tercer absent, casuística que alguns empresaris confessen haver viscut de primera mà i que, no cal dir, contribueix enormement a engrossir les pors i recels envers la contractació de persones "desconegudes".

> No és que tu t'arrisquis amb personal il·legal, és que amb papers falsos ens pot passar a tots, però no te n'adones. I a més no és que només ens enganyin a nosaltres, és que estan enganyant l'Administració. (Empresa construcció, gran)
>
> Ens va passar amb un noi que ens va portar un passaport portuguès i després van venir els Mossos i van dir que era de Guinea i que es movia amb papers falsos. Vam haver de fer un munt de papers per resoldre-ho... Se'l van emportar i ja no l'hem vist més. (Empresa sector secundari, gran)
>
> Una vegada ens va passar amb un argentí, va venir amb un passaport italià i el vam contractar com a comunitari. Després va resultar que tota la documentació era falsa i em van cridar de la Subdelegació. (Corporació sector secundari, gran)

> Resulta que portava uns papers que no eren seus, que eren d'un altre, però, és clar, ell treballava i continua treballant i nosaltres el paguem... És que no som qui per jutjar-lo... Aquesta persona potser és innocent. Si es demostra en sentència judicial, llavors sí, perquè es demostrarà que ha actuat amb mala fe, enganyant l'empresari i falsificant documentació. Però no t'agrada. (Empresa construcció, gran)

> Hi ha empreses que es dediquen a fer aquests *chanchullos* i tothom ho sap. A mi em ve un munt de gent amb papers iniciats a l'agricultura des de jo que sé, des de Cuenca, i et diuen que mai hi han estat, però que allí és més fàcil. És un *lio*. Encara que vulguis controlar-ho, no pots, és impossible i al final no saps ni a qui tens treballant. (Empresa sector secundari, gran)

Casuística que és corroborada per diverses empreses intermediàries:

> A vegades un és a França i li deixa els papers a un altre perquè treballi. Al que és a França li va bé perquè cotitza i podrà renovar el permís. I al que està treballant li va bé perquè només ha vingut a guanyar un diners i vol tornar a marxar, i no li interessa cotitzar. Ens hi trobem molt. (E. 1)

> És que, fins i tot en alguna vida laboral et surt que estan treballant al mateix moment en dos llocs diferents, i llavors això és molt delicat. (E. 3)

> És que al principi, quan vénen, el que els interessa és treballar com sigui. Llavors treballen amb els papers de l'altre, i potser ja ha presentat els seus papers, amb la residència, i espera que el contestin. Això passa. Hi ha molta màfia, molta. És el tràfic de contractes. (E. 1)

> És que es lloguen els permisos de treball, també. Tu arribes i, mitjançant un intermediari, aconsegueixes un permís de treball que està a nom d'un altre. I llavors acordes que, si en guanyes 1.000, doncs 500 per al que treballa i 500 per al que lloga el seu permís. I l'empresari normalment és aliè a tot això. (E. 2)

Aquestes situacions moltes vegades porten l'empresari a considerar la necessitat i l'avinentesa de la contractació en origen. Es veu la contractació en origen com un element positiu. Els qui manifesten aquesta opinió pertanyen, sobretot, a grans corporacions del sector secundari i a petites explotacions agrícoles agrupades en un sindicat corporatiu. De tota manera, són molts els empresaris entrevistats que es mostren partidaris de potenciar la contractació en origen dels treballadors que la seva empresa pugui necessitar. Resulta, en definitiva, una estratègia d'anar a cercar aquell "treballador idoni" allà on es troba i oferir-li uns acords de contractació en què ambdós coincideixin plenament i que resultin d'obligat compliment per ambdues parts, limitant al màxim les incerteses que puguin sorgir. Aquesta qüestió es reprendrà en l'apartat 4.5.

4.3.2. Els requeriments del lloc de treball a cobrir

Es tracta de la formació i/o habilitats necessàries per desenvolupar les tasques associades al lloc de treball i que, per tant, el/la candidat/a ha de posseir.

Com es constatava en la primera part d'aquest capítol, la població immigrada desenvolupa, majorment a casa nostra, tasques catalogades com de poca o escassa qualificació. No obstant això, per l'empresari gairebé cap tasca pot considerar-se exempta de qualificació, ja que, òbviament, per desenvolupar qualsevol activitat, per senzilla o repetitiva que aquesta sigui, cal una mínima preparació, l'adquisició d'unes mínimes habilitats i, si més no, una certa predisposició en positiu.

Així, una vegada més, i com a conseqüència de la preocupació de l'empresariat per factors com la productivitat, l'eficàcia i la bona qualitat de la feina feta, la recerca i la permanència d'un treballador en l'empresa resulta important. La rotació excessiva comporta que hagi d'instruir-se constantment el nouvingut en les tasques que li seran encomanades.

Aquesta demanda es fa molt més palesa en la petita i la mitjana empresa on, pel mateix fet de ésser menys treballadors, cada persona té encomanada una tasca específica i personalitzada. En les empreses més grans es necessita més quantitat de mà d'obra per satisfer les demandes de producció (cas d'escorxadors, de l'elaboració de pinsos i productes carnis, grans constructores, de fabricació de mobles, etc.) i la rotació es considera inevitable. Però la inestabilitat excessiva dels treballadors obliga a endegar noves recerques de personal i, per tant, també es valora que els treballadors tinguin voluntat de permanència.

Així, la voluntat de permanència del treballador immigrant en el lloc de treball, és a dir, la seva estabilitat, el fet que no abandoni la feina abans de la finalització del seu contracte de treball i, àdhuc, tingui la voluntat de romandre de forma indefinida en l'empresa, es valora molt positivament per part de tots els empresaris entrevistats. Aquest tema pren molta força en els seus raonaments sobre la viabilitat de contractació de mà d'obra estrangera i, al mateix temps, és esmentada sovint com una de les casuístiques —en negatiu— més freqüents de les ocorregudes des que tenen l'oportunitat de contractar persones immigrades. Cal remarcar que l'estabilitat ("que no marxi a mig contracte", "que no et deixi penjat") és, doncs, un preocupació cabdal de l'empresari a l'hora de cercar i contractar treballadors, tant en les petites empreses familiars com en les grans corporacions, i tant en el sector primari com en el terciari.

> Sí, procuro assegurar-me que la persona sigui estable a Lleida abans d'agafar-la. (Empresa serveis, mitjana)
>
> Marxen, això és el que et puc dir. El perquè, no el sé. Sé que ha marxat i això és molt freqüent. Home, potser té una altra feina, potser se n'ha cansat, potser li ha sorgit alguna cosa, jo què sé... Però és freqüent. (Representant corporació sector primari)

Sembla, doncs, que en una proporció més alta de la que es pot trobar en persones autòctones, les persones immigrades opten per anar-se'n, abandonar la feina abans de la finalització del contracte signat per ambdues parts. Aquest fet es valora de forma molt negativa per l'empresariat, pels daltabaixos que

això pot generar. Aquesta realitat és corroborada, tanmateix, des de les empreses intermediàries:

> Sí, sí, i tant que és cert! Marxen i als dos dies ja els tornem a tenir aquí demanant feina! (E. 4)
>
> Molts no tenen la dinàmica, no miren: doncs començo a treballar i, quan tingui les vacances, ja me'n aniré al meu país. No, treballo sis mesos i quan tinc diners deixo la feina i me'n vaig al meu país, perquè potser amb un mes de vacances no en tinc prou i m'hi vull estar cinc o sis mesos. Llavors tornen i ja han perdut la feina, i tornen a venir. (E. 2)
>
> És que hi ha gent que tarda quatre i cinc anys a tenir els papers i llavors, quan els tenen, és que tenen moltes ganes d'anar al seu país. Però anar-hi i quedar-s'hi dos mesos, tres mesos... És que jo ho entenc, eh? Però clar, l'empresari el que veu és que deixa la feina. (E. 3)
>
> És que la rutina d'esperar les vacances quan toquen no la tenen, no se saben esperar. A més, moltes vegades no tenen un mes seguit, sinó quinze dies ara i quinze després. I, llavors, és que no s'esperen. Quan diuen marxen, marxen. És que si portes cinc anys fora, un mes és no-res. (E. 5)
>
> Fallen molt. Quedes amb ells i no vénen, o et vénen l'endemà o arriben una hora tard. Fallen molt, és veritat. A vegades t'ho pregunta algú[5], que per què és, i quasi no saps què contestar. És... Bé, perquè són així. Ens costa molt fer-los-ho entendre. Ho tens clar que és així i ho saps. Però no saps com explicar-ho. (E. 4)

Entre les hipòtesis que els empresaris sostenen sobre aquest fet hi figuren:

A. Feines poc atractives, de baixa qualificació i baix sou, i que la persona immigrada sap que pot trobar-ne una de similar en un altre lloc en el moment que vulgui.

> Al final tots et diuen: "Per 600 euros he de venir a les cinc del matí i aguantar." És que ja fins i tot els estrangers són superselectius. És que et posen excuses de tot tipus: "És que em canso", "és que no tinc cotxe" Hi ha gent que ve i a les dos hores se'n va, sense avisar ni res, així. A vegades els obres la porta i ja et diuen: ui, ui, jo això no! A vegades, si ja els veus poc convençuts, intentes explicar-los-ho tot. Dius, et vaig a acollonir perquè, realment, si no ho tens clar, ja millor que no comencis, i els poses el lloc més còmode que tens. Però, és igual. A les dos hores se'n van. (Empresa sector secundari, gran)

B. La major mobilitat del col·lectiu immigrant, sobretot durant els primers moments del seu assentament i quan es troben sols —sense la família propera— en el país.

[5] Referit a l'empresari.

> Els de l'Est no busquen tant l'estabilitat. Vénen a guanyar uns diners, perquè saben que són soldadors i tal i que es poden guanyar un bon sou. Però quan poden, se'n tornen i això, a les empreses, també els crea un trastorn, perquè desapareixen. Tenia una quadrilla de quatre i, d'un dia per l'altre, em vaig quedar amb un. No són propensos a portar-se la família i quedar-se aquí, com els equatorians. (Empresa construcció, gran)

C. Les ànsies de millora, que fan que si són cridats per accedir a una altra ocupació que es considera millor que abandonin la que estan realitzat sense gaires miraments cap a l'empresari contractant.

> El treballador sap que durant els dos primers anys ha de renovar molt els papers i va amb molt ull. Però passats aquests dos anys, em sembla que ja li donen alguna cosa més definitiva. Llavors què passa, que comença a buscar més. Ja no necessita una empresa que l'avali, per dir-ho d'alguna manera, ja sap que té residència i treball assegurat. (Empresa construcció, gran)

D. Les ànsies de visitar el país d'origen per un esdeveniment familiar puntual o, senzillament, per realitzar-hi una estada més o menys llarga i no poder/voler esperar que arribi el període de vacances de l'empresa.

> Tenim gent del Camerun o el Senegal que ha agafat dos mesos de vacances per anar al seu país i no ha tornat, així. Ens ha passat en un any amb tres. Sabem que estan allà, sí, sí, ho sabem, però tenen els seus papers aquí i estan fent gestions per portar la seva família. (Empresa sector secundari, gran)

E. El fet que hagin obtingut els diners necessaris per continuar el seu trajecte o per assajar estades en altres contrades, o per costejar el viatge al seu país d'origen i, per tant, optin per marxar.

> A vegades passa que tu els pagues les taxes i fas els papers, i l'endemà et desapareixen, perquè ja tenen el que buscaven. Cal posar-se en els dos llocs: hi ha empreses que s'aprofiten dels immigrants, però és que també hi ha immigrants que busquen el seu profit. Hi ha gent que et ve i et diu: "No, no, és que jo vull treballar dos mesos perquè m'interessa, perquè he de renovar els papers, però després vull cobrar l'atur i me n'aniré." Renova papers, treballa dos mesos i apa! Hi ha de tot, com els espanyols. Els empresaris a vegades diuen: "Bé, jo el regularitzaré, ho faré tot correcte. I després em surt pitjor, perquè si abans li pagava vuit euros l'hora, ara n'hi pagaré sis, perquè he de pagar la Seguretat Social." I, llavors, l'immigrant diu que això no li interessa. Hi ha de tot. (Empresa sector secundari, gran)

F. El poc atractiu que poden tenir les terres de Lleida davant dels grans nuclis urbans (com, per exemple, l'àrea del Barcelonès), que poden resultar més interessants per a les expectatives d'assentament d'algunes persones immigrades.

> El gran problema és l'estabilitat del treballador. Un que és soldador, quan domina el castellà et diu que a ell li és igual treballar aquí que a Reus; potser a Reus, perquè és més gran i està més a prop de Barcelona. I, llavors, potser et marxa. (Corporació sector secundari, gran)

> És aquí, però amb la idea d'anar a un lloc més gran: Madrid, Barcelona... No sé. I, llavors, quan pot, marxa. (Empresa serveis, mtjana)

De forma molt particular, aquest fet és recurrent en els discursos dels petits empresaris agrícoles, que relaten multitud de casuístiques en què persones immigrades havien abandonat les tasques de recollida de fruita al camp a mitja campanya. Segons ells, la freqüència amb què això es produïa és la que va ocasionar que el sindicat agrícola majoritari al camp lleidatà —Unió de Pagesos— endegués un ambiciós procés de contractació en origen de mà d'obra de països tercers que vénen de forma estacional, per períodes determinats i amb contractes "blindats" (segons pròpia expressió) amb compromís de retorn, un cop finalitzada la campanya.

S'identifica, doncs, una altra estratègia empresarial que pot semblar també paradoxal en relació amb la contractació de persones immigrades: el fet que, per tal de garantir la continuïtat i estabilitat del treballador, l'empresari es mostri més comprensiu i més flexible en admetre determinades peticions o comportaments en el marc de l'empresa. L'objectiu és no perdre una mà d'obra considerada "escassa", necessària i imprescindible (un cop ha après les particularitats del seu lloc de treball i ha demostrat la seva vàlua com a treballador).

> Si jo tingués una altra persona... Però com que tinc necessitat, he d'aguantar una mica. (Empresa sector serveis, familiar)

> Ells van demanant, van fent punts, punts, punts... Jo no sóc racista, però me n'estic tornant una mica, perquè veig que ells demanen coses que no poden ser... Ells van provant, van provant... Mai arriba a l'hora, crea un conflicte amb els altres... No hi ha cap dia que arribi a l'hora. (Empresa sector serveis, familiar)

Les "concessions" que més freqüentment esmenten els empresaris són:

- Permetre que les persones immigrades realitzin les vacances fora del període habitual en què les realitzen la resta de treballadors, per tal que puguin visitar els països d'origen, amb motiu d'algun esdeveniment familiar.

- Permetre que les persones immigrades realitzin tot un mes de vacances seguit (quan la dinàmica de l'empresa per a la resta de treballadors és la partició en dues quinzenes) per facilitar que aquests puguin fer estades més dilatades en el països d'origen.

- Facilitar un precontracte de treball a un familiar —normalment de primer grau— del treballador que es troba en el país d'origen i amb el qual el treballador té interès a reagrupar-se aquí.

- Permetre petits incompliments de normatives internes, com la puntualitat, la prohibició de fumar i, àdhuc, petits abandonaments del lloc de treball per períodes curts, de forma no justificada.

> És un cercle viciós... Volem igualtat però provoquem un desfasament amb les relacions que tenim amb els altres. No és complaure'l, però... és una altra cultura i he de respectar-li perquè a la feina és molt bo. Home, llavors els altres em diuen: "Home!" Els hi he hagut de fer entendre a tots que, bé, és així, i que costa perquè aquesta cultura és molt forta[6], i més si les empresàries són dones... A vegades no tenen maneres i t'has de quadrar... Ho he hagut de fer... A vegades et fa xantatge perquè li donis més diners, o et diu: "Hoy no vengo porque he ido al médico." Fuma quan a la feina no es pot fumar... Sempre així. (Empresa sector serveis, familiar)
>
> Tenim una persona que els tramita tot el tema del reagrupament familiar, els posem a disposició classes d'espanyol i català, es poden inscriure a la borsa que tenim de promoció interna, per millorar... Volem que s'hi trobin bé.(Corporació sector secundari, gran)

És, doncs, amb la màxima de garantir l'estabilitat i continuïtat de la persona que és considerada una "bona treballadora" —segons els paràmetres i les necessitats de l'empresari— que l'empresari es mostrarà predisposat a realitzar accions col·laterals, que depassin potser les seves responsabilitats com a contractador, però que es realitzen per tal de facilitar la "plena integració" de l'immigrant en l'entorn laboral.

> Com ho faig? Doncs, mira, amb molta empatia, perquè sóc jo la que he de tenir l'empatia. Es tracta d'acceptar moltes coses i parlar-ho d'una altra manera, es tracta de tenir-los contents i a gust, es tracta que l'empresa tiri endavant i que estiguem tots a gust... I ho vas trampejant. (Empresa hostaleria, mitjana)

Així, trobem, com a més comunes:

A. Promoure cursos d'idioma (català i castellà) dins de la pròpia empresa, oberts a tots els treballadors, però adreçats específicament a millorar les habilitats de comunicació dels nouvinguts.

> Nosaltres tenim un projecte d'ensenyar-los català i la majoria hi estan predisposats. Quan es fa la selecció, ja se'ls diu: hauràs de fer classes de català. I ja està. (Empresa distribució, gran)
>
> Tenim un programa que està en quatre idiomes, per al curs de manipuladors. Ens anem adaptant com podem, nosaltres a ells. (Empresa sector secundari, gran)
>
> Ens hem plantejat fer un curs d'espanyol, però saps quin és el problema? En quin idioma el faig: en rus, en ucraïnès, en romanès, en senegalès..., perquè és que tenim de tot. (Empresa sector secundari, gran)

B. Facilitar el reagrupament familiar del treballador immigrant amb la idea que, si la persona té la seva família aquí i amb ell, potser desestimarà expectatives de mobilitat geogràfica o de recerca d'altres ocupacions.

---

[6] El treballador és marroquí.

> Ara, per exemple, tenim una noia equatoriana que té el seu fill aquí, un noi maquíssim però que no tenia papers. Llavors vam dir, doncs ja els hi farem, perquè la seva mare està funcionant molt bé i el noi venia amb ganes. Les persones et criden les persones. Potser ara no tenim un forat, però és igual, ja li farem. El que passa és que això et suposa un tant per cent de despesa, has de pagar per resoldre-ho i n'hem fet uns quants així. (Empresa distribució, gran)
>
> Llavors et deia: "Oh!, el meu germà que està allà i voldria venir, que té experiència i tal..." I, llavors, arribava i feies el que podies. (Corporació sector secundari, gran)
>
> Pensa que després fan reagrupament familiar. Llavors, nosaltres intentem també donar-li feina i, llavors, ja en tenim dos que sabem que es quedaran aquí i faran la seva vida aquí. (Empresa sector serveis, mitjana)

C. Promoure la construcció d'habitatges al municipi —cas de petits municipis i grans corporacions— per tal de facilitar l'assentament de la persona i la seva família i evitar la pèrdua de treballadors per manca de vehicle propi o de disponibilitat de traslladar-se.

> El pagès necessita treballadors, així que el treballador et ve a cobrir la teva necessitat. Si tu vols que et vingui algú, l'has de tenir bé, perquè li has de cobrir les seves necessitats; així que has de poder oferir un allotjament al treballador, ha d'estar amb dignitat. Qualsevol cosa que no sigui això, és un mal servei. (Representant corporació, sector primari)

D. Flexibilitzar el fet de gaudir dels períodes de vacances o dies personals, per tal d'ajustar les necessitats productives a les necessitats del treballador.

> Tots tenen problemes a l'hora de fer les vacances: que si volen fer tot el mes, que si el meu germà això, que si tindré el cotxe el mes que bé... Doncs és que ho entens i busques solucions. Ens entenem perfectament. Jo els dic: "Doncs mira, si vols fer tot el mes seguit, doncs que sigui fora de l'estiu, perquè a l'estiu tinc molta gent de vacances." I ells encantats i jo també. (Empresa sector secundari, gran)
>
> Per al personal espanyol les vacances són un mes en períodes de quinze dies. El personal estranger... Tothom et demana un mes seguit de vacances. Hi ha nacionalitats que et demanen tres mesos de vacances: "Deixa'm marxar tres mesos perquè he de fer gestions allà i tornaré." També demanen moltes excedències. L'interès de segons quins col·lectius és passar uns mesos aquí i uns mesos allà —sobretot els ucraïnesos i els del Marroc. I això distorsiona el ritme organitzatiu. (Corporació sector secundari, gran)

4.3.3. Els trets específics de la persona immigrant

Aquest epígraf es refereix a les opinions que manifesta l'empresariat en relació amb les característiques singulars, disponibilitats, capacitats i expectatives de treball de la persona immigrant. Hi conflueixen qüestions de caire més objectiu, com les seves distintes habilitats, amb d'altres de més subjectives, com són els

estereotips o les preconfiguracions que, a voltes, es mantenen sobre els diferents subgrups d'immigrants.

- **Segons habilitats**

S'ha observat com l'empresari valora molt, en general, les qualitats de la persona immigrant en relació amb "allò que sap fer" o, si més no, "allò que és capaç d'aprendre amb celeritat" o, també, la seva bona predisposició per al treball. Si es realitza una gradació per sectors d'activitat, els discursos majoritaris s'encaminen a considerar:

- En el sector primari (l'agricultura), els treballadors que es consideren més ben preparats per desenvolupar les tasques que li són pròpies són els sud-americans. A aquests se'ls considera més resistents (per aguantar les inclemències meteorològiques), més seriosos (no abandonen mai l'empresari a mitja campanya) i amb major experiència inicial (coneixen les feines del camp perquè les han realitzat als països d'origen) per desenvolupar aquestes tasques. Les menys acceptades són les persones subsaharianes i magrebines, ja que se les considera, per igual i genèricament, menys serioses en el compliment dels compromisos amb l'empresari (complir els terminis del contracte, l'horari i les responsabilitats encomanades) i amb menys coneixements sobre les feines agrícoles.

  > L'idioma, la cultura, inclosa la religió... Som cosins germans, que els dic jo, i això fa que hi tinguis un contacte més estret, que tot sigui més fàcil. (Empresari agrícola, petit)

- En el sector secundari, els treballadors que es consideren més ben preparats són els procedents de l'Europa no comunitària. Es diu que presenten una formació i unes habilitats en el món industrial molt altes i especialitzades. Respecte als procedents de d'altres continents, els discursos es mostren força fragmentats i, per tant, no seria possible una generalització. Hi ha empresaris que subratllen certes dificultats per treballar amb persones de procedència subsahariana, per la manca d'una cultura del treball i de l'esforç similar a l'occidental; hi ha empresaris que emfatitzen les dificultats per treballar amb persones del Magreb, per ésser més reivindicatives dels seus drets, més absentistes, etc.; i, finalment, hi ha empresaris que manifesten que les persones sud-americanes són poc productives, que tenen un ritme de treball més alentit o més baix que la resta i que això els ocasiona distorsions en el ritme de producció habitual de l'empresa.

  > Nosaltres en tot el que és europeu veiem que hi ha aquesta mentalitat de cultura industrial i de l'esforç. Amb col·lectius de l'Àfrica i del Marroc és molt difícil: no estan habituats a l'esforç i constància que implica el treball. Llavors, això et genera un conjunt de problemes a la fàbrica que si te'ls pots evitar, doncs millor. (Corporació sector secundari, gran)

> Teníem un colombià al magatzem i s'adormia entre les capses... És que treballen a un altre ritme... Però són molt dolços, això sí. (Empresa distribució, gran)
>
> A l'empresari són els que més li agraden[7] i ens deixaran molta gent desplaçada dels altres. (Representant A.P.)

- En el sector serveis, existeix una distinció inicial entre les tasques que impliquen una atenció directa al públic/client i les que es realitzen "de portes endins".

En les tasques que impliquen una atenció directa al públic, tenen una gran importància els coneixements del català/castellà. Així, una persona que tingui un coneixement pobre o que no s'expressi amb fluïdesa en alguna de les dues llengües oficials (alguns empresaris emfatitzen més el català i, per d'altres, els és indistint que sigui el català o el castellà) es considera malapte per ocupar llocs de treball de l'àmbit de l'hostaleria o d'atenció al públic en botigues i comerços. En aquesta lògica, doncs, les persones més ben acceptades són les de procedència sud-americana i, en concret, les de gènere femení, que presenten altes habilitats lingüístiques d'entrada (en castellà) i a les quals també s'atribueix un tracte més dolç i càlid amb el client.

> Has de tenir molt clar que, per exemple, a la botiga la gent demana que sàpiga el català i algú que només sàpiga el castellà no el pot posar. Aquí, a la central, perfecte, però allà no. Nosaltres estem anant a cobrir les necessitats que tenim, però el client encara no ho veu gaire clar tot això. És així. (Empresa distribució, petita)
>
> A vegades les empreses són molt quadrades. Et diuen que sàpiga català i potser és per collir fruita, però et diuen que sàpiga català... Tu penses que directament el que volen són persones d'aquí, que no siguin estrangers, i tu penses, doncs tu mateix, perquè els espanyols que tenim moltes vegades són molt pitjors. (E. 1)

En relació amb les tasques que no impliquen una atenció directa al públic (a la cuina, dins del magatzem o al taller) les persones que es consideren més ben preparades per desenvolupar tasques en el sector serveis són, dins del mosaic migratori, les de l'Europa no comunitària i els sud-americans, posició que es justifica tant per les seves habilitats formatives, com relacionals i de tracte sociopersonal.

- **Segons trets fenotípics**

Aquest epígraf fa referència als trets fisiològics o ètnics diferenciats de la persona immigrada i que poden, a voltes, facilitar o dificultar l'accés a determinades ocupacions, al marge de les seves habilitats professionals o del nivell formatiu.

[7] En referència a les persones procedents de l'Europa no comunitària.

Genèricament, de la recerca efectuada es desprèn que les valoracions que es realitzen de manera més unànime són:

- Les persones subsaharianes són molt fortes i resistents, així que poden suportar amb major facilitat treballs que impliquen una força especial.

- Les persones sud-americanes tenen uns ritmes laborals més laxos que els del nostre país i la seva productivitat tendeix a ser, també, més baixa.

- Les persones magrebines també són molt fortes, però tenen menys capacitat d'aguant en els treballs que impliquen força física.

- Les persones de l'Est són molt bons treballadors, disciplinats, complidors.

> De fet, els estereotips tampoc s'allunyen tant. Hi ha una frase molt vulgar, però... Treballar com un negre. És que és cert: demanen fer hores extres, demanen venir els diumenges... Demanen treballar i treballar. (Empresari hostaleria)
>
> Els sud-americans són molt tranquils, però és més difícil que s'adaptin al ritme. Els negrets són molt forts, però també els costa; els de l'Est, per això, estan funcionant molt bé, perquè és que el que els donis... (Empresa serveis, mitjana)

Tanmateix, al sector serveis és on es fa palesa, de manera més important, la preferència per uns o altres partint dels seus trets fenotípics. Una de les característiques d'aquest sector, en bona part, és el tracte directe i quotidià amb els clients o el públic en general. Així, els empresaris assenyalen que el públic/client no acaba d'acceptar que sigui atès per persones de raça negra o persones que segueixen els preceptes musulmans més estrictes. Unànimement, es consideren més idònies les persones de procedència sud-americana (a les quals s'atribueix un tracte dolç i diligent amb els clients) i, en menor grau, les procedents de l'Europa no comunitària, que, tot i la seva diligència, es considera que solen mostrar-se més fredes o distants amb la clientela.

> Per l'experiència que tenim, les persones de l'Est són molt fredes amb el client i els sud-americans són molt dolços, però potser tens més problemes de productivitat (Empresa distribució, gran)
>
> Les russes són molt treballadores, però massa serioses, i a les taules no funcionaven. Vam tenir una caixera d'Hongria, però era molt seriosa... Als clients no els agrada. (Empresa hostaleria)
>
> La gent de color encara no ha sortit de la cuina. La primera qüestió és la llengua, no saben el català; la segona qüestió és el client, que no saps com les rebrà... La mà negra i això..., encara que és una contradicció, perquè a la cuina treballen molt bé. Tinc un noi que va passar de la cuina a servir —perquè no tenia ningú més— i molt bé, la gent cap problema. (Empresa hostaleria)
>
> Per exemple, l'altre dia ens van trucar d'una empresa de mudances i ens deien: subsaharians no, perquè si hem d'entrar a les cases no queda bé. (E. 4)

> De l'hostaleria, de les dones et diuen: "Home, fora que vagin com vulguin, però aquí, que no es posin el mocador" o les africanes "que no vagin tan llampants..." A elles els sorprèn, perquè per elles la que va provocativa ets tu... Elles van molt bé, per elles. (E. 3)
>
> Va venir una noia amb el mocador i ella m'ho deia: "Jo voldria que m'entenguessin, que si jo porto el mocador, que m'ho respectessin, però si convé ja me'l trauré." Llavors li van oferir una feina i era una feina maca, d'administrativa —perquè ella havia estudiat informàtica aquí— i va dir que no, va dir que no perquè li deien que a la feina no podria portar el mocador. (E. 5)
>
> Els sud-americans, sobretot els que són blancs, no ens enganyem... La Fecom va fer un curs per al comerç i no n'hi ha ni un de col·locat. La Federació d'Hostaleria igual... Tota la gent del sector serveis, però serveis que han d'anar a les cases: llauners, fusters... Llavors, et diuen: "Negres no", perquè l'empresari pensa que el que obrirà la casa s'espantarà. Hi ha sectors on, si s'ha d'anar a les cases, no els volen. Els volen per obrir *zanjes* i treballar a fora. (Representant A.P.)
>
> Els comerciants de Lleida... Tu vés a les botigues, n'estic segura que no estan preparats per tenir gent de color treballant. (E. 1)

- **Segons expectatives de treball**

Aquest epígraf fa referència a la voluntat de permanència o no en el país d'acollida de la persona immigrada. Aquest fet explica, de vegades, alguns dels comportaments que presenten en el seu lloc de treball o algunes de les seves estratègies de mobilitat, alternança o inestabilitat en l'ocupació.

La valoració és unànime, tant des del sector empresarial com de les diverses entitats intermediàries o la Subdelegació del Govern: la voluntat de permanència i, per tant, la recerca d'una estabilitat laboral és alta entre tots els col·lectius, excepte en les persones procedents de l'est d'Europa. S'acostuma a afirmar que aquestes persones consideren la seva estada en el nostre país com a transitòria, que vénen amb la idea de fer diners i retornar i que, per tant, acostumen a realitzar viatges i llargues estades en origen molt més freqüents que els altres col·lectius. Les persones de l'est d'Europa persegueixen amb menys freqüència el reagrupament familiar i la llarga permanència en un mateix lloc de treball. L'única excepció que, potser, es podria assenyalar en aquestes apreciacions és la de les persones procedents de Romania, entre les quals, segons els entrevistats, s'albiren desigs de permanència a més llarg termini.

En aquest sentit, val a dir que és, a hores d'ara, el col·lectiu més desitjat i, per tant, el que menys dificultats té per accedir a un lloc de treball. La seva qualificació i l'imaginari social que els envolta fa que se'ls consideri més idonis i els resulta molt més fàcil canviar de lloc de treball amb freqüència.

> Al començament, perquè és imprescindible; després, perquè porten la família, i després, perquè tenen els fills aquí i ells pretenen que els seus fills no passin el que ells van passar. Aquí, treballant tampoc es fan rics, així que l'única

possibilitat que tenen és quedar-se i continuar. No en tenen suficient per tornar al seu país. A més et diuen: "És que, què farien els meus fills tornant cap allà?" (Representant A.P.)

La voluntat de permanència és uniforme, potser excepte en els de l'Est, perquè, saps, és que ells l'esperança la tenen en els seus països. Però, *vamos,* els únics, tota la resta es quedaran perquè no veuen cap futur als seus països. (Representant A.P.)

Els ucraïnesos, aquests són els menys estables. Aquests desapareixen amb facilitat. És un tipus de treballador diferent als altres, als dominicans o als africans, que vénen a quedar-se, i els ucraïnesos no tenen intenció ni de quedar-se ni de portar la família. Són els més treballadors, però quan ja han agafat diners suficients se te'n van. Potser tornen tres mesos després demanant feina i, com que tens el record que eren molt treballadors i molt bons, doncs potser els tornes a agafar. (Empresa sector secundari, gran)

- **Segons estereotips**

A mesura que la presència de persones estrangeres s'ha intensificat al nostre país i, per tant, la seva visibilitat en el conjunt social s'ha vist incrementada, s'ha assistit a una ampliació dels prejudicis i generalitzacions sobre els costums (modes, de fet) i trets culturals diferenciats que presenta cada una de les "categories d'immigrants" que s'han construït.

Com s'està comentant des de pàgines anteriors, generalment l'empresari dóna prioritat a la condició de treballador enlloc de fer-ho a la condició d'estranger. Aquest fet permet un ampli marge d'individualització del subjecte, és a dir, passa a jutjar-lo més per allò que fa que no pel lloc d'on prové. Però, evidentment, està immers en aquest espai de diferenciacions creixents i de valoracions que —en positiu o en negatiu— es fan sobre els diferents col·lectius que componen el mosaic migratori.

Sigui d'on sigui, si una persona és bona, sigui d'on sigui, respon. (Empresa distribució, mitjana)

Els estereotips més utilitzats a casa nostra assenyalen:

- Els subsaharians com a bons treballadors i despreocupats, excepte les persones procedents de Nigèria.

- Els sud-americans com a dòcils i calmats.

- Els de l'est d'Europa com a molt eficients i reservats.

- Els magrebins com a conflictius, molts reivindicatius i amb trets culturals i de comportament molt allunyats dels considerats "comuns" en la resta.

> Es compleix molt el tòpic: els de l'Est, treballadors; els sud-americans, amables; els subsaharians, dòcils, i els marroquins, complicats, rebotats amb tot. (E. 5)

> Subsaharians, sí, però que no siguin nigerians, és que són molt com els marroquins... Són molt exigents i molt reivindicatius, tenen un autoconcepte molt alt, molts drets i pocs deures. Són els típics que fa molts anys que són aquí i no parlen res d'espanyol i et diuen: "És que ets tu que has d'aprendre anglès[8]." Els del Senegal estan molt ben vistos i els de Mali són bons treballadors, però els has de marcar tu la feina, els dius fes això, t'ho faran, però després es quedaran parats. (E. 3)

Cal fer atenció al fet que el col·lectiu observat per l'empresari que deixa menys marge d'individualització és, de forma molt generalitzada, el col·lectiu marroquí. És a les persones d'aquesta procedència a les quals, amb més freqüència, se solen atribuir trets negatius de comportament, d'actitud davant del treball, de dificultats en les relacions interpersonals o les interaccions socials. Es pot considerar que són prejutjats per la seva condició de musulmans, de cultura molt allunyada de la considerada com a pròpia, i que aquesta valoració apriorística porta l'empresari a mantenir molts més recels en el moment d'iniciar una relació laboral.

Així, l'empresari mostra, d'entrada, majors reticències a contractar-lo que davant de qualsevol dels altres col·lectius indicats. Es pot dir que els supòsits diferencials culturals el porten a prejudicis i valoracions negatives que desaconsellen la seva contractació *a priori*. No obstant això, si l'empresari no es deixa portar per aquesta valoració inicial i es permet la individualització ("arriscar-se a provar-ho"), els resultats s'ajusten ja a la normalitat. És a dir, troben bons treballadors i mals treballadors, però mai bones o males persones.

> Hi ha prejudicis i, llavors, de marroquins, no n'agafaries cap... Però aquest va venir molt recomanat i ha funcionat molt bé. (Empresa sector serveis, mitjana)

> És bo de conèixer-los, perquè també et cauen els estereotips. Per exemple, amb els marroquins, jo pensava que no m'hi podria entendre mai. (Empresa sector secundari, mitjana)

> En vaig haver d'agafar tres, perquè no trobava ningú, i m'han anat molt i molt bé. Els he arreglat els papers i tot, però si puc, no n'agafo. (Empresa hostaleria)

> Els marroquins, inicialment, no agraden: que si l'islam, que si la piscina per a les dones... Són una gent molt complicada. (Corporació sector secundari, gran)

> Els àrabs... són molt complicats. No ho saps mai, un et pot sortir bé i un altre molt malament. El món àrab és un món molt complicat. (Empresari agrícola)

Tanmateix, la majoria d'empresaris entrevistats assenyalen experiències viscudes en clau negativa. És a dir, les "males experiències" en la relació contractual mantinguda amb les persones d'aquesta procedència els fan desaconsellar futures relacions contractuals. Així s'observa una creixent interconnexió entre "allò que he

[8] Nigèria és una excolònia britànica.

conegut" i "allò que m'han explicat" o "la meva idea apriorística". La conjunció d'ambdues crea un teixit força negativitzat que ocasiona dificultats creixents a les persones magrebines en inserir-s'hi laboralment de forma normalitzada.

> Els marroquins... tot són drets, no hi ha forma que s'integrin. Qualsevol problema que tenen van directes a la Inspecció[9], i això no és bo. Perquè tu tens una sèrie de pactes amb ells, amb tots, eh?, amb els espanyols també... Doncs, potser fan tres hores extres, quan solament se'n pot fer una al dia, i, llavors, quan vénen a cobrar, els ho expliques, però ells sempre es pensen que els vols enganyar i van directes a la Inspecció. Llavors quan ve la Inspecció, ve amb una idea i això no és bo. (Empresa construcció, gran)
>
> Tinc gent de tot arreu, però, parlant clar i català i dient les coses pel seu nom, el que és molt problemàtic és el moro. La gent del Marroc: per un de bo, deu de dolents, però així de clar t'ho dic. Són gent que estan acostumats a viure *a salto de mata*, de qualsevol manera. Estan aquí des de fa molts i molts anys vivint *del cuento* i, llavors, ho volen continuar fent. Vénen fent-te llàstima, molt poc atents. I és una gent molt perillosa, molt, molt. Si poden clavar-te la punyalada, te la claven. Van amb molta desconfiança, sempre els sembla que els vols enganyar, que els vols enredar, que els fas fer més feina que als altres, que els tractes més malament. Quan els avises d'una cosa que no fan bé, se t'enfaden perquè diuen que als altres no els ho dius. I no és veritat, però ho veuen així. Sempre tenen aquesta mica de reticència que, en ells, t'hi fixes més. (Empresa construcció, gran)
>
> Més *cuentistes*, una paraula que és una mica forta, però és així, més bruts. Amb l'idioma, els costa molt, no parlen l'espanyol, ni el català. No parlen res. (Empresa hostaleria, mitjana)
>
> Gent de color i tal s'adapta millor. En general són més dòcils, més tractables. Digueu-ho com vulguis, però s'adapten millor. En canvi, els marroquins, posa que estan molt més lligats a la seva cultura o la seva forma de ser... però no s'adapten igual. És que és gent que no s'ha adaptat aquí, que potser vol tornar al seu país... (Empresa construcció, gran)
>
> De marroquí només en tenim un, i perquè va venir molt recomanat!, que si no... Cap! (Empresa distribució, mitjana)
>
> Amb les dones és més fàcil, però ells... En vaig tenir un que li vaig haver de dir: "Tens un complex terrible, el que no suportes és que et mani una dona. És que és així, estàs a Catalunya i les dones manem, aquí. Tu estàs humiliat, molt humiliat que et mani una dona, però, aquí, això és així." (Empresa hostaleria, mitjana)
>
> Jo no faig diferències. Faig diferències quan ells les fan. Són ells els que fan les diferències, els que es fan les víctimes, els que diuen que els tractes diferent, els que busquen problemes... (Empresa hostaleria, gran)
>
> Ells tenen la política que primer et donen molt. És la seva cultura, saps?, ho fan així. Primer et donen molt i després, quan ja et tenen agafat (parlo objectivament), després et van demanant, demanant... Fins que petes. (Empresa sector serveis, familiar)

[9] Inspecció de Treball del Departament de Treball de la Generalitat de Catalunya.

> És que teníem un problema, és un tema molt complicat. L'islam és molt dur per a nosaltres. Jo crec que marca una distància amb nosaltres i és molt difícil conviure-hi. Ara no en tenim quasi cap. (Empresari agrícola)

Si ens basem en aquesta realitat, no sorprèn que tant des de les diverses entitats intermediàries entrevistades —tant les de caire social com les de caire mercantil—, com des de la mateixa Subdelegació del Govern, s'assenyalin contínuament les dificultats creixents que presenta aquest col·lectiu per aconseguir una feina.

> Als marroquins no els volen, és veritat. Potser sí que tenen una altra manera, una altra concepció de l'ordre, el treball... Ara, els caribenys també i no passa res. (Representant A.P.)
>
> Per l'idioma, els sud-americans, els de l'Est, perquè són més semblants i la majoria: no marroquins, no marroquins, la majoria, la majoria... S'estimen més subsaharians que marroquins. (E. 3)
>
> El tòpic és cert per moltes empreses. És que t'ho diuen: "He treballat amb marroquins i són conflictius", no et diuen "m'han dit que són conflictius", sinó "he tingut problemes i són molt conflictius" T'explica l'experiència i ho veus. (E. 1)
>
> Et diuen: "Marroquins, no." I tu dius: "Per què marroquins no?" I et diuen: "No, és que he tingut l'experiència i marroquins no!" (E. 2)
>
> És que realment hi ha hagut experiències negatives, però és que no saps fins a quin punt es barreja amb prejudicis. És tot: és la por, els estereotips, l'experiència... És que no, i és que no. (E. 1)
>
> Si no coneixes... A vegades nosaltres mateixes hem pogut anar substituint. A vegades els diem: "Mira, és que ara mateix del perfil que tu demanes només tenim un marroquí" I et diuen: "No, no" O et diuen, si els fa molta falta: "Doncs bé, envia'l." (E. 2)
>
> A vegades et demanen una persona per fer neteja i ja et diuen: "Del Marroc, no!" I no ens ho plantegem, intentem respondre a la demanda i ja està. (E. 4)
>
> La gent no se'n fia, i això és molt difícil d'invertir, perquè la confiança, quan es perd, es perd, com amb la vida en general. (Representant A.P.)
>
> Em diuen: "Jo ja t'ho dic, nosaltres, de marroquins, no en volem." Jo això, com a condició així d'entrada no ho puc entendre. Clar, ells et diuen que volen gent seriosa i formal i que els marroquins no ho són. (Representant A.P.)

Una hipòtesi que pren forma a partir dels raonaments expressats, tant des de les empreses intermediàries com des de la Subdelegació del Govern, en relació amb les dificultats d'inserció laboral de les persones magrebines assenyala que en ser un dels primers col·lectius de persones estrangeres comporta que tinguin:

- Un major coneixement de la legislació vigent, és a dir, dels drets i deures laborals, les prestacions de l'estat del benestar, etc.

- Un major coneixement del mercat laboral espanyol i de les possibilitats de treballar en els diversos sectors.

- Permisos de residència i treball, en molts casos permanents i amplis, que els permeten treballar en qualsevol part de l'Estat i en qualsevol sector d'activitat.

- Una xarxa relacional més profusa i tramada, que els permet una major mobilitat residencial i laboral, basada en pròpies coneixences personals.

- Major concurrència d'empreses o negocis empresos o regentats per persones de la mateixa procedència. Aquest fet permetria tant l'autoocupació com el treball per a un empresari de la mateixa nacionalitat.

> Com que els marroquins són els primers que van arribar, ja que són dels que tenim més història laboral... I jo crec que això va en detriment d'ells. Clar, els coneixen fa molt més temps. (Representat A.P.)
>
> És que als marroquins els passa una mica com a nosaltres... Ja, doncs, que com que fa molts anys que hi són, doncs mira, que segons quines feines doncs ja no les volen fer. I té una part fonamentada. Mira, l'any passat a la província d'Osca hi havia cebes *per un tub* per collir i una ETT d'aquí els va enviar una brigada de marroquins d'aquí per collir-les. Què va passar? Doncs que quan els marroquins van veure aquella feina, perquè collir cebes és de les coses més pesades que hi ha, doncs, que van dir: "Les cebes, us les colliu vosaltres o, si no, aviseu els romanesos." Saps? Clar, l'empresari pagès és que no s'ho pot permetre, això, i per tant diu: "Mai més." (Representat A.P.)
>
> És veritat que, justament perquè fa tants anys que hi són, hi ha determinades coses que ja no les volen fer. Els que les fan és perquè no tenen absolutament res. És una mica com el tema dels aturats espanyols. (Representat A.P.)
>
> La percepció que en tinc és que els del Magreb seleccionen més, estan més preparats i coneixen més, llavors seleccionen més i es mouen més. Els d'Àfrica, els veig menys preparats. Llavors, quan troben una feina s'hi agafen i miren de no canviar. (Empresa sector secundari, gran)

Seguint aquest plantejament, aquestes variables poden portar que, en general, la persona d'aquesta procedència pugui ésser més selectiva i, alhora, més reivindicativa dels seus drets en el moment d'establir una relació laboral. Aquest factor pot resultar desconcertant o, directament, ésser mal comprès per l'empresari, que funciona —com s'exposava abans— bàsicament amb una lògica de marcada asimetria entre les seves expectatives i les de "l'immigrant". Explica, també, que l'empresari prefereixi contractar persones que faci menys temps que resideixen al país o que, directament, formin part de col·lectius considerats "més dòcils" (que, en la seva lògica, equival, a voltes, a ésser "millor treballadors").

Irrefutablement, la dificultat hi és i no s'albira la seva remissió, sinó tot al contrari. Hom diria que la sensació de diferenciació i estranyesa entre aquells que consi-

derem “nosaltres” (o similars a nosaltres) i aquells considerats “els altres” és creixent i que ambdós pols contribueixen que l’escletxa s’eixampli.

> Jo el que no sé és com resoldre-ho, això, però el que sí sé és que això t’ho diu obertament qualsevol empresari de qualsevol sector. (Representat A.P.)
>
> Potser hi ha alguna cosa cultural que no acaba d’enganxar bé, perquè sinó sorprèn que això sigui tan generalitzat i tan comú. La veritat és que no hi ha forma i ningú s’empatxa a dir-t’ho. (Representat A.P.)
>
> I no sóc jo sola. És molt trist, però és així, perquè a la vivenda passa el mateix, volen sud-americans però no moros, perquè són bruts. Abans volen un negre que un moro. (Empresa hostaleria)
>
> És un focus real excloent. És que els marroquins són racistes, molt, molt; són molt racistes. Tenen un discurs molt d’això... “Es que yo, claro, como soy marroquí no me quieren.” (E. 3)

4.3.4. L’àmbit relacional en el marc de l’empresa

Una altra de les qüestions que sorgeixen en les entrevistes amb els empresaris sobre la viabilitat i estabilitat del treballador immigrant són les relacions sociopersonals en el marc de la seva empresa. Es tracta de les relacions que s’estableixen entre els treballadors i si les persones immigrades són ben acceptades en el conjunt o si, per contra, existeixen reticències i separacions entre el conjunt.

> Les preocupacions…? Primer: “Se m’integrarà bé? Els companys l’integraran bé? Ja té cotxe? Ja té pis?” Perquè en funció d’això tindrà més estabilitat o no. Culturalment jo tampoc no sé com és... “M’encaixarà o no?” Si després se n’ha d’anar a Almeria o on sigui, no m’interessa. A vegades els donaries tasques de més responsabilitats, però penses: “I si després marxa, què?” A mi m’interessa l’estabilitat de la plantilla. (Empresa sector secundari, gran)

La valoració no és unànime i resulta difícil arribar a conclusions molt generalistes. Cal recordar, tanmateix, que es reflecteixen les opinions de l’empresari, i no les dels treballadors. I, tot i així, pren forma la hipòtesi que el grau d’interacció té relació amb:

- La grandària de l’empresa. En les empreses petites i mitjanes, atès que el volum de treballadors és menor, la interacció i mútua coneixença entre aquests és més alta i, per tant, el tracte personal més elevat. Les relacions que s’estableixen són molt més personalitzades i sol jutjar-se “els immigrants” per “l’immigrant que jo conec”, de qui s’està al corrent, amb major detall, de vivències i situacions familiars concretes. En aquest mateix sentit, val a dir que, a menor grandària de l’empresa més s’emfatitzen els estereotips culturals i menys importància tenen les habilitats professionals del treballador. En les empreses grans, la rotació de treballadors sol ésser més alta i el tracte molt més impersonal. Per tant, és més difícil que sorgeixin les friccions —en positiu o en negatiu.

- Les peculiaritats del lloc de treball. En empreses on es treballa per torns (en horaris diferents) o on existeixen llocs de treball molt separats (com cuina/menjador en els restaurants o magatzem/botiga en els comerços) es fa més difícil el tracte personal del conjunt de treballadors. Per contra, es destaquen molt especialment les empreses de construcció, com a espai on la fricció és molt alta a causa de les característiques del lloc de treball. Els treballadors poden conviure molt estretament durant tota la setmana laboral (perquè es fan llargs desplaçaments en un vehicle comú; perquè es troben fora del seu domicili de dilluns a divendres, perquè, tot i ésser una empresa gran, es funciona mitjançant quadrilles o subcontractes a altres més petites, etc.).

> Els encarregats, si poden tenir un espanyol, doncs millor. No per res, sinó pel tema de l'idioma, pel tema dels costums i perquè estan acostumats a treballar amb gent del país. Ells et deien: "Escolta, posa'm més espanyols", fins que es van adonar que era impossible. (Empresa sector secundari, gran)

> Els del comitè d'empresa... Tots els volen portar a l'hort! Com que volen fer afiliats... Han vingut a fer mítings electorals per a ucraïnesos, russos i marroquins i porten traductors i tot, no et creguis! Perquè busquen el seu suport. Quan fa quatre anys ells eren els primers a dir-te: "*Jolín*! Quants estrangers que teniu! Amb la gent del país que està a l'atur..." I no sé què... (Empresa sector secundari, gran)

Les interaccions establertes poden apreciar-se en clau positiva o negativa, però, unànimement, l'empresari persegueix la diversificació dels col·lectius o, si més no, la coexistència de nacionals amb estrangers com a base inicial d'una bona harmonia.

> La convivència amb els altres, amb la gent del país, costa. El problema és la gent de fora, que ha de conviure amb la gent del país. Llavors es crea un conflicte. Si tots fossin immigrants, llavors, no hi hauria conflicte, perquè ja no hi hauria problemes en l'àmbit cultural. (Empresa serveis, familiar)

> L'empresari que, com jo, té gent del país i gent de fora genera molt conflictes. En l'àmbit empresarial, tu domines, ets a casa teva i tu domines... Si ells veiessin que poden tenir el seu espai aquí, voldrien dominar, segur. (Empresa serveis, mitjana)

> És important agafar gent de països diferents, no fer gaire concentració, per evitar els grups. Aquí teníem tres africans i llavors vam dir, escolta, estop! I ara hem agafat un romanès, per buscar l'equilibri. (Empresa distribució, gran)

> És millor una gran quantitat de nacionalitats que no una de sola. No volem ser titllats que fem preferències, eh! Nosaltres el que volem és que les persones tinguin els currículums adequats a la feina que han de fer. (Empresa serveis, gran)

Entre els discursos on es minimitza el conflicte o directament s'assenyala que aquest no existeix, es busca l'existència d'un substrat comú, d'una base de convivència basada en el respecte, l'acceptació de certes particularitats socioculturals i

una certa estratègia d'invisibilitat o de passivitat en la interacció per part de l'immigrant, que és ben rebuda per la resta.

> L'adaptació ha set bastant bona. Hi ha problemes, però bastant bé. (Empresa sector secundari, gran)
>
> Són gent absolutament normal. Són gent molt integrada: vénen a les festes, vénen a les reunions de treball... Jo crec que s'hi troben bé. (Empresa sector secundari, gran)
>
> Pel que fa a la feina, bé. A l'últim dinar de Nadal, per exemple, és significatiu que no estaven asseguts junts, estaven molt repartits per tota la sala. Estaven asseguts per grups de treball, fixa't! Hi penso ara que m'ho preguntes. No hi havia pensat, és que no em genera cap tipus de preocupació. (Empresa sector secundari, gran)
>
> En general s'integren molt bé, però també depèn dels companys. I, per a la resta de la plantilla, jo crec que és un bon exemple, per veure el que hi ha a la resta del món. Ho fa molt la gent, ho fa molt l'entorn. Si n'hi hagués molts... potser seria diferent, però ara, són encara pocs. (Empresa distribució, gran)
>
> Ells valoren moltíssim la feina, estan encantats de poder enviar diners a casa i la relació és bona. Amb els comandaments intermedis no hi ha problemes. Com que tens els tres mesos de prova, si no funciona, doncs, ja el treus, igual que als altres. (Empresa serveis, gran)
>
> Potser al principi hi posaven les seves pegues: que si em prendran la feina, que si són bruts, que si no sé què... Però ara s'han acostumat i ho veuen com una cosa normal. Home, algun conflictet com dir: "Doncs... el negret aquest, que és que no es dutxa massa..." Però això sempre ho pots tenir, i també pot passar amb un d'aquí. Tenim un sol vestuari per a homes i un altre per a dones i es canvien tots junts, sense cap problema. S'autodiscriminen una miqueta més ells, que no diuen res, que no opinen i això, però res més. A vegades, per alguna cosa, doncs vénen amb un altre del país que els tradueix i sap el que vol dir: "És que té aquest problema i no sap com dir-ho, a veure si m'ho pots explicar i jo li faig entendre i tal..." És que, fins i tot, et sorprèn que sigui tot tan fàcil. (Empresa sector secundari, gran)
>
> Estan molt separats, com en grupets. En una mateixa sala els que tenen veu i vot són els espanyols. Els estrangers no diuen mai res, si està bé o si està malament... Diuen: jo vinc, treballo i marxo, el que em manen ho faig i aquí s'acaba. (Empresa sector secundari, gran)
>
> Potser no hi ha conflicte, perquè es complementen. Potser els espanyols saben que no són competència. Fins i tot, a vegades, poden *columpiar-se* una mica més els d'aquí, perquè saben que el del costat *curra* pels dos. És que t'ho diuen: "*Joder*, aquest sembla una màquina de treballar!" A vegades els diuen que no corrin tant, que si fa falta que en posin un de més, doncs que en posin un de més! (Empresa sector secundari, gran)
>
> El personal de l'Est va al que va: a treballar i a casa. Pràcticament no es relaciona amb els companys, quasi no parla castellà i sols et ve a dir: "Quiero hacer horas" Van a la seva i es relacionen amb el seu grup. (Empresa sector secundari, gran)

Entre els discursos on s'emfatitza el conflicte i s'assenyalen de forma contínua les dificultats de coexistència, es troben maximitzades, una altra vegada, les valoracions negatives del col·lectiu magrebí. D'alguna forma, els conflictes només existeixen o es fan palesos en relació amb aquests, tot i que l'empresa compti amb altres subgrups de població immigrada treballant. Són els magrebins, l'origen i destí de les crítiques, les diferenciacions i les diferències.

> Home, la convivència és difícil amb els companys. Hi ha un sector que molt bé i n'hi ha un altre que no entén res d'aquestes desigualtats, d'aquestes diferències. Els altres et diuen: "Jo també vull arribar tard, jo també vull anar a resar; perquè ell ho pot fer i jo no." És que és ell el que porta els conflictes amb els altres.[10] (Empresa sector serveis, familiar)
>
> Els més difícils? Els marroquins, no s'integren amb els seus companys. La nostra feina, que és l'asfaltatge, pensa que implica molta convivència, perquè van tot el dia junts, amb la furgoneta, i fins i tot dormen per allí, on toca, surten dilluns al matí i tornen divendres a la nit i… ui, hi ha moltes tensions, no et creguis tu que és fàcil! (Empresa construcció, gran)
>
> Fixa't que una vegada ens va arribar una petició d'un encarregat nostre, aquí a Osca, que ens demanava gent per a la brigada i ens posava, així amb gran escrit: Moros no! Tu fixa't si ja ho sabran ells, com són. Aquests són els últims que agafem i quan podem, els recol·loquem. (Empresa construcció, gran)
>
> És que rebo queixes... Els problemes d'integració són forts. Fixa't que, quan el ramadà, estan quasi per desmaiar-se i això, a l'encarregat, li crea problemes. A vegades l'encarregat ha de deixar-lo a part perquè no s'aguanta." (Empresa construcció, gran)
>
> A la feina hi ha molt racisme, t'ho dic. Al carrer potser no, però a la feina segur. És que conviuen, conviuen i això està aquí. Hi ha diferències, fins i tot d'higiene, és que ens causen molts problemes. Tenir-los al cantó tot el dia et crea racisme, és que és així. Però tu has de fer que la feina surti i forces una mica les coses. (Empresa construcció, gran)
>
> Has de fer dos lots de Nadal, tot el que tingui cava o embotits, res; és que a mi se m'han queixat... Intentes transmetre una mica aquest respecte, però costa, costa. (Empresa distribució, gran)
>
> El complicat és que s'integri, que la plantilla el deixi integrar. Si la resta no el volen a la furgoneta, per un problema d'higiene, per exemple... És que l'encarregat et posarà tots els problemes possibles: que si no treballa, que si tal... Al final, si no li vol al grup, encara que sigui mentida, doncs l'has de treure. (Empresa sector secundari, gran)
>
> Tampoc en posem molts a cada quadrilla, perquè ens fa por que els encarregats no els vulguin i ens donin problemes. Llavors, ja ho evitem (Empresa sector secundari, gran)
>
> Un encarregat sindicat m'ho va dir, em va dir: "Esteu cometent un error posant marroquins a l'empresa; mira, els negrets i tal, *bueno*, es pot anar fent i, amb el temps s'accepten, perquè es veuen més dòcils i tal, però amb els mo-

[10] Fa referència a l'única persona magrebina contractada per l'empresa.

ros, no...” Es crea un xoc cultural amb els altres: que si gasten l'aigua per rentar-se, que si durant el ramadà no serveixen per a res i tal. (Empresa sector secundari, gran)

El racisme és dels propis companys i, a la feina, com que tu no vols problemes, doncs ho evites tant com pots. (Empresa distribució, gran)

Tu el que vols és evitar-te problemes. Llavors, no els agafes, perquè sinó saps que l'encarregat t'estarà trucant cada dia explicant-te problemes i, per evitar-ho, doncs, com que ja ho saps, li envies un altre i ja està. Saps què passa, doncs que l'encarregat no té ni idea que el problema és trobar gent, ni de com està el mercat. Ell l'únic que sap és que no vol moros perquè li donen problemes i et truca i et diu: “Vull un peó, però dels bons, eh?” (Empresa construcció, gran)

Ells no tenen voluntat d'integració i, llavors, se'n va tot al carall! (Empresa serveis, mitjana)

Els del Marroc no s'adapten, perquè no es relacionen amb ningú més que entre ells. Ells segueixen mantenint la seva mateixa cultura, el seu ramadà, les seves coses. No estableixen amistat amb ningú, entre ells sí, però amb altres no n'hi ha. Els negrets o els del nord es barregen més. (Empresa sector secundari, mitjana)

Promoció

Finalment, en parlar de relacions en el si de l'empresa, cal fer una breu referència a l'itinerari laboral de la persona immigrada, a les seves possibilitats o desigs de millora o promoció dins de l'empresa; si són ben rebuts per l'empresariat, ben acceptats per la resta de companys o, senzillament, rebutjats pel propi immigrant. Una vegada més, resulta difícil arribar a conclusions molt genèriques i unívoques, però la hipòtesi que pren més força és la del desig d'invisibilitat del treballador, la seva desestimació de possibles promocions per tal de garantir la seva millor acceptació per part del grup i, d'alguna forma, l'estabilitat del seu lloc de treball (sense conflictes de cap tipus).

Quan la promoció s'ha produït ha estat gairebé sempre com a conseqüència de la instància del propi empresari i de la manca de personal promocionable nacional o de la manca de disponibilitat d'aquest (partint del canvi d'horaris que pot comportar, etc.). Les prioritats de l'immigrant a hores d'ara no passen —segons sembla— per la seva ascensió dins de l'empresa, sinó pel resguard d'un lloc de treball estable i exempt de conflictes.

A l'hora de promocionar gent et veus molt limitat, perquè hi ha gent amb molts estudis, però és difícil perquè ells mateixos no ho volen. Per què? Jo crec que és perquè saben que estarien molt mal vistos per la resta; saben que els altres no ho acceptarien i és per evitar-se problemes. (Empresa sector secundari, gran)

> No aixequen la mà perquè pensen que els miraran malament, la resta de companys. Aquí hem tingut vagues i ells no han vingut a treballar. Ells obeeixen el que sigui, no volen problemes de cara als companys. A mi m'encantaria promocionar un encarregat estranger, però és que prefereixen passar inadvertits i com que treballar no els importa... Per ells, en l'ordre de la vida, ells posen la feina com el primer. (Empresa sector secundari, gran)
>
> Tenim un enginyer marroquí i no el poden veure, no perquè no treballi, sinó perquè treballa massa bé. Ja veuràs com marxarà, perquè els altres li fan la vida impossible i, com domines setze *tios* que van contra un? Al final dius, *bueno*, doncs que se'n vagi i hi haurà pau. (Empresa construcció, gran)
>
> Sí, vam promocionar una noia argentina per al càrrec intermedi i promet, s'ho ha pres molt seriosament. (Empresa distribució, gran)
>
> El director d'un dels restaurants és argentí i la segona és una colombiana, perquè em treballen molt bé, perquè hi posen ganes, perquè m'han demostrat que són vàlids, perquè són fidels a l'empresa. Tots tenen un afany de superació terrible... Els d'aquí? No, que jo sàpiga no hi ha queixes. A cap li va interessar quan els ho vaig dir. (Empresa hostaleria)

4.4. El constrenyiment legislatiu

Tota relació contractual es troba subjecta als corresponents convenis col·lectius que estableixen salaris, jornades laborals, períodes de vacances, etc. Però, així com per contractar una persona de nacionalitat espanyola cal la pròpia voluntat de les parts formalitzada en el corresponent contracte, per a la contractació de persones de nacionalitat no comunitària cal sotmetre's als preceptes que dictamina la legislació vigent sobre estrangeria, una de les principals finalitats de la qual és indicar en quins sectors d'ocupació s'autoritza el treball de persones immigrades i quins són els passos a seguir perquè una persona estrangera obtingui autorització de residència i permís de treball.

Així, per formalitzar un contracte, l'empresari ha de complir amb tot un seguit de disposicions i documents formals amb l'administració pública, més complexos i més extensos dels que se li demanen per contractar una persona comunitària. I el treballador ha de disposar del corresponent permís de treball vigent i adequat al sector d'ocupació en què pretén inserir-se. En general, els discursos dels empresaris es refereixen a l'existència d'un procés legal poc àgil, excessivament confús i complex de seguir, per contractar o renovar la contractació a una persona de procedència no comunitària.

Esmenten dilacions no justificades, que entorpeixen o impossibiliten la contractació del candidat presentat, tot i que també es considera que aquesta tramitació ha millorat amb el temps i que, potser, en alguns casos resulta necessària per evitar situacions de frau o il·legalitats documentals. No obstant això, cal dir que la gran majoria manifesten no conèixer la legislació, ja que disposen de tercers (majorment gestories privades) perquè gestionin tota la temàtica referent a la contractació dels treballadors. En definitiva, a l'empresari li costa entendre que la

legislació sobre estrangeria no persegueixi facilitar-li al màxim la contractació d'aquell treballador que —per ell— és el més idoni. I menysté, davant d'aquesta prioritat, altres consideracions més generalistes o d'equilibri socioeconòmic del país, que són les que l'administració pública intenta preservar.

> Si ja tens una persona que t'interessa i saps que la vols contractar i la portes i tal, doncs resulta una mica xocant que no puguis fer-ho. Si no són comunitaris, has d'esperar que no hi hagi un nacional que ho vulgui, has d'anar a l'atur i si no t'envien ningú, llavors, el pots contractar. (Empresa construcció, gran)
>
> Ha passat que tu volies contractar una persona i no podies. És que no podies perquè la llei no t'ho permetia. Això és de *perogrullo*, tu vols una persona, t'interessa com treballa i no vols que marxi i no la pots contractar, no és que no vulguis, és que no pots. Alguna cosa està mal feta aquí. (Empresa serveis, mitjana)
>
> El problema el tenim més amb la llei, perquè a l'entrevista t'agrada com respon i tot. Llavors, tens problemes de papers, perquè no els té al corrent o així. (Empresa distribució, gran)
>
> Tu contractes algú i està donat d'alta i té permís de treball aquí a Espanya i tot; i, quan vas a donar-lo d'alta, et diuen que no té permís de treball per treballar en aquest sector i que no el pots agafar... Això és demencial, com es pot entendre això? (Empresari agrícola)
>
> I la feina que et porta... Si volem un peó, el volem per demà, no per d'aquí a un mes i mig. (Empresa construcció, gran)
>
> La llei d'estrangeria no hi ajuda. Legalitzar un estranger és molt dificultós. Dóna molta més feina contractar un estranger: has de fer cua tot el dia i et demanen un munt de papers d'Hisenda, de la Seguretat Social... Perquè, a mi, perquè em treballi un estranger he de perdre tot el matí; i un del país, amb el DNI comença. Quan han de renovar, tampoc poden venir a treballar, i això són diversos dies. Tot són problemes, necessites moltes coses. (Empresa sector secundari, gran)
>
> La legislació és que no s'ajusta, ha d'ésser més àgil i més clara. Et trobes amb ensurts que no saps què fer. (Empresa sector secundari, gran)
>
> Molts ucraïnesos marxen al seu país quan ja tenen els papers. Marxen al seu país, per exemple, per sis mesos i, quan veuen que els caducaran els papers, tornen per renovar-los. És que és una ruleta: feta la llei, feta la trampa. És que funciona així: ara renovo, ara me'n torno, ara no hi sóc... Llavors, s'ha de legalitzar més gent, perquè no hi ha mà d'obra, i legalment sí que hi són, però no els trobes. Això està augmentant el nombre d'estrangers i igual hi ha gent que fa deu mesos que no treballa, i veig normal que hi hagi un control per si estàs treballant o no estàs treballant, perquè tenir més gent aquí no interessa ningú. (Empresa sector secundari, gran)

Tanmateix, des de la Subdelegació del Govern es reitera que es persegueix en tot moment l'agilització dels tràmits, la reducció dels costos que aquests comporten i la incorporació de les noves tecnologies per facilitar uns tràmits que, això sí, es consideren imprescindibles per tal de vetllar —quantitativament i qualitativa-

ment— per l'accés de les persones estrangeres als drets de residència i treball de forma ordenada.

> Per posar ordre, d'entrada han de ser molt rígids. La llei és la que és; si la llei diu una cosa és per alguna raó, i no en podem dir una altra. (Representant A.P.)
>
> Els empresaris no coneixen la legislació, potser no és la seva obligació conèixer-la, però no la coneixen. (Representant A.P.)
>
> Ara hem reduït molt les cues perquè fem un sistema de cita prèvia on pots demanar hora per telèfon. Sí que és un telèfon que comunica molt, perquè és normal, però sempre hi aconsegueixes contactar (...) No, ara tu et pots descarregar l'imprès per Internet i després només et cal un dia per portar-lo (...) Abans sí que es demanaven les darreres nòmines i les acreditacions de les cotitzacions a la Seguretat Social, però és que ara tot això ja no ho demanem, ja es pot comprovar internament. El que passa és que ells ho continuen portant, perquè era el que es demanava abans i no s'ho acaben de creure que ja no cal, però bé, ja s'hi aniran acostumant. (Representant A.P.)
>
> Sí, sí, abans sí que teníem uns expedients així de gruixuts i es demanava molta paperassa, però és que ara tens expedients de tres fulls, és que no cal més. (Representant A.P.)

Els retrets dels empresaris a l'Administració en els temes d'estrangeria se centren en la complicació de contractar persones extracomunitàries en origen. L'existència i fermesa comuna d'aquesta demanda és corroborada totalment des de la Subdelegació del Govern.

> Jo equilibraria l'oferta i la demanda. Jo en liquidaria uns quants, que se'n tornessin al seu país i ja els cridaríem quan ens calguessin, perquè ara ens ho estan desestabilitzant tot: l'economia, les relacions humanes, la seguretat... (Empresa comerç, familiar)

Els arguments que en tot moment s'argüeixen per defensar la contractació en origen són:

a) Les coneixences personals. Quan l'empresari contracta un immigrant extracomunitari per treballar i aquest "li funciona" bé, automàticament tendeix a fer una extrapolació de les seves característiques com a generalització d'un "bon treballador" i vol contractar-ne un de similar. Habitualment, és el propi immigrant qui li parla d'algun familiar o conegut seu que es troba en el país d'origen i que estaria disposat a venir per treballar en l'empresa en qüestió, i l'empresari passa a centrar els seus esforços en la demanda i en els tràmits per a la vinguda d'aquesta persona. Tanmateix, s'aprecia en aquest fet una estratègia de l'immigrant ja resident per facilitar l'arribada i assentament d'aquesta tercera persona coneguda.

En tot cas, es podria resumir que l'empresari fonamenta les seves estratègies en la confiança en aquell a qui ja té treballant i, per tant, coneix. Ja es deia abans que la desconfiança era una de les premisses que s'identificaven inicialment en la dificultat d'inserció laboral de les persones immigrades en general.

b) El menysteniment i les atribucions negatives sobre les persones immigrades que ja es troben al nostre país. Aquí s'identifiquen dos processos diferenciats:

b.1. Les persones que es troben al nostre país però que no disposen del corresponent permís de residència i/o treball (els *il·legals* o els *sense papers*).

b.2. Les persones que, tot i disposar del corresponent permís de residència i/o treball, es troben sense feina.

> S'hauria de frenar l'assumpte de l'entrada d'immigrants i treballar perquè els que estan aquí puguin treballar; els que hi ha, ja són suficients. Si es necessita mà d'obra, anar-los a buscar i després que retornin al seu país. (Empresa sector secundari, gran)
>
> S'ha desbordat. Jo crec que el tema de la immigració se'ns ha escapat de les mans. Llavors, arriben aquí i no tenen feina. És una roda i s'ha de tallar. (Empresa serveis, petita)

D'alguna forma, la tesi és que les persones que entren de forma irregular al país —i que subsisteixen, d'entrada, mitjançant mecanismes no legals— no han arribat sota el precepte d'una demanda empresarial. No presenten les característiques (ni fenotípiques ni formatives) que l'empresari demana i arriben per un desig unilateral (el seu propi, de millora vital) i no per una necessitat "d'aquí". Com que és la seva necessitat, i no la de l'empresari, la que pretenen cobrir, no són considerats ni desitjables ni "útils". En el període que aquests immigrants passen subsistint al nostre país abans de la seva regularització, es tendeix a considerar que aquests aprenen modes i formes de vida i de treball desaconsellades per a una economia ordenada. Tanmateix, el seu assentament és valorat com a fruit d'una disfunció del sistema, d'una fallida d'aquest, i, per tant, cal evitar-lo i no incentivar-lo. D'aquí la demanda del tancament de fronteres o de l'enduriment de les mesures que faciliten l'establiment dels immigrants.

> Els estrangers d'aquí són com si fossin nacionals, vull dir que hi ha el que hi ha. (Corporació sector secundari, gran)
>
> Si hem d'agafar una persona estrangera, que vingui amb contracte, com fan en altres països com França o Alemanya. No s'ha gestionat bé tot això. (Empresa sector secundari, gran)
>
> El problema principal és que ha vingut personal que no està qualificat. Per desgràcia, la persona que ha vingut aquí és de baixa qualificació i, és clar, no serveix. (Empresa sector secundari, gran)
>
> Ara comencen a arribar col·lectius sense qualificació i tenen problemes per trobar feina, ja que aquestes persones arriben a generar problemes socials per la precarietat en què estan (...) Hi ha una diferència abismal de qualitat i de producció entre uns i altres.[11] (Corporació sector secundari, gran)

[11] Fa referència a les persones que arriben contractades en origen.

> Els que et vénen en pastera, home, no són persones habituades al treball industrial i, clar, han d'aprendre... I nosaltres no la podem fer aquesta tasca. (Corporació sector secundari, gran)

Igualment, l'existència de persones immigrades regularitzades a l'atur es considera una situació no desitjable. Aquests continuen essent desconeguts, per tant, poc fiables; i, àdhuc, alguns, després d'haver obtingut la regularització, es considera que ja no mostren el mateix grau d'interès per la feina o es tornen més selectius quant a les seves preferències. Resulten, així, persones que abandonen amb facilitat les feines, que fan llargues estades al país d'origen, que volen beneficiar-se en major grau de les prestacions de l'estat del benestar, etc.

> És que ni t'ho imagines. Per aquí passa cada dia un munt de gent, però és que els veus i no n'hi ha cap que es pugui aprofitar. Molts no se sap ni perquè són aquí. (Empresari agrícola)

En definitiva, l'empresari aspira a un mercat laboral controlat i estable, que li garanteixi el seu dret d'escollir i la seva llibertat d'elecció. I això, sota el seu punt de vista, queda més ben garantit si ofereix un contracte de treball a una persona que es troba en el seu país d'origen, ja que aquest arribarà amb unes condicions pactades que està disposat a acceptar i complir fins al final. Tanmateix, amb aquesta pràctica, en l'opinió de l'empresari, es posa fi a tot un seguit de problemes o situacions no desitjables des d'un punt de vista polític i social sobre l'assentament i la integració de la població immigrada en la societat d'acollida.

> Quan el mercat de treball funciona de forma ordenada, et deixa d'arribar gent de forma desordenada. (Corporació sector secundari, gran)
>
> S'hauria de frenar l'assumpte de l'entrada d'immigrants i treballar perquè els que estan aquí puguin treballar; els que hi ha, ja són suficients. Si es necessita mà d'obra, anar-los a buscar i després que retornin al seu país. (Empresa sector secundari, gran)
>
> L'ideal seria que es pogués regular als països d'origen, que només vingués la gent que necessitéssim. (Empresa distribució, gran)
>
> El nostre país té dos milions d'aturats i no para de venir gent, això és així. Hauríem de fer com altres països, que han tancat les fronteres i no deixen entrar gent sense papers. El personal que necessitem, que vingués ja amb contracte i que, un cop acabat, marxés al seu país. (Empresa sector secundari, gran)
>
> S'ha desbordat. Jo crec que el tema de la immigració se'ns ha escapat de les mans. Llavors, arriben aquí i no tenen feina. És una roda i s'ha de tallar. (Empresari serveis, petit)
>
> Home, caldria que circulés una xarxa exterior de preselecció. Obrim una xarxa de comerç internacional i faria més falta que hi hagués oficines com les de l'Inem a fora, per orientar-te a contractar allà. (Corporació sector secundari, gran)
>
> Si hem d'agafar una persona estrangera, que vingui amb contracte, com fan en altres països, com França o Alemanya. Per què aquí no es fa? (Empresa sector secundari, gran)

> Si les persones t'entren en precari, doncs els resulta difícil sortir d'aquesta precarietat. Si cent persones t'entren de forma ordenada, sigui perquè les has seleccionat, o sigui, perquè hi ha hagut sessions informatives allà, jo no hi veig problema. Però si te n'arriben mil que no les has demanat i no saps qui són... Si se'n parla tant és perquè no està ben ordenat. Si estigués ben fet, seria molt més habitual que et vinguessin, perquè la immigració és un fet que ens remuntaríem a molt antic i que cada dia anirà a més. (Corporació sector secundari, gran)
>
> Si hi hagués una immigració ben feta, jo hi estaria completament d'acord. Però així, no. (Empresa comerç, familiar)

Així doncs, des de la Subdelegació del Govern afirmen que dediquen grans esforços, d'una banda, a fer pedagogia amb l'empresari sobre la poca viabilitat d'aquesta proposta i, de l'altra, a no facilitar aquesta pràctica i reorientar-la cap a la contractació de persones immigrades que ja resideixen al país, que compten amb els preceptius permisos de residència i treball i que es troben a l'atur. No obstant això, val a dir que les grans corporacions utilitzen, moltes vegades, la via del contingent per contractar als països d'origen la mà d'obra que diuen que necessiten per cobrir les seves necessitats productives i que aquest fet és fruit d'un pacte a gran escala entre les confederacions empresarials estatals i el govern central. Les declaracions de la Subdelegació resulten del tot explícites i no deixen dubtes a altres interpretacions possibles:

> Has de ser capaç de discernir entre l'empresari i l'immigrant, els interessos de cada un d'aquests mons. Si a un empresari li marxen tots, és que alguna cosa passa, si un immigrant mostra molta inestabilitat, també.
>
> Llavors diu: com que en tinc un que és romanès i que em funciona molt bé, doncs demana de portar el seu cosí, que m'anirà bé i tu li dius, si home, però és que potser n'hi ha un que ja és aquí i que també t'aniria bé, que té papers i no té feina i que, a més, vol portar la família i no pot perquè no té feina... Perquè, és clar, ara ja ens estem trobant que ja n'hi ha que estan aquí i que no tenen feina.
>
> Perquè, de fet, si parles amb les ETT tenen des de gent que ja té papers i no té feina fins a gent que podria fer un arrelament social i no el poden fer perquè no tenen un contracte. I, en canvi, els empresaris continuen demanant gent de fora, gent de fora que no coneixen, però que pensen que els anirà millor. Jo, és que cada vegada que demanen un que vingui de fora, és que penso... és que no pot ser això.
>
> Aquí tenim, per exemple, quantitat de dones que fa més de tres anys que hi són, dones que podrien fer un arrelament social i que no el poden fer perquè no hi ha un/a empleador/a que els vulgui fer un contracte d'un any, tot i que les poden conèixer prèviament, poden parlar amb elles, poden tocar-les i veure què tal... I, en comptes d'això, et plantegen fer un contracte inicial a una persona que està aquí i que ja la tenen treballant però sense regularitzar. Aquesta persona ha de tornar al país a arreglar els papers... Un embolic. És que no podem portar més gent, és que, de veritat, això ens petarà... perquè ara mateix hi ha molta gent que no pot renovar. És que, per regla general, no volen la gent que està aquí.
>
> Hem de partir d'una base que és absolutament irracional: en un país on la feina està absolutament desregulada, on hi ha contractes de sis mesos, tres mesos... misteriosament tots els empresaris volen portar gent perquè diuen

que els necessiten per un any. Què passa, doncs que, a veure, la majoria no els necessita per un any, és mentida, quasi cap; però, és clar, contractar per temporada és més car que contractar en origen, perquè val concretament 140 euros. Els surt més barat. Llavors, arriben amb un contracte per un any per a un sector concret i una durada concreta, i quan acaben la feina, que pot ser tres mesos, què fan? Doncs se'n van a buscar la feina a Andalusia d'*estrangis,* i quan van a renovar no han cotitzat el temps suficient i es queden aquí, sense res. És que és de bojos.

El que vulguis: ocupadors que pretenen contractar una empleada de la llar xinesa, i que és a la Xina, i tu li dius: "És que quan arribi aquí no podràs fer-li fer res, perquè no t'entendrà." Ocupadors que pretenen contractar una cambrera romanesa i que no li servirà de res perquè entendrà el romanès i prou... Però no hi ha manera, et diuen: "Oh, és que és parenta d'un que ja tinc treballant..." Perquè, bàsicament, la cosa va així.

Què fem ara? Home, doncs, vigilem molt i diem molt que no: no es pot portar un cambrer búlgar que quan arribi no li servirà per res. I com que no li servirà per res, doncs no el pot portar. I, si vol, que ens presenti un recurs i que ens expliqui com pot ser això.

Ells et demanen un treballador estranger que et vingui d'allà i tu els dius: mira no, perquè aquí hi ha molts sense feina i ta, ta, ta... Però ells no ho entenen. Llavors ve la segona part del meu discurs, que és l'única manera que entenen alguna cosa: a veure estem en un país que té els serveis que té, uns serveis de salut, d'educació, de serveis socials, en la mesura que vagi venint gent, aquests serveis que són els que són (no és una *gominola* que s'estira i s'arronsa), tindran vostès i jo menys serveis. Primer heu de veure si hi ha una altra via per contractar gent i hi ha gent que té llista, llista, eh? per col·locar... No, és que vull aquest, no en vull un altre, normalment aquest perquè és un conegut d'un que ja té. Després us queixeu que aneu a Urgències de l'Arnau i està tot col·lapsat!

Nosaltres hem de vigilar, perquè a la gent se la tracti correctament d'acord amb la legislació vigent; perquè la gent que ja és aquí treballi; perquè, a més, aquesta gent pretén, amb un termini curt de temps, portar la seva família aquí, que és absolutament legítim; perquè amb les nòmines que estan cobrant mai els podran portar, mai, perquè no els consta el que cobren; i perquè ahir mateix em deia una persona d'una ONG que estan detectant cada vegada més molts problemes psicològics, perquè això genera molta frustració.

Què demanen, doncs, els empresaris? Demanen poder tenir i exercir major poder de decisió i no veure's limitats per les normes dels poders públics. Demanen poder escollir els seus treballadors en un mercat globalitzat dels factors de producció, però encara no suficientment —al seu entendre— de l'entrada i assentament de població estrangera en un país.

Tanmateix, des de les ciències socials, a voltes se situa la funció de la integració laboral dins del conjunt de la integració social de la persona immigrada. De la mateixa manera que s'acostuma a fer força reduccionismes en la temàtica immigratòria, s'acostuma a caure també en el reduccionisme de considerar l'empresari com algú que pretén "beneficiar-se" de forma unilateral de l'arribada de les noves migracions.

Cal indicar que es pretén evitar caure en aquest reduccionisme i reivindicar la figura i el rol empresarial com a bàsic i positiu en els processos de cointegració de la persona immigrada al seu nou conjunt social. És en mans de l'empresari on rau —segons la legislació vigent— l'oportunitat de regularitzar legalment la persona immigrada i és qui possibilita a la persona immigrada l'obtenció d'una renda monetària, objectiu primordial de la majoria dels subjectes. I és l'empresari qui possibilita —dins del marc de les relacions personals que s'estableixen en tot lloc de treball— la imbricació d'aquest subjecte i la societat d'acollida en un pla de normalitat.

Val a dir que els empresaris entrevistats s'han mostrat majoritàriament coherents i íntegres en relació amb les seves expectatives i valoracions. No han pretès emmascarar o desdibuixar aquestes prioritats amb discursos més generalistes que incloguessin qüestions d'implicació o d'integració social del subjecte. Aquesta integració, interessant per a diversos estudis i activitats, no la consideren responsabilitat seva.

> Inconvenients per a l'empresari si està ben regulat i ben fet, no n'hi ha cap. De fet, és igual que quan venien els andalusos abans. Si arriben amb un ordre i arriben amb feina, de problema, no n'hi ha cap. Home, hi ha el xoc cultural, que uns són diferents dels altres, però problema, no n'hi ha cap. (Corporació sector secundari, gran)

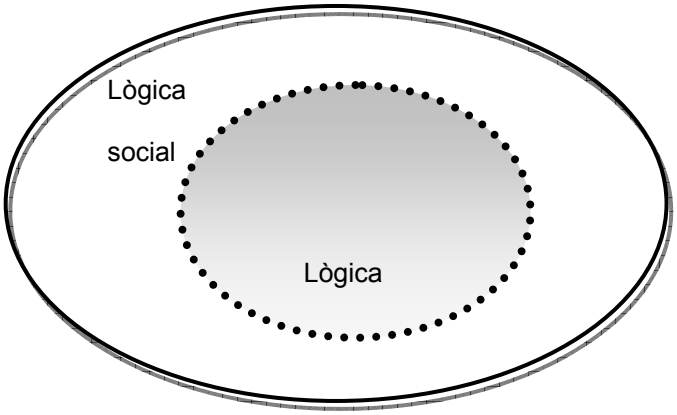
4.5. La lògica social

L'empresariat, de forma molt generalitzada en les seves valoracions, es refereix a l'arribada de població immigrant en termes positius. Parla de la cobertura que aquests realitzen en la necessitat de mà d'obra existent al país i de les seves bones aptituds i predisposicions en relació amb el treball. L'arribada d'immigrants ha resultat, sens dubte, funcional i útil per a les empreses i, per tant, per a l'economia. Això no obstant, l'empresari està immers i participa en tot un entramat polític, social i cultural concret i, al marge de la seva posició dins del sector econòmic i productiu, és un ciutadà que conviu i comparteix un espai social determinat.

Ha semblat interessant demanar a l'empresari les seves valoracions com a ciutadà, portant-lo a manifestar opinions i reflexions sobre l'impacte social de la immigració i l'assentament d'aquestes persones en el conjunt social. Es perseguia copsar la similitud o distància entre les valoracions com a ciutadà i com a empresari, per constatar-ne la variabilitat —si és que es donava— i també per conèixer si allò que pensa des d'un punt de vista ciutadà, de forma més o menys conscient ho trasllada a les seves pràctiques empresarials. També perquè, si es persegueix la integració social de la persona immigrada i es posa de manifest que aquesta integració passa, en bona part, per una correcta integració laboral, cal analitzar la relació que s'estableix entre ambdues lògiques.

Tanmateix, es parteix també de la hipòtesi que la lògica social engloba l'empresarial. L'empresa es troba situada en un marc social i un espai concret, i els comportaments, pràctiques i valoracions que sobre l'arribada de població immigrant degotegen en els discursos socials més quotidians influeixen en l'empresari com a

ciutadà. Des de la lògica empresarial, la immigració no és vista com un "problema", però des dels espais socials és valorada, de forma creixent, en aquest terme.



D'alguna forma, l'immigrant és considerat dins de l'empresa com un treballador i se'l pondera a partir d'una certa individualització. Però, en l'espai social, l'immigrant és considerat un desconegut, un nouvingut del qual s'ignoren els seus propòsits o la seva intencionalitat d'acció; és considerat més un problema que no una solució. L'empresari intenta deslligar una de l'altra, però és conscient, també, que resulta impossible la separació de les dues visions. El mateix immigrant que treballa és el mateix immigrant que passeja pel carrer, que va al centre de salut, porta els seus fills a l'escola i va a la mesquita (si és el cas).

> És que és un problema per a l'empresari i per a la societat d'acollida. És un problema per a tots. (Representant corporació, sector primari)
>
> El problema no és laboral, sinó social. La gent que està aquí, i sobretot els àrabs... El que passa amb les mesquites i això... (Empresa sector secundari, gran)
>
> Com a empresaris no tenim preocupacions, però com a persona, la immigració és un fenomen que no està solucionat en cap punt d'Europa, veus que no han sabut resoldre el fenomen de la integració. Aquí no es fa res, no se sap com fer-ho. És un problema que existeix a tot Europa i que no està ben resolt. (Empresa distribució, gran)
>
> Surts al carrer i t'espantes una mica. Per cada un d'aquí, et creues amb quatre o cinc estrangers. I a les botigues, el mateix, totes són de xinesos, marroquins... A mi em costarà d'acostumar-m'hi. (Empresa serveis, mitjana)
>
> A mi no m'agrada gaire. Va bé per al país, perquè cobreixen forats, però jo tinc fills i tinc por per ells a vegades, perquè, no sé... Crec que hi ha molta gent bona immigrant, però també n'hi ha molta de dolenta. Vénen aquí pensant que treballaran i no treballen... (Empresari sector serveis, petit)

> Em crea inseguretat, a mi, anar per Lleida. Hi ha molts immigrants. Creen una sensació d'inseguretat i de desconfiança. (Empresari comerç, petit)
>
> S'ha desbordat... El tema de la immigració se'ns ha escapat de les mans. Una cosa és la immigració, però és que ens estan menjant. Ens han educat molt per cuidar la ciutat... Ells arriben, però com que a la seva cultura no els han donat aquesta educació, de cuidar, de netejar, doncs mira... Hi ha un desequilibri i això costa. No tenen la cultura de cuidar-lo, no és el seu país, no els importa. També em preocupa que s'estan fent dominants, s'estan posicionant molt forts, tots aquests negres, tota aquesta gent que ve... La gana fa mal, només cal veure'ls. Fa por. La gent d'aquí se n'ha hagut d'anar, canviar de pis. Tenen la mesquita a baix i dius: I els teus fills? Costa conviure amb tot això... S'han apoderat de tot això, és una passada, s'ha desbordat. (Empresari hostaleria, mitjà)
>
> Dins de l'empresa, que sigui espanyol o estranger, ni li veiem pegues. El que preocupa és el que ve al darrere. Quan escoltes el tema de les màfies, la falsificació de papers, la droga i tot això, t'espantes una mica. Llavors penses: "Ep, tot això ho tinc jo posat aquí dins." Et preocupa que tot això t'arribi aquí dins i no ho sàpigues, perquè a fora no saps el que fan i no els pots demanar que vagin a missa tots els diumenges! (Empresa sector secundari, gran)
>
> És com a la teva escala. Diuen sempre que a Espanya no hi ha racisme, però ningú vol moros a la seva escala. Ens falten molts anys i hem de canviar a tota velocitat. (Empresa construcció, gran)
>
> Si no s'és proactiu, hi haurà problemes. I no s'està fent res. Hi pot haver problemes de convivència. Els immigrants prenen la feina a les classes baixes d'aquí. Perquè s'integrin s'han de fer coses, perquè el més natural és separar-te. I aquí no se'n parla, d'això. (Empresa distribució, gran)
>
> Des d'un punt de vista social, l'única possibilitat és la integració, la multiculturalitat, i això ha fallat, però la integració és molt difícil i a Espanya encara no hem començat. La multiculturalitat és cada un amb la seva cultura i, llavors, es creen guetos. L'única possibilitat és la barreja, que és la integració. (Empresa serveis, gran)
>
> Jo entenc que les persones són immigrants i que estan convivint amb nosaltres. És imprescindible que mantinguin els seus costums i que respectin les nostres normes. Que tinguin els serveis mèdics, els serveis educatius i ja està; de problema, no n'ha d'haver cap. (Corporació sector secundari, gran)

La disjuntiva sembla trobar-se, doncs, en la coneguda frase si demanem treballadors, però ens arriben persones. La situació la reflecteix la següent declaració d'un empresari:

> El problema és que aquesta gent ve aquí, fa la seva feina i es vulgui quedar aquí. Si aquesta gent retorna al país, de problema no n'hi ha cap. Ara, si es volen quedar, llavors comencen els problemes. (Empresari agrícola, petit)

Ambdues lògiques, per tant, entren en contradicció. Allò que l'empresari demana, principalment en relació amb els seus interessos (com la liberalització de les fronteres, l'agilització dels tràmits previstos per autoritzar la contractació de persones estrangeres, etc.), es contradiu amb la percepció social d'un excés de laxitud

en el control sobre l'arribada i l'assentament d'immigrants. Aquesta arribada genera, cada cop més, sensacions d'inseguretat o de malestar creixents en la societat d'acollida. Trobar el punt mitjà, en el cas que hi sigui, no sembla fàcil.

5. La lògica de les empreses d'intermediació sociolaboral

L'objectiu principal d'aquest estudi, com s'ha dit de forma reiterada, és el de copsar, d'una banda, les estratègies que utilitza l'empresari per cercar i obtenir treballadors per a les seves empreses i, de l'altra, conèixer les estratègies que realitzen les persones immigrants en la recerca d'una ocupació que permeti la seva estabilitat residencial i econòmica. Tanmateix, la interrelació entre ambdós no resulta senzilla i en aquesta frontissa és on neixen i troben raó de ser diverses entitats de caire privat (a part de les entitats públiques tradicionalment presents), les estratègies i metodologies de les quals són les que s'analitzen a continuació.

Hom se situa al davant d'un context que planteja dos factors previs inqüestionables. El primer va lligat a la relació directa que existeix entre la possibilitat d'aconseguir un lloc de treball i la llei de l'oferta i la demanda que regula el mercat laboral. El segon factor indica que el treball és un bé molt preuat que en certes ocasions és escàs i que, essent un dret fonamental de totes les persones, provoca tensions, conflictes d'interessos i competitivitat en la seva adquisició. Partint d'aquestes premisses, és fonamental saber quines són les estratègies que utilitzen els diferents actors de l'estudi per adaptar-se i reajustar-se constantment a aquest món laboral i quines eines són les més utilitzades perquè cadascú pugui assolir els seus objectius.

Aquesta situació és com un circuit que gira al voltant de dos eixos. D'una banda, l'empresari que vol treballadors i, per tant, segueix els canals establerts i disponibles que creu més convenients per donar resposta a la seva necessitat empresarial. Aquesta està influenciada per una nova realitat social com és la immigració, que d'alguna manera condiciona i modifica el mercat laboral i, conseqüentment, el perfil de la mà d'obra disponible.

El segon eix el configuren els treballadors que volen adquirir un lloc de treball, que, en el cas dels immigrants, és una necessitat vital en moltes ocasions. El treballador immigrant busca totes les eines al seu abast i, depenent del seu coneixement dels circuits, utilitza un tipus d'estratègies o unes altres.

Entre aquestes dues realitats, amb necessitats i interessos comuns, apareixen el que anomenem institucions intermediàries. Neixen amb l'objectiu de connectar aquestes dues realitats de la forma més adequada possible i, basant-se, cadascuna d'elles, amb principis i finalitats diferents, segons la seva filosofia i interessos com a entitat.

Aquestes institucions cada cop són més habituals a la nostra societat i, encara que en molts casos tenen un origen previ a l'augment del fenomen migratori, en altres neixen paral·lelament a la nova realitat social produïda per aquest moviment migratori.

Es pot afirmar que cada cop són més les entitats que treballen específicament amb els immigrants per facilitar la seva integració a través de la inserció sociolaboral. Aquestes entitats són sabedores que, en bona part, la integració en el teixit social passa, en primer lloc, per una integració en l'àmbit laboral. En una societat en la qual cada cop hi ha més competència per adquirir un lloc de treball, per la forta presència de nous col·lectius d'immigrants, la realitat del món laboral és cada vegada més heterogènia.

5.1. Què són les institucions intermediàries?

Es fa referència a aquest concepte a partir d'una visió concreta i específica que s'ajusta a l'anàlisi que es porta a terme en aquest estudi, però no es pretén fer una definició àmplia i profunda d'aquestes institucions ni del seu funcionament global. Així, s'estudia només la incidència que tenen sobre aquesta realitat social en l'empresari i el treballador immigrant i la interpretació que en fan sobre el seu paper en aquest entramat.

En tot cas, resulta imprescindible conèixer breument quin és el ventall d'institucions i entitats amb les quals es troba l'empresari i el treballador en aquest circuit abans esmentat i les peculiaritats bàsiques que contenen.

La primera reflexió que es pot fer és la gran complexitat existent en aquest camp professional. A grans trets es pot dir que existeixen, sinòpticament, tres tipus d'institucions intermediàries:

1. Empreses que es basen en un funcionament de caire mercantil i amb criteris de tipus econòmic, és a dir, amb ànim de lucre. Atenen indistintament gent autòctona i immigrants i el seu objectiu principal és connectar l'oferta amb la demanda per agilitzar el mercat laboral. D'aquesta activitat es genera un benefici econòmic per a l'empresa.

2. Empreses que realitzen habitualment tasques de tipus mercantil. Alienes al fenomen migratori, tot i que inclouen en els seus serveis, projectes de tipus social, i, específicament, d'inserció sociolaboral. Partint del seu caràcter lucratiu i de la magnitud del fenomen migratori a la ciutat, aquestes han iniciat, dins de la seva oferta formativa, cursos i atencions específiques a la població immigrada, generalment costejats o subvencionats, en gran part, per diverses administracions públiques. D'entre aquestes, destaca el Departament de Treball de la Generalitat, que gestiona diverses fonts d'ajut per desenvolupar cursos de formació ocupacional.

3. Empreses d'iniciativa social. Aquestes empreses reben finançament a partir de subvencions de les diferents administracions segons les activitats que desenvolupen en el seu marc institucional. No tenen objectius de tipus econòmic i cerquen la millora social de la població a la qual atenen, dels seus serveis i de la població en general.

Es classifiquen, al seu torn, en:

3.1. Segons especialització

3.1.1. Les que es dediquen a la inserció sociolaboral amb qualsevol tipus de col·lectiu, entre ells, els immigrants.

3.1.2. Les que tenen programes específics per treballar la inserció sociolaboral amb el col·lectiu d'immigrants.

3.2. Segons tipus d'acompanyament i tutela

Les que fan un contacte directe amb les empreses.

Les que no mantenen cap tipus de contacte amb les empreses.

Tanmateix, en el ventall d'institucions existents es pot diferenciar entre les entitats "tradicionals" (o amb major antiguitat) i les de creació més recent. D'alguna forma, és una dinàmica social i econòmica determinada la que afavoreix l'aparició o desaparició d'un determinat servei en el mercat. És enmig d'aquesta situació que cal entendre el sorgiment de noves entitats o empreses que atenen o donen atenció i serveis a noves demandes socials.

Amb referència a la intermediació laboral de caire privat, la proliferació d'aquestes empreses rau en una certa desregularització i liberalització de les normes de contractació laboral al nostre país i l'aparició d'un nou segment de població laboral (majorment immigrants, però també nacionals) itinerant i amb forta inestabilitat laboral.

Quant a les empreses que realitzen tasques de suport i capacitació als col·lectius anomenats "febles" o "vulnerables", es constata que coexisteixen, a la ciutat de Lleida i en altres localitats de la província, entitats amb llarga tradició d'ajut i assistència a les formes tradicionals de pobresa o marginació social, amb entitats de creació més recent que presenten una oferta més especialitzada. L'assistència va adreçada a col·lectius específics (joves, persones afectades de disminucions, dones, persones que pateixen drogodependències i, més recentment, persones immigrades). També orienten estratègies més específiques a aconseguir les seves finalitats (principalment l'oferta de cursos formatius o adquisició d'habilitats sociolaborals, costejats amb fons públics).

A Lleida existeixen entitats que, tot i no poder ser considerades pròpiament entitats intermediàries perquè no és aquesta la seva activitat principal, realitzen actualment tasques d'intermediació entre oferta i demanda laboral. Aquestes s'adrecen específicament als seus afiliats, com és el cas d'Unió de Pagesos i el sindicat UGT. (amb el programa Amic). L'assumpció d'aquesta funció per part d'aquests sindicats és una mostra més de la necessitat de disposar de mà d'obra (en el cas d'UP) o de cercar fórmules específiques d'inserció laboral (en el cas d'UGT). Per tant, tracten de realitzar una interconnexió entre l'oferta i la demanda que, en relació amb la població immigrant, és fortament sentida en aquests moments.

> La cosa va sortir perquè els nostres afiliats cada vegada tenien més dificultats de trobar gent i més problemes. Vam pensar que hi havíem de fer alguna cosa (...) Ens va sortir que havíem de gestionar no només la relació laboral, sinó també la relació personal (...) La cosa es va fer tan gran que vam decidir crear la fundació Pagesos Solidaris. (Membre Unió de Pagesos)

5.2. Tasca que realitzen les empreses intermediàries

Com s'indicava, d'institucions intermediàries n'hi ha de diferents tipus i amb plantejaments de fons molt variats.

A. Les de tipus mercantil

En primer lloc, s'identificaven empreses intermediàries de caire mercantil. És a dir, les que tenen ànim de lucre i que, per tant, funcionen amb els paràmetres d'una empresa comercial. Aquí destaquen les denominades Empreses de Treball Temporal (ETT), que són les que més clarament utilitzen tant l'empresari com l'immigrant que cerca treball.

Com a empresa especialitzada en la intermediació laboral i a prestar un servei als seus clients, actuen segons la demanda específica que reben. Fan una tasca de selecció directa sobre la tipologia de l'immigrant que vol l'empresari i el tipus d'activitat concreta que aquest vol desenvolupar. En aquests casos l'empresari manté una posició dominant i preferent, ja que imposa els seus criteris de forma directa, al mateix temps que la institució intermediària es limita a donar una resposta el més adequada i efectiva a l'encàrrec que ha rebut.

Aquest tipus d'empreses necessiten mantenir contactes amb empreses que siguin el més estables possible per poder realitzar de forma continuada la seva tasca. En la majoria de casos es reitera que qui posa les condicions sobre el perfil desitjat és l'empresari. Encara que, en moltes ocasions, les empreses de treball temporal són conscients de la petició inadequada o poc ajustada que fa l'empresari, atesa la realitat de la mà d'obra que existeix al mercat. És a dir, el perfil que demana l'empresari pot no ajustar-se al dels demandants d'ocupació inscrits en les borses de treball corresponents. L'empresa intermediària intenta llavors plantejar un tímid canvi de perfil, exposar la demanda laboral dels seus

inscrits i intentar reajustar de nou oferta i demanda, però l'empresari acostuma a mostrar-se força reticent al canvi.

> Nosaltres ja els hi exposem, la realitat, però sembla que no ho volen sentir (I. I.

B. Les empreses de tipus social

Les empreses de tipus social persegueixen, d'entrada, l'acompanyament i l'acollida de la persona immigrant, vetllant d'una forma més integral per totes aquelles dificultats que aquests poden presentar en el seu assentament. Cal dir que totes les institucions de tipus social que treballen en el camp de la inserció sociolaboral de les persones immigrants ho fan atenent no només el vessant laboral, sinó també incidint en el vessant personal i en el social. L'objectiu últim que tenen és el de facilitar la seva integració social mitjançant el treball.

Hom es pot preguntar si, en la seva base, es treballa el reforçament de les seves habilitats laborals com a mitjà o com a fi en si mateix. En aquest sentit, cal observar si es busca la integració laboral per aconseguir la integració social o a l'inrevés, o les dues com a simultànies, atès que a la fi resulten un binomi força eficaç. Es pot distingir entre empreses d'iniciativa social segons la seva especialització i segons l'acompanyament que realitzen.

B.1. Segons l'especialització. Les institucions que tenen més tradició a Lleida en tasques d'inserció sociolaboral de col·lectius vulnerables, en la majoria de casos, no han dissenyat plans o projectes específics per abordar aquesta qüestió en particular. Per tant, utilitzen els mateixos mecanismes i eines que en la resta de població atesa.

D'altres institucions, però, sí que han definit estratègies d'intervenció específiques per aquesta nova realitat, atenent les particularitats i exigències que genera la demanda emergent i en creixement constant. Es pot dir que han sorgit propostes noves que han tingut el seu origen justament en aquest context de creixement de la immigració i que han apostat per aquesta línia de treball de forma específica i, en alguns casos, de forma exclusiva.

L'especialització comporta l'aplicació de processos de treball més adreçats a l'immigrant com a persona. Això diferencia l'immigrant de la persona autòctona en les estratègies d'inserció sociolaboral. Això és així perquè s'entén que existeix una desigualtat d'oportunitats i d'accés al món laboral pel fet de ser immigrant.

B.2. Segons el tipus d'acompanyament. En aquestes entitats esdevé una qüestió important la planificació de llurs estratègies de recerca de feina per a la inserció sociolaboral. El fet de tutelar la persona immigrant i d'acompanyar-la en el seu procés fins a la fi es converteix en un dels motius de la seva feina social. D'una banda, es poden trobar els partidaris d'intermediar amb l'empresari fins al final del procés, i això inclou fer el contacte amb l'empresari i avalar-ne la trajectòria. D'altra banda, es troben els que deixen en mans de la

persona interessada aquesta tasca concreta de contacte i d'assumpció de la responsabilitat final de la seva inserció laboral.

Es poden copsar, en el treball de camp realitzat, aquestes dues sensibilitats i models d'intervenció que, a la pràctica, també tindran unes conseqüències diferenciades. La diferència entre unes institucions i altres respon a plantejaments filosòfics i a models de treball, així com també a l'objectiu de provocar un tipus de respostes determinades i potenciar, conscientment, un ventall d'habilitats i capacitats concretes sobre l'immigrant.

Un argument compartit per les entitats que estan a favor de fer aquest acompanyament queda resumit en la següent afirmació:

> El projecte contempla que s'acompanyi l'immigrant a l'entrevista i això facilita la contractació (...) És important que els avali el centre. Si no hi fóssim al darrere, ho tindrien més difícil. (I. I. 1)

L'argument contrari d'aquelles que no contemplen l'acompanyament és el següent:

> Nosaltres hem d'afavorir l'autonomia i la responsabilitat de la persona; per tant, podem ajudar en la recerca de feina, però no passar per davant d'aquesta responsabilitat que li correspon a l'interessat. (I. I. 3)

D'aquests dos plantejaments davant del procés d'acompanyament i tutela de l'immigrant sorgeixen noves paradoxes, així com un debat profund i complex sobre la funció que estan cridades a desenvolupar o que volen desenvolupar aquestes empreses. El debat se situa en quin és l'encaix o la baula pertinent on s'ha de situar un procés d'acompanyament efectiu i en positiu del nouvingut, sense caure en actuacions de caire assistencial, sobreprotector i, a la llarga, que invaliden les pròpies capacitats de la persona immigrant. El perill de no realitzar actuacions de suport específic pot comportar que els immigrants decaiguin amb rapidesa en situacions de marginació o semiexclusió social. Però el perill d'iniciar llargs processos d'acompanyament amb aquests genera, sens dubte, efectes de diferenciació no desitjats. Tanmateix, l'estructura del sistema de protecció social afavoreix, a voltes, que aquestes institucions vegin, en l'atenció específica a col·lectius d'immigrants, una nova revaloració de llurs tasques i una nova font de finançament per a la seva pervivència com a institució.

D'altra banda, l'immigrant pot posar-se en el paper de víctima que necessita l'ajuda externa institucional per sortir de la seva situació. Es crea, llavors, un nou i gran col·lectiu assistencialitzat envers el qual les institucions poden caure en la temptació d'incidir-hi com a finalitat i no com a mitjà en les seves tasques d'ajuda i suport per a la inserció sociolaboral.

5.3. Abordatge de la inserció sociolaboral

Segons el treball de camp realitzat, s'identifiquen dos models d'actuació ben diferenciats entre els quals es definien com a primer tipus d'institucions —de caire mercantil— i les altres dues. Les identificades en la segona tipologia són un cas particular, però atenent la seva dinàmica de treball apliquen criteris propis i compartits amb les d'iniciativa social. Aquesta singularitat es produeix partint de la perspectiva social que caracteritza els seus projectes i la sensibilitat social dels seus responsables.

> Vam començar a treballar amb persones immigrants, ja que era el col·lectiu que ens venia a fer demanda de formació i de treball. Per això vam demanar aquest projecte, crèiem que feia falta alguna cosa específica. (I.I. 1)

En primer lloc, cal dir que les empreses de treball temporal, com a exponent de les de tipus mercantil, tenen una visió de la seva funció molt allunyada del concepte d'inserció sociolaboral. Els criteris utilitzats remeten a l'índex d'ocupació, la gestió de borses de treball o la gestió de recursos humans.

El concepte d'inserció és propi de les empreses de tipus social que veuen, en l'adquisició d'una feina, una eina d'integració i d'incorporació social, mentre que les empreses de treball temporal hi veuen la satisfacció de la necessitat d'una demanda del mercat laboral, amb una finalitat econòmica. En el cas d'aquestes empreses, no s'estableixen mecanismes específics de treball amb els immigrants, sinó que aquesta nova realitat demogràfica els ajuda i facilita la seva tasca de forma molt important. Ha estat per ells una oportunitat per tal de seguir donant resposta a les demandes laborals que reben.

> En aquests moments, gairebé tots els de la borsa de treball són immigrants, per no dir el cent per cent. (I. I. 4)
>
> La gent del país ens ha donat un resultat molt dolent. Sort dels immigrants. (I. I. 4)

Les empreses d'iniciativa social es plantegen la inserció sociolaboral de la persona immigrant d'una forma global, és a dir, atenen tant els aspectes formatius com la recerca activa de feina i, en alguns casos, l'acompanyament directe en aquesta recerca i el seguiment després d'incorporar-se a un lloc de treball.

De forma més detallada, i segons el tipus de feina copsada en el treball de camp, es pot fer un model de treball "tipus" que s'ajusta a la major part de les institucions estudiades.

Així, a grans trets, la metodologia de treball que duen a terme passa per:

- En primer lloc, l'objectiu principal sempre és l'acollida i l'atenció personalitzada per tal de conèixer la situació personal de l'immigrant. A partir d'aquest coneixement, s'elabora un diagnòstic laboral de la persona atesa.

- En segon lloc, l'elaboració d'un pla de treball adequat per a cada individu, que normalment rebrà el nom d'itinerari personalitzat d'inserció. Aquests plans pretenen abordar les mancances que s'han detectat en cada persona amb l'objectiu d'augmentar les possibilitats de trobar la feina més adequada en cada cas.

- En tercer lloc, d'acord amb el tècnic de la institució, i si l'immigrant ho troba necessari, es programen sessions de tipus individual o grupal per treballar els aspectes més importants per a la inserció laboral. Aquests aspectes són, en moltes ocasions, l'idioma, l'elaboració d'un currículum, el coneixement de diferents tècniques de recerca, l'afrontament d'una entrevista de feina, la trucada telefònica i l'ús d'eines de recerca —com, per exemple, els recursos d'Internet—, la lectura de les ofertes de la premsa escrita, etc. També es plantegen, en molts casos, sessions de coneixement del mercat laboral a Lleida i altres sessions de tipus sociocultural i de coneixement del medi.

- En quart lloc, hi ha persones que iniciaran processos de formació ocupacional, ja que es troben en un moment idoni per poder-ho afrontar, i d'altres persones que realitzaran una recerca activa de feina.

- Finalment, com s'ha comentat en l'apartat anterior, hi ha persones que seran acompanyades en aquest contacte amb l'empresari i que, posteriorment, rebran un seguiment per part de la institució, i d'altres que hauran d'afrontar aquest procés de forma autònoma amb el suport de la institució, però sense que aquesta assumeixi un rol actiu.

5.4. Rols i funcions de les institucions intermediàries

L'anàlisi de les institucions intermediàries s'aborda des d'aquest doble vessant. D'una banda, es parla de les qüestions que fan referència a la relació amb els empresaris i, de l'altra, les situacions que es deriven de la relació amb els immigrants. Cadascuna tractarà de les dues situacions, de com són els escenaris i de quines són les dificultats en aquest entramat de relacions manifestades en el transcurs de les entrevistes.

Les institucions intermediàries, en la seva posició de frontissa entre les dues parts protagonistes de l'estudi, afronten tot un seguit de situacions que provenen de la relació amb els empresaris com a proveïdors d'ofertes de feina i d'altres situacions fruit de la relació directa amb els demandants de treball (les persones immigrades).

<table>
<tr><td></td><td>Les empreses amb ànim de lucre</td><td>Les empreses d'iniciativa social</td></tr>
<tr><td>La relació amb l'empresari</td><td colspan="2" rowspan="2">Escenaris
i dificultats</td></tr>
<tr><td>La relació amb la persona immigrada</td></tr>
</table>

5.4.1. La relació amb els empresaris

L'escenari de l'acció

La demanda. En el cas de les empreses de treball temporal, allò que es prima és l'agilitat en donar resposta a la demanda concreta que planteja el client. Així, l'empresari demana el perfil que necessita i s'intenta satisfer la seva demanda de forma ràpida, sense entrar en altres aspectes considerats irrellevants. Això vol dir que l'empresari especifica si està disposat a contractar immigrants i de quina nacionalitat. L'empresari és conscient que aquesta transacció implica un cost econòmic però que, a canvi, no caldrà que assumeixi ni es preocupi per qüestions referents a la tramitació de papers i que el tipus de contractació està assumit per la pròpia ETT. Per descomptat, l'empresari no espera cap seguiment *a posteriori* per part de la institució que li facilita la mà d'obra.

Òbviament, les ETT ofereixen uns serveis molt concrets i la seva proliferació és un indicador més dels paràmetres de discontinuïtat i desregulació del mercat laboral actual. El fet que siguin empreses privades fa que persegueixin la seva màxima eficàcia i rendibilitat, és a dir, resultar útils a les dues parts d'aquests binomi que són, òbviament, l'empresari i el treballador —el que ofereix i el que demana. Tanmateix, com s'assenyala més endavant, el poc ús que els empresaris fan dels serveis d'intermediació laboral públics ajuda també a entendre la importància i la força que prenen les ETT com a veritables i principals frontisses entre ambdós actors.

En el cas de les empreses especialitzades en algun tipus concret d'activitat, s'observa que també fan una selecció prèvia de les nacionalitats que interessen més, basant-se en qüestions d'idioma, de compromís i rendiment o de qualificació professional. En aquests casos, es prioritza la visió i la necessitat de l'empresari per sobre de la del treballador i l'objectiu principal és ajustar la demanda a la veritable oferta.

> Et diuen: vull això molt detallat, amb un perfil molt concret. Fan una demanda concreta: només volen subsaharians o... del Marroc, no o... millor sudamericans... o en volen de l'Est... Sí, sí. Tots et fan una demanda molt concreta. (I. I. 2)
>
> A vegades et demanen una persona per fer neteja i ja et diuen: "Del Marroc, no." I no ens ho plantegem, intentem respondre a la demanda i ja està. (I. I. 2)
>
> Normalment l'empresari sempre busca primer gent del país i, si no en troba, accepta l'immigrant. Nosaltres els ajudem a fer la selecció segons la seva demanda. (I. I. 1)

Les peticions i exigències. El treball de seguiment i d'acompanyament dels treballadors és un dels objectius de les institucions socials per garantir una estada al més digna possible, però també al menys conflictiva possible. El problema de la conflictivitat i del control d'aquests immigrants és una de les preocupacions més grans de les institucions, a petició dels empresaris mateixos.

Com s'ha comentat en altres apartats, l'empresari defuig constantment les situacions conflictives quan es tracta de qüestions de personal laboral. Per aquest motiu, en la seva demanda a les institucions posa molt èmfasi en aquest aspecte, per no haver d'assumir situacions que ja ha viscut o li han exposat altres empresaris.

Els motius de conflicte són molt amplis i diversos, ja que comprenen qüestions d'ètnia, d'idioma, de nacionalitat, d'hàbit laboral i de gènere, entre d'altres. Aquesta situació ha provocat una sensibilitat en el si de les empreses intermediàries i ha provocat que, a voltes, s'opti per classificar i filtrar certs col·lectius de forma expressa. En altres casos, no és una qüestió volguda ni compartida, però davant d'aquest fet es prioritza el bé comú i s'anihila l'individu o col·lectiu conflictiu per garantir noves ofertes de treball.

> El tòpic és cert per a moltes empreses. És que t'ho diuen: "He treballat amb marroquins i són conflictius." No et diuen m'han dit que són conflictius, sinó: he tingut problemes i són molt conflictius. T'explica l'experiència i ho veus (...) Et diuen "marroquins no", i tu dius "per què marroquins no?" i et diuen "no, és que he tingut una experiència i ho tinc clar: marroquins no." És que realment hi ha hagut experiències negatives, però és que no saps fins a quin punt es barreja amb els prejudicis. És tot: és la por, els estereotips, l'experiència... És que no i és que no. (I. I. 2)

També hi ha casuístiques on l'empresari demana trets molt específics, que potser no resulten prioritaris per desenvolupar correctament la tasca prevista:

> A vegades les empreses són molt quadrades. Et diuen que sàpiga català i potser és per collir fruita, però et diuen que sàpiga català... Tu penses que directament el que volen són persones d'aquí, que no siguin estrangeres... (I. I. 2.)
>
> L'empresari demana gent amb baixa experiència, però que sigui responsable i constant. Molt interès perquè siguin formals. (I.I. 1)

La preferència per les ETT que observen les mateixes institucions i que els deixa en una situació de reivindicació constant de la seva existència:

> L'empresari treballa més amb les ETT. Tenen més flexibilitat i menys contacte amb l'immigrant (I. I. 1)
>
> Les ETT... quan tenim algú qualificat, els l'enviem directament i l'agafen. (I.I. 2)

Aquest escenari convida a una reflexió sobre l'adequació de la tasca que fan les institucions intermediàries en relació amb les expectatives que té l'empresari. També ens posa de manifest la necessitat de treballar conjuntament amb les ETT, atenent l'objectiu que persegueixen totes aquestes institucions.

B. Principals dificultats

Es pot observar que totes les institucions intermediàries que treballen amb població immigrant, independentment de la classificació realitzada a l'inici de

l'apartat, comparteixen les mateixes inquietuds i dificultats a l'hora de contactar amb l'empresari i d'oferir treballadors immigrants.

Això posa de manifest que l'empresari sempre fa una demanda clara de mà d'obra i no es planteja altres qüestions de tipus social. De forma creixent, manifesta clares preferències de contractació i es mostra molt reticent a la incorporació de certs col·lectius d'immigrants.

B.1. La desconfiança. El fet de trucar des d'una institució social molts cops posa l'empresari a la defensiva per la por a agafar una persona amb problemes socials. De vegades, tenen el dubte si els volen col·locar una persona il·legal i es mostren distants. Aquesta por disminueix en el cas de les ETT, ja que es consideren empreses legalitzades que es mouen dins la legalitat més estricta i que tenen com a finalitat el servei a l'empresari.

> Ens truquen per moments molt puntuals i fem un bon servei per l'agilitat que tenim i perquè saben que no enviarem ningú sense papers. (I. I. 3)
>
> Ara ja no els dic d'entrada que són immigrants. Quan hem concretat l'entrevista, aleshores ja s'ho troben, sinó hi ha moltes dificultats. (I.I 1)
>
> No es pot plantejar el tema d'inserció d'immigrants. S'ha de dir inserció i selecció de personal. Un cop allí ho expliquem més a fons. (I. I. 1)

En ocasions, l'empresari necessita la gestió d'una ETT per la seva agilitat i immediatesa, però aquesta només pot sobreviure si té empreses que la contractin. Existeix un pacte implícit que s'acostuma a complir pel bé de les dues parts.

En el cas de les de tipus social, no existeix una relació d'aquest tipus, sinó que molts cops l'empresari menysprea i no vol entrar en aquest tipus de dinàmiques laborals per manca de coneixement del funcionament d'aquestes entitats i, fins i tot, per prejudicis que puguin tenir cap a aquestes. Resulta simptomàtic que sigui l'empresari qui sempre demana els serveis d'una empresa de treball temporal i, en canvi, en les institucions de caire social és a l'inrevés, sempre hauran de ser aquestes qui es presentin a l'empresari i li ofereixin els seus serveis.

És molt comú, entre aquestes entitats socials, el discurs de la manca de comprensió i de la dificultat per contactar amb empresaris i aconseguir una entrevista per poder oferir el servei amb certa fluïdesa. Aquesta dificultat augmenta en el moment en què es parla de persones immigrades, i es multiplica quan es tracta de persones àrabs.

> Hi ha molt desconeixement per part de l'empresari. Si hi ha intermediació, pensaran que hi ha dificultats. L'empresari no entén la raó de ser d'aquestes institucions. Creuen que si volen feina, ja la buscaran. (I. I. 5)
>
> Costa molt introduir àrabs. Quan s'ha fet una inserció d'algun immigrant positiva, pot facilitar la d'un altre. (I. I. 1)

> En una ocasió ens van demanar dos persones per a una constructora i quan el *jefe* els va veure va dir: "Què m'heu portat aquí, dos moros?" (I. I. 5)
>
> L'altre dia ens van trucar per un servei de neteja i la senyora em va dir: "Però d'aquestes amb mocador no en vull, eh?" (I. I. 5)

B.2. La manca d'implicació. Una altra diferència important entre les ETT i algunes de les de tipus social fa referència a la qüestió de la possibilitat de fer seguiment o d'haver d'omplir alguna documentació per poder realitzar aquest treball d'acompanyament. Els empresaris es mostren reticents per la pèrdua de temps que això suposa.

Els empresaris prefereixen les ETT per aquesta manca d'implicació i de compromís en la relació laboral més enllà del que és estrictament professional. Les de tipus social perceben un rebuig cap a aquestes formes de treball, ja que es poden sentir, d'alguna manera, controlats de forma indirecta.

B.3. El debat sobre el tutelatge i l'acompanyament. Existeix un debat de fons, en relació amb aquesta qüestió, entre la visió positiva de la tutela del treballador i del fet que sigui avalat per una institució i la visió contrària, que considera que el fet de ser avalat és un problema. Aquesta disjuntiva, d'alguna forma, té molt a veure amb els valors i la visió subjectiva que l'empresari mantingui sobre determinades qüestions socials o ideològiques. En aquest sentit, es pot observar una situació molt contradictòria en la qual l'empresari no opta per les institucions de tipus social a l'hora de contractar persones a causa d'una sèrie de percepcions i valoracions que té sobre aquestes institucions. I així ho posa de manifest.

Existeixen posicionaments amplis que no donen suport a la necessitat de tutelar i acompanyar les persones immigrants en la recerca de feina. D'una banda, perquè consideren que és una demostració de manca de capacitats de la persona, i això no li convé, a l'empresari. I d'altra banda, es considera que és una tasca que no té cap incidència en la creació de llocs de treball, sinó que, fins i tot, en ocasions la dificulta.

A l'altra banda hi ha algunes institucions intermediàries de tipus social que parteixen de la premissa inicial del risc d'exclusió que pateixen certs col·lectius d'immigrants per la qüestió de la manca de feina i de les causes i conseqüències que això comporta per a la seva inserció social. Aquesta visió de la situació de l'immigrant està lluny, en aquests moments, de la visió empresarial i de les seves pròpies necessitats, i provoca una gran distància entre les estratègies que porten a terme ambdues parts en el mercat laboral.

B.4. El treball constant de prospecció. Una altra apreciació d'aquestes institucions i que es converteix en una dificultat, per la manca de recursos humans, és que han de dur a terme un sondeig constant de les empreses de la ciutat i província i mantenir contactes habituals per donar a conèixer el seu servei i aconseguir el compromís de l'empresari d'oferir un lloc de treball —en cas que el tingui. També s'ha pogut constatar que les institucions que deixen exclusivament en mans de

l'immigrant aquesta tasca veuen com, normalment, l'empresari no mostra gaire interès a contractar població àrab.

> S'ha fet prospecció de les empreses de la província de Lleida: guia telefònica, pàgines grogues, Internet... (I. I. 1)
>
> Per tal de donar sortida d'inserció a l'immigrant, fem contactes amb l'empresa i busquem el perfil que ens demana l'empresari. No ens volem convertir en una borsa de treball, però fem el contacte amb les empreses i ens n'acabem convertint. (I. I. 2)
>
> L'empresa és una cosa que no contempla. És un tipus d'atenció que, en principi, no va més enllà de l'orientació, però el tècnic considera que davant de les situacions dures, s'hauria de fer. És una manera de tenir més possibilitats. És molt necessari, però és més difícil. (I. I. 5)

B.5. Els prejudicis i estereotips. Es pot afirmar, d'entrada, que l'oferiment de persones immigrants provoca normalment una resposta poc entusiasta. Si saben que són immigrants, acostumen a voler saber la seva nacionalitat i, partint d'aquesta dada, la resposta pot ésser positiva o negativa.

Una de les qüestions més rellevants, manifestada àmpliament per tots els tècnics de totes les institucions intermediàries entrevistades, fa referència a la dificultat creixent i al rebuig de contractar persones àrabs de gènere masculí. Aquesta situació s'està estenent de forma ràpida i generalitzada, fins i tot en aquelles feines que anaven desenvolupant tradicionalment, com els sectors de la construcció.

> Tenim àrabs especialitzats en conducció de màquines molt concretes i no els volen de cap manera, per ser àrabs. (I. I. 4)

En el cas de les persones àrabs, dues persones entrevistades coincidien en la mateixa reflexió i feien aquesta afirmació:

> Hi ha un abans i un després de l'11-S i l'11-M. (I. I. 1 i 3)
>
> De vegades et demanen una persona per fer neteja i ja et diuen: "Del Marroc, no." I no ens ho plantegem, intentem respondre a la demanda i ja està. (I. I. 2)

D'altra banda, pel que fa a les dones àrabs, de vegades es dóna el cas contrari i cada cop es veu amb més freqüència la demanda de feina per part d'aquest sector.

> Les dones àrabs tenen bona premsa, ja que són més submises i treballadores. Com que els marits no treballen, han de treballar elles. I això, cada cop, és més habitual. (I. I. 4)
>
> La dona àrab és més submisa i més buscada per a segons quines feines. Són més formals. (I. I. 1)
>
> Pel que fa a les dones en general i les que es volen dedicar al servei domèstic o a la neteja, hi ha més possibilitats, ja sigui legalment o il·legalment.

> Els particulars ofereixen feina a l'economia submergida, però l'immigrant accepta perquè ha de subsistir. Com que els particulars vénen per altres particulars que ja saben que els agafen sense contracte, doncs t'ho diuen obertament... (I. I. 2)

Totes les institucions coincideixen a fer una diagnosi per nacionalitats que està fonamentada en la demanda que fan els empresaris en el moment de fer una oferta de feina i del perfil que no desitja.

Pel que fa als estereotips negatius més clars, hi ha, en primer lloc, el rebuig als homes àrabs. En segon lloc, el rebuig als nigerians, vastament considerats com a col·lectiu conflictiu per la seva actitud davant del treball i les relacions laborals que estableixen. I, en tercer lloc, les persones de raça negra, justificat pel color de la pell i per la manca d'hàbit laboral o formació en general.

> Hi ha rebuig a la immigració, sobretot a negres i àrabs. Et diuen: "Jo no vull treballar amb aquesta gent..." "He tingut problemes..." "Àrabs, no." Molt sovint hi ha problemes amb àrabs i negres. (I. I. 1)
>
> L'altre dia ens van trucar d'una empresa de mudances i ens deien: "Subsaharians, no, perquè si hem d'entrar a les cases no queda bé." (I. I. 2)
>
> Subsaharians, sí, però que no siguin nigerians, és que són com els marroquins. Són molt exigents i reivindicatius. Tenen un autoconcepte molt alt, molts drets i pocs deures. (I. I. 2)
>
> Els nigerians són molt impulsius i més difícils de col·locar. (I. I. 1)
>
> Àrabs, resposta negativa, tot i que tu els intentes explicar que els coneixes i que coneixes la seva trajectòria, la seva experiència i la seva actitud. Els pots fer arribar amb una mica de garantia. Molts no en volen saber res, es tanquen i diuen que no. (I. I. 5)

Els estereotips positius estan associats a la població procedent dels països de l'Est, independentment del seu origen, ja que se suposa que tenen formació i són més propers a la nostra cultura. La població llatinoamericana també gaudeix de bona imatge per la seva proximitat amb l'idioma i la seva tranquil·litat. Estan ben vistos per a tasques de comerç i les dones per a les tasques domèstiques i d'atenció i servei a la gent gran.

Les persones procedents de l'Àfrica negra, excepte les nigerianes, estan associades a la submissió i a la seva capacitat de treball i sacrifici.

> Els del Senegal estan molt ben vistos. Els de Malí són bons treballadors, però els has de marcar tu la feina, els dius fes això i t'ho faran, però després es quedaran parats. (I. I. 2)
>
> Es compleix molt el tòpic: els de l'Est, treballadors; els sud-americans, amables; els subsaharians, dòcils, i els marroquins, complicats, rebotats. (I. I. 2)
>
> Per les feines del camp prefereixen subsaharians, ja que són molt treballadors i no es queixen mai. (I. I. 3)

> Els de l'Est comencen a poder negociar les condicions laborals i a exigir el sou que volen. Estan superbuscats i ells ho saben. (I. I. 4)
>
> Ara hi ha un *boom* que els immigrants de l'Est treballen molt bé, encara que ara ja no és tan així. Han desbancat els africans. (I. I. 1)

Les institucions, davant d'aquesta perspectiva, veuen que han de fer esforços creixents i han d'improvisar noves estratègies de manera constant per poder arribar als empresaris d'una forma adequada i trencar tots aquests prejudicis.

5.4.2. La relació amb els immigrants

A. L'escenari de l'acció

Aquest apartat es complementarà més àmpliament pel que fa a qüestions més teòriques i conceptuals en el proper punt, on es fa referència explícita a la percepció de l'immigrant. Aquí interessa conèixer la visió que tenen les institucions sobre els immigrants atenent la seva percepció a partir de la intervenció.

Les institucions intermediàries han de donar resposta a la demanda dels empresaris, però també han de donar resposta a les necessitats dels immigrants. No es pot oblidar que aquests són els altres protagonistes del binomi estudiat.

Cal ser conscients de la posició no dominant de la qual parteixen aquestes institucions, però no es pot oblidar que, en tots els casos, la presència d'aquestes persones moltes vegades dóna sentit a l'existència d'aquestes entitats. En el cas de les ETT, perquè és un col·lectiu molt disponible i que és molt flexible en les seves exigències. En el cas de les de tipus social, es considera que són un col·lectiu en risc i que ha de buscar suport en estratègies sociolaborals.

Les institucions d'aquest tipus elaboren plans específics d'atenció a aquestes persones, tant de tipus col·lectiu com de tipus individual. En ocasions, atenen la globalitat de l'individu en totes les seves dimensions, ja sigui social, psicològica, jurídica, educativa, formativa o laboral. En altres casos, es prioritza alguna d'aquestes àrees, però, en definitiva, existeixen programes, projectes i moltes activitats i esforços professionals i econòmics per treballar aquesta problemàtica cada vegada més evident i en augment.

És evident que l'immigrant que requereix menys atenció també és aquell que està més proper al món laboral i té més possibilitats d'inserció sociolaboral, i no aquell que té més problemes a resoldre.

El treball de camp aporta dades sobre les dificultats que s'han d'afrontar des de les institucions intermediàries, de forma específica, si es vol treballar amb persones immigrades en procés de recerca de feina.

Les empreses de treball temporal es troben amb les mateixes dificultats que les de tipus social, però la diferència és que no aborden aquestes necessitats, sinó que les eliminen en la seva selecció de forma directa. Pren forma, així, la hipòtesi que els "bons treballadors" accedeixen amb major facilitat a les ETT i fan entrades i sortides sovintejades del mercat laboral. I els col·lectius d'immigrants amb majors dificultats són els que recorren amb més freqüència a les empreses intermediàries de tipus social.

En algunes ocasions, les empreses de tipus mercantil, si disposen de temps, orienten l'immigrant cap a altres recursos més adients per resoldre les dificultats que poden observar. Principalment són qüestions relacionades amb l'idioma o problemes amb la documentació.

> Nosaltres, a força de veure immigrants, hem conegut alguns recursos especialitzats per a immigrants i els donem l'adreça perquè hi vagin (per exemple, a Creu Roja), però per iniciativa nostra. (ETT)

Les institucions de tipus social, atenent la seva essència, fan més a fons aquest treball de coneixement i diagnòstic de les persones ateses i, per tant, aborden tot un seguit de problemàtiques paral·leles que es detecten en aquesta intervenció. Això no obstant, és dubtós que aquestes problemàtiques paral·leles resultin un handicap real en el camí cap a la inserció laboral de l'immigrant o, a voltes, resulti una certa particularitat on amanollar-se i dilatar, així, la inserció laboral plena.

Les institucions intermediàries han d'orientar les persones ateses cap a les feines més adequades depenent de les ofertes existents i de les capacitats de cadascuna de les persones que formen la borsa de treball. En aquesta fase de selecció dels perfils més adients a les feines que s'ofereixen, és justament quan es posen de manifest una quantitat important de problemes o de potencialitats per trobar feina. Aquestes situacions són molt variades i col·loquen els immigrants en posicions de partida molt diferents.

Una possible forma d'anàlisi és a partir de la nacionalitat de les persones ateses i, l'altra, el gènere d'aquestes persones. Això és així perquè són els dos paràmetres que l'empresari acostuma a posar en joc quan fa una oferta de feina.

B. Les dificultats

Les dificultats amb què es troben les institucions intermediàries de tipus social amb els immigrants són múltiples. Destaquen:

B.1. L'idioma. És a dir, les dificultats de comprensió i parla de les dues llengües que es parlen a la comunitat autònoma: el català i el castellà.

> Un altre problema és l'idioma. En aquest cas, els àrabs l'aprenen més aviat, però no és motiu perquè els agafin. (I. I. 1)

> Si t'arriba una persona de Mali que veus que no sap ni llegir ni escriure el castellà i, amb el temps, torna i ja et parla el català i es defensa bé, doncs això jo penso que és superimportant, i ja ho veig com un èxit. Veus que s'ha mogut i que ha fet classes de català i tal. (I. I. 2)

> Arriba molta gent de diferents nacionalitats i amb temps molt diversos al país i que tenen un greu problema amb l'idioma. El més significatiu és que n'hi ha que fa molt temps que són aquí i no el parlen bé. (I. I. 3)

> Els subsaharians tenen un nivell formatiu molt baix (quant a comprensió i expressió oral i escrita es nota molt), en contraposició amb els àrabs, que parlen molt millor l'idioma, l'aprenen molt més ràpid i, fins i tot, alguns parlen català. (I. I. 5)

La baixa qualificació, lligada al nivell d'estudis, a la manca de formació, la manca d'experiència i el perfil professional, també comporta una limitació a l'hora d'orientar els immigrants. Aquest és un altre dels factors que obren una escletxa àmplia entre un tipus d'immigrant i un altre. L'immigrant de l'Àfrica negra té poca experiència prèvia fora de tasques relacionades amb el sector primari, agricultura, ramaderia i pesca. L'immigrant àrab ha treballat en fàbriques i, sobretot, en el sector de la construcció. En aquest sentit, la immigració que prové dels països de l'Est generalment no arriba a les institucions de tipus social, ja que en aquests moments són els més desitjats pels empresaris i els que troben feina amb més facilitat, justament per la seva formació especialitzada i per l'experiència laboral.

Els subsaharians tenen, en general, un nivell formatiu baix o molt baix que dificulta no només la recerca de feina, sinó que els posa en una situació de precarietat a l'hora d'assolir altres aspectes per a la inserció, com el carnet de conduir, per exemple. (I. I. 3)

A molta gent que no està qualificada, i molta gent que no ho pot demostrar, li costa molt poder acreditar el nivell real de formació que té. Aquí hi ha una barrera que costa molt passar, perquè l'empresari vol veure el títol, si no desconfia. (I. I. 2)

La manca d'un ofici és el més habitual en tots els casos. L'experiència laboral al país és molt discontínua i de baixa qualificació en general. (I. I. 3)

B.2. La manca de coneixement del mercat laboral i dels circuits de recerca de feina.

> Amb els àrabs pots anar una mica més enllà, coneixen més l'idioma, els pots plantejar coses perquè coneixen l'entorn on són, pots raonar més amb ells. Els recursos ja els coneixen, aleshores es busca més enllà, partint de la seva experiència, perquè estan en aquest punt. (I. I. 5)

> Amb els subsaharians pots fer més coneixement de l'entorn. Tendeixen a dirte que sí, que sí, i no ho han acabat d'entendre. Fas idioma, recerca de feina, més suport... Hi has d'estar més al damunt. (I. I. 5)

Hi ha un gran desconeixement de com buscar feina, brutal, però de coses mínimes: has de començar per explicar què és un contracte, has de fer un servei d'informació continu. (I. I. 2)

En general existeix la idea que apuntant-se a totes les ETT de Lleida ja hem fet una recerca de feina completa. I això no és així. (I. I. 3)

B.3. La inestabilitat versus la urgència per trobar feina:

És molt difícil tenir continuïtat amb la gent que atenem, ja que es mou constantment per totes les institucions i trobar feina és la seva obsessió. (I. I. 3)

Fer el salt costa. Molts vénen amb la idea d'estar-s'hi poc temps. Si tu, ja la teva mentalitat és estar poc temps en un país, penses en treballar de qualsevol cosa i ja està. (I. I. 2)

Molts no tenen la dinàmica, no miren. "Doncs, començo a treballar i quan tingui les vacances ja me n'aniré al meu país." "Treballo sis mesos i quan tinc diners deixo la feina i me'n vaig al meu país, perquè potser amb un mes de vacances no en tinc prou i m'hi vull estar cinc o sis mesos." Llavors, tornen i ja han perdut la feina. I tornen a venir.(I. I. 2)

L'immigrant vol la immediatesa i els costa molt entendre que això els serà útil. Però, a poc a poc, ho anem aconseguint. (I. I. 5)

Vénen amb la idea de treballar. "Ah, ¿pero aquí no dais trabajo?" Els expliques com fer un currículum i et diuen, "que no me das trabajo". És el més immediat, sempre. (I. I. 2)

B.4. La documentació i la restricció del tipus d'activitat. Cal posar sobre la taula la qüestió bàsica que fa que es produeixi una situació molt contradictòria pel que fa a la recerca de feina dels immigrants: la restricció dels permisos a activitats concretes. Generalment, els permisos que van associats a la tasca de l'agricultura són els que produeixen major inestabilitat i més incertesa en els immigrants, ja que és una tasca que està molt limitada a la temporada de l'estiu i també és en aquest sector on cada cop s'opta per la contractació en origen.

En el procés d'intermediació pot ser que hi hagi dificultats per trobar el perfil per aquest motiu dels papers restringits. (I. I. 1)

Els advocats que els tramiten els papers no els donen tota la informació. Llavors, et vénen amb un permís aconseguit per treballar a l'agricultura a Andalusia o restringit al servei domèstic, i quan els ho expliques, és que no et volen creure. Els ho expliques i et diuen: "No, no es así, así no me lo han dicho." Però tu li dius: "Sí sí, tienes que leer aquí, aquí lo pone..." Així, molts. (I. I. 2)

Quan et trobes amb aquests tipus de restriccions d'activitat o de demarcació, saps que no pots fer-hi res i que, realment, l'immigrant està sotmès a situacions molt precàries i a un futur molt incert per la forma d'aconseguir aquests papers. (I. I. 3)

Amb el temps es tornen més selectius en la recerca de l'estabilitat. (I. I. 5)

És que hi ha gent que tarda quatre i cinc anys a tenir papers i, llavors, quan els té és que té moltes ganes d'anar al seu país; però per anar-hi i quedar-s'hi dos mesos, tres mesos. És que jo ho entenc, eh?, però clar l'empresari, el que veu, és que deixa la feina. (I. I. 2)

Es constata, per tant, una font de conflicte latent molt clara i que provoca una marginalitat encoberta molt elevada de persones que malviuen durant cinc o sis mesos a l'any sense tenir cap possibilitat de treballar.

També es pot afirmar que persones àrabs amb permís sense restricció d'activitat tampoc troben cap tipus de feina en cap sector, encara que els empresaris manifesten de forma continuada la manca de mà d'obra. Però, en aquests moments, es té pel col·lectiu més rebutjat a l'hora de la contractació. Aquest conflicte, també encobert, genera una situació molt delicada i que les institucions intermediàries no saben com afrontar.

B.5. Les qüestions de gènere. El fet de ésser dona i immigrant presenta, de fet, avantatges i desavantatges en un mercat de treball força heterogeni. Hi conflueixen factors culturals, de capacitat de treball, d'habilitats associades, etc. Es distingeixen:

Prejudicis

Home, fora, que vagin com vagin, però aquí, que no es posin el mocador o les africanes que no vagin tan llampants... A elles els sorprèn, perquè per elles la que va provocativa ets tu. Elles van molt bé, per elles. (I. I. 2)

Va venir una noia amb el mocador i ella m'ho deia: "Jo voldria que m'entenguessin, que si jo porto el mocador, que m'ho respectessin, però si convé ja me'l trauré." Llavors li van oferir una feina i era una feina maca, d'administrativa, perquè ella havia estudiat informàtica aquí i va dir que no, va dir que no perquè li deien que a la feina no podria portar mocador. (I. I. 2)

Les dones negres, segons quins tipus de feina, tenen problemes. A cases particulars, encara. (I. I. 5)

El que he vist amb les que es dediquen al servei domèstic és que es volen aprofitar de la seva situació i que, a la llarga, acaba molts cops malament. Sembla que s'entra en una roda perillosa d'abús de confiança, a vegades, de les dues parts. (I. I. 3)

Estereotips

Per gènere, sí que està molt marcat: neteges, dones i construcció, homes. Les ofertes cada cop filen més prim. Les que volen internes demanen que no tinguin fills, ni que siguin al seu país, eh?, sense fills! (I. I. 2)

La dona àrab és més submisa i més buscada per a segons quines feines. Són més formals. (I. I. 1)

Les llatinoamericanes tenen aquest parlar més melós i són més submises. Fan totes les hores que els proposin i més. (I. I. 5)

La precarietat

> Moltes de les dones que arriben són persones que estan treballant en alguna empresa de forma molt precària. De vegades, fan feines, a més a més, a l'economia submergida i el que volen és millorar la seva situació. (I. I. 3)
>
> És curiós, però moltes de les que jo he vist tenen estudis o formació especialitzada, però s'han de dedicar a fer feines del que sigui. També es dóna el cas que algunes d'elles volen fer formació en l'àmbit sanitari per poder millorar de feina. (I. I. 3)
>
> En el cas dels llatinoamericans, majoritàriament són dones que treballen, gairebé totes, a l'economia submergida i busquen un contracte per millorar la seva situació. (I. I. 5)
>
> La dona àrab ve a buscar feina, sigui quina sigui la demanda, siguin quins siguin els estudis que aquí tenen, assumeixen que els serviran. Busquen neteja, cuidar gent gran, restaurants a la cuina, també a les fàbriques. (I. I. 5)

L'adaptació

> La majoria és curiós que, tot i que sembla que estan soles, tenen molt organitzat el tema de l'ajuda mútua. S'han espavilat perquè han vingut a treballar i no estan disposades a renunciar a la criança. (I. I. 5)

No obstant això, és coneguda la facilitat amb què el mercat laboral espanyol ha incorporat la dona immigrant en tasques relacionades amb el servei domèstic (principalment dins de l'economia submergida). És, aquesta, una escletxa del mercat on la dona resulta funcional i molt preuada. En aquest cas, els estereotips cauen i es prima la seva condició de treballadora i no la seva condició d'immigrant.

> Per què les interines sud-americanes troben totes feina? Perquè fan falta. (I. I. 2)

5.5. Valoració i ús que en fa l'empresari

A l'entorn de la conjuntura en què es produeix la tasca d'intermediació laboral, cal assenyalar dues premisses inicials:

- L'existència, en l'actualitat, d'una gran quantitat de persones —la majoria estrangeres— a la recerca d'una ocupació de forma persistent i que, entre altres estratègies, opten per dirigir-se directament a les empreses per deixar les seves dades personals, a l'espera que siguin reclamades per aquestes per ocupar un lloc de treball. És a dir, moltes vegades l'empresari compta, per voluntat pròpia o gairebé per casualitat, amb una mena de "borsa de treball" pròpia de currículums de demandants d'ocupació disponibles per ocupar una vacant amb celeritat.

- El poc ús que la majoria d'empresaris entrevistats manifesten que fan dels serveis d'intermediació laboral públics (el SOC del Departament de Treball de la

Generalitat de Catalunya). Gairebé unànimement es reitera la seva ineficàcia i la baixa qualitat dels serveis que els ofereixen, així com la baixa quantitat de candidats que els són oferts. D'alguna forma, és com si els mecanismes i les metodologies de treball del SOC resultessin inoperants, allunyats i antiquats com a vertaders gestors i intermediadors entre l'oferta i la demanda del mercat laboral català. La poca utilitat d'aquest servei es reflecteix també en algunes de les opinions recollides des de les empreses intermediàries de caire social.

Les dues premisses assenyalades aporten llum en identificar les diverses formulacions que els empresaris utilitzen per cercar mà d'obra. Es distingeixen, en aquest ordre:

1. Les xarxes socials dels immigrants mateixos. Sens dubte, la més assenyalada pels empresaris. Consisteix, senzillament, a preguntar a un dels treballadors de l'empresa si té algun amic/familiar/conegut de les seves mateixes característiques disposat a anar-hi a treballar. Cal interpretar l'estratègia segons la necessitat que té l'empresari de controlar totalment el procés de selecció i l'intent de garantir un bona tria a partir de contactes directes i compromisos familiars.

> Ells mateixos t'ho diuen, et diuen: "Tinc una persona de confiança, si us interessa..." (2)
>
> El contacte es produeix encomanat per un altre treballador, perquè tenen amistat o relació. A nosaltres, ens és més fàcil." (2)
>
> Nosaltres diem: "Escolta, que coneixes algú?" "Doncs, sí, en tinc un que si vols li dic..." I així. (2)
>
> Com que vénen a demanar feina uns que ja coneixen uns altres que ja estan aquí, doncs, mira, acabes formant un grupet que ja es coneixen, més estable. (1)
>
> Normalment és el boca a boca, per coneixença. Formar una persona costa, per molt senzilla que sigui la feina. (10)
>
> Cada grup funciona molt independent i això fa que el boca a boca sigui el més habitual. (10)
>
> Les brigades, elles mateixes fan la selecció. Primer és fa un contracte d'un mes o tres mesos i, després, contracte d'obra. (10)

2. El fet de recórrer a la pròpia "borsa de treball" disponible a l'empresa i reunida tenint en compte els currículums de les diverses persones que han anat passant a deixar-hi les seves dades.

> Ui! En vénen molts cada dia. Els faig una fotocòpia de la documentació i els prenc nota del telèfon. (2)
>
> Sí, tots vénen directament. Els agafem el currículum i ja està (...) Agafem gent aïllada que ve, l'entrevistem i, si ens agrada, comença. Nosaltres no fem cap discriminació, com que no necessitem gruixos de gent, no fem servir res més. (6)
>
> Si no hi hagués aquesta gent, suposo que hauríem de recórrer a les ETT, però com que en vénen tants... (2)

> Molts vénen directament, deixen el currículum i quan necessiten alguna cosa, n'agafes un d'aquesta llista, perquè, normalment, també és gent que viu per la zona i és més fàcil perquè no ha de desplaçar-se. (9)
>
> Tenim un paquetàs de fitxes de treball així: els espanyols aquí, els marroquins aquí i, aquí, la resta. A igual qualificació, et decantes per un espanyol, perquè és així. Però no n'hi ha i t'has d'arriscar amb els altres. (9)
>
> De la gent que ve al polígon a buscar feina, el 99% són immigrants. Així que a nosaltres ja ens va bé. Són feines que la gent d'aquí no les vol fer. (2)
>
> Nosaltres contractem qui se'ns ofereix. Cada dia hi ha gent que ve a presentar-se per treballar, llavors, fem una borsa de treball. Llavors, quan necessitem algú, agafem aquesta borsa, els cridem i els fem una petita entrevista. I ja veus per on va. (1)
>
> Si et quedes a la porta veuràs entrar un mínim de tres o quatre persones demanant feina. Sí, tots immigrants. Sí, cada dia, sí, sí. (1)
>
> Tenim un problema amb el risc laboral. S'ha de ser molt responsable per no tenir problemes. (10)

3. Canalitzar la demanda mitjançant **anuncis a la premsa o similar**. Concretament, una metodologia molt utilitzada dins del marc de l'empresa familiar o petita.

> Jo normalment fico anuncis al diari quan necessito gent i potser un 80% o un 90% de la gent que respon és immigrant. La gran majoria, sí. (8)
>
> Sí, un anunci a la premsa. És la manera més fàcil i més ràpida per mi. (14)
>
> El contacte principal és via anunci. Després, el boca a boca o anar directament al restaurant. (11)

4. La demanda a una ETT. Els empresaris indiquen que recorren als serveis d'aquestes empreses, principalment, per tasques de caire molt temporal i urgent. És a dir, en moments determinats per a situacions imprevistes, com ara baixes o demandes de producció urgents, i per a feines que, generalment, no es preveu que tinguin continuïtat. Alguns també reconeixen utilitzar-les com una mena de preselecció. És a dir, es demana un treballador temporal a una d'aquestes empreses i, si els serveis que aquest presta resulten satisfactoris, se li proposa la formalització d'un contracte de major durada de forma directa, és a dir, al marge de l'empresa intermediadora.

Per a l'empresariat, el seu ús respon a:

- La rapidesa en la recerca de treballadors
- La immediatesa
- La selecció prèvia entre diversos candidats

- La facilitació de la burocràcia i el control de la temàtica legal, en relació amb els permisos de treball.

Mentre que una de les estratègies de les persones immigrades en la seva recerca de feina consisteix a deixar les seves dades personals en el màxim de llocs possibles, les ETT —en general— compten amb una base de dades molt àmplia de persones demandants i poden respondre a la demanda amb gran celeritat. D'alguna forma és una concatenació: els immigrants deixen les seves dades sabedors que les ETT reben moltes demandes i els empresaris hi fan peticions, sabedors que aquestes compten amb una borsa de desocupats molt àmplia.

En tot cas, existeix una relació directa quant a l'ús d'aquestes empreses intermediadores i la grandària de l'empresa demandant. Així, el seu ús augmenta com més gran és l'empresa i disminueix —fins a ésser pràcticament inexistent— en la petita empresa o en l'empresa familiar. La rotació dels treballadors i la necessitat productiva d'una gran empresa, evidentment, justifiquen aquesta valoració. Tanmateix, les grans empreses assenyalen que els serveis d'una ETT els estalvien temps i cabòries.

> Treballem per coses molt puntuals amb les ETT: per substituir una persona quinze dies o una baixa d'una setmana... Coses així. Funcionen molt bé, fins i tot, a vegades, seleccionem el candidat nosaltres mateixos. (7)
>
> Contractem mitjançant una ETT i, darrerament, perquè t'enviïn un espanyol, t'envien deu estrangers, de nacionalitats o colors diferents. (4)
>
> No sé si la gent d'aquí considera les ETT com a treball porqueria i no s'hi apunta. El cas és que solament trobes estrangers. (4)
>
> Entren tots mitjançant l'ETT i, al cap d'un any, o al carrer o fix. Ho fem així. (4)
>
> No, els contractem tots per ETT. Contractem de forma temporal i veiem com funciona. Si va bé, el contractem. Més que res ho utilitzem com una base de dades, perquè nosaltres no tenim una borsa de treball pròpia, perquè no ens interessa. La teníem, però igual te'n venia un a les onze del matí, un altre el dilluns, un altre el dimecres... Llavors li havies de fer una entrevista i tal, però et portava molt temps i et distorsionava molt, així que vam optar per canalitzar-ho tot a través de l'ETT. Quan necessitem algú, ens l'envien i el veiem. Saben el perfil que necessitem i et resulta molt més còmode, més fàcil i més ràpid. Si ve algú, l'envies allí perquè s'hi apunti. (4)
>
> Tu demanes gent a l'ETT i veus com et responen i, si t'agrada, al cap d'un o dos mesos el contractes. (9)

En relació amb l'activitat de les ETT, és important dir que, en aquests moments, no poden operar per llei dins de dos dels sectors més importants pel que fa a l'activitat empresarial a Lleida. D'una banda, en el sector de la construcció quant a l'edificació (no inclou l'obra civil), per la qüestió de la prevenció dels riscos laborals (treball en alçada). I, d'altra banda, en l'activitat del servei domèstic, ja que només poden contractar aquest servei persones particulars i queda exclosa qualsevol tipus d'empresa independentment de la seva naturalesa.

> No treballem amb ETT pel risc del treball. No poden treballar en alçada. (10)

Una visió minoritària, però al mateix complementària pel que fa a la percepció que tenen els empresaris sobre aquestes empreses, manifesta el següent:

> Agafem molt poca gent per ETT. La gent que es busca la vida són gent activa, se la pot valorar més. (11)

5. La demanda al SOC. La majoria d'entrevistats reconeixen realitzar una demanda a aquest servei més com a pura formalitat o tràmit i no perquè, veritablement, se n'esperi una resposta pertinent a la demanda realitzada. Moltes vegades qui esmenta aquesta opció són empreses que després demanaran la possibilitat de demanar la contractació en origen d'un o diversos treballadors.

6. La petició a una **empresa intermediària de caire social**. Amb molta diferència la menys esmentada pels empresaris.

5.5.1. En relació amb el coneixement que en tenen

En primer lloc, val a dir que el coneixement que tenen els empresaris d'aquestes institucions és, en general, bastant baix, poc homogeni i molt subjectiu, ja que va molt lligat a experiències i contactes molt concrets i, en ocasions, són senzillament opinions o impressions extretes dels mitjans de comunicació o d'experiències de terceres persones. Tanmateix, alguns empresaris fan referència al fet d'haver rebut alguna trucada o alguna visita d'aquestes entitats per informarlos del servei que oferien.

> Et truquen de llocs... ara no recordo de quins, que et diuen que tenen gent que li donen classes i tal, o l'ajuda perquè no té manutenció i tal. Llavors et diuen si ho pots tenir amb compte. Bueno, som una empresa gran i és normal. (4)
>
> Sí, a vegades ens truquen de l'Ajuntament per oferir-nos gent i, sí, si podem ajudem. O, a vegades, et truquen de la parròquia i et diuen, mira que en tenim un, que a veure si pots fer alguna cosa i així... Més per ajudar (9)
>
> Sí, ens truquen de diverses institucions que tenen gent per incorporar, tant del país com estrangers. Nosaltres diem que deixin el currículum i, si s'adapten al nostre perfil de treballadors, els agafem, si no, no. (7)
>
> La nostra resposta és sempre la mateixa: els expliquem el nostre perfil d'empresa i tampoc fem cap seguiment per saber des d'on ens arriben els currículums, no entrem a fer distincions especials. (7)
>
> En coneixem algunes, però normalment no funcionen per qüestions de marginació. (10)
>
> Un cop van venir i venien a dir: "Si necessiteu gent, nosaltres us en portem." (11)
>
> S'han de centrar a integrar borses de persones que s'han quedat fora del mercat laboral. (12)

5.5.2. En relació amb l'experiència mantinguda

Pel que fa a l'experiència, en el cas que s'hagi produït una col·laboració, la valoració és bastant discreta pel fet de no haver-se assolit els objectius que s'havien establert. L'empresari, en moltes ocasions, està predisposat a establir-hi una relació, però creu que la poca agilitat de la tramitació, la marginalitat dels usuaris, a voltes, i la seva conflictivitat fa que no vulgui repetir l'experiència.

Es plantegen qüestions com la poca operativitat d'aquestes empreses, la manca d'autoexigència en la seva feina, el desconeixement del món laboral i, en algun cas, mostren l'efecte negatiu del tutelatge sobre les persones, ja que es desprèn que no són prou autònomes i per a l'empresari la prioritat és la productivitat i l'eficàcia del treballador, per damunt d'altres valoracions, considerades de caire humanitari.

> El que nosaltres no podem fer és la tasca d'educació i reinserció social. Nosaltres treballem en un sector agressiu, des del punt de vista de la productivitat. Els llocs de treball requereixen una mínima qualificació, gent amb energia i un ordre dins del treball. I aquests no ho compleixen. Si una persona distorsiona el ritme de treball, per petit que sigui, doncs nosaltres no ho podem mantenir. (7)
>
> Són persones que tenen dificultats per seguir un treball i és que a la primera de canvi els has d'acomiadar (...) Hi ha dificultats. (7)
>
> Són entitats que els ajuden i promouen, però són gent marginal, els costa. No hem tingut èxit amb ningú. (10)
>
> L'Ajuntament té un servei, que ara no recordo com es diu, que a vegades et truquen i t'ofereixen gent per treballar, gent que és del país i també molts immigrants, gent amb problemes, diguem i, *bueno*, a vegades els agafes. El que passa moltes vegades és que quan et ve gent d'aquestes institucions són gent que no és gaire vàlida perquè... de feina n'hi ha, n'hi ha molta i per a tothom... Vam passar èpoques de crisi, però ara hi ha molta feina. Llavors, la gent que et ve d'aquestes institucions són gent que no... que per un que en trobes de bo, n'hi ha molts de dolents. Llavors, van a aquests llocs socials diguem... Faig l'entrevista i la valorem, però no trobes res... És el mateix que a l'Inem... Si demanes un treballador, t'envien trenta currículums i potser en pots aprofitar un, i encara. (8)

Dins de la lògica empresarial, es contracta un treballador, un bon treballador. Qualsevol consideració de caire més personal és, per força, considerada secundària. Tanmateix, els objectius de l'empresa passen per obtenir rendiments econòmics. L'empresari acostuma a mostrar-se poc receptiu a contractar persones que, pel fet de venir acompanyades o tutelades, li suggereixen una possible mancança d'habilitats socioprofessionals.

> Jo crec que la majoria que tracten amb totes aquestes institucions deuen ser il·legals, perquè la meva impressió és que tots els legals no crec que tinguin gaire problemes per trobar feina, perquè, de feina, n'hi ha i ells ja saben com moure's. (9)

> Que vingui la Creu Roja aquí... Doncs, no sé si l'agafaria, perquè algun problema deu tenir. (9)
>
> Resulta que una vegada ens van trucar de la parròquia i ens vam comprometre a agafar un sud-americà que estava a la presó per tràfic de drogues i vam dir que sí. Doncs, res, que li vam fer un forat i encara deuen estar els papers per Madrid, perquè no hi va haver manera. Ens trucava l'assistent social i tot, però quan al final va arribar, ja no teníem la feina. (9)
>
> Home, és que els que necessiten tutelatge d'entrada, vol dir que ja no els pot deixar sols. (9)
>
> Les empreses intermediàries vetllen més pels aspectes socials que no pels empresarials. Mira, cadascú a la seva. (5)
>
> Si podem fer-ho, ho fem. Són gent més marginal, s'haurien de fer feines més progressives. La realitat de l'empresa és diferent a la de les institucions intermediàries, pensen que la persona està preparada i no ho està. (10)

L'empresari veu el tema del treballador d'una forma pragmàtica i amb una lectura econòmica, sobretot els empresaris de la gran empresa. Els empresaris de la petita empresa són menys coneixedors d'aquesta realitat de les institucions intermediàries, però es mostren molt més oberts a la possibilitat de col·laboració per la necessitat amb què es troben actualment per trobar mà d'obra en alguns tipus d'activitat.

El petit empresari es queixa que no se'l té mai en compte per a cap tipus de planificació en l'àmbit de la formació professional o la inserció sociolaboral. Creuen que podrien aportar molt més a aquest tipus de polítiques, ja que molts cops són els que més pateixen les conseqüències de la manca de mà d'obra autòctona o manca de gent interessada o formada en àmbits específics. Molts d'ells diuen que no han mantingut mai cap contacte amb institucions d'aquest tipus, però que es mostren molt receptius a poder fer-ho.

> Hauríem de formar part d'aquest entramat. Col·laborar a formar gent. (13)

La valoració global que fan els empresaris d'aquestes institucions és molt crítica en la majoria de casos. Acostumen a considerar-les poc efectives, molt burocratitzades i desconnectades del món empresarial. A més, creuen que no tenen en compte l'opinió dels empresaris. En alguns casos, també les consideren contraproduents per fomentar la dependència del subjecte i poc rellevants pel que fa a la modificació de la llei de l'oferta i la demanda en el mercat laboral. Les manifestacions de l'empresariat són força clares en aquest sentit.

> A vegades, d'aquestes entitats m'han trucat per gent sense papers, si podem ajudar i tal. Però això no ens interessa, ens interessa gent que tingui tots els papers. Els diem que s'apuntin a l'ETT i ja està. (4)
>
> Em sembla bé. Ho veig més humà i tal, però em sembla poc efectiu. En el nostre cas, per exemple, doncs en necessitem tres per demà, no tenim temps de trucar aquí o allí i veure com està, si funcionarà i tal. Dedicar tot aquest temps... no podem. La veritat és que deixes tot aquesta feina a altres que es-

> tan més especialitzats i truques a una ETT, que ja en saben, d'això, i t'envien el que demanes i ràpid. No truques a una organització d'aquestes, perquè saps que t'ho complicarà. (4)
>
> Els llocs de treball són els que són. Si hi ha feina, es contractarà l'immigrant i, si no n'hi ha, no es podrà fer, independentment del que facin aquestes institucions (...) Per aquest motiu no s'han de sentir fracassades en la seva tasca.
>
> Jo en necessito, per demà, tres, perquè me n'han marxat tres i els vull per començar aquesta nit. Potser per a empreses petites, doncs, està bé, però per a nosaltres no. Nosaltres tenim molta producció i cal treure-la. Per nosaltres és el primer. (4)
>
> Mira, per exemple, vam firmar un conveni amb una associació de disminuïts i fa com a dos mesos que si t'envio aquest currículum, que si t'explico, que si venim un dia a veure-ho, que si ara sembla que sí... En aquest cas, doncs ho fem com una cosa especial, però... imagina't que tots haguessin d'entrar així. Fa dos mesos i encara no n'ha vingut cap a treballar. Amb aquests m'imagino que passaria el mateix. Si en contractes pocs i estables, potser sí que et val la pena, però per nosaltres les condicions de treball són unes altres. (4)
>
> Les organitzacions aquestes per a nosaltres són poc àgils. Ells demanen més involucració en el tema social, en la persona i tal... no com un orfandat, però, vaja, semblant. Nosaltres, per desgràcia, no podem dedicar-los tot aquest temps, no som cap ONG. O treballem o ens dediquem a altres coses. El negoci no dóna per ser esplèndids amb la gent, com per fer tractes tan personalitzats. (4)
>
> Jo crec que el que caldria fer és unificar-ho, perquè és que existeixen tantes institucions per ajudar i formar l'immigrant... El que s'hauria de fer és unificar-ho i, si parlem de treball, que ho fessin les oficines de l'Inem, que per això estan. Si es tracta d'ajuda humanitària, doncs em sembla bé; però si parlem de feina, és una altra cosa. (9)
>
> Si tenim molta gent no qualificada, s'ha de preparar i hi ha d'haver institucions que ho facin. De vegades, es converteixen en alguna cosa molt teòrica, burocràtica. Hi hauria d'haver organismes controladors. (11)

La visió de l'empresariat no presenta, així, dubtes ni fissures. Les persones immigrants trobaran encaix en el món laboral en la mesura que ells tinguin disponibilitats i necessitats de contractació. Aquesta és la premissa fonamental. Que les empreses d'intermediació de caire social hi siguin o no té a veure amb qüestions socials i humanitàries, amb la nostra estructura social, no econòmica. Buscar una frontissa entre les dues potser interessa aquestes entitats, però no de forma singular.

> Les empreses intermediàries... estan bé, però segurament, si no hi fossin, l'immigrant acabaria trobant feina igual, perquè és ell el principal interessat a moure's i buscar. És la llei de l'oferta i la demanda. (1)
>
> S'hauria de pensar per aconseguir objectius. Que es primin les que aconsegueixen resultats. Avui en dia s'avalua tot i, a elles, també se les hauria d'avaluar. (10)

> En una empresa, per definició, si no hi ha ànim de lucre, llavors, només hi pot haver un ànim humanitari, d'ajuda des d'un punt de vista solidari. Però això poc té a veure amb la feina. Acabaran trobant la feina que hi ha, perquè no n'hi ha més. És l'oferta i la demanda. Si no necessitéssim gent, per molt que fessin, no els trobarien feina. (1)
>
> Ells tindran èxit en la contractació d'aquesta gent en la mesura que els empresaris tinguin feina, no al revés; i si no, fracassaran. No s'han de sentit malament per això, perquè depèn de la feina que hi hagi per donar-los. (1)
>
> La gent que es busca la vida té més *reprise*. (11)

En un altre ordre de coses, no s'ha de deixar d'assenyalar una darrera apreciació sobre la visió que una part de l'empresariat té de les entitats intermediàries de caire social. Moltes de les entitats entrevistades manifesten rebre força peticions per part de particulars i empreses de caire familiar per tal de facilitar-los, de forma molt concreta, persones que estiguin disposades a realitzar tasques relacionades amb els serveis personals (tasques de neteja en domicilis particulars, acompanyament d'avis i nens, etc.). L'oferta és poc exigent, ja que a qui la realitza, freqüentment li resulta força secundari si l'immigrant compta o no amb el permís legal de treball o residència formalitzat al nostre país, atès que l'oferta, moltes vegades, consisteix en una feina a hores, sense contracte formalitzat.

Aquest és un mercat laboral que funciona i que manté una demanda sostinguda. Un mercat al qual algunes entitats es presten amb la idea d'encaminar l'immigrant cap a un inici d'itinerari laboral i proporcionar-li uns guanys més o menys estables. D'aquesta manera es crea una certa "bola de neu" que es retroalimenta, ja que els particulars contractadors donen a conèixer aquesta possibilitat a terceres persones que, si es dóna el cas, canalitzaran les seves peticions de "treballadors" a l'entitat, demanant mantenir aquesta "irregularitat". L'entitat, moltes vegades, continuarà proporcionant el contacte amb el futur treballador, mantenint l'esperança en la seva estabilitat i legalitat futura, fet que, val a dir, es produeix en alguns casos. S'identifica, doncs, una darrera "utilitat" d'aquestes entitats intermediàries en el mercat laboral actual.

5.6. Valoració de l'immigrant

La primera premissa que cal tenir en compte és que les persones que apareixen per una institució intermediària ho fan perquè es troben en una situació laboral difícil, bé perquè es troben a l'atur o bé perquè volen millorar la seva situació i canviar de tipus de feina.

En general, la persona immigrada es presenta en una empresa intermediària amb la idea genèrica que en aquesta li aconseguiran, de forma ràpida, un lloc de treball o, fins i tot, la documentació legal necessària, en el cas que no la tingui, per iniciar una activitat laboral legalitzada. Es fa difícil fer entendre a la persona immigrant que aquesta relació entre inscripció i feina no és tan directa ni immediata com ell pot pensar.

> Vénen amb la idea del treball: “Ah, pero aquí no dais trabajo?” Els expliques com fer un currículum i et diuen: “Ah, pero no me das trabajo?” És el més immediat, sempre. A vegades, pensaves que era que acabaven d’arribar. Però no, és sempre. O, a vegades, pensava que quan tinguessin els papers... Però no, és sempre. És el seu objectiu i la seva motivació. I ho volen ja. Els costa molt canviar el discurs.

L’aspecte més rellevant en relació amb la visió que tenen els immigrants sobre les institucions intermediàries fa referència al temps que fa que viuen aquí. És evident que aquells que fa més temps que hi són tenen un major coneixement de la xarxa formal existent per a la recerca de feina.

Aquestes persones poden fer un ús actiu i conscient d’aquestes institucions, ja sigui buscant cursos de formació o utilitzant eines per a la recerca, com Internet, premsa, trucades telefòniques, entre altres. D’aquest tema, se’n parlarà més a fons en el següent apartat de l’estudi.

Una estratègia molt generalitzada entre les persones immigrants és la de donar-se a conèixer (“apuntar-se”) a tot tipus d’institució. S’apunten a totes les que directament pugui conèixer i també a totes aquelles de què amics o coneguts en donin referència. D’alguna forma, li costa distingir les peculiaritats i, àdhuc, finalitats diferenciades d’unes i altres. El que intenta fer és magnificar les seves possibilitats de recerca de feina mitjançant la multiplicació de la seva oferta laboral. L’immigrant es mou ràpidament i quan sap de l’existència de qualsevol institució, s’hi dirigeix per apuntar-s’hi. D’entrada, no distingeix entre un tipus o un altre d’institució i la seva dinàmica és la mateixa: demanar feina, demanar que siguin inclosos a la borsa de treball i esperar ser avisats.

Val a dir que, en aquesta estratègia, les preferides per la persona immigrant són les ETT, justament pel perfil clar que ofereixen com a empresa intermediadora i també perquè són les que solen gestionar un major volum d’ofertes laborals. Així, tots han passat per totes o gairebé totes les existents a Lleida i han deixat les seves dades amb l’esperança de ser avisats.

En aquesta línia, opten per fer visites periòdiques i insistir en la seva demanda de forma periòdica. La seva estratègia és recordar la seva existència per no caure en l’oblit. Els més vehements i insistents són els immigrants de l’Àfrica negra, als quals sembla que costa entendre que no sempre es produeix una intercalació (oferta/demanda) laboral de forma immediata.

Davant del que s’ha exposat, no sorprèn que la tasca més complexa que es presenta a les entitats intermediàries de caire social és transformar la seva demanda urgent en la necessitat d’abordar un procés d’orientació i inserció sociolaboral. Així, totes manifesten que els resulta dificultós fer entendre a la persona immigrant que la feina que cerca potser no apareixerà amb la immediatesa que espera i que resultaria convenient iniciar un procés, que pot ser més o menys llarg i més o menys laboriós, de qualificació personal i laboral previ a aconseguir un lloc de treball.

En aquesta línia es pot afirmar, doncs, que algunes de les qüestions més importants per resoldre el tema de les institucions intermediàries en el sentit ampli són:

- Establir plans de col·laboració real entre l'empresa i la institució, en què es tingui en compte la visió i les necessitats reals de l'empresari i del món laboral.

- Que l'empresari pugui formar part d'aquests processos de formació i d'orientació.

- Tenir més en compte la formació d'hàbits laborals i la qualificació inicial dels treballadors per realitzar el tipus de tasques de capacitació que es considerin oportunes.

- Agilitzar els processos de selecció i d'incorporació a l'empresa. Establir uns seguiments que siguin favorables per a tothom però que no dificultin l'exercici de la feina del treballador, no augmentin la tasca burocràtica de l'empresari i, al mateix temps, garanteixin la legalitat dels treballadors.

6. La lògica de la població immigrant en les estratègies de recerca de feina

6.1. La multicasualitat i la complexitat de l'anàlisi

S'assenyala com un altre dels objectius de recerca d'aquest estudi, el fet de conèixer les estratègies que utilitzen els immigrants per a la recerca de feina, amb l'objectiu d'aconseguir la preuada inserció sociolaboral.

Aquest tema s'ha abordat a partir d'entrevistes semiestructurades a immigrants, homes i dones de diferents països d'origen i d'edats diverses, que estan fent una recerca activa de feina en el moment de ser entrevistats i que, per tant, es troben en situació d'atur. El motiu principal pel qual s'ha escollit aquest perfil es basa en l'autenticitat i vivesa de la situació que estan experimentant just en el moment que són entrevistats. Cal remarcar, també, que tots ells estan en possessió del permís de treball en el moment de l'entrevista[12].

L'objecte d'estudi han estat cinquanta immigrants, entrevistats quan anaven a realitzar una consulta específica sobre orientació laboral. Són persones que, de forma espontània, han acceptat ser entrevistades sense cita prèvia i que, per tant, hi han accedit de forma voluntària.

El fet d'estar en una situació d'especial necessitat i de trobar-se sense feina fa que sigui un moment en què han d'emergir i posar de manifest les estratègies personals de recerca de feina que l'immigrant pot o sap articular. Aquestes no es poden, per tant, analitzar d'una forma aïllada ni unidimensional. Els ítems en els quals caldrà aprofundir són diversos i complexos; d'alguna forma es complementen i queden emmarcats en el context sociolaboral i empresarial que s'ha anat definint fins al moment.

[12] Tenint en compte la finalitat de l'estudi, cal centrar l'objectiu en els immigrants que realment poden participar d'aquesta inserció sociolaboral en el mercat laboral reglat.

NOMBRE D'ENTREVISTATS SEGONS NACIONALITAT I GENERE[13]

País origen	Homes	Dones	Total
Mali	7	1	8
Mauritània	8	0	8
Algèria	9	0	9
Marroc	10	3	13
Senegal	4	0	4
El Congo	1	1	2
Nigèria	1	0	1
Equador	0	1	1
Colòmbia	0	1	1
Camerun	0	1	1
Gàmbia	2	0	2
Total	42	8	50

Tanmateix, cal assenyalar que no és possible deslligar la situació present de l'immigrant que es troba realitzant un procés de recerca activa de feina de la seva situació en relació amb la possessió d'una determinada documentació, ni tampoc de la trajectòria personal anterior, que l'ha portat a assolir un tipus de permís determinat.

En aquest sentit, cal, també, poder conèixer el recorregut geogràfic que ha fet la persona abans d'arribar a Lleida, quines feines ha realitzat durant aquest temps i quines feines realitzava al seu país o en altres països durant el seu itinerari. No és objecte específic de l'estudi analitzar en profunditat aquests aspectes, però per tal de poder comprendre la seva situació actual, cal retrocedir en els seus recorreguts anteriors. Així, en l'estudi, s'aborden els itineraris personals i laborals que segueixen les persones immigrades i els condicionadors i les condicions que emmarquen aquesta recerca abans, durant i després de la seva materialització. De forma disgregada es refereixen a:

1. El **capital humà i cultural** que acumulen, és a dir, el nivell d'estudis que presenten, el tipus d'ensenyament i instrucció que han adquirit en els seus països d'origen, quina formació han realitzat en la seva trajectòria vital i, finalment, quins treballs han realitzat als seus llocs d'origen i abans d'estar en possessió de la documentació, si és el cas.

[13] La distribució per nacionalitat i per gènere que hem aconseguit d'aquesta forma aleatòria s'ajusta a la realitat que ens trobem a Lleida, si tenim en compte les dades oficials.

2. Els **aspectes de tipus tècnic i jurídic** que possibiliten o limiten *a priori* la seva trajectòria laboral. Fem referència a qüestions com ara:

2.1 La possessió o absència de permís de residència i treball.

2.2 Tipus de permís.

2.3 La seva temporalitat d'aquest.

2.4 El tipus d'activitat que pot realitzar.

2.5 La demarcació territorial per desenvolupar aquesta activitat.

2.6 El temps que fa que l'immigrant gaudeix d'aquest permís.

2.7 Com l'ha de renovar (si és el cas) i com hi influeix aquest fet.

3. La **forma en què s'ha aconseguit aquesta documentació legal,** atesos els diversos procediments que cal seguir entorn aquest tema en l'actualitat.

4. Com ha estat **la trajectòria laboral primera,** que determinarà, en molts aspectes, el futur laboral de l'immigrant al país. Es tracta d'aprofundir en els camins previs que ha recorregut i que l'han portat a la situació actual de recerca de feina en aquest mercat regularitzat. En aquest sentit, és fonamental conèixer:

4.1 El temps que l'immigrant fa que és fora del seu país i el temps que fa que és al nostre.

4.2 El temps que fa que s'ha establert a la ciutat o a la província.

4.3 Quina trajectòria laboral ha mantingut en tot aquest procés.

5. Quina és la forma d'abordar la situació d'atur que pateix l'immigrant, és a dir, **les estratègies específiques** que conjuga per capgirar-ho. En aquest apartat resulta important el grau de coneixement que aquest té sobre:

5.1 El mercat laboral.

5.2 La xarxa empresarial del territori.

5.3 Les formes de contractació.

5.4 Els deures i drets dels treballadors.

5.5 Les institucions que realitzen aquest contacte amb el mercat laboral.

5.6 Com se cerca feina en un país estrany i, molts cops, totalment desconegut.

Aquest coneixement o desconeixement del medi i entorn sociolaboral va unit al coneixement de l'idioma, al nivell formatiu i a l'experiència laboral més o menys formal al nostre país o al seu. També va lligat a qüestions culturals, per tant, el lloc de procedència de l'immigrant i el seu recorregut vital seran cabdals.

6. Els **itineraris laborals o les experiències laborals** que han viscut al nostre país i que, sovint, van associades a les històries personals i, per tant, és inevitable conèixer. Fan referència a:

6.1 Com han trobat la primera feina.

6.2 Com han estat les relacions amb els companys i amb els caps corresponents.

6.3 Quin tipus de contractes han tingut i la durada de les feines realitzades.

6.4 La visió que tenen els immigrants del mercat laboral actual i de la influència que està tenint el fenomen migratori en la seva pròpia vida són altres aspectes que resulten interessants per saber si això pot influir en la planificació i creació de les estratègies de recerca.

6.5 Què consideren els immigrants que els empresaris valoren en ells a l'hora de contractar-los.

7. Les **expectatives** que té la persona immigrant en aquest mercat laboral i quin futur preveu.

6.2. L'idioma com a fil conductor i eix transversal del recorregut

L'idioma mereixeria un capítol per a ell mateix en tot aquest entramat complex, ja que resulta innegable que el seu coneixement i ús és un dels eixos de tot procés d'integració en el nou espai social.

Així, el nivell de coneixement de l'idioma és un requisit que, potser sense ser fonamental en els inicis, sí que va adquirint un paper important amb el temps i en el recorregut de la vida laboral de l'immigrant, i pot arribar a ser una limitació clara per assolir una evolució ascendent en el mercat laboral.

En el cas de Lleida en concret, a més a més, hem de tenir en compte la qüestió del bilingüisme com a factor afegit en aquest camí cap a la inserció. El debat intern i extern que es produeix entre aprendre català o castellà és intens i l'immigrant es veu sotmès a una pressió constant sobre aquesta temàtica.

A Lleida existeixen diverses institucions que es dediquen a treballar de forma específica aquest factor. S'imparteixen classes de català i de castellà per a immigrants des de diversos àmbits i atenent tant els diferents nivells com els diferents horaris disponibles, per tal de facilitar-ho al màxim als interessats.

Es pot afirmar que l'idioma i el seu coneixement va evolucionant al mateix temps que l'immigrant avança en el seu procés d'assentament. No en va, aquest punt forma part de les estratègies d'inserció que articularà l'immigrant en el seu recorregut.

6.3. La documentació com a punt de partida

La trajectòria que segueix l'immigrant va irrefutablement lligada a la consecució d'una documentació legal. La seva obtenció està fortament relacionada amb el seu temps de residència i la seva trajectòria laboral. Les etapes estan prefixades per l'administració pública i són obligatòries i imprescindibles per assolir una situació d'estabilitat a llarg termini. És per aquest motiu que sol ésser, sense cap mena de dubte, una de les principals quimeres del nouvingut.

Val a dir, no obstant això, que aquesta diferenciació és artificiosa i, a voltes, no reflecteix la trajectòria laboral real del nouvingut, però, d'alguna forma, constitueix una certa regla de joc en el binomi immigrant/treballador. A tall d'exemple s'assenyala que en aquest entramat complex es poden trobar tant persones que fa molts anys que són al país i que no havien tingut abans documents, com d'altres que acaben d'arribar amb els documents en regla i que, en canvi, no tenen cap mena de coneixement de la xarxa laboral existent al territori. D'alguna forma, la documentació serveix "d'etiquetatge", de "categoria social" amb la qual la societat d'acollida identifica l'immigrant: "Ets un il·legal" o "Ja estàs autoritzat a treballar a casa nostra, però sota les condicions que nosaltres dictem."

Es realitza una anàlisi a partir del camí a acuitar des del moment en què es gaudeix del primer dels permisos concedits fins a l'obtenció d'un permís de treball permanent.

1. De la invisibilitat al reconeixement legal

Un primer moment que esdevé el primer contacte "reconegut" amb el país d'acollida i sol correspondre amb el primer any de residència com a immigrant a Lleida en possessió del permís de treball. És evident que tot el temps que la persona hagi passat al país de forma *il·legal* o no reconeguda és un temps invisible des del punt de vista laboral. Ningú vol reconèixer que ha tingut persones en situació irregular, però ningú pot negar la seva existència ni l'experiència vital que això pot suposar per a les persones que ho han passat. Tanmateix, la gran majoria de persones immigrades reconeixen obertament haver iniciat la seva

trajectòria duent a terme tasques laborals sense contracte en l'anomenada economia submergida.

Aquesta primera fase és preeminent en la vida de l'immigrant, ja que és una etapa en la qual es posen les bases de la relació sociolaboral que s'establirà, s'assoleixen els valors socials, al mateix temps que s'aprenen mecanismes fonamentals de socialització en la societat d'acollida. No resulta exagerat, així, fer un cert paral·lelisme entre aquesta fase i la infància de l'individu, on és molt important l'educació rebuda, els valors transmesos i, en definitiva, el procés de socialització que s'hagi viscut.

No és desproporcionat, doncs, afirmar que dependrà de les bases que s'hagin construït en aquesta fase el fet d'aconseguir la inserció sociolaboral en la societat d'acollida.

2. Fase de les expectatives

Es consideren, aquí, les persones que accedeixen a la renovació de la seva documentació per primera o segona vegada (les anteriors a la seva renovació definitiva). En aquesta fase, les estratègies comencen a ser més complexes i l'immigrant ja reconeix molts dels contextos que envolten les relacions laborals i les peculiaritats dels diferents sectors productius.

3. Fase de les decisions

És la fase en la qual es culmina un procés laboral fonamental i que permet un permís que ja és permanent, que té una durada inicial de cinc anys, renovables amb facilitat.

Els objectius d'aquesta fase són més ambiciosos i, per tant, les estratègies responen a una etapa de maduresa i d'intent de consolidació de l'individu en la societat d'acollida.

QUADRE RESUM DELS TIPUS DE PERMÍS I D'ACTIVITAT DE LA POBLACIÓ ENTREVISTADA

Tipus d'activitat	**Tipus de permís**		
	Primer	**Renovació**	**Permanent**
Agricultura	21		
Hostaleria	1		
Construcció	1		
Totes		7	17
Servei domèstic	1		

Panificadora	1		
Peó magatzem fruita	1		
Subtotal	26	7	17
Total			50

6.4. Les estratègies conjugades

En relació amb el concepte d'estratègia, emprat de forma sovintejada al llarg del text, val a dir que es parteix de la premissa que les estratègies van associades a accions conscients i planificades pels individus amb l'objectiu d'aconseguir una meta determinada, en aquest cas es tractaria del fet d'assolir un treball. És important remarcar, tanmateix, que existeixen estratègies inconscients que resulten, a voltes, més cabdals i fructuoses en la recerca d'uns objectius determinats.

Per aquest motiu, s'ha fet una descripció de sis estratègies bàsiques que l'immigrant utilitza de forma conscient o inconscient en aquesta recerca de feina, des del primer moment que arriba aquí i, per tant, comença el seu recorregut com a tal.

1. Fa referència a la manera com s'ha aconseguit la documentació.

2. Es refereix al coneixement de l'idioma, com a requeriment imprescindible per a l'empresari.

3. Fa referència al capital cultural, és a dir, a la formació i als coneixements que es poden aportar.

4. Fa referència a l'existència i creació d'una xarxa social forta o feble en la consecució dels objectius laborals.

5. Aborda el tipus de recerca activa que realitza l'immigrant per assolir l'objectiu.

6. Exposa l'ús que es pot fer de les institucions per afrontar la situació d'inserció sociolaboral.

L'anàlisi de les estratègies utilitzades en cadascuna de les tres fases serà el fil conductor de la nostra exposició. Aquesta anàlisi, al mateix temps, serà abordada des de les dues variables que cal, també, interrelacionar per poder fer-ne una interpretació més transversal i genèrica: la nacionalitat i el gènere.

Quan s'estudia la realitat de la immigració des de qualsevol perspectiva cal ser conscients que no es tracta d'un grup homogeni on tots tenen les mateixes característiques. Més aviat al contrari, cal incidir en les grans diferències que existeixen

entre un tipus d'immigrants i uns altres per país d'origen i per gènere. Així, ser procedent de Romania o de Mali i ser home o dona és una qüestió que esdevé fonamental en la inserció laboral de les persones immigrades. En aquest apartat, justament s'aprofundeix en aquests aspectes per donar sortida a realitats que molts cops s'obvien però que expliquen moltes de les dinàmiques que es produeixen en la nostra societat.

ESQUEMA DE L'ESTRUCTURA DE L'ANÀLISI

Fases	1a fase	2a fase	3a fase	
Estratègies	Primer permís	Segon permís	Permís permanent	
1a estratègia Consecució dels papers	De la il·legalitat a la legalitat limitada	De la limitació a l'obertura del mercat	La situació desitjada	Anàlisi per nacionalitat i gènere
2a estratègia Idioma	Voler i no poder	La presa de consciència	Els beneficis	
3a estratègia El capital cultural	Base inicial	Projecte formatiu	Especialització	
4a estratègia La xarxa social	La xarxa inicial	Construcció de la xarxa	Consolidació de la xarxa	
5a estratègia La recerca activa	La precarietat i la desorientació	Coneixement dels circuits	Coneixement de les eines	
6a estratègia L'ajuda institucional	Desconeixement inicial	Presa de contacte	Ús de les institucions	

Fase 1. Anàlisi de les estratègies laborals de les persones immigrades durant el primer any que compten amb permís de treball

Aquesta primera etapa es caracteritza per la incertesa i el desconeixement de les persones immigrades en relació amb les estructures i el funcionament de la societat d'acollida. Al mateix temps, s'està produint l'acomodació al lloc d'arribada, tant en l'àmbit social com físic, psíquic i emocional. S'està realitzant el procés de dol envers els seus països d'origen i llurs famílies i, en molts ca-

sos, es comença a desenvolupar l'anomenada síndrome d'Ulisses[14], entre d'altres possibles conseqüències.

De les 50 persones entrevistades cal dir que 27 d'elles es trobaven en aquests primera fase. Això no és casual, si es té en compte que s'han entrevistat persones que estan buscant feina i que moltes d'elles acaben d'acollir-se a un procés de regularització que va finalitzar ara fa aproximadament 11 mesos.[15]

1. La primera estratègia: com s'ha obtingut la documentació?

A. De la il·legalitat a la legalitat limitada

Amb referència a la consecució del primer permís de treball. Les situacions que es produeixen poden ser molt variades:

1. Hi ha situacions en les quals la persona immigrant fa referència al fet que compta amb un permís que ha estat comprat des del seu país d'origen[16].

2. "Vine para trabajar en una fábrica de un pueblo, pero nunca trabajé allí."(Immigrant marroquí)

3. Altres vegades, és algun familiar que ja està instal·lat al nostre país qui, aprofitant la relació amb el seu cap, li demana aquesta gestió com a favor personal. Normalment, es tracta d'algun petit empresari que coneix el treballador i vol fer un acte de bona voluntat i d'ajuda, fet que hem contrastat en l'apartat referent a l'empresariat.

> El jefe se portó muy bien conmigo. Siempre he cumplido con mi trabajo. (Immigrant maurità).

4. En altres ocasions, són els mateixos familiars que tenen alguna empresa pròpia i fan aquesta gestió personalment.

5. "Tengo los papeles por un hermano, tú ya sabes." (Immigrant gambià)

---

[14] El Dr. Joseba Achotegui, psiquiatre de la Universitat de Barcelona, en una ponència realitzada a Palma en el marc del VII Congrés Nacional de Psiquiatria celebrat a Palma de Mallorca, la defineix com "una situación de estrés límite, con cuatro factores vinculantes: soledad, al no poder traer a su familia; sentimiento interno de fracaso, al no tener posibilidad de acceder al mercado laboral; sentimiento de miedo, por estar muchas veces vinculados a mafias; y sentimiento de lucha por sobrevivir".

[15] Segons el diari *Segre* del dimarts dia 19 de juliol de 2005: "El proceso de regularización se salda con 5.550 admitidos en Lleida." "El 90% de expedientes favorables."

[16] Alguns dels immigrants entrevistats parlen de l'existència de xarxes il·legals de compravenda de documents per a immigrants, aprofitant l'especial situació de vulnerabilitat que presenten.

6. D'altra banda, hi ha totes aquelles persones que estan al nostre país o en altres països d'Europa i que han aprofitat qualsevol dels darrers processos de regularització per poder sortir de la seva situació d'indocumentats.

> Son los primeros papeles desde que llegué hace cinco años. (Immigrant algerià)

Ens trobem amb persones que arriben de països de la Unió Europea, com França o Alemanya, i que aprofiten l'ocasió per instal·lar-se al nostre país.

> Yo estaba en Francia y cuando supe lo de la regularización vine a España para ver qué pasaba. (Immigrant marroquí)

B. El pas per l'economia submergida

Es pot diferenciar la persona que fa uns anys que està de forma il·legal al nostre país i que aconsegueix la documentació després de treballar molts anys sense documentació, d'aquelles persones que arriben amb el permís ja concedit des del seu país.

Es pot dir que gairebé tots els nostres entrevistats han estat un temps sense documentació i que han realitzat feines de forma irregular en diferents tipus d'activitats.[17] Aquest tipus de relacions laborals establertes en aquestes condicions provoquen incertesa i inseguretat en les persones immigrades, que amb el temps ho poden arribar a incorporar com un fet relativament normalitzat. Un exemple significatiu i prou conegut és el de les dones que treballen en el servei domèstic. Són situacions que durant un període de temps són viscudes de forma positiva i beneficiosa per l'immigrant, però que a la llarga esdevenen estratègies que comporten precarietat, explotació i desprotecció legal.

> He estado nueve años cuidando a un abuelo y ganaba mucha plata. No me interesaba estar asegurada. Pero se murió y ahora no tengo nada. Cuando estás así, no piensas en el futuro. (Immigrant colombiana)

Les estratègies laborals que es fomenten en aquesta situació són clandestines, molt tancades i provenen d'entorns particularment obscurs, poc clarificats i basats en paràmetres allunyats de la relació laboral estàndard. No és infreqüent, tanmateix, que la forma o l'itinerari pel qual hi accedeixen sigui igualment ambigu i la feina li sigui proporcionada o indicada per part d'amics o coneguts que tenen contactes singulars i poc clars.

> Acabo de estar una semana cortando cañas. He pasado mucho miedo, no voy a volver más, es muy peligroso. (Immigrant algerià)

[17] Aquest tema s'exposarà més endavant, quan es parli dels recorreguts laborals dels immigrants.

En aquest tipus de situacions també sorgeixen estratègies alternatives de manipulació i de falsificació de documents. És fàcil trobar persones que treballen amb una documentació que no els correspon. De vegades, és d'algun amic o familiar, d'altres vegades és comprada i utilitzada com a única alternativa a l'opció de treballar en el mercat laboral legal.

> Al principio trabajé con los papeles de mi hermano, pero ahora ya tengo los míos. (Immigrant maurità)
>
> He trabajado dos años con los papeles de mi hermano. Ahora tengo los míos y no quiero perderlos. (Immigrant gambià)

Moltes vegades el principal beneficiari d'aquest tipus d'estratègia és el titular del permís i que, per motius diversos, el cedeix (amb contraprestació explícita o sense). L'objectiu d'aquest tipus d'accions és mantenir el seu permís i complir amb els requisits necessaris per poder renovar-lo. Aquestes estratègies no només les exposen i en algun cas les han utilitzat els nostres entrevistats, sinó que és un factor de preocupació per als empresaris i tots aquells que es dediquen a la contractació directa d'immigrants.

Aquest intent de manipulació de la documentació es produeix també, de vegades, en altres espais, com per exemple quan sol·liciten una entrevista a un centre d'orientació laboral. Això posa de manifest la urgència i el nivell de necessitat que molts cops acumula la persona immigrant que està disposada a fer qualsevol cosa per sobreviure i aconseguir una feina. Com s'ha pogut veure en l'apartat d'anàlisi de les institucions intermediàries, les anècdotes en aquesta direcció són àmplies, sobretot per part dels diferents professionals que treballen amb l'immigrant quan busca feina a les diferents institucions.

Per finalitzar aquest apartat sobre l'obtenció de la documentació, podem afirmar que el fet d'haver passat un temps a l'economia submergida afectarà molts cops les estratègies emprades per treballar i que, sumat a la forma com l'immigrant ha aconseguit la regularització de la documentació, marcarà i influirà de forma important les possibles estratègies que pugui articular en el mercat legal.

Una vegada es gaudeix del permís de treball, el tipus d'estratègia que s'hagi utilitzat per obtenir els papers i la que utilitzi durant aquest temps determinaran les possibilitats reals de treball.

C. Sobre els tipus de permís

Totes les persones entrevistades tenen actualment la documentació adequada per treballar, però cadascuna està sotmesa a uns paràmetres o requisits diferents. En aquesta primera fase, i tenint en compte la darrera regularització, el permís acostuma a ser anual i està restringit a una activitat i una zona determinada. El requisit per renovar el permís és treballar amb contracte un total de sis mesos durant aquest període.

A partir d'aquesta situació es poden identificar diferents models o representacions:

C.1. Les persones que tenen el tipus d'activitat restringida i també la demarcació on poden desenvolupar-la. Per exemple, el cas d'un individu que té l'activitat restringida a l'agricultura i, a més a més, a una província molt determinada, per exemple a Jaén. Aquesta situació és més freqüent del que hom pugui pensar i s'ha pogut constatar en diferents casos estudiats. Respon a una realitat laboral molt específica, que presenta necessitats de mà d'obra intensiva però de curta durada. La conseqüència més habitual, però, és que un cop s'ha cobert aquella necessitat puntual, la feina finalitza sense més opcions de continuïtat. Aleshores l'immigrant comença una trajectòria a la desesperada per poder seguir treballant en altres zones.

> Había un jefe en Jaén que me contrató, pero a los dos meses se terminó el trabajo y nos dijo que ya no le hacíamos falta y nos despidió. No me lo esperaba. (Immigrant malià)

L'immigrant que acaba d'arribar es mou de forma ràpida per tota la geografia espanyola buscant la manera d'assolir el temps treballat que sap que li serà requerit per a la renovació de la documentació. Aquest fet porta, de vegades, a la gran afluència de persones que tenen el permís restringit a l'agricultura i que, amb el boca a boca, arriben a Lleida amb la idea que és una zona eminentment agrària i l'esperança de ser contractats independentment d'aquest requisit territorial.

> Tengo amigos aquí en Lleida y me dijeron que había trabajo seguro, por eso vine. Pero tendré que marcharme otra vez. (Immigrant malià)

S'ha d'afegir a aquest fet constatat la manca de claredat que l'actual llei comporta en la seva aplicació en relació amb els temes de la restricció del lloc i de l'activitat, i que provoca una confusió que alimenta les esperances dels immigrants. Existeixen informacions contradictòries sobre aquest tema que confonen l'immigrant i que ningú és capaç de resoldre de forma clara. Ni la mateixa Administració ni les institucions que s'han intentat assessorar.[18] Aquestes especulacions sobre la necessitat o no de complir amb aquests requisits porta a noves situacions d'incertesa, de desencís i de frustració, que també acaben influint de forma negativa en la població immigrant de Lleida.

Com a factor afegit a la situació presentada, cal tenir present que en el fons existeix una necessitat bàsica de subsistència que també mou l'immigrant cap a les zones on és més possible treballar de forma irregular. Lleida, en ser una zona agrícola, és un lloc de referència per a aquest tipus d'immigrant.

---

[18] En una ocasió, un immigrant portava un article publicat en una revista local gratuïta en la qual es parlava de la llei que deixava la porta oberta a la no-obligatorietat de la restricció geogràfica ni de l'activitat concreta. Qualsevol pas en aquesta direcció acaba deixant a l'empresari la llibertat de posar en pràctica o no les recomanacions; i aquest no vol complicacions ni fer gestions afegides si no és necessari. Això queda constatat al nostre estudi en la visió dels empresaris.

Aquest és el lligam que retroalimenta l'economia submergida: s'uneixen la necessitat de treballar al preu que sigui i en les condicions que siguin amb la necessitat d'aconseguir uns ingressos que els permetin viure i seguir buscant el contracte que els ajudi a encaminar la seva situació legal, de forma temporal o definitiva.

> Yo lo que quiero es trabajar, con o sin papeles, me da lo mismo. (Immigrant gambià)

Dins d'aquest sector d'immigrants, hi ha persones que una vegada han esgotat totes les possibilitats de treballar a les terres de Lleida, tornen a les ciutats on els han fet els papers per treballar el temps que els fa falta, però gairebé sempre acaben tornant, altra vegada, a Lleida.

> Si no encuentro nada, bajaré otra vez para trabajar en Andalucia. (Immigrant malià)

Existeix, doncs, un desajust entre la limitació territorial que el permís vol imposar amb la voluntat i llibertat de la persona que vol estar i treballar en diferents llocs. En el cas de Lleida, això genera una bossa molt important de persones immigrants que no poden treballar en aquestes terres, però que desitgen fer-ho per motius variats, com poden ser l'existència de més ofertes de treball, tenir familiars o amics instal·lats aquí, etc.

C.2. Les persones que tenen el tipus d'activitat restringida, però no la demarcació, presenten situacions diferents de les anteriors. Si la restricció ve donada per una activitat com l'agricultura i es troben en temporada d'hivern, també es converteix en una situació de risc, ja que les feines estan molt limitades i les possibilitats de trobar-ne disminueixen de forma radical durant l'hivern[19].

En aquest sentit, es pot dir que aquesta és una situació molt estesa en la població entrevistada (23 persones) i que els provoca una ansietat i preocupació molt intenses, així com un fort sentiment d'injustícia.

La persona sotmesa a aquesta situació inicia, quan l'estacionalment és l'època de poca demanda laboral, un període de recerca intensa de feina i de pas obligat i constant per totes les entitats que puguin conèixer. Les més habituals són les empreses de treball temporal a les quals s'inscriuen i de les quals esperen una trucada en qualsevol moment. També fan un recorregut impulsiu ampli per les institucions oficials que són imprescindibles, com l'Oficina de Treball de la Generalitat o l'Institut Municipal de Treball. També s'adrecen a les entitats específiques de l'àmbit de l'agricultura, com Unió de Pagesos.

En aquesta primera fase no acostumen a conèixer les altres institucions més de tipus social o d'orientació laboral especialitzades. Tampoc no fan una recerca di-

[19] Fent referència a l'article del diari *Segre* del dia 19 de juliol, els permisos concedits es concentren en les següents activitats: servei domèstic, agricultura i construcció.

recta a les empreses, sinó que es mouen per coneguts, contactes personals i, sobretot, per la xarxa social que tenen a la seva arribada.

En el tema de la xarxa social, es pot avançar que aquelles persones que arriben a Lleida amb uns vincles establerts i que tenen d'entrada una xarxa de suport i de contactes que faciliten la informació i connexió necessàries tenen més possibilitats de trobar feina i d'incorporar-se al món laboral que aquelles que arriben soles i sense cap tipus de xarxa prèvia d'acollida.

La recerca constant d'un contracte és la raó essencial de supervivència de molts dels immigrants entrevistats i es pot arribar a afirmar que es converteix en quelcom obsessiu.

> Yo voy donde hay trabajo. Si estoy en un sitio y me sale algo de más tiempo, me marcho. Y así siempre. (Immigrant senegalès)

A més a més, la recerca a la desesperada acostuma a ser una mala estratègia de cerca de feina, perquè sol ésser improvisada i poc reflexiva o racionalitzada. Al mateix temps, genera poca confiança cap a l'empresari, fet que acaba repercutint en la seva futura contractació. Cal assenyalar, també, que moltes vegades els petits empresaris es coneixen o són de la mateixa zona i ofereixen feines curtes o alternatives que no ajuden a l'estabilització de la persona que es troba en aquesta situació.

Una dada que es pot extreure del treball de camp fa referència a l'extrema temporalitat i, per tant, curta durada de les ofertes de feina existents en aquests àmbits. Molt pocs dels entrevistats han pogut treballar, a partir d'aquesta primera oferta, els sis mesos requerits per la legislació vigent per renovar el seu permís. La precarietat i la temporalitat coexisteixen en un mateix espai.

C.3. Aquelles persones que no tenen la demarcació restringida, però l'activitat està limitada a sectors molt específics, amb poca sortida en el mercat laboral. Aquest tipus de permisos s'obtenen, a voltes, de forma més o menys fraudulenta[20], segons els entrevistats. El frau pot produir-se per diverses vies, però en aquest apartat s'assenyalen aquelles que van lligades a la picaresca i que faciliten a l'individu (a partir de contactes) un permís que no s'ajusta en absolut al seu perfil laboral. Normalment, es tracta d'un contracte curt i sense possibilitats de re-col·locació en el mercat laboral de la província. Així, per exemple, un adult de gènere masculí tenia el permís restringit al servei domèstic.

> Fue una manera de conseguir los papeles pero no era real. (Immigrant gambià)

[20] Des del punt de vista oficial, no tenim dades, però tenint en compte tota la informació recollida a partir de les entrevistes al sector empresarial, a les institucions i als immigrants, sembla clar que és una forma més que habitual a l'hora d'aconseguir els papers.

Un altre cas el tenia restringit a peó de fàbrica panificadora i, un altre, a la neteja industrial. En aquest sentit, també es poden incloure aquí totes aquelles persones que han aconseguit un document associat a una tasca que no saben desenvolupar o que no tenen cap interès a desenvolupar.

Aquesta dinàmica acaba repercutint de forma molt negativa en l'immigrant, que veu molt difícil trobar una feina en aquests sectors que no tenen demanda o estan molt encaminats a població femenina, com és el cas del servei domèstic.

El nombre de persones que manifesten haver aconseguit els papers de forma més o menys fraudulenta és molt elevat i gens menyspreable. Si es té en compte que qui realitzava el treball de camp eren persones desconegudes i que ho van explicar amb certa prudència, és fàcil pensar que és una pràctica molt estesa en la província. Aquest element esdevé una dificultat clara per a la persona immigrant, ja que es veu immersa en un cercle tancat que no li possibilita treballar el temps mínim necessari per renovar la documentació.

També cal fer referència al gran nombre de dones que, de manera molt freqüent, tenen el permís restringit al servei domèstic o associat a magatzems de fruita. En aquests casos, la dificultat va associada a la temporalitat de la feina i, en el cas del servei domèstic, no es pot oblidar l'existència del gran mercat de l'economia submergida que s'acumula en aquest sector.

La persona que es troba en aquesta situació no sap ni comprèn què li està passant i molts cops canalitza la seva ansietat i frustració cap a les institucions intermediàries, que són un punt de referència per als immigrants.

C. 4. Aquelles persones que tenen el primer permís sense restricció d'activitat ni de demarcació territorial. En aquests casos, les possibilitats augmenten de forma considerable a l'hora de trobar feina, ja que s'amplia el camp de recerca. Val a dir, però, que d'aquests casos, n'existeixen molt pocs.

És normal que persones que gaudeixen d'aquest tipus de permís tinguin més possibilitats de treballar i que no necessitin adreçar-se a cap tipus de servei d'orientació. Paradoxalment, no obstant això, es constata el fet que la majoria de les persones que disposen d'aquest primer permís han treballat molt poc i en condicions precàries des que el tenen, però que abans, en situació d'il·legalitat, tenien moltes més possibilitats de treballar. És a dir, disposaven de major quantitat d'oferta quan formaven part del mercat irregular que no del regularitzat.

Així, en ocasions, encara que disposen de papers, segueixen fent feines, per necessitat, dins de l'economia submergida. És molt significatiu el fet que, de vegades, empreses en les quals han treballat sense papers, ara que en tenen, no els volen.

> Yo estuve trabajando durante dos años en una empresa, de forma discontinua y sin papeles. Ahora que tengo papeles, me dicen que los papeles que tengo no sirven porque no son para esta actividad. (Immigrant algerià)

És molt habitual trobar persones amb trajectòries laborals àmplies i variades per diferents sectors de treball de forma il·legal, però amb unes trajectòries curtes i molt limitades des del moment que tenen els papers.

> Trabajé durante dos años en la misma empresa y después, tres años en otra; siempre sin papeles. (Immigrant algerià)

No és estrany que persones que es troben en aquesta situació facin una valoració negativa de la seva trajectòria laboral des que han obtingut els papers.

> Antes estaba mejor, trabajaba más. Los papeles me sirven para poder ir y venir. (Immigrant algerià)
>
> Ahora veo que trabajar con papeles no es fácil, pero al menos sé que puedo trabajar. (Immigrant senegalès)

En relació amb aquesta qüestió de la dificultat de treballar, s'ha d'afegir el tipus de contractes que poden trobar. Normalment, són contractes molt curts, d'un dia o d'una setmana en moltes ocasions, i tramitats des de les diferents oficines de treball temporal.

La visió que tenen els immigrants és de naturalitat i el discurs que tenen a l'hora de plantejar-se la renovació del permís i fer les previsions del temps treballat està al marge de qualsevol reflexió del mercat laboral que habitualment solen fer-se les persones nacionals.

> He trabajado dos meses y tres días. Me faltan sólo tres meses y 28 días para cumplir el tiempo. (Immigrant malià)
>
> En el mes quinto ya habrá trabajo en el campo, y dos meses seguro que trabajaré. (Immigrant malià)

Aquesta necessitat de calcular constantment el temps que els falta provoca una pressió molt forta a la persona immigrant en el dia a dia. I això fa que en moltes ocasions s'oblidi d'altres aspectes importants que cal valorar per aconseguir una inserció laboral a llarg termini, com la formació professional o l'idioma.

En ocasions, aquesta preocupació que tenen els fa respondre de forma poc adequada davant d'una entrevista d'orientació, per la còlera soterrada i la indignació que tenen acumulada, que rau en les diferents situacions de penúria per les quals han passat.

Es pot afirmar que la consecució d'una documentació millora la situació legal de l'individu i augmenta les possibilitats teòriques de treballar, però, en moltes ocasions, en aquesta primera etapa es pot produir un efecte contrari que perjudica l'immigrant, ja que li disminueix les possibilitats reals de feina. Es confirma, també, que el tipus de permís obtingut és determinant a l'hora de planificar les diferents estratègies de cerca de feina.

Òbviament, s'identifica aquí una altra de les paradoxes que s'han assenyalat sobre el tema de la contractació de persones immigrants.

D'una banda, es constata que la major part, per no dir totes, de les persones entrevistades han realitzat treballs en l'economia submergida dins del sector agrari i que una gran part dels permisos de treballs que es concedeixen es troben restringits a aquests sector. Tanmateix, de les entrevistes mantingudes amb empresaris del sector agrari es desprèn que es manifesten amb gran rotunditat favorables a la contractació en origen dels seus treballadors. On es troba la frontissa que enllaça uns i altres?

Una de les hipòtesis plausibles és que l'empresariat agrari, sobretot en el marc de l'empresa familiar, continua mantenint la pràctica d'utilitzar immigrants passavolants, principalment en situació irregular, per cobrir necessitats puntuals i de treball manual molt intens. Moltes d'aquestes persones posteriorment aconseguiran la seva regularització a partir d'aquest primer lloc de treball. No es pot oblidar que aquesta és una de les activitats més tradicionals i de més importància a les terres de Lleida i que continua actuant com a focus d'atracció per a persones immigrades que es troben assentades arreu de l'Estat i que cerquen activament la seva regularització.

Tanmateix, la restricció a una activitat respon a qüestions purament econòmiques i d'interessos empresarials, però genera una situació de precarietat laboral molt important en els sectors d'immigrants més vulnerable. Al mateix temps, genera una bossa de població molt àmplia que voreja l'exclusió social.

Dins d'aquesta lògica, no resulta aliè que moltes de les persones entrevistades manifestin el seu desig o expliquin situacions de coneguts i amics que han optat per l'autoocupació com a sortida en positiu d'aquest cercle tancat, sobretot aquells que tenen majors dificultats d'accedir a la contractació per altri com poden ésser, per exemple, els magrebins.

D. En relació amb la nacionalitat

Les estratègies per aconseguir la documentació són molt variades i no poden considerar-se singularitats segons la nacionalitat. No obstant això, un tret que cal assenyalar és la importància que pren la xarxa social i relacional del subjecte i l'ús beneficiós que aquest pot fer dels seus contactes i enllaços per tal d'aconseguir un contracte.

En aquesta línia, resulta lògic que aquells col·lectius que tenen major presència en una societat d'acollida són els que tenen més possibilitats d'aconseguir la documentació a partir de trobar un contracte. La xarxa social, en aquest sentit, és fonamental. D'aquesta manera, la població procedent del Magreb és la que té més mecanismes per aconseguir aquesta documentació amb major facilitat. Això inclou la possibilitat de fer-ho de forma fraudulenta.

E. En relació amb el gènere

Pel que fa a la diferència entre homes i dones a l'hora d'obtenir la documentació, es pot dir que, en molts casos, les dones vénen a partir del reagrupament familiar i, de vegades, això els dóna només el permís de residència i no de treball. S'observen casos, no obstant això, en què des d'aquí se'ls tramita també el permís de treball i arriben amb un permís per treballar encara que no comptin amb cap tipus d'experiència anterior al nou país d'acollida.

També cal dir que són les dones llatinoamericanes les que inicien el procés migratori soles deixant les seves famílies en els països d'origen o, en ocasions, fugint de situacions personals no desitjades.

> Yo vine acá porque me separé y no quería saber nada de esa persona. Quería rehacer mi vida. (Immigrant colombiana)

Pel que fa al tipus de documentació, la dona immigrant acostuma a tenir el primer permís restringit al servei domèstic i a l'hostaleria. S'observa clarament una diferenciació de tasques entre homes i dones a partir dels rols tradicionals que a la societat d'acollida s'estan posant en dubte, però que en el cas de les persones immigrants s'estan potenciant de forma clara.

2. La segona estratègia: l'idioma: voler i no poder

A. Sobre "voler" aprendre i "poder" aprendre l'idioma

Com s'ha avançat anteriorment, en aquesta primera fase, l'idioma és una qüestió que cal valorar de forma especial i el seu coneixement forma part d'una estratègia més indirecta, però al mateix temps fonamental, en la consecució d'un treball i, sobretot, en la possibilitat de mantenir-lo o de millorar-lo.

Cap de les persones entrevistades parlava el català i molt pocs l'entenien. Els que l'entenen, generalment, són els que porten més temps aquí.

Cal afirmar, d'entrada, que la necessitat d'aprendre l'idioma del país d'acollida es pot convertir en una cosa secundària en una situació personal de forta precarietat. Les persones que es troben en aquesta situació, normalment, tenen un desconeixement absolut del català i molts cops no entenen gairebé el castellà, ja que en altres zones es dedicaven a treballar en llocs molt poc qualificats i sense necessitat d'utilitzar, per a gairebé res, les llengües del país.

> Entiendo las palabras del trabajo y ya es suficiente. (Immigrant maurità)

Aquest discurs és molt habitual en persones que acaben d'arribar i treballen al camp. Creuen que entenent les paraules bàsiques ja n'hi ha prou per treballar. No

pensen ni tenen temps per preveure el futur laboral. Molts cops veuen només l'endemà i prou.

El fet de treballar al camp significa, majoritàriament, que han de treballar als pobles de la província, on és més difícil accedir a classes de castellà o català i, a més, les seves jornades laborals són molt llargues. Existeix una espiral negativa, en aquest sentit, que acaba perjudicant els immigrants més vulnerables i més submisos. L'empresari està sensibilitzat en relació amb aquest tema però, en el cas de l'agricultura, es minimitza la problemàtica apel·lant a la simplicitat de la feina.

La valoració que fan de l'idioma els immigrants entrevistats acostuma a ser molt relativa. Entenen que és important, però en aquesta primera fase no tenen la percepció necessària. Molts d'ells no es plantegen, en cap moment, conèixer el català per una qüestió d'economia del temps i pel fet d'assumir la inestabilitat en la qual es troben, inclosa la geogràfica.

> Estudio castellano porque está más abierto a todo el país. C'est plus ouvert. (Immigrant algerià)

Pel que fa el castellà hi ha diferents situacions. Conèixer l'idioma és una qüestió que tots veuen necessària i important. Normalment, existeix una relació directa entre el temps que fa que són al país i el grau de coneixement de l'idioma, encara que es poden trobar excepcions. Les persones que tenen el primer permís són nouvinguts, en molts casos i el nivell de coneixement és baix en el cas de la població subsahariana i una mica més alt en la població àrab. El més significatiu en aquest període és la resistència a assistir a qualsevol curs, adduint diferents motius però, en cas que ho fessin, són els immigrants subsaharians els que ho fan més.

> Ahora tengo que trabajar, no puedo ir al colegio, tengo que pagar las facturas. (Immigrant marroquí)

Els immigrants àrabs dominen més el castellà com a fruit de la xarxa social de suport que tenen a la seva arribada, que els instrueix en aquest sentit.

> No he ido nunca a clase, he aprendido en la calle. (Immigrant algerià)

L'immigrant es veu sotmès a una doble pressió en aquesta primera fase, ja que ha d'aconseguir treballar els mesos necessaris i ha d'aprendre ràpidament un o dos idiomes que li facilitin optar a més feines.

> Una persona necesita un año para aprender el idioma en condiciones normales. Cuando llega nuevo a un país, nosotros tenemos que aprender en cuatro días. (Immigrant algerià)

El fet que existeixin centres que faciliten aquest aprenentatge fa que les persones immigrades facin un primer contacte amb els cursos i que aprenguin mínimament l'idioma per poder buscar feina. La seva assistència sol ser, en aquest moment, molt inconstant i irregular.

B. En relació amb la nacionalitat

La nacionalitat no marca per si mateixa una diferència d'actitud davant del coneixement de l'idioma en aquesta primera fase. És innegable, no obstant això, que el fet de provenir d'un país on l'idioma és el castellà és diferent que venir d'un país on el segon idioma conegut és el francès, o d'un tercer on no es coneixen cap d'aquests dos. Així, el que s'observa és més facilitat per aprendre en les persones d'origen àrab que, en moltes ocasions, són coneixedores del francès i això els facilita iniciar-se en el coneixement del català/castellà.

Les persones procedents de països llatinoamericans coneixen, ja des de la seva arribada, un dels dos idiomes cooficials al nostre país. Aquest factor resulta, d'entrada, atractiu per a l'empresariat pels avantatges que això comporta. Amb això, la falta de coneixement de l'idioma esdevé un obstacle principal per a la inserció en aquesta primera fase. Així, les persones llatinoamericanes tenen més possibilitats de treballar, ja sigui amb contracte o a l'economia submergida, en el moment d'arribada pel fet de compartir la mateixa llengua.

S'ha observat que totes les persones entrevistades comparteixen la necessitat de conèixer l'idioma, però, al mateix temps, deixen per després de la renovació (legal) dels papers el fet d'aprendre'l.

C. En relació amb el gènere

En el cas de les dones, es generen dues situacions molt extremes. D'una banda, aquelles dones que viuen de forma independent i que estan buscant feina de forma activa o que estan incorporades al món laboral i que coneixen l'idioma. De l'altra, aquelles dones que estan vivint amb la seva parella i fills i que fan, per primer cop, l'intent de buscar feina; és a dir, mestresses de casa que, en molts casos, no tenen cap coneixement de l'idioma. Tanmateix, l'exigència no sol ser la mateixa per treballar com a envasadores en un magatzem de fruita (on, a voltes, es contracta fins i tot en origen) que per treballar en el servei domèstic o a l'hostaleria, on sí que poden veure molt limitades les seves possibilitats pel desconeixement de l'idioma.

De fet, en el cas dels homes immigrants existeixen moltes més feines de peonada i lligades a la força física en què es reafirma que l'idioma no és imprescindible per al desenvolupament correcte de la feina. Es pot arribar a argüir, en aquesta línia, una certa desigualtat d'oportunitats, ja que l'oferta de feines per al gènere *femení* és més limitada i específica.

Es dedueix, doncs, que l'idioma i la seva comprensió és important a l'hora de trobar una feina, ja que l'empresari ho valora molt positivament. Està demostrat en un estudi sobre sinistralitat laboral que els immigrants pateixen més accidents laborals per manca de seguretat a la feina. Aquesta falta de previsió va associada a l'idioma i al fet d'entendre les normes i els senyals d'avís.[21] Això és més evident en les feines que tenen més riscos associats, com per exemple la construcció o la feina en determinades fàbriques.

3. La tercera estratègia: la formació: la base inicial

Dins d'aquest apartat s'ha d'incloure un ventall de temes i aspectes que considerem fonamentals per desenvolupar una bona estratègia de cerca de feina i, en definitiva, d'inserció sociolaboral. Es refereix a qüestions com ara la formació prèvia en forma de capital cultural amb què compta el subjecte. Aquesta formació fa referència al nivell d'estudis, al coneixement de diferents idiomes i a la facilitat d'aprendre'n de nous; també a la formació especialitzada en forma d'ofici i al reciclatge.

Fins al moment, s'han analitzat dos aspectes, la documentació i l'idioma, com a referències clau en qualsevol procés d'inserció sociolaboral. Aquests dos aspectes i, en concret, el del tipus de permís associat al primer, estan molt lligats al capital cultural que cada individu arrossega en el seu recorregut vital. La socialització de l'individu torna a esdevenir l'eix central de la seva projecció futura pel que fa a les relacions i a la interacció social. Tot això porta a una diferenciació clara entre persones procedents d'un tipus de països o d'altres, amb cultures molt diferents o no tan diferents a la de la societat d'acollida. Un exemple que s'ha convertit en essencial en el mercat laboral i que genera dificultats molt allunyades entre persones de diferents països és el de l'obtenció del carnet de conduir.

A. En relació a la nacionalitat

Dels immigrants estudiats, els que presenten d'entrada unes habilitats i capacitats que poden reforçar les estratègies de recerca de feina són aquelles persones amb un nivell d'estudis més elevat, és a dir, amb un capital cultural inicial més alt.

Aquest col·lectiu normalment està representat per persones àrabs (dins de l'univers de persones que recerquen feina mitjançant les empreses intermediàries). Els que presenten un nivell més baix són els immigrants procedents de l'Àfrica subsahariana. Aquest fet provoca una situació de partida de desigualtat molt gran, ja que les possibilitats d'utilitzar les eines de recerca de feina més comunes requereixen uns coneixements bàsics que molts cops no es tenen: llegir el diari, ús de noves tecnologies, trucades telefòniques, entrevistes de feina, etc.

[21] "L'altra mortalitat laboral", notícia apareguda a *El Periódico de Catalunya* amb data 01/05/2006 i que fa referència a un estudi realitzat per la Universitat Pompeu Fabra sobre la sinistralitat laboral a Catalunya.

La qüestió comentada anteriorment del fet de tenir el carnet de conduir posa de manifest diferències molt profundes sobre la base educativa i el procés de socialització entre les persones de diferents procedències. Les persones procedents de països àrabs tenen el permís de conduir del seu país, i si no acostumen a fer l'intent de tenir el d'aquí. Principalment les persones de nacionalitat marroquina gaudeixen de la possibilitat d'homologar el seu permís gràcies a un acord bilateral entre l'Estat espanyol i el marroquí.

Resulta important també la temàtica referent al nivell d'estudis assolit al seu país i la manca d'hàbit per a l'estudi, així com el fet de no saber llegir o escriure, en alguns casos. Les persones que són procedents de països com Mali, el Senegal o Mauritània tenen un nivell d'estudis molt baix, fet que els dificulta qualsevol procés d'inserció més enllà de les feines menys qualificades de l'agricultura. Molts cops la persona immigrant és procedent de zones rurals amb molt poques possibilitats de rebre una educació amb garanties, i encara menys de tipus professional. Les persones procedents de països llatinoamericans són les que tenen més facilitat en l'aspecte idiomàtic. El nivell d'estudis també acostuma a ser més elevat que els subsaharians. També tenen més facilitat, per tant, per aconseguir el carnet de conduir i per utilitzar les eines de recerca de feina més habituals en la societat que els acull.

És molt significatiu el fet que les persones que més entenen la importància d'aprendre l'idioma castellà i que valoren positivament el català són persones de països africans on existeixen diferents idiomes o dialectes i veuen aquest tema amb naturalitat. L'immigrant subsaharià, però, és el menys preparat i format, en general, i això li dificulta l'aprenentatge de la nostra llengua. Una conseqüència de la manca d'estudis bàsics comporta en moltes ocasions que s'arriba a parlar l'idioma, però no se sap llegir o escriure. Tornen a ser les persones procedents dels països subsaharians les que tenen més aquesta dificultat.

La formació professional reglada o en forma d'ofici és un altre dels aspectes previs que augmenten o disminueixen les possibilitats de trobar feina d'un immigrant. No només trobar feina, sinó també el tipus d'estratègies personals que l'han portat a la situació actual. Totes aquelles persones que tenen una formació especialitzada al seu país i que està reconeguda aquí no són susceptibles d'ésser entrevistats en el treball de camp. Normalment aquestes persones no busquen feina si no és als llocs de treball. S'ha entrevistat persones que no tenen una formació o que en tenen però que aquí no està reconeguda. Es tracta de persones que poden ésser llicenciades en geografia i història, administratius, comptables, informàtics, mecànics o soldadors, entre d'altres oficis.

Les persones que estan en aquesta primera fase del recorregut són víctimes d'un permís que està associat a una feina i un lloc determinat i, en aquests casos, no poden exercir les seves professions. Una vegada més són les persones àrabs les que tenen un nivell formatiu més elevat des del punt de vista oficial, encara que l'experiència en forma d'ofici acostuma a ser molt àmplia en tots els immigrants.

La dificultat es troba a validar i valorar tota aquesta trajectòria que han acumulat. L'empresari no acostuma a valorar aquestes capacitats i els permisos del què disposen tampoc els permet poder-ho demostrar. En algun cas la persona que es troba en aquesta primera fase deixa per més endavant la possibilitat d'intentar homologar algun títol.

> Tengo estudios de turismo y hostelería y me gustaría trabajar de ello por mi experiencia en hoteles, pero ahora no es importante, quiero trabajar los seis meses y después ya lo miraré. (Immigrant algerià)

Moltes vegades és el mateix immigrant el que fa referència només a la seva vida laboral en la societat que l'acull i normalment ho limita a la seva experiència com a treballador legal. S'ha d'insistir en les feines realitzades al seu país i en les quals ha realitzat de forma il·legal perquè ho expliquin. Aquesta reacció té a veure amb un doble procés de infravaloració. Un de provocat per la realitat laboral de la societat d'acollida (a gairebé ningú li interessen els altres treballs realitzats) i l'altre és l'autoinfravaloració a què se sotmet el propi immigrant davant de la dificultat que li suposa aquesta adaptació.

> Bueno es igual lo que he hecho en mi país, no importa, es muy diferente. (Immigrant senegalès)
>
> Soy técnico informático, pero intento olvidarlo. (Immigrant algerià)

Les persones que vénen de l'Àfrica negra estan força orientats cap al treball al camp, ja que són els menys preparats, menys formats i els més disposats a treballar on faci falta. La resta de persones entrevistades també estan obligades a treballar al camp, inicialment i independentment de la seva formació, però en un futur és possible que aconsegueixin una situació més favorable per millorar l'estatus ocupacional.

En molts casos existeix una autoconsciència de la feina que estan destinats a fer pel fet de ser immigrants i atenent a les seves capacitats i experiències anteriors inclosa la dels seus països. En el cas de persones subsaharianes es reafirma l'autopercepció amb la valoració externa.

> Nosotros, los senegaleses somos muy buenos trabajando en el campo, es una cuestión de tradición familiar y de nuestro país. (Immigrant senegalès)

Pel que fa a les possibilitats de formar-se, ens trobem en una etapa en què l'immigrant no té temps per plantejar-se aquest tema. Els que ho voldrien són conscients de la urgència que tenen per treballar i la manca de temps per formar-se, ja sigui estudiar l'idioma, treure's el permís de conduir o aprendre un ofici.

> Ahora no es el momento para estudiar, necesito trabajar y más adelante miraré un curso. (Immigrant marroquí)
>
> Cuando tenga tiempo iré a clases de catalán para tener más posibilidades. (Immigrant algerià)

Altres no han arribat encara a fer-se aquestes reflexions i estan ofuscats en la recerca desesperada i impulsiva per tots els centres i empreses que troben pel camí sense cap mena de planificació.

> Ir a clase, no puedo, porque estoy buscando trabajo todo el día. (Immigrant senegalès)

De tot aquest capital cultural del que parteix cada persona entrevistada es pot veure que les estratègies de recerca de feina varien en molts pocs aspectes, ja que les limitacions temporals i laborals que atorga el permís són molt rígides en aquesta primera fase, però poden tenir repercussions a curt termini en les estratègies de futur.

B. En relació amb el gènere

La qüestió formativa va molt lligada a la cultura desenvolupada al país d'origen més que, de manera intrínseca, al gènere de l'immigrant. El paper de la dona en la societat d'origen determinarà, en la majoria dels casos, el grau de formació. En aquest sentit, no s'observen apreciacions significatives que puguin canviar la percepció que es pot obtenir.

4. La quarta estratègia: la xarxa social i el coneixement de l'entorn. La xarxa relacional inicial

Aquest apartat se centra en les estratègies inconscients que emprenen els individus per abordar la recerca de feina. La xarxa social és fonamental en la vida de qualsevol individu, però en el cas de persones que arriben a un lloc nou, esdevé una qüestió de gran importància. Això és així perquè tenir o no tenir xarxa social determinarà en molts casos les possibilitats d'integració a la societat d'acollida.

La xarxa social és la que dóna resposta a les necessitats de l'individu i té una sèrie de funcions que van des del suport emocional, passant per la facilitació d'informació, l'assistència física, la participació i l'avaluació fins al suport més material.

En aquest sentit, la possibilitat de trobar feina està molt vinculada a les relacions que la persona ha establert o pot establir en el lloc que resideix. Les persones que no tenen aquesta xarxa social són les que es veuen més abocades a ser ajudades i rebre suport de les xarxes institucionals i, en molts casos, són les persones que menys oportunitats laborals tenen.

La qüestió fonamental en relació al tema de la xarxa social fa referència a les possibilitats que té la persona immigrant de trobar feina a partir de la seva xarxa social en aquest primer període d'arribada a un lloc desconegut.

Es constata que la major part de les persones que es troben en aquesta primera fase tenen una xarxa social molt reduïda i amb llaços molt febles, en la

majoria dels casos. De fet, les persones que viuen amb familiars són una minoria i, per tant, es pot deduir que el suport emocional i afectiu que rep l'individu en aquestes circumstàncies està en una situació de necessitat i precarietat.

En aquesta primer fase, les relacions que mantenen les persones immigrades són molt limitades, ja que es veuen molt reduïdes als paisans o altres immigrants que els fan d'enllaç amb la societat d'acollida. La relació amb persones autòctones és mínima o inexistent i, per tant, depenen de terceres persones per poder fer l'adaptació. En aquest context és quan la xarxa social, per insignificant que sembli, pot tenir molta importància per aconseguir la feina desitjada.

Existeixen, en aquest sentit, no obstant això, diferències significatives que s'analitzen atenent a les dues variables abans mencionades.

A. En relació amb la nacionalitat

A.1. El suport a la sortida

És molt habitual haver aconseguit el permís de treball a partir de coneguts o de familiars, però els treballs que s'aniran aconseguint *a posteriori* també aniran molt relacionats amb la xarxa de contactes i d'amics que envoltin l'individu, més que de les empreses de treball temporal o centres d'inserció i orientació.

Quan s'aprofundeix amb els entrevistats sobre el tema de la xarxa social es pot observar que és molt habitual l'existència d'algun vincle més fort o més feble entre la persona immigrada i alguna persona de referència al lloc d'arribada.

En el cas de les persones àrabs és habitual l'existència de germans o altres familiars que són els que els han aconseguit els papers i que els acolliran en aquesta primera fase d'acomodació.

> Estoy en casa de mi hermano pero tiene mujer e hijos. (Immigrant marroquí)
>
> Vine a España porque mi tío vive aquí. (Immigrant algerià)

En el cas de les persones procedents de l'Àfrica negra les relacions amb les persones que estan al país són més d'amistat o de coneixença o per afinitat en ésser del mateix país. En molts casos són coneguts dels seus llocs d'origen i han iniciat el procés migratori junts o en èpoques properes i s'han trobat de forma conscient.

> Somos de pueblos vecinos y ya nos conocíamos antes. (Immigrant de Mali)
>
> Vine porque tenía un amigo aquí y me animó a venir. (Immigrant senegalès)

A.2. Suport a l'arribada

La qüestió de l'origen de l'immigrant té molt a veure amb la seva arribada a Lleida. No només afecta el tipus de permís o d'estratègia emprada per tenir el primer permís, sinó que és molt determinant en el coneixement de l'entorn sociocultural.

Una dada interessant fa referència a les persones amb què conviu l'immigrant a la seva arribada. Les persones àrabs viuen en molts casos amb familiars o amics que ja estaven instal·lats al país. En aquest primer període és molt important tenir en compte que la població que existeix d'un país determinat facilitarà als nouvinguts la seva entrada.

Les persones subsaharianes són les que arriben majoritàriament soles sense cap mena de relació prèvia o significativa i que han deixat els familiars al seu país d'origen. Cal dir també que són persones molt joves que en molts casos no han creat encara la seva pròpia família. Les persones que arriben soles i que es posen a viure en pisos compartits per moltes persones que, d'entrada, són desconegudes, fa que la seva integració sigui molt més complexa. En aquests casos s'observa una gran manca de xarxa social familiar, que queda suplantada per la xarxa d'amics i coneguts que els poden allotjar de forma temporal a casa seva, fins que trobin alguna cosa millor.

Durant aquest primer període és quan es produeix de forma important el fenomen dels *llits calents*, del treball en la venda ambulant per sobreviure i que, generalment, són els subsaharians els que ho fan més. Això va lligat a una menor presència social pel que fa a l'associacionisme i pel que fa a l'existència de negocis propis entre membres d'aquests col·lectiu que portin més temps assentats al país d'acollida. Gairebé tots els casos estudiats s'emmarquen en aquest perfil. Viuen amb amics, en habitatges poc adequats i compartits per molta gent. Assenyalen que practiquen aquesta convivència per manca d'altres possibles solucions.

Pel que fa als negocis que regenten les persones subsaharianes, estan molt orientats al consum propi i a la satisfacció de necessitats molt específiques: locutoris i perruqueries, amb la qual cosa la relació amb la població autòctona queda molt reduïda a la bona voluntat que hi posi la gent autòctona i les ganes de trencar els esquemes que hi pugui haver davant de l'immigrant.

La xarxa social des de la perspectiva laboral, és a dir, com a facilitadora de contactes laborals i d'aconseguir una feina real, és una qüestió que té molt a veure amb la nacionalitat. La manera d'assolir un permís de treball està molt lligat amb les relacions i entramat d'informacions que circulen dins d'una xarxa social. Aquelles persones que han obtingut un contracte laboral que no era real són persones que disposen de medis propis o de contactes adients per a realitzar aquests negocis.

En el cas de les persones estudiades s'observa com són els immigrants procedents del Magreb els que disposen d'una xarxa social que els aporta aquesta informació. No és casualitat si tenim en compte que són els més nombrosos a la nostra ciutat, els que porten més temps entre nosaltres i els que tenen una xarxa visible de comerços, llocs de reunió i d'espais propis de tipus religiós. Tot això possibilita la consecució de contractes, de feines, de contactes i de relacions que poden satisfer aquesta necessitat de forma directa o indirecta.

Cal dir, però, que la xarxa social pot esdevenir molt tancada i amb relacions molt intenses en una sola direcció i nul·la en relació amb altres nivells de la xarxa. En el cas de les persones àrabs es dóna de vegades una xarxa interna molt àmplia però molt feble cap a la societat en general, amb la qual cosa les possibilitats de trobar feina es redueixen notablement.

Els immigrants llatinoamericans, per la seva part, acostumen a trobar feina de forma més directa. La seva arribada normalment està vinculada a algun familiar o persona de referència, i això reflecteix la disponibilitat que tenen per treballar i les facilitats amb què compten per connectar amb les feines. En moltes ocasions aquestes feines provenen de l'economia submergida, però és important remarcar que existeix una mena de monopoli del servei domèstic per a les persones llatinoamericanes.

Alguns factors que faciliten aquesta situació són la presència de les associacions de persones llatinoamericanes i l'augment de negocis propis que regenten, sense oblidar la qüestió de la llengua compartida i un altre aspecte fonamental que és la religió.

És interessant anomenar aquí la dinàmica específica que s'observa en les persones procedents dels països de l'Est, ja que no fan el mateix recorregut que els altres immigrants. Això és així per la contractació en origen, per la formació i especialització que hi valoren els empresaris i per la poca presència social que mantenen. En l'estudi no s'ha entrevistat cap persona procedent d'Europa de l'Est. Això ha estat fruit de l'atzar que ja es va plantejar al principi d'aquest apartat. Però és una dada que està confirmada per persones responsables de diferents empreses intermediàries, així com es correspon amb la contractació d'aquestes persones que ens exposa l'empresariat.

Partint de tot el que s'ha exposat, es pot extreure una primera conclusió que apuntaria a la major necessitat que tenen les persones procedents de l'Àfrica negra de ser atesos i de rebre orientació i suport des de les diferents institucions intermediàries existents a Lleida per la manca que tenen, en els primers temps, de xarxa social pròpia i per la menor magnitud d'aquesta en diversos afers quotidians.

A.3. El reagrupament familiar

Un dels desigs que tenen les persones immigrades és el reagrupament familiar. Tots són conscients que, en aquesta primera etapa, és molt difícil i, per tant, dei-

xen la qüestió per més endavant. Però darrere d'aquest desig hi ha la necessitat de suport emocional i afectiu que ve donat per la xarxa social primària com és la família. Cercar feina esdevé menys dur quan es té un suport familiar proper.

> Quiero traer a mi familia, pero ahora no puedo porque no puedo mantenerlos. (Immigrant marroquí)

Parlar dels temes familiars és dur per a les persones immigrants i acostumen a ser reticents a parlar-ne obertament.

B. En relació amb el gènere

La xarxa social en el cas de les dones com a suport per a la recerca de feina és diferent per aspectes específics i per nacionalitat.

S'observa una diferència important entre les dones que arriben soles i aquelles que ho fan en el marc d'una xarxa social potent. Sembla que aquelles persones que tenen una independència per prendre decisions mantenen una actitud activa i oberta a qualsevol possibilitat, mentre que aquelles que estan sotmeses a relacions familiars estan molt subordinades a altres aspectes de tipus familiar o cultural.

En el cas de les dones ja s'ha parlat de la formació i del coneixement de l'idioma, que en molts casos està relacionat a pautes de relació i trets culturals. Les xarxes socials són més intenses en el col·lectiu d'àrabs i al mateix temps és on s'observa més fortament aquest lligam.

En el perfil de dona és difícil la inserció laboral per la manca de coneixement de l'idioma o per la subordinació que tenen als membres de la seva xarxa. Especialment en aquest primer període d'adaptació i coneixement de la societat d'acollida. Aquesta dada es pot extreure de forma indirecta pel fet que en diversos casos les persones entrevistades (dones i àrabs) anaven acompanyades d'algun familiar, ja sigui el germà, el marit o alguna germana o tieta. En aquests casos es podia observar una funció de control més enllà que la traducció o l'acompanyament.

El tema de la xarxa social és complex i engloba molts aspectes, però en aquesta primera fase que viu l'immigrant i relacionat amb la inserció laboral de la persona immigrada hem pogut veure la seva importància i que es converteix en determinant en l'origen, el present i el futur de la persona immigrada.

5. La cinquena estratègia: la recerca activa de feina. La precarietat i la desorientació

Parlar d'inserció porta inevitablement a parlar de les estratègies conscients que utilitza l'immigrant per trobar feina. Fins ara s'ha parlat d'estratègies prèvies o estratègies inconscients per a la recerca de feina i s'ha pogut contextualitzar una realitat força complexa i polièdrica.

Qualsevol persona que busca feina ho fa atenent a factors personals previs i a partir d'una sèrie de coneixements que té sobre el mercat laboral. També ho farà segons unes preferències a partir d'una formació, ofici i aspiracions ocupacionals i econòmiques, a més a més d'un estatus o reconeixement social. En el cas de les persones immigrants que es troben en aquest primer període, aquests paràmetres no es compleixen en cap sentit.

Es pretén abordar, doncs, el coneixement que té el nouvingut del món laboral al qual vol accedir. Una forma de saber-ho és conèixer els llocs als quals es dirigeixen per trobar feina i com ho fan: què diuen, com es proposen i quina és la negociació que fan. És interessant saber també que creuen que l'empresari veu en ells per donar-los la feina.

L'immigrant és conscient, en aquesta primera etapa, que la formació que pugui tenir no serveix de gran cosa per afrontar el món laboral, ja sigui pel tipus de permís restringit a certes activitats o per la valoració que es fa en moltes ocasions de la formació i experiència assolida en altres indrets.

Els aspectes que poden millorar aquesta recerca són bàsicament les capacitats que té la persona per comprendre el món laboral que té al davant. Les persones amb més capacitats bàsiques i amb més habilitats socials i instrumentals tindran més facilitat per buscar feina i per trobar-ne, malgrat les dificultats, limitacions i restriccions que existeixin. L'ús que faran de les eines existents per trobar feina serà fonamental per a l'èxit en la seva tasca. Els llocs que coneixen, i pels quals fan un recorregut intens, acostumen a ser els mateixos per a tots, però l'ús que en fan pot ser molt diferent en aquest primer moment. Aquesta idea es pot extreure no només pel que diuen els propis immigrants, sinó per la valoració que han fet les institucions intermediàries sobre aquesta qüestió.

Els llocs més coneguts i que tots han visitat són les oficines de treball de la Generalitat i les empreses de treball temporal. Anar a les obres en construcció també és una pràctica habitual. Són poques les persones que, en aquest estadi, saben discernir entre una empresa de treball temporal i una entitat social o que valoren aspectes com la importància de la imatge i la presentació en l'entrevista.

En aquesta primera fase podem veure que les aspiracions no tenen gaire cabuda en la recerca de feina ni el reconeixement, ni tan sols la reivindicació de bones condicions laborals. En aquest sentit, tots tenen clar el lloc que els toca ocupar dins del nostre mercat laboral i la situació d'inferioritat davant de qualsevol negociació.

> Estoy dispuesto a pasar un periodo de prueba del tiempo que haga falta. (Immigrant maurità)
>
> Las ofertas son de lo que los españoles no quieren, nosotros no podemos escoger, me veo obligado por la necesidad. (Immigrant senegalès)

També és molt important saber el tipus de feines que els agradaria fer per contrastar-les amb les que els ofereixen. Sabem que, majoritàriament, estan sotmesos a l'activitat de l'agricultura, però quines expectatives laborals tenen?

> Siempre me ofrecen trabajos poco cualificados, me gustaría hacer un curso de formación. (Immigrant algerià)
>
> Me gustaría hacer un curso de soldadura en el CIFO, pero antes tengo que encontrar trabajo. (Immigrant senegalès)
>
> Me gustaría trabajar en la construcción por la continuidad. (Immigrant algerià)
>
> Me gustaría trabajar de peón de fábrica, en un matadero, en la electricidad. (Immigrant de Mali)

S'accepta la realitat, encara que les expectatives i el desig de treball sigui molt diferent a la realitat. Aquesta dissonància entre les feines que poden realitzar i el desig real de la persona a l'hora de treballar també afecta la recerca de feina, ja que moltes vegades es nega l'exigència de la documentació i s'intenta trobar altres coses, amb el desencís que provoca al final, quan no hi ha cap resposta positiva.

A. En relació amb la nacionalitat

En aquesta primera fase, la recerca activa està condicionada per tots els aspectes abans esmentats i hi conflueixen també factors relacionats amb la nacionalitat.

Es constata que les persones procedents de l'Est no acostumen a entrar en la roda de la recerca de feina mitjançant les entitats intermediàries, ja que, per la seva formació i per la proximitat cultural, són els treballadors més buscats en aquest moment. En ocasions són contractats en origen i en altres poden negociar condicions laborals més avantatjoses, segons la formació, especialització laboral i valoració positiva de què gaudeixen.

Les persones llatinoamericanes també ocupen "nínxols laborals" molt concrets i la seva coneixença de l'idioma i la seva proximitat cultural els facilita la recerca de feina. Aquest fet també fa que hagin estat molt pocs els immigrants llatinoamericans entrevistats i, en concret, cap del gènere masculí.

Les persones subsaharianes són les que menys coneixen els circuits de recerca, incloses les ETT. No saben quines són les empreses més important de cada sector, no han sentit a parlar del currículum en molts casos... "¿Qué es eso del currúiculum? i "conozco todas las oficinas" són les dues respostes més habituals davant d'aquests temes.

A la pregunta si han anat a llocs com Pagesos Solidaris o alguna empresa de treball temporal concreta, la resposta és que no ho saben. Si es fa un intent de situar els diferents serveis de forma geogràfica es pot comprovar una gran dificultat per ubicar-hi els diferents serveis. A aquest fet s'ha d'afegir la dificultat per

l'idioma, la manca de carnet de conduir i de transport propi, el desconeixement de les noves tecnologies aplicades a la recerca de feina i el desconeixement dels drets i deures del treballador. A la pregunta de com busquen feina, la resposta més habitual és que han anat a l'OTG o a alguna ETT i que estan esperant una trucada. En segon lloc, manifesten que busquen tot el dia pel carrer i a partir d'amics. En molts casos es desplacen pels pobles de la província a la recerca de la feina.

> Ayer estuve en Binéfar buscando trabajo con un amigo y no hay nada. (Immigrant de Mali)

Es posa de manifest que en aquests casos la valoració o percepció que tenen de la recerca de feina està associada a moure's per tota la ciutat i rodalies sense parar i entrant a totes les oficines, però sense aturar-se a fer una planificació d'aquesta recerca. Com a reflexió, es pot dir que la recerca de feina és impulsiva i constant però molt poc efectiva i poc adaptada a la realitat laboral. Es pot comparar amb el fet d'haver de fer un examen i no saber el temari que s'ha d'estudiar.

> Yo no estoy parado, eh! Estoy todo el día buscando, aquí y allí sin parar, necesito trabajar, no estoy en mi casa, puedes estar seguro. (Immigrant senegalès)

Les persones àrabs, atenent a l'existència més forta de xarxa social, estan més connectades amb la realitat laboral de Lleida i, per aquest motiu, coneixen molt millor els circuits existents.

> Para buscar trabajo he ido a la OTG, a todas las ETT, al centro Alins y al IMT. (Immigrant algerià)

No es tracta només del fet d'anar als llocs, sinó saber el motiu pel qual s'hi ha anat. En aquest sentit, molts cops l'immigrant no sap on ha anat i no sap què li han demanat o que li han ofert, però li han recomanat que ho fes.

Pel que fa a l'ús de les tècniques de recerca específiques per trobar feina, és a dir, anuncis del diari, borses de treball de les empreses, entrevistes a les empreses, trucades telefòniques, elaboració del *curriculum vitae* i ús de les noves tecnologies, entre altres, s'observa que, en aquesta primera fase, les persones subsaharianes tenen moltes més carències que les àrabs, tot i que el nivell de coneixença dels immigrants àrabs se situa encara molt per sota de les exigències del nostre món laboral. Les estratègies que contemplen les persones immigrants per a la recerca de feina pel que fa al circuit oficial són l'OTG i les ETT, així com alguna institució intermediària com Creu Roja, l'IMT o CIVIC, però segueixen esperant molt poc d'aquestes institucions i molt de la seva xarxa personal.

> Estoy apuntado en todas las oficinas y espero que me llamen pero no lo hacen nunca. (Immigrant marroquí)
>
> Yo cada día paso por las oficinas de trabajo temporal pero no hay nada para mí. (Immigrant maurità)

Això és així per tota la trajectòria prèvia i depèn de les estratègies definides anteriorment. La qüestió del temps que fa que resideixen al país és important en aquest afer, però es considera encara més important les trajectòries individuals i la xarxa social de què es disposa.

B. En relció amb el gènere

No resulta possible assenyalar gaires diferències importants en relació amb el gènere en aquest apartat. No obstant això, cal assenyalar que en aquesta etapa són les dones les que tenen major facilitat per treballar en l'economia submergida i continuar com a recercadores actives de feina, atesa l'àmplia oferta existent en aquest sentit. Els homes es mostren, d'una banda, més reticents a acceptar-ho i, de l'altra banda, cal assenyalar que, de fet, compten amb menys ofertes en aquest sentit.

6. La sisena estratègia: les institucions socials. El desconeixement inicial

En aquest primer període d'arribada i assentament de la persona immigrada, d'adaptació a la societat d'acollida i immers en aquesta recerca de feina, aquest entra en contacte amb les diferents institucions socials. Algunes de caire oficial i d'altres de tipus privat o d'iniciativa social que es posen al servei de les persones immigrades per a facilitat la seva inserció.

Les persones immigrants, depenent de la xarxa social i del coneixement que el seu entorn els faciliti sobre elles en tindran major o menor coneixença i en faran un ús més o menys important. Una part d'aquestes persones que es troben en aquest període decideixen posar-se en mans d'alguna institució de tipus social que els orienti i els ajudi a la inserció laboral. Aquest ha estat el moment en què s'ha realitzat l'estudi: persones que s'han dirigit a aquestes institucions per rebre algun tipus d'orientació laboral. Val a dir que, de fet, són una minoria, tenint en compte la gran quantitat de persones que busquen feina i que es mouen per Lleida. Els motius pels quals ho fan són diversos i ells ho argumenten d'aquesta manera.

> En cuantos más sitios esté apuntado más posibilidades. (Immigrant de Mali)
>
> Vengo a buscar trabajo porque un amigo encontró trabajo aquí. (Immigrant mauritià)
>
> Aquí me harán el currículum y algún listado de empresas de transporte. (Immigrant marroquí)

Quan l'immigrant decideix acudir a alguna institució d'aquest tipus ho fa amb l'esperança d'aconseguir una feina de forma immediata. Tenen un percepció de la institució molt lligada a les empreses de treball temporal. A voltes, quan surten de l'entrevista i no ha estat així tenen un doble sentiment. D'una banda, se senten agraïts per l'atenció, però, d'altra banda, ho troben poc adequat a les seves necessitats immediates.

> Estoy muy contento, pero necesito trabajo de forma urgente, no sé si podré venir a la próxima cita. (Immigrant de Mali)

Fins i tot es va donar el cas que en alguna de les entrevistes realitzades per a l'estudi l'entrevistat s'aturava per preguntar: "Pero hay trabajo para mí o no." Altres preguntes similars s'han repetit més d'una vegada.

A. En relació amb la nacionalitat

L'ús que les persones immigrants fan d'aquestes institucions està molt relacionat amb els seus llocs d'origen. Tenint en compte aquesta premissa, es pot observar una clara diferència entre nacionalitats en aquesta primera etapa, associada al nivell formatiu, al capital cultural i a la xarxa social de suport. Ja s'ha dibuixat amb anterioritat aquesta escletxa inicial entre les persones subsaharianes i les persones àrabs, que es manifesta i s'incrementa quan es tracta d'utilitzar les diferents institucions socials existents.

Aquest ús diferenciat de les institucions està relacionat amb el coneixement previ que en tenen i de la informació acumulada a partir d'altres immigrants que conformen la xarxa social inicial. Per tot això, i contrastat amb diferents professionals de diferents institucions socials, és habitual veure persones àrabs que fan demandes específiques en relació a la recerca de feina, com ara l'ús d'Internet o l'elaboració d'un currículum o altres tipus d'ajuts com, per exemple, l'aprenentatge de l'idioma o altres ajudes de tipus social. Així, d'alguna forma, l'ús de les institucions socials és una estratègia més.

Les persones subsaharianes, davant aquesta situació, queden excloses de forma clara i al mateix temps estan en desigualtat d'oportunitats, atenent a la menor preparació, menor formació i la xarxa social més precària a l'arribada.

Aquesta diferència d'ús de les institucions socials genera una resposta paradoxal per part d'aquestes. D'una banda, les persones subsaharianes manifesten el seu caràcter submís i poc exigent davant de les institucions i es mostren molt agraïts davant de qualsevol manifestació d'ajuda, i això genera una resposta positiva i empàtica per part del professional. D'altra banda, la demanda, concreta, específica i de forma apressant per part de l'immigrant àrab, provoca en ocasions, un rebuig per part del professional que molts cops no pot donar resposta a aquest tipus de demanda o la viu com una exigència o imposició per part d'aquest.

Finalment, cal indicar que les persones llatinoamericanes de gènere femení també utilitzen aquest tipus d'institucions de forma habitual, però hi realitzen demandes molt concretes, ja que, d'una banda, l'idioma facilita l'accés a la informació i, de l'altra, la xarxa social existent també els aporta dades i informacions molt útils a la seva arribada.

B. En relació amb el gènere

La diferència més significativa observada en base al gènere respon a la disposició a rebre diversos ajuts de caire social i passar a establir una relació més "assistencialitzada" amb l'entitat. Manifesten interès per assistir a classes d'idioma, de formació diversa, etc. Les dones entrevistades manifesten, així, en general, major disposició que els homes. Les dones mantenen, tanmateix, una percepció de les ajudes institucionals menys dura que els homes, que no volen entrar en aquestes dinàmiques d'ajuda, de bell antuvi.

> Fui a los servicios sociales y mi hijo tiene beca de comedor. (Immigrant equatoriana)

Quadre resum fase 1

- La forma d'aconseguir la documentació és una primera estratègia per assolir la inserció laboral desitjada.

- Tenir la documentació no garanteix una trajectòria laboral estable ni continuada. És un requisit i prou.

- Molts cops el fi justifica els mitjans que s'utilitzen per assolir la documentació sense preveure les seves conseqüències a curt termini. Fer-ho de forma irregular o fraudulenta pot provocar més desencís i frustració davant una situació l'atur prolongat.

- Les limitacions i restriccions que comporta el permís situen l'immigrant en una posició d'objecte i de mà d'obra poc qualificada.

- La discontinuïtat, temporalitat i precarietat en les contractacions és habitual i genera situacions d'ansietat i por en l'immigrant.

- L'idioma no es considera imprescindible ni forma part de la seva prioritat i, per tant, no es veu com una estratègia bàsica de recerca.

- El capital cultural acumulat esdevé fonamental en la trajectòria laboral de l'immigrant. Tenir una base formativa, de nivell d'estudis i d'idioma possibilita a l'immigrant aprofitar els recursos existents.

- Són les persones procedents del Magreb els que tenen aquest capital cultural més ampli, en relació als subsaharians.

- Tenir més capital cultural tampoc garanteix trobar feina si aquest no es valora a la societat d'acollida.

- La xarxa social que tingui la persona immigrada és molt important per afrontar la integració i la inserció laboral en el lloc d'acollida.

- Les persones subsaharianes acostumen a tenir una xarxa molt reduïda i fonamentada bàsicament en amics.

- Les persones àrabs tenen xarxes socials pròpies més àmplies, encara que són molt tancades cap a la societat en general.

- Aquestes dues realitats dificulten la integració social i la inserció laboral dels immigrants en moltes ocasions.

- La recerca activa de feina va molt lligada al coneixement del medi sociolaboral i sociocultural de la societat d'acollida.

- Les persones immigrants necessiten un temps per conèixer aquest medi social i les xarxes socials esdevenen fonamentals per a aquesta tasca.

- Les institucions socials poden fer aquesta feina de suport en els casos d'aquelles persones que són més vulnerables i han demostrat tenir més mancances.

Fase 2. Anàlisi de les estratègies laborals de les persones immigrades del segon al cinquè any amb permís de treball

Seguint amb la línia de l'anàlisi a partir de les fases i de la visió de les estratègies com un procés en evolució, es tracten els canvis més significatius que s'han pogut detectar en el pas d'una fase a la següent.

En la segona fase es produeixen una sèrie de circumstàncies que no es poden aïllar del primer recorregut o de la trajectòria orientada durant la primera fase. Aquí té molta importància el fet que la persona ja ha pogut renovar la seva documentació amb la qual cosa les expectatives més immediates ja s'han assolit i l'ansietat més acusada disminueix en intensitat.

1. La primera estratègia: la documentació. De la limitació a l'obertura del mercat

Ens referim, en general, en aquesta fase, a una obertura del permís de treball, en referència a l'activitat inicial per a la qual va ésser concedit, és a dir, a la fi de les restriccions i traves per treballar en el mercat de forma indeterminada.

A. El recorregut laboral

En aquesta segona etapa es posa de manifest, d'una forma més clara, la trajectòria que ha portat a cada persona al lloc actual. Es parteix de la base que tenir l'activitat oberta és positiu, d'entrada, però, a voltes, no es té en compte que una

persona que ha estat treballant en una activitat determinada, per motius de restricció d'activitat, és molt difícil que pugui canviar d'activitat de manera fàcil.

En aquest sentit, és molt interessant el desig que manifesten molts dels entrevistats de poder treballar en l'àmbit de la construcció o en una fàbrica pel fet que aquestes feines donen més estabilitat i continuïtat i, potser, millor salari.

Trabajar en obra grande, jefe grande todo el año. (Immigrant marroquí)

Aquest desig no es veu complert amb facilitat, en gran part, per la importància que ha tingut per l'individu el primer permís i l'experiència que ha acumulat. És evident que persones que han tingut un primer permís a l'agricultura i que han fet una bona feina tenen més opcions de tornar a treballar en la mateixa feina l'any següent que no pas d'anar a la construcció, i així, consecutivament. Es constata, doncs, que el pes que té la primera feina és més important que el que el propi immigrant pot percebre. Les persones que es troben en aquesta segona fase, de fet, han treballat, en la majoria de casos, en la mateixa feina que realitzaven en un primer moment.

Tanmateix, es pot afirmar que existeix una especialització encoberta o una orientació planificada cap a certes feines per a col·lectius determinats, el que s'anomenen els "nínxols laborals" dels immigrants.

D'altra banda, tant la precarietat com la discontinuïtat segueixen estant molt presents en el recorregut de la persona immigrant. Resulta significatiu que, fins i tot, es tornen a produir episodis de davallada laboral en l'economia submergida, ateses les dificultats presents per assolir un treball regular amb un salari normalitzat.

A partir d'aquesta fase les diferències que es donen per nacionalitat i per gènere són poc significatives, ja que és durant el primer període on es posen les bases del que serà el futur de cada immigrant.

B. En relació amb la nacionalitat

Les persones que han tingut el primer permís a l'agricultura han treballat els sis mesos necessaris per renovar la documentació, però en molts casos no han fet cap altra feina, a causa d'aquesta limitació d'activitat. Aquest fet els provoca un desencís i una reacció que no havien mantingut en el primer període, ja que prenen consciència del lligam que suposa per al futur laboral. Un cop han renovat i tenen accés a altres feines s'adonen que no tenen cap mena d'experiència en altres sectors d'activitat i que la feina amb més possibilitats de treballar per assolir el temps necessari és al camp. És important recordar que en aquesta segona etapa encara és necessari treballar un temps determinat per poder renovar la documentació.

Les persones subsaharianes (que tenen molts cops menys qualificació laboral i que als seus països havien desenvolupat feines al camp) accepten millor aquesta situació i es resignen amb més facilitat. No obstant això, les persones del Magreb, que en una primera fase acceptaven treballar al camp, es mostren més molestos davant de la dificultat que tenen per canviar d'activitat i trobar una feina més estable.

S'ha produït una millora pel que fa a la restricció de l'activitat, però el factor temps i la necessitat d'aconseguir un contracte del que sigui segueix essent una realitat constant en la vida de l'immigrant.

En aquest període les feines que es poden realitzar són moltes, però segueixen essent les menys qualificades i més dures les que queden per a les persones immigrants.

Així, és en aquesta etapa quan les persones prenen la decisió de formar-se i intentar millorar la seva situació laboral, o bé s'acomoden i accepten mantenir-se en aquestes feines, més relacionades amb el camp o en sectors més endurits de l'economia.

C. En relació amb el gènere

En aquest sentit, la diferència entre homes i dones no és significativa, ja que les necessitats són les mateixes. Només existeix una diferència en el cas de les dones que estan casades i que no tenen la responsabilitat de mantenir la família si ho fa el marit. En aquest cas, la dona es pot plantejar realitzar algun curs de formació que augmenti les seves possibilitats futures d'inserció.

Si és la dóna la que manté la seva família, és freqüent que es produeixi la doble jornada: treballar en alguna empresa i, paral·lelament, en molts casos, en l'economia submergida, fent feines de neteja o de servei domèstic, per tal de complementar ingressos.

2. La segona estratègia: l'idioma. La presa de consciència

És molt important la presa de consciència que es produeix en aquesta fase pel que fa al coneixement de l'idioma. És difícil trobar una persona que en aquesta fase no conegui l'idioma i en molts casos no hagi realitzat algun curs formatiu amb aquest objectiu. Encara així, hi ha persones que encara tenen moltes dificultats per parlar-lo amb fluïdesa.

A mesura que el temps avança els requisits per trobar feina augmenten, ja que cada vegada hi ha més persones immigrades que arriben i volen treballar. La competència és molt elevada i, per tant, l'idioma pot esdevenir una qüestió a tenir en compte a l'hora de triar un immigrant o un altre.

L'argument més utilitzat per no haver après l'idioma és "no he tenido tiempo" o "no sabía que hacían cursos". En tot cas, en aquesta fase es pot afirmar que la menor coneixença de l'idioma té una relació directa amb el fet de romandre a l'atur, encara que, òbviament, no en seria l'únic factor causant.

A. En relació amb la nacionalitat

La presa de consciència sobre aquest factor és molt important i tots ho valoren com una necessitat vital per poder estabilitzar-se dins del mercat de treball. En aquest cas, la nacionalitat no comporta diferències significatives, encara que en el cas de les persones procedents de països que havien estat colònies angleses (com per exemple Níger), presenten més dificultats o, a voltes, reticències a aprendre el nostre idioma.

B. En relació amb el gènere

En aquesta etapa se segueixen produint diferències molt importants entre els diferents perfils de dona immigrant. S'ha exposat anteriorment que les dones que estan soles o que han afrontar càrregues familiars són dones molt motivades per aprendre l'idioma i per aconseguir el màxim de possibilitats d'inserció laboral.

Les dones que han estat dedicades a les feines domèstiques familiars o que han mantingut relacions socials molt limitades tenen majors dificultats a parlar l'idioma.

3. La tercera estratègia: el capital cultural. El projecte formatiu

Aquest és un moment en què ja es plantegen els primers plans de formació com a forma de millorar les habilitats i de tenir una possibilitat real de canviar la inèrcia dels llocs de treball de l'immigrant, abans esmentada. No és en molts casos una reflexió espontània, sinó que en la majoria de les ocasions ja és una necessitat que la persona ha detectat en la primera etapa, però que pels motius de la urgència i la immediatesa abans comentada ha retardat aquesta possibilitat.

Algunes persones es preocupen per realitzar cursos de formació en centres especialitzats, aprofitant el marge que els dóna un permís de dos anys. Cal indicar, en aquest sentit, que en aquesta segona etapa del cicle vital de l'immigrant apareix, per primer cop, la possibilitat de planificar per endavant algun tipus d'estratègia. Això és així per la relativa seguretat temporal que els dóna el factor temps, que en aquesta fase són dos anys. Davant d'aquesta previsió a curt termini, l'immigrant es planteja dedicar una part del primer any a formar-se i posteriorment submergir-se un altre cop en la consecució d'un contracte que li garanteixi la renovació.

> Ahora en septiembre voy a empezar un curso en el CIFO, después trabajaré el año que me piden y ya está. (Immigrant marroquí)

> Ahora he estado cuatro meses sin trabajar y he aprovechado para hacer un curso de soldador. (Immigrant algerià)
>
> Siempre me ofrecen trabajos poco cualificados, por eso quiero hacer un curso de formación, sé que hacen en dos sitios. (Immigrant algerià)
>
> Ahora me gustaría hacer un trabajo de tarde o noche para poder estudiar (...) mejorar a partir de los estudios y encontrar trabajos más cualificados. (Dona immigramt marroquí)

A. En relació amb la nacionalitat

Les persones que tenen un nivell educatiu més elevat acostumen a ser persones més ambicioses i que, per tant, aspiren a millorar la seva condició laboral. En el cas dels immigrants àrabs aquesta és una qüestió molt estesa.

El desig de canviar d'una activitat laboral temporal i discontínua, com l'agricultura, per passar a un sector més estable i amb millors condicions, com una fàbrica o la construcció, requereix l'aprenentatge d'algun ofici o de l'ús de maquinària específica. Així, és fàcil trobar els cursos de soldadura, fontaneria, electricitat, de *carretilleros* i gruista, entre d'altres.

> Ya he ido al IMT para apuntarme a un curso, pero tengo que volver en septiembre. (Immigrant algerià)
>
> Quiero hacer un curso de instalador de calefacción, pero está todo cubierto. (Immigrant nigerià)

En aquesta situació, les persones subsaharianes encara pateixen una desigualtat d'oportunitats basada en la manca de formació prèvia que traginen des dels inicis del recorregut laboral. Tot i que manifestin i expressin el desig de millorar a partir de la formació, es veuen limitats, en molts casos, per les dificultats amb l'idioma, per la manca d'hàbit laboral (en sectors més especialitzats) i, en ocasions, pels prejudicis i els estereotips que acompanyen aquest col·lectiu. Aquest fet ha estat reiterat tant per les institucions intermediàries com pels empresaris.

Val a dir també que, molts cops, per accedir a cursos de formació especialitzada és necessari tenir un coneixement adequat de l'idioma: de vegades s'han d'afrontar entrevistes de selecció que dificulten l'accés de les persones immigrades en general i en particular d'aquelles més vulnerables. Un altra vegada la vulnerabilitat afectaria especialment les persones subsaharianes que fa poc temps que han arribat.

B. En relació amb el gènere

En aquest apartat cal parlar de la influència que té en la dona immigrant el fet de dedicar-se, en una gran part, al servei domèstic dins de l'economia submergida. En molts casos aquestes feines són en horaris molt flexibles i discontinus, amb la

qual cosa és difícil encaixar un curs reglat en aquest tipus de dinàmica, així com és difícil que la dona immigrant que treballa en aquest àmbit pugui renunciar a uns ingressos fixos per a la formació.

D'altra banda, és també habitual que dones immigrants casades amb homes que estan treballant poden aprofitar aquesta situació per realitzar algun curs de formació ofert a dones.

> Hice un curso de confección en Alins de un mes. (Dona immigrant congolesa)

4. La quarta estratègia: la xarxa social i el coneixement de l'entorn. La construcció de la xarxa

És obvi que a mesura que l'immigrant avança en la seva adaptació a la ciutat d'acollida la construcció de la xarxa social també es veu afectada en tots els seus aspectes.

La xarxa social és fonamental, en un primer moment, per a l'acollida i el primer suport a l'immigrant. La primera funció més de tipus material i de facilitar informació sobre el medi ja s'ha produït i ja s'ha pogut observar que són els amics i els coneguts els que faciliten aquesta primera informació per trobar feina.

La novetat important en aquesta segona fase és la qüestió del reagrupament familiar, en el benentès que, per formalitzar-lo li cal a l'immigrant disposar d'un habitatge estable i digne i d'una estabilitat econòmica i laboral alta. El fet de poder realitzar un reagrupament familiar és, òbviament, un pas fonamental i determinant en la vida de l'immigrant. Les persones que poden fer aquest pas gaudeixen d'una xarxa social primària de la qual han estat mancats durant molt de temps i que té conseqüències de tipus emocional i econòmic mol importants en la persona. Les persones que es troben en aquesta etapa del seu cicle migratori viuen una forta pressió, ja que voldrien assolir aquesta estabilitat laboral i l'equilibri emocional que els permetés afrontar aquesta pas.

Per contra, les persones que no tenen aquesta necessitat segueixen creant la seva xarxa social a partir dels amics i coneguts del propi col·lectiu d'immigrants i, en algunes ocasions, es comença a produir una vinculació amb persones autòctones, fruit de relacions laborals o personals.

A. En relació amb la nacionalitat

D'entre els casos estudiats, són les persones del Magreb les que més manifesten el desig de fer el pas al reagrupament familiar. Les persones subsaharianes no han parlat d'aquest tema de forma oberta i, en molts casos, no el contemplen a curt termini.

Segueix essent significativa l'existència de xarxa social a l'hora de trobar feina, ja que els immigrants en general manifesten obertament que les feines s'aconsegueixen a partir de contactes de coneguts com a primera opció.

B. En relació amb el gènere

La dona és, normalment, la persona que serà reagrupada quan es tracta de població subsahariana o magrebina. És estrany que en aquests casos sigui a l'inrevés. Això situa la dona en una posició de partida molt concreta.

De la mateixa manera, és en aquesta fase quan les dones que estan soles i volen fer reagrupament familiar intenten portar-lo a terme. És una fase en què la xarxa social s'ha ampliat i s'han assolit els objectius laborals bàsics per poder fer aquest pas. Moltes dones han pogut establir uns contactes i lligams prou forts per poder-hi confiar en una situació futura de necessitat de suport social.

En el cas dels homes, la xarxa social en aquesta fase segueix molt limitada a aspectes laborals, ja que l'objectiu bàsic segueix estant centrat a treballar i poder sobreviure.

5. La cinquena estratègia: la recerca activa de feina. Coneixement dels circuits

L'ampliació del coneixement dels circuits de recerca de feina és una de les realitats palpables que es poden afirmar a partir de les entrevistes realitzades. Però les estratègies de recerca segueixen associades a la recerca presencial i basada en la insistència i assistència a totes les empreses que coneixen en l'àmbit personal, per haver-hi mantingut alguna relació laboral o a partir de les empreses de treball temporal.

En aquesta segona fase encara s'està produint el procés d'adaptació al nou medi sociocultural i, per tant, la socialització es troba en una fase molt prèvia. Moltes persones que es troben en aquesta situació encara no han elaborat el seu currículum, no tenen un coneixement acceptable de l'idioma i no poden afrontar una entrevista telefònica, i en moltes ocasions no coneixen bé els circuits bàsics per a la recerca.

En aquesta etapa es produeix una paradoxa més en la vida de l'immigrant. Aquesta fa referència al fet que les persones que han treballat de forma més intensa al camp, però que han estat aïllats en diferents nuclis rurals, no han pogut conèixer altres realitats. En canvi, els que han treballat de forma més esporàdica i menys intensa a la zona urbana han pogut accedir a informació i coneixements més variats que els seran de utilitat alhora de biseccionar els seus itineraris laborals.

L'immigrant es troba sempre en una situació difícil, ja que si treballa no pot fer altres coses i, per tant, no pot accedir a informacions i contactes per millorar la seva vida laboral. Sempre està sotmès a la pressió d'haver de treballar en llargues jornades, i això dificulta la seva integració i adaptació a la societat d'acollida.

La recerca activa, per tant, està sotmesa encara, de forma molt directa, a la documentació que han assolit en la primera etapa i a les feines que han realitzat amb anterioritat. Això és així perquè els diferents contactes que han pogut obtenir durant aquest temps són molt determinats i específics.

A. En relació amb la nacionalitat

El perfil de les persones entrevistades que es troben en aquesta segona fase encaixa majoritàriament amb persones magrebines que s'han trobat a l'atur i que comencen a tenir problemes per trobar noves feines.

Són persones que tenen un cert coneixement de les eines de recerca activa bàsiques. Han anat a l'OTG, coneixen l'IMT, han passat com a mínim per dues entitats de tipus social i coneixen gairebé totes les empreses de treball temporal.

> He ido a todas las ETT, OTG, CIVIC, empresas concretas de construcción y al polígono industrial. (Immigrant marroquí)
>
> He estado en OTG, ETT, IMT, miro el periódico y empresas directamente. (Immigrant algerià)
>
> He ido a la OTG, CIVIC, ETT, Mercolleida y cada día al INEM. (Immigrant algerià)
>
> Fuí a Lleida Solidària para el tema del catalán, CIVIC, ETT y a empresas del polígono. (Dona marroquina)

Les dificultats per trobar feina les dipositen en qüestions com:

> Aquí en Lleida el trabajo está muy limitado a la fruta, en verano no hay problema, pero después... (Immigrant marroquí)
>
> Es difícil por la lengua, la cantidad de gente / en la temporada de verano es más fácil encontrar trabajo a partir de los amigos. (Immigrant algerià)
>
> Es difícil, a no ser que tengas algún conocido. (Immigrant marroquí)

D'altra banda, es comencen a fer plantejaments més elaborats i profunds sobre qüestions que no verbalitzaven els que es trobaven en la primera fase. Algunes de relacionades amb els prejudicis com:

> Hay jefes que hacen diferencias entre los españoles y los extranjeros. (Immigrant marroquí)
>
> Encontré un trabajo pero me rechazaron por ser árabe. (Immigrant marroquí)
>
> Depende de la nacionalidad de la gente. Yo veo que hay jefes que no quieren alguna nacionalidad en concreto. (Immigrant algerià)

I d'altres que fan referència a la baixa qualificació de les ofertes de feines que reben, quan creuen que tenen capacitats per realitzar-ne de millors.

> En mi país trabajé haciendo tareas administrativas durante 13 años. Me vería capacitado para hacer un trabajo de este tipo. (Immigrant algerià)

B. En relació amb el gènere

En el cas de les dones, apareixen reflexions en ambdues direccions que es poden resumir de forma molt clara en aquest comentari:

> Encontrar trabajo es difícil porque voy con pañuelo, voy con gorro para engañar y no dar pistas. (Dona marroquina)
>
> Yo creo que podría hacer más cosas. Hay mucho prejuicio por el tema del pañuelo. Creo que puedo hacer más cosas y por capacidades todavía más. (Dona marroquina)
>
> El trabajo, malo, para nosotras. (Dona algeriana)

En el cas de les dones entrevistades es produïa la circumstància, ja exposada, que treballaven en l'economia submergida esperant trobar una feina més estable. Aquesta vinculació amb l'economia submergida i, en concret, amb l'activitat del servei domèstic es pot convertir en un pes molt feixuc que limiti l'entrada al mercat laboral per les dinàmiques que aquest tipus de tasca genera.

6. La sisena estratègia: les institucions socials. La presa de contacte

S'ha pogut comprovar en l'apartat anterior sobre la recerca activa de feina, on es posa de manifest que les persones que busquen feina i es troben en una situació d'atur s'adrecen de forma majoritària a totes les institucions que puguin conèixer de la ciutat.

Fent un breu repàs de les institucions que coneixen s'assenyalarien:

- Les institucions més oficials, com l'OTG, on tots estan inscrits.
- Diverses ETT
- Lleida Solidària per fer classes de català i castellà.
- *Aprendre a aprendre* per fer un currículum.
- L'IMT per apuntar-se a la borsa de treball i fer algun curs de formació.
- Pagesos Solidaris per poder entrar a la borsa de treball per a la temporada agrícola.

- El Centre Alins per fer formació.

- CIVIC per rebre orientació laboral.

- Creu Roja per rebre també orientació laboral, entre d'altres.

En aquest sentit, cal dir que altres institucions socials, com els serveis socials, encara no formen part del seu itinerari, ja que el seu objectiu segueix molt lligat a la renovació dels permisos de treball, i això està lligat a la necessitat de treballar un temps determinat.

A. En relació amb la nacionalitat

Es pot afirmar que són homes subsaharians i àrabs els que utilitzen amb major assiduïtat aquests tipus de serveis que ofereixen les diferents entitats.

En el cas de les persones subsaharianes, es pot desprendre que això és així per la major dependència que tenen de la xarxa social institucional a l'hora de conèixer el nostre entorn sociocultural. En el cas de les persones àrabs, fan un ús més selectiu d'aquest tipus de recursos, ja que tenen una xarxa social pròpia més àmplia i extensa.

B. En relació amb el gènere

S'ha trobat poques dones que estiguessin en la fase de renovació del permís de treball. Aquest fet és significatiu en ell mateix per dos motius. El primer, perquè posa de manifest que les dones immigrants que estan buscant feina de forma activa acostumen a trobar-ne fàcilment. Això és així pel tipus de mercat laboral existent a Lleida i pel tipus d'activitats que les dones estan desenvolupant en aquests moments (servei domèstic, neteja i hostaleria).

La segona, perquè les dones immigrants que es troben en aquesta situació són dones amb molta iniciativa i amb recursos personals molt amplis que les allunya d'aquesta necessitat de rebre orientació laboral o suport per a la inserció.

Quadre resum fase 2

- La forma d'aconseguir la primera documentació es pot convertir en una autèntica limitació per al futur de l'immigrant.

- Canviar d'activitat sense tenir experiència en una altra activitat és més un desig que una realitat en l'immigrant.

- Podem parlar d'una certa classificació encoberta de l'immigrant cap a sectors d'activitat concrets.

- Es produeix un canvi de les limitacions per tipus de permís a posar-se de manifest les limitacions per qualificació i per nivell formatiu.

- L'immigrant comença a plantejar-se seriosament la necessitat d'aprendre l'idioma i comencen a planificar-se processos formatius per assolir una feina amb millors condicions i més estable.

- Es comencen a verbalitzar i manifestar els desigs de portar a terme el reagrupament familiar.

- La recerca activa en aquesta fase segueix estan molt lligada a les pròpies xarxes socials i a la recerca continuada en forma de pelegrinatge per les ETT i empreses concretes que coneixen.

- La discontinuïtat, temporalitat i precarietat en les contractacions segueix essent habitual i continua generant situacions d'ansietat i por a l'immigrant.

- Les institucions socials segueixen fent aquesta feina de suport en els casos d'aquelles persones que són més vulnerables i han demostrat tenir més mancances. Generalment persones àrabs i subsaharianes.

Fase 3. Anàlisi de les estratègies laborals de les persones immigrades en possessió d'un permís de treball permanent

Es pot afirmar que les persones que arriben a aquesta fase han superat molts obstacles personals i administratius, i que han acumulat una experiència personal que els farà adoptar diferents actituds davant la situació que els pugui venir en un futur.

Pel camí s'han acomplert moltes expectatives, però també n'hi ha hagut moltes altres que no s'hauran complert. No es pot oblidar, però, que el tema laboral ha centrat els esforços d'aquestes persones durant tot aquest temps i que l'esperança és millorar les situacions viscudes anteriorment.

En aquest apartat es parlarà d'aquelles persones que no han assolit l'objectiu desitjat. És a dir, s'observarà aquelles persones que, un cop han arribat fins aquí, segueixen tenint com a assignatura pendent la inserció laboral i, per tant, es troben immersos en processos de recerca de feina.

1. La primera estratègia: com s'ha assolit la documentació? La situació desitjada

Per valorar aquesta fase s'ha partit de l'estudi de setze persones que estaven en possessió d'un permís permanent de treball. La primera constatació és que la situació que molts d'ells consideraven com idíl·lica durant el seu procés migratori

de disposar d'un permís permanent de treball i assolir una situació laboral determinada no es correspon a la realitat i resulta, de fet, falsejada.

Així, moltes de les persones que tenen aquest permís no treballen i, per aquest motiu, omplen les borses de treball de qualsevol entitat que es dediqui a tasques relacionades amb la inserció laboral. Partint d'una mostra realitzada a l'atzar es pot trobar una quantitat important de persones que estan en aquesta situació. Això ens fa pensar que és una situació més habitual de la prevista i reconeguda per la societat.

La valoració que fan aquestes persones de la seva situació moltes vegades està relacionada amb la seva trajectòria laboral i les dificultats que s'han trobat en el camí. Sovintegen els itineraris amb gran varietat de feines desenvolupades, amb molta discontinuïtat i precarietat laboral.

> Soy oficial de segunda de paleta y he trabajado cortando árboles, en granjas, matadero, en el campo y en la construcción. (Immigrant algerià)
>
> He trabajado básicamente en el campo, pero también en el campo, en una fábrica de cartón, en el AVE, también cargando y descargando, siempre a partir de ETT. (Immigrant senegalès)
>
> He trabajado en la agricultura, matadero, almacén, construcción, soldador, más tiempo en el campo. A veces me dan de alta más tarde en la Seguridad Social de lo que es real. (Immigrant gambià)
>
> He trabajado en el campo, en un almacén de fruta, construcción, siempre contratos de fin de obra. (Immigrant algerià)
>
> He trabajado de forma temporal de mozo de almacén, agricultura, pintor, jardinería, peón de fábrica, ayudante de cocina, en un horno de pan. (Immigrant algerià)
>
> He trabajado en la construcción, hostelería, montaje de aire acondicionado y al final en servicio de limpieza. (Immigrant marroquí)
>
> He trabajado en un matadero, en la limpieza, en otro matadero, en una fábrica de aluminios. (Dona immigrant maliana)

Aquesta podria ésser una síntesi de la majoria de casuístiques detectades. Es pot veure que el fet d'assolir un permís de treball permanent no garanteix dues de les qüestions bàsiques per a l'immigrant: l'estabilitat i l'especialització.

Tenint en compte que es tracta d'un procés llarg, es pot veure com la influència de factors que no tenen una relació directa amb la pròpia estratègia que utilitza l'immigrant és molt més determinants que aquests. Així, persones que han assolit en el primer moment un permís restringit a una activitat concreta difícilment poden canviar de feina si no poden demostrar cap tipus d'experiència en un altre àmbit. Les persones que en el període de les renovacions no han pogut aconseguir una especialització clara o una estabilitat laboral concreta es troben, igualment, en aquesta etapa, en una situació molt inestable.

Un altre tema important és la visió que tenen els propis immigrants del mercat laboral i la seva distribució i organització. Així com en la primera fase les persones immigrants no fan una valoració crítica de la situació que viuen i en molts casos li donen una explicació lligada a l'atzar i a la mala sort, en aquesta tercera fase les persones ja han observat certes dinàmiques que manifesten obertament i que solen fer referència a la religió, els costums, els trets fenotípics, etc.

> No he tenido nunca un trabajo fijo, he tenido problemas por ir y venir de mi país. (Immigrant algerià)
>
> En el trabajo muchas veces tuve problemas por cumplir el Ramadán y a veces problemas con los compañeros. (Immigrant marroquí)
>
> Es difícil encontrar trabajo porque voy con pañuelo. Hay mucho prejuicio por llevar pañuelo. (Immigrant marroquí)
>
> El empresario hace diferencia por nacionalidad, el color marca mucho. (Immigrant congolesa)
>
> El trabajo, malo, para nosotros. (Dona immigrant marroquina)
>
> Los jefes hacen diferencias entre los españoles y los extranjeros. (Immigrant marroquí).
>
> El trato depende la nacionalidad de la gente, hay jefes que no quieren alguna nacionalidad concreta. (Immigrant algerià)
>
> Creo que las ETT hacen de filtro con las ofertas... las ETT cogen y escogen por nacionalidad, soy consciente de la contratación en origen y que esto les puede interesar más. (Dona immigrant maliana).
>
> Aquí en España veo difícil hacer otra faena, mujer africana, limpieza y punto. (Immigrant congolesa)

En relació amb la nacionalitat i el gènere

Pel treball de camp executat pren forma la tesi que són les persones magrebines i les subsaharianes de gènere masculí les que es troben en aquesta situació d'atur, encara que tenen un permís que no els hauria de limitar.

Es poden trobar factors polièdrics que posen sobre la taula dificultats afegides importants que coincideixen plenament amb els estereotips i prejudicis manifestats pels propis empresaris i per la visió de les institucions intermediàries que, moltes vegades, són obertament assenyalats pels propis afectats (cas concret de les persones magrebines).

En el cas dels subsaharians, tenen menys consciència de les raons que poden portar-los a no tenir feina, ja que en aquest cas són factors més relacionats amb la manca de formació i la manca de qualificació que, en molts casos, no ha millorat amb el temps.

No s'ha oblidar, d'altra banda, que moltes de les feines que estan a l'abast de l'immigrant estan considerades de baixa qualificació i, per tant, la competència per

realitzar-les cada cop és més gran entre els nouvinguts. Qualsevol persona pot treballar en alguna activitat concreta que no requereixi cap formació prèvia i sense cap compromís per a l'empresari (agricultura, càrrega i descàrrega, entre d'altres).

En el cas de les dones també s'ha d'insistir en el fet de l'especialització encoberta que es produeix cap a sectors tradicionalment femenins i molt lligats a l'economia submergida.

> Llegué a Lleida hace 6 años y me puse a trabajar enseguida haciendo limpieza en casas. Dos casas. Los últimos tres años hacía una casa tres horas al día, nunca me han hecho un contrato. (Dona congolesa)
>
> He trabajado en limpieza, en casas particulares y en un bar; en un almacén de fruta y de ayudante de cocina, todo a partir de ETT. (Dona senegalesa)
>
> Con contrato he trabajado, de ayudante de cocina en diferentes sitios, de camarera en un bar y de manipuladora de alimentos. Ahora estoy cuidando un niño por las tardes sin contrato. (Dona colombiana)

2. La segona estratègia: l'idioma. Els beneficis

En aquesta etapa hi ha una situació molt polaritzada en la qual hi ha persones que han realitzat cursos de català i castellà i altres que, tot i que fa com a mínim cinc anys que són aquí, encara no en dominen cap dels dos. Aquesta afirmació es pot extreure directament de les entrevistes realitzades amb els immigrants, atenent al nivell de fluïdesa i de comprensió, a partir de la conversa.

S'ha pogut constatar que, per a l'empresari, aquest és un dels factors conscients i manifestos a l'hora d'escollir un treballador immigrant. Per aquest motiu, és molt important remarcar que les persones entrevistades que disposen d'aquest tipus de permís han mostrat un nivell mig baix de castellà i gairebé nul de català.

El fet de no conèixer l'idioma d'una forma segura comporta en molts casos una barrera real per accedir a llocs de treball més qualificats i amb condicions millors. En aquest sentit, cal dir que a mesura que transcorre els temps es té una major exigència sobre l'immigrant i s'espera d'ell que pugui comptar amb majors habilitats. Si això no es així, es produeix una certa "selecció natural" que els va deixant de banda en aquesta cursa d'obstacles imparable i són substituïts per altres immigrants que, amb menys temps, han demostrat més capacitat i un major interès.

En relació amb la nacionalitat i el gènere

La persona immigrant entrevistada sol fer una relació directa entre el seu coneixement idiomàtic i el grau d'interacció que manté amb persones autòctones, ja sigui en l'entorn laboral com en el personal. Així, a major interacció major coneixença, i a l'inrevés.

És habitual trobar persones que han estat treballant en empreses on només treballaven persones immigrants o que formaven equips de treball amb persones del mateix país d'origen. En ocasions, són persones que en els seus àmbits més personals tampoc es relacionen amb la població autòctona, amb la qual cosa es produeix un aïllament que dificulta l'aprenentatge del castellà o el català.

Atenent a l'estratègia plantejada i al moment temporal en què se situen, es pot afirmar que l'aprenentatge de l'idioma està relacionat més directament amb l'evolució de les altres estratègies acumulades durant el recorregut personal i ocupacional de la persona immigrada i que, per tant, no depèn específicament de la seva nacionalitat i gènere, sinó que aquestes dues variables són secundàries en aquesta etapa del cicle vital de l'immigrant.

3. La tercera estratègia. El capital cultural. L'especialització

Cal insistir en el fet que les persones que, d'entrada, ja tenen una base formativa i una especialització no arriben a les institucions per fer recerca de feina, ja que en troben amb facilitat. Les persones que no en tenen estan més abocades a realitzar unes tasques determinades i freqüentment es dóna el cas que, després de cinc anys, com a mínim, residint al nostre país ja no volen seguir fent.

Alguns dels que no han fet cap tipus de formació, però han treballat de forma habitual, quan es troben a l'atur no saben com reprendre la vida laboral:

> He trabajado de forestal, en granjas, mataderos, en el campo, en la construcción y ahora hace dos meses que no trabajo. (Immigrant algerià)
>
> He trabajado dos años en el campo a través de People, el año pasado en Valencia en el campo, también en una fábrica de cartón. El año pasado en el AVE tres meses. También en la carga y descarga, siempre a partir de ETT. Siempre con contrato temporal o de obra y servicio. Hace tres meses que no trabajo. (Immigrant senegalès)
>
> He trabajado en el campo, almacén de fruta dos años, construcción un año y medio. Hace quince días que no trabajo. (Immigrant algerià)
>
> He trabajado de forma temporal de mozo de almacén, agricultura, pintor, jardinería, peón de fábrica, de ayudante de cocina, en un horno de pan. Ahora hace cinco meses que no trabajo. Me gustaría hacer un curso en el IMT. (Immigrant algerià)

Aquestes trajectòries són molt representatives de persones que arriben a assolir el permís de treball permanent sense cap tipus de formació, circumstància que els situa en una posició difícil quan es queden a l'atur. Hi sovintegen la inestabilitat, la discontinuïtat, la precarietat i la manca d'especialització. Aquells que tenen formació d'algun tipus tindran més possibilitats de reincorporar-se, amb més facilitat, a l'activitat laboral:

> Hice un curso de limpieza industrial y después me ofrecieron trabajo en una empresa. (Immigrant marroquí)
>
> Hice un curso de soldador. Ahora estoy trabajando como soldador, pero me queda una semana de trabajo. He trabajado en la agricultura, matadero, almacén de fruta, construcción y soldador, el más largo en el campo. (Immigrant gambià)

Obtenir una formació pot convertir-se en l'única manera de trencar una dinàmica que va molt lligada a la vida de l'immigrant com a treballador.

En relació amb la nacionalitat i el gènere

No existeixen diferències significatives. Voler millorar a partir de la formació no està relacionat amb la nacionalitat ni amb la qüestió de gènere, sinó que és una actitud vital que es té o no es té.

En el cas de les dones entrevistades resulta significativa la següent valoració sobre aquest tema:

> Hice un curso de informática en Alins, he trabajado de ayudante de cocina, en un matadero, en una empresa de limpieza, en un matadero y en una fábrica de aluminios. Ahora estoy haciendo el ingreso a la universidad para mayores de 25 años por las tardes, quiero hacer enfermería. Quiero mejorar a partir de los estudios. (Dona maliana)

4. La quarta estratègia: la xarxa social i el coneixement de l'entorn. Consolidació de la xarxa

En aquesta fase les persones immigrades han recorregut trajectòries personals molt intenses i han establert una gran quantitat de llaços i vincles amb diferents persones.

Aquests llaços de vegades seran més forts o més febles, així com també poden tenir una amplitud, durada i freqüència molt diversa. Això vol dir que les relacions que ha establert la persona immigrant amb el seu entorn més immediat seran molt determinants en la seva estabilitat personal i integració social.

S'ha pogut observar que la major part de les persones entrevistades mantenen una relació intensa amb els membres del seu propi col·lectiu. Això inclou els amics i paisans. També s'hi pot incloure aquell grup de persones que han consolidat la seva pròpia xarxa primària a partir del reagrupament de la seva família de creació.

Per la valoració que fan de la relació que mantenen amb persones nacionals es pot indicar que les relacions són poc freqüents i sempre relacionades amb l'entorn laboral. La feina és, per tant, una forma d'integració social i de connexió amb la societat d'acollida per la possibilitat de relacions que ofereix a l'immigrant. En el cas de les persones immigrades que han arribat a aquest període i que han dibuixat trajectòries laborals molt inestables, discontínues i temporals no han tingut

l'oportunitat d'establir vincles prou forts i estrets per obrir-se a la societat d'acollida. Més aviat s'ha produït l'efecte contrari, aquest desarrelament els ha tancat encara més en els seus propis nuclis i espais socials.

Per trobar feina és molt important que funcioni la xarxa social, però una xarxa social àmplia i variada que connecti a l'individu diferents nivells i direccions. Això és així en qualsevol persona independentment de la seva nacionalitat, i els empresaris ho corroboren quan parlen de la contractació a través de coneguts i amics.

En relació amb la nacionalitat i el gènere

Les persones subsaharianes que han estat entrevistades manifesten tenir poca relació amb persones autòctones i normalment es relacionen directament amb els empresaris.

Les persones magrebines es troben en una situació similar amb l'afegit que existeixen altres condicionants de tipus cultural i religiós que els allunya de la societat d'acollida. Això es posa de manifest amb la creació cada cop més habitual d'espais socials i de comerços propis específics.

Aquesta dinàmica té un doble efecte amb resultats oposats. A mesura que augmenta i es consolida la xarxa social internament i el col·lectiu magrebí aconsegueix més visibilitat i més serveis dirigits a satisfer les seves necessitats, però es produeix un allunyament i distanciament cap a les xarxes socials més extenses i vinculades amb la societat d'acollida. Aquesta dinàmica, a més, genera aquest rebuig i prejudici cap als musulmans i té conseqüències molt negatives des del punt de vista laboral a l'hora d'aconseguir un lloc de treball.

En relació amb el lloc de treball, es manifesta que les relacions entre els companys són correctes i que això és així perquè es basen a "deixar-se tranquils els uns als altres" i a "respectar-se". Amb tot, la relació que els interessa mantenir és la que tenen amb el seu cap o amb l'empresari directament. En general, es vetlla més per satisfer l'empresari que per mantenir una bona relació amb els companys.

5. La cinquena estratègia: la recerca activa de feina. Coneixement de les eines

Cal considerar que, en aquesta etapa, el coneixement de les eines fonamentals de recerca de feina són força conegudes i la major part dels entrevistats utilitzen les diferents eines al seu abast per trobar feina. Tots ells estan inscrits a l'OTG, coneixen l'IMT com a recurs per realitzar formació, juntament amb CIFO, tots saben de l'existència de les ETT i coneixen un ventall ampli d'empreses que els interessen segons les seves expectatives laborals.

Pel que fa a les ETT, comencem a trobar diferències entre persones que no es plantegen el seu funcionament i accepten ser contractats per elles i d'altres que es

qüestionen la seva forma de treballar i que són conscients de la precarietat que molts cops comporta aquest tipus de contractes.

La major part dels entrevistats també tenen un currículum elaborat i saben que és una eina necessària a l'hora de buscar feina. També estan habituats a fer trucades telefòniques per concertar entrevistes de feina. Davant d'aquesta situació, es posa de manifest una vegada més la importància que té el coneixement de l'idioma per poder optar amb més possibilitats a un lloc de treball. Com s'ha comentat anteriorment, moltes persones tenen un nivell mitjà-baix a nivell oral de l'idioma i això els dificulta la recerca.

L'accés a ofertes de treball a través d'Internet és una de les eines de la qual són menys coneixedors en general i els que han tingut algun contacte no creuen que tinguin un nivell vàlid per fer recerca sense suport.

En relació amb les feines relacionades amb el camp, tots tenen clar quins són els camins a seguir, ja sigui a partir d'Unió de Pagesos o de pagesos particulars amb els quals han mantingut algun tipus de relació laboral. Però com s'ha comentat en altres ocasions, aquesta és una feina que no dóna l'estabilitat i continuïtat desitjada.

El coneixement que tenen d'altres sectors d'activitat és més baix i en moltes ocasions desconeixen empreses molt importants en la seva especialitat. Aquest és el cas de la construcció i de les fàbriques en general.

En relació amb la nacionalitat i el gènere

La recerca de feina depèn de molts factors que s'acumulen, afegeixen o, al contrari, contraresten les possibilitats de trobar-ne.

En certa mesura es pot afirmar que les persones africanes en general formen els col·lectius que per motius diversos queden cada vegada més exclosos dels llocs de treball més estables i amb més bones condicions laborals. Així, la nacionalitat i el grau d'exclusió tindrien una relació significativa. Tanmateix, aquesta afirmació queda palesa quan es compara amb la situació que presenten altres col·lectius, com els immigrants procedents de Llatinoamèrica o dels països de l'Est, que mostren una trajectòria netament més positiva que els indicats anteriorment.

La qüestió de gènere per ella mateixa no aporta diferències en aquesta estratègia de recerca pel fet d'haver assolit un permís permanent. Si més no, les dones entrevistades han demostrat tenir molt clar el seu projecte de vida, i per abordar-lo amb garanties necessiten trobar una feina més estable.

6. La sisena estratègia: les institucions socials. Ús de les institucions

Tenint en compte que les persones entrevistades es trobaven a l'atur en el moment de realitzar l'estudi, s'han pogut analitzar àmpliament els seus recorreguts i els resultats permeten parlar bàsicament de la realitat de dos col·lectius diferenciats:

a) Els magrebins i els subsaharians com a col·lectius més afectats per la discontinuïtat i precarietat laboral.

b) La resta, és a dir, tots aquelles col·lectius que no utilitzen de forma tan habituals les diferents institucions intermediàries de tipus social: llatinoamericans i persones procedents de països de l'Est, per aquest ordre.

És una etapa en la qual el/s col·lectiu/s amb major dificultat, davant de la situació que pateixen, han d'optar per l'ús de serveis i recursos que, en altres èpoques, no coneixien o no volien contemplar per la seva situació. Així, en aquesta fase es comença a trobar persones que han tingut els primers contactes amb els serveis socials. També hi ha persones que són beneficiàries dels subsidis d'atur i, d'altres, que són beneficiàries de la renda mínima d'inserció. Són situacions noves que comencen donar-se en aquells casos en els quals aquestes temporades d'atur es converteixen en freqüents i amb poques perspectives de millorar.

En relació amb la nacionalitat i el gènere

El pes del funcionament del mercat laboral recau majoritàriament en els dos grans col·lectius africans, com s'ha anat apuntant. Per aquest motiu, és habitual trobar persones d'aquesta procedència demanant ajut, suport i orientació als diferents serveis que coneixen de la ciutat. D'una banda, als serveis que estan emmarcats en la recerca de feina i la inserció sociolaboral. Entre els més coneguts hi ha Creu Roja, Càritas, CIVIC, Aprendre a Aprendre, Centre Alins, IMT i Pagesos Solidaris i, d'altra banda, hi ha els serveis socials d'atenció primària municipals o els serveis socials del Consell Comarcal corresponent.

Pel que fa a la variable gènere, és més habitual que siguin les dones, independentment del seu origen, les que s'adrecen als serveis socials. Això té a veure amb dues realitats diferenciades. D'una banda, a la presència elevada de dones soles, separades en molts casos, o que tenen la família al país d'origen. De l'altra, aquelles dones que estan casades o viuen amb parella però que per qüestions culturals és difícil que l'home prengui aquest rol de sol·licitant d'ajuda.

En aquesta fase també és habitual que es comenci a fer ús d'alguns drets socials de què poden gaudir i que fins al moment no s'havien plantejat per la necessitat de treballar i el dubte que els podia quedar de no estar en actiu en el moment de renovar els permisos. Superada aquesta recança teòrica i pràctica, es produeix un relaxament relatiu que els obre aquest tipus de possibilitats.

Quadre resum fase 3

- El primer permís segueix marcant la trajectòria de l'immigrant en el seu itinerari laboral.

- La consecució del permís permanent dóna més tranquil·litat i equilibri emocional a l'immigrant que no estabilitat laboral.

- L'idioma esdevé fonamental en aquesta fase com a símptoma d'integració i d'evolució personal en l'immigrant.

- Els immigrants que arriben a les institucions intermediàries a fer recerca de feina en aquest període tenen un domini mitjà-baix de l'idioma.

- La formació esdevé, en aquest període, quelcom imprescindible per accedir a una feina més estable i amb millors condicions laborals.

- Es comencen a realitzar els reagrupaments familiars anhelats des de fa molt de temps.

- La recerca activa comença a ser més planificada i més racional. Es comença a fer ús de les eines de recerca un cop s'ha conegut la seva utilitat i eficàcia.

- La discontinuïtat, temporalitat i precarietat en les contractacions segueix essent habitual, però provoca un nivell d'angoixa menys intens.

- L'immigrant comença a ser més selectiu en les feines que vol realitzar i vol exercir uns drets que, amb anterioritat, no es veia capaç d'exigir per la seva posició d'inferioritat davant l'empresari.

- Es comença a fer ús de les diverses institucions, tant les adreçades a la inserció sociolaboral com les adreçades a la inserció social.

- Alguns immigrants comencen a rebre ajuts i altres són beneficiaris de prestacions socials, tant dins del sistema de la seguretat social com de serveis socials.

- En aquesta fase es pot produir l'acomodació de l'immigrant a una nova realitat i el risc que es converteixi, en cas de decaure en una fase allargada de manca de feina, en un nou assistit del nostre sistema de serveis socials.

7. Valoracions i conclusions

7.1. Primeres consideracions

Una de les primeres i grans conclusions, no per òbvia menys certa, es refereix a la imprescindibilitat de la immigració per al desenvolupament òptim de les estructures productives del nostre país.

Com bé es corrobora en el treball de camp realitzat i en múltiples estudis realitzats en aquest sentit, la força de treball que proporcionen les persones estrangeres arribades contribueix, en gran part, que els tres sectors assenyalats de l'economia (primari, secundari i serveis) puguin funcionar i progressar.

Tal com constaten Carrasco i García (2004), l'Estat espanyol, en el període 1997-2003, va generar molta ocupació "nova". En concret, van ser al voltant de tres milions i mig de nous llocs de treball assalariat (un increment en termes absoluts d'un 41%) i aquest creixement es deu, en gran part, a la incorporació de població estrangera, atès que aquests van presentar una variació percentual en la seva taxa d'ocupació d'un 650%. En aquest sentit, cal assenyalar que la província de tot l'Estat que mostrava una major proporció de contractació a persones estrangeres l'any 2003 va ésser, curiosament, Lleida, amb una taxa d'un 26,4% del total[22].

Tot i aquest gran creixement, cal assenyalar que en l'informe de 2004 del Consell Econòmic i Social s'alertava que aquest creixement havia suposat un increment de la temporalitat i rotació en l'ocupació, un augment de l'economia submergida, un baix creixement de la productivitat, per causa dels baixos salaris i un augment dels desequilibris territorials.

Destacar també, en aquesta línia, que, segons afirmen Domingo i Houle (2004), aquells que, d'entre tots els treballadors, presenten majors taxes de temporalitat i rotació en l'ocupació són precisament els treballadors estrangers i, entre aquests, els col·lectius més afectats serien els marroquins (25%), seguits dels equatorians (19%).

Tanmateix, els estudis realitzats sobre el mercat laboral mostren l'existència de certs "nínxols laborals", on es troben la majoria de persones immigrants en situació

[22] Dada assenyalada pels mateixos autors, segons les xifres de l'EPA-2003.

laboral activa. En aquest sentit, es fa referència al sector de la construcció per a les persones de procedència magrebina, la indústria per a les persones de l'Europa no comunitària i el sector serveis, principalment l'hostaleria i els serveis de proximitat, per a les persones de procedència llatinoamericana.

La pervivència d'aquests nínxols reflecteix, d'una banda, els sectors del mercat on major desproporció existia entre la disponibilitat i la necessitat de mà d'obra. Però, de l'altra, l'existència d'un cert "sostre" d'inserció laboral per a la població immigrada del qual resulta molt difícil sortir-ne, sigui quina sigui la seva formació i capacitació professional (VILLENA RODRÍGUEZ 2004:26). Els immigrants són, així, tal com exposa Cachón (2004), la "nova classe obrera" del país i la seva existència presenta, netament, més avantatges que desavantatges.

> Lejos de ser la marea que invade, esos desgraciados sólo son en realidad la espuma amarga de un liberalismo sin normas que desplaza hoy en día a millones de personas por todo el mundo. (GOYTISOLO; NAÏR 2000:17)

Aquesta és la segona i gran constatació de l'estudi, tampoc menys certa per la seva obvietat: les persones immigrants que arriben, majoritàriament ho fan amb l'expectativa d'una ràpida i fàcil inserció en el mercat laboral espanyol i, per extensió, una progressiva inserció social i familiar. La consecució d'una ocupació els permet una estabilitat econòmica i vital —en un sentit molt ampli—, ja que no hi ha possibilitat d'acomodació i integració sense aquesta premissa.

L'accés als llocs de treball és un element clau per a l'èxit de la integració ciutadana. Com recorda Pajares (2005:195), la importància de la feina en relació amb la integració no és gaire diferent per a l'immigrant que per a l'autònom. Però quan la persona immigrada no té feina la seva sensació de fracàs és doble, perquè la feina és allò que buscava quan va arribar, abandonant moltes coses que l'autòcton no ha tingut necessitat d'abandonar i, a més, la seva capacitat de subsistir sense treballar acostuma a ser menor que la del segon, atesa la manca de recursos familiars i socials amb què compta.

La urgència que presenten les persones immigrades arribades, de fet, la manifesten també els empresaris contractadors en poder disposar de recursos humans suficients i estables. Oferta i demanda haurien de trobar, així, de forma gairebé automàtica, el seu equilibri. Tanmateix, el mercat no funciona de forma prou harmònica. Cal preguntar-se sobre el perquè, ja que existeixen oferta i demanda suficients.

En reflexionar sobre aquesta qüestió les possibles respostes concorren en relació amb:

a) Factors polítics i institucionals. Les persones estrangeres (no comunitàries) tenen el dret a un lloc de treball més limitat que les persones de nacionalitat espanyola. Necessiten l'obtenció d'un permís de treball que, en ocasions, està limitat per sector d'activitat, durada i àmbit geogràfic. La legislació vigent sobre estrangeria assenyala que no es poden concedir permisos de treball en sectors on hi ha

suficient oferta laboral de persones autòctones i la política de contingents es troba també restringida a determinats sectors d'activitat. Tanmateix, el reconeixement legal dels seus títols professionals o capacitats (com el permís de conduir) resulta, moltes vegades, un procés llarg i costós d'obtenir.

b) Prejudicis sobre la capacitació i formació. De forma generalitzada, es considera els nouvinguts amb menors hàbits laborals i capacitacions que els autòctons. D'aquí que se'ls consideri vàlids per desenvolupar activitats de menor qualificació, però poc preparats per a tasques que impliquin una major responsabilitat o formació.

c) Discriminació cultural i racial. Determinat origen, religió o tret fenotípic poden ser causa d'un cert desavantatge en el moment d'accedir a una determinada ocupació. Els estereotips que s'apliquen amb referència a la correlació amb la feina, la conflictivitat, la docilitat i les habilitats partint d'aquestes preconcepcions.

De fet, l'opinió unànime sobre la necessitat de regular i ordenar l'arribada d'immigrants respon a dues lògiques complementàries. D'una banda, la necessitat gairebé sostinguda de mà d'obra, que s'accepta com a inevitable que ha de ser de procedència forana atesa la "inexistència" de mà d'obra nacional. De l'altra, el fet de capgirar la situació actual, que permet l'arribada de masses de població estrangera que arriben de forma desregulada i sense els permisos corresponents.

D'alguna forma, la demanda implícita que es realitza com a conjunt social és que arribin aquell nombre de treballadors que es considerin imprescindibles per poder fer front a les necessitats productives i de serveis. Però que la seva arribada no trasbalsi les estructures i l'ordre intern existent. En altres paraules, que arribin, però que ho facin de forma controlada i amb contracte de treball[23].

Es juxtaposen, així, dues consideracions a l'entorn de l'arribada de la població immigrada: la primera respon a la lògica del mercat laboral i a les necessitats empresarials i la segona respon a la lògica que es manté com a societat.

7.2. La lògica empresarial versus la lògica social

7.2.1. La lògica empresarial

Miguélez i Prieto (1999:20) defineixen les relacions laborals partint de tres característiques:

[23] En aquest sentit, el diari *La Vanguardia* publicava amb data 20-06-06 una enquesta realitzada en què un 56% dels enquestats es mostrava favorable a l'enduriment de la llei d'estrangeria i a permetre l'entrada al país a les persones que disposessin de contracte de treball, davant del 42% que s'hi mostrava en desacord.

a) Els processos de regulació i de definició de les normes laborals involucren fonamentalment actors col·lectius (representats de les empreses, representats dels treballadors i Estat, però administrador de les relacions laborals).

b) La dinàmica de les relacions laborals emana de l'espai de la producció i s'esgota en ell mateix, les relacions i/o dimensions extraproductives no fan acte de presència només, com a molt, en forma de context (per exemple, en forma de mercat de treball).

c) Les relacions laborals no només constitueixen un espai social autònom, sinó que, a més, en cap moment són pensades com a component de l'ordre social.

Les dues darreres característiques remeten, de manera especial, a la idea que la lògica de l'intercanvi laboral i de les relacions que s'hi estableixen funciona de forma autònoma i separada de l'àmbit de les relacions socials i per dinàmiques alienes a aquesta.

D'altra banda, Baglioni[24] considera que la "relació de treball" consisteix en l'intercanvi entre temps, qualificació i salari que té lloc entre l'ocupador i l'empleat en el curs d'un procés de treball.

Així, el que s'ha anomenat la lògica empresarial se centraria en el marc estricte de les condicions de treball, ocupació i salari que les empreses estableixen directament amb els seus empleats, basades en les seves aspiracions productives, les necessitats de disposar de mà d'obra amb un perfil adequat i la disponibilitat de remuneració econòmica a canvi d'aquesta dedicació. Aquest marc es veuria limitat per les disponibilitats de l'oferta i la demanda, és a dir, qui hi ha disponible per treballar en el mercat i quines característiques presenta, d'una banda, i quin perfil professional busca l'empresari per satisfer les seves necessitats empresarials.

Dins d'aquesta lògica, l'empresari tria entre els disponibles qui millor s'adeqüi a les seves aspiracions i necessitats, de forma lliure i, de bell antuvi, allunyada d'altres consideracions.

7.2.2. La lògica social

Cada societat es regeix per un conjunt de creences, comportaments i tradicions culturals compartides, amb què s'autodefineix i interpreta allò que l'envolta. S'anomena lògica social al conjunt d'autoconcepcions i relacions que s'estableixen entre els diferents grups que composen la societat, on concorren conceptes de conformació identitària, estructuració social i construcció d'un marc convivencial d'una forma dinàmica i mixturada.

[24] Citat per Pérez de Guzmán (1995:75).

Aquesta lògica remet a una desconfiança i al recel creixent cap a les persones immigrades. Si es tenen en compte els baròmetres d'opinió pública que periòdicament realitza el CIS[25] es pot observar com la immigració es considera, invariablement i de forma transversal, un dels tres primers problemes del país al costat de l'atur i el terrorisme. D'alguna forma, en l'imaginari col·lectiu, la incorporació de població immigrada en el conjunt social es valorada com a negativa i perillosa de forma genèrica i sostinguda en el temps.

En reflexionar sobre les raons d'aquesta visió problematitzada i en clau negativa de l'arribada de població immigrant sorgeixen diverses consideracions, tant de caire quantitatiu com qualitatiu.

1. La xifra de persones immigrades residents al nostre país

L'Estat espanyol comptava l'1 de gener de 2006, segons l'Institut Nacional d'Estadística[26], amb 3.730.610 persones estrangeres empadronades (amb o sense permís de residència), xifra que suposa aproximadament un 8,4% del total de població. Val a dir que aquesta xifra, tot i que situa Espanya com a país receptor encara per sota d'altres països de la UE, com Alemanya o França, es considerada excessiva per al 53% de la població espanyola (segons dades del CIS[27]) i que, una gran part d'aquesta manté una percepció sobredimensionada sobre la seva xifra total, és a dir, d'alguna forma la seva visibilitat i presència en el conjunt social resulta més rellevant i significativa que el seu nombre, en xifres absolutes. Tanmateix, en les consecutives enquestes del CIS s'incrementa el percentatge d'aquells que opinen que el nombre d'estrangers en el nostre país continuarà augmentant en els propers anys (31% l'any 2000, 42% el 2002 i 54% l'any 2005).

En aquest sentit, Pajares (2006), en un recent article d'opinió[28], sosté que el judici en negatiu, alarmista i plantejat en termes de "seguretat nacional" sobre el fet que l'arribada de persones denominades "il·legals" provoca en totes les societats europees és responsabilitat dels nostres governants. Aquests, per raons que tindrien a veure amb temes electorals, no tindrien el coratge suficient per enarborar un discurs en clau més racional i pragmàtica dels moviments transnacionals de població. En opinió de l'autor, aquest discurs serviria per posar fre a les manifestacions xenòfobes i intransigents que circulen cada cop de forma més desfogada en el món occidental.

> Tenemos que ser conscientes de que se ha ido creando un clima hostil hacia la inmigración que contradice las necesidades demográficas y económicas que tenemos de la misma. Los miedos sociales (...) no han surgido espontáneamente, sino que se han ido alimentando durante años en torno a una presentación de la emigración ante nuestra sociedad como un problema (...) Se

[25] Centre d'Investigacions Sociològiques. www.cis.es.
[26] www.ine.es
[27] Centre d'Investigacions Sociològiques. www.cis.es
[28] La Vanguardia, 6-6-2006

> ha preparado a nuestras sociedades para que la perciban como una amenaza a su seguridad y a su identidad nacional. (MARTÍN MUÑOZ, 2003:19)

2. El recel sobre l'ús de les prestacions i serveis de l'estat del benestar espanyol

De fet, segons Clavijo i Aguirre (2002:16), l'establiment d'un estat del benestar i l'arribada de les primeres onades de població immigrant estrangera són fets socials quasi simultanis. La segona es produeix quan el primer es trobava en una fase de gestació i desenvolupament. Així, es dóna la paradoxa que el disseny del marc de prestacions i serveis de protecció es construeix per als nacionals, sense preveure que pugui ésser utilitzar per població que presenti unes característiques diferenciades o peculiaritats jurídiques o familiars més plurals.

> En un país on la població autòctona demana intensament recursos i ajuts socials hi ha un terreny abonat —sobretot és necessari insistir, si no s'informa o si les intervencions no es programen adequadament— perquè es generin consideracions populars que els immigrants són competidors pels recursos socials o, àdhuc, els privilegiats del sistema, en les posicions més extremes. (CLAVIJO; AGUIRRE, 2002:17)

Aquest raonament (l'ús il·lícit dels serveis de protecció social per part de la població immigrada) és innegable que figura avui en alguns dels discursos que es produeixen en l'espai social en relació a l'arribada i assentament de població immigrant. El Col·lectiu IOÉ (1995:36) assenyala, així, com una de les causes "l'individualisme competitiu", és a dir, la idea que els nacionals tenen dret a gaudir d'uns serveis als quals han contribuït amb els seus impostos en major grau que els nouvinguts. Morell (2005) assenyala que la població autòctona considera els immigrants "competidors", ja que l'ús "abusiu" que realitzarien dels diversos serveis de benestar repercuteix negativament en el seu nivell de vida. I Pajares (2005:9) assenyala com una de les causes d'aquesta consideració la configuració del modern estat-nació europeu, basat en la creació de distincions i categories jurídiques desiguals que afavoreixen estatus de protecció diferenciats.

> La persona immigrada es conceptualitza, en la societat d'acollida, com un ésser inferior. La seva entrada per conductes irregulars la condueix a una posició social de marginalitat, invisibilitat i desigualtat en l'accés al treball, als béns i serveis existents en la societat (...) Aquesta situació d'inferiorització l'acompanyarà durant molt temps. (KAPLAN, 1996:160)

Així doncs, es pot afirmar, tal com assenyala el British Refugee Council[29], que a les persones immigrades se les critica tant si treballen ("prenen llocs de treball als nacionals") com si no treballen ("vénen a beneficiar-se del nostre sistema de benestar social"), i que, de fet, aquest tipus de crítica es repeteix sovint en tots els països europeus i és creixent en el nostre —segons assenyalen els darrers infor-

[29] Ecre-Guide: www.refugeenet.org.

mes de l'Observatori Europeu sobre el Racisme i la Xenofòbia. En aquesta línia, estudis com els realitzats per Pérez-Díaz (2001) i Morell (2005) posen en relleu les dificultats i els problemes de convivència que s'estableixen entre la població immigrada i la nacional a l'hora de compartir i competir per l'accés a determinades prestacions socials.

3. La temença que desproveeixin de llocs de treball els nacionals

Malgrat l'existència de nombrosos estudis que demostren la complementarietat entre l'oferta laboral que presenten els nacionals i els estrangers al nostre país, una part important de la nostra ciutadania és de l'opinió que les persones immigrants són competidors potencials en el moment de cercar o accedir a un lloc de treball.

Martínez Veiga (2004) evidencia, en aquesta línia, l'existència d'un mercat laboral dual al nostre país, en què les persones immigrades desenvolupen tasques de baixa qualificació, més desregularitzades i pitjor remunerades, tasques que els nacionals, majorment, rebutgen.

> Se puede afirmar que la irrupción de inmigrantes en el mercado de trabajo no causa un gran desplazamiento de los nativos: porque los inmigrantes aceptan un conjunto distinto de trabajos, trabajos que la mano de obra nativa rehúsa aceptar. (MARTÍNEZ VEIGA, 2004:43)

En aquest mateix sentit se significa González Faus[30], amb una certa ironia:

> Habría una manera para que no vinieran tantos inmigrantes y es que no fueran necesarios. Para ello, páguese un salario justo, con Seguridad Social y demás, por todos esos trabajos indeseables que aquí ya nadie quiere hacer y que los inmigrantes sí que hacen, en condiciones infrahumanas. Me arguyen con horror que eso es económicamente ruinoso y que así no seríamos competitivos. Pero entonces, si nuestro sistema necesita esclavos, dejémosles venir.

Rodríguez Cabrero (2006) addueix, en aquesta línia, dues premisses. La primera és que, en els darrers anys, la taxa d'atur ha minvat per al conjunt de població activa de nacionalitat espanyola, però ha augmentat en el col·lectiu de població immigrada, dada que reforçaria la tesi que els nouvinguts no arrabassen llocs de treballs als nacionals, sinó que contribueixen netament al creixement de l'activitat econòmics i productiva. La segona afirma que la incorporació de les persones immigrades a la Seguretat Social no augmenta al nostre país en el mateix ritme en què ho feia en els anys anteriors i que aquests s'incorporen majorment en els estrats més baixos i que en garanteixen una menor protecció social.

L'autor, d'alguna forma, confirmaria la tesi mantinguda pel Col·lectiu IOÉ[31] quant al pes de l'economia submergida dins el conjunt de l'economia espanyola. Per a-

---

[30] "¿Por qué necesitamos inmigrantes?" (1-3-01, *El País*).

[31] Citat per Gil Aráujo (2002:147-193).

quests autors, aquesta característica distintiva de la nostra economia és la seva específica forma d'inserció dins el mercat internacional i l'única fórmula que permet la coexistència d'una "minoria aristocràtica laboral" (treballadors qualificats amb salaris alts) amb una majoria de treballadors precaris, que ocuparien, de forma creixent, les persones immigrades. Premissa que comparteix també Pumares (2004) quan afirma que l'arribada d'immigrants irregulars continua i és previsible que es mantingui en els propers anys atès que, en el nostre país, existeix una oferta estructural de llocs de treball a cobrir gairebé exclusivament de forma submergida, que cobreixen sempre els darrers a arribar, en la mesura que els anteriors aconsegueixen una estabilització legal i abandonen aquest segment del mercat.

Tanmateix, resulten rellevant, en aquest sentit, les conclusions a què arriba Durán (2006) en un recent estudi sobre actituds polítiques sobre la immigració a la comunitat andalusa, on afirma que les persones que pertanyen a sindicats laborals mantenen una actitud menys positiva i comprensiva del fenomen immigratori que aquelles que no estan sindicats. Tot i que l'autor no argüeix quines són les causes d'aquesta menor tolerància, seria possible establir la hipòtesi que, d'alguna forma, els sindicats es mantenen com a institucions que defensen, en major mesura, els interessos dels seus afiliats, que possiblement es corresponguin amb treballadors nacionals que ocupen llocs de treballs més estables, qualificats i segurs que els que ocupen els nouvinguts. Igualment, la defensa d'uns certs "privilegis" associats als treballadors nadius, enfront la manca de drets que, a voltes, va associada amb treballs que ocupen les persones immigrades, podria ésser la causa d'aquesta minusvaloració.

Són significatives, en aquest sentit, les aportacions de Domingo i Houle (2004) entorn els efectes que la incorporació de treballadors immigrants en el mercat laboral espanyol estan tenint en els sectors de menys qualificació de la nostra economia, que no són altres que un empitjorament de les condicions en què es desenvolupa aquest treball (pitjors jornades de treball, pitjors salaris, major discontinuïtat, etc.). Les persones immigrants, així, no "prendrien llocs de treball", però contribuirien que l'oferta actual d'aquest es presentés en més males condicions i de forma inversament proporcional als interessos dels treballadors.

4. La paüra a la pèrdua d'identitat

Des que Huntington (1997) —que posteriorment seguirà Sartori, 2001— enarborà la seva teoria sobre el suposat "xoc de civilitzacions" entre els països hereus de la tradició judeocristiana i els de tradició musulmana, els discursos sobre la dificultat i, a voltes, impossibilitat de convivència entre ambdues tradicions en un mateix espai han estat una constant en el context polític i social.

En aquest sentit, Sorman (1993) considera en el seu llibre —titulat significativament *Esperando a los bárbaros*— que la immigració fa trèmer col·lectivament les societats modernes, perquè comporta que aquestes s'inquietin per la seva identitat, també de forma col·lectiva. Així, els punts de referència tradicionals —la identi-

tat i la cultura nacionals— perden concreció enterbolides per l'aportació d'altres cultures, considerades alienes.

> El *bárbaro* es colectivamente visto como algo tanto más amenazador cuanto que cada vez sabemos menos quiénes somos nosotros, y porque vamos siendo cada vez más un poco todo a la vez. (SORMAN, 1993:155)

Troyano (2001) considera que aquests estereotips s'estableixen a partir de cinc supòsits: l'existència de races (la classificació per l'aparença o el color), la continuïtat entre la part física i moral (es considera que la raça determina una forma pròpia de comportar-se i la incapacitat de fer-ho d'una altra forma), l'acció del grup sobre l'individu (la tendència a percebre i jutjar els membres de l'exogrup de forma menys diversificada i heterogènia que als membres de l'endogrup), una jerarquia única de valors (que passa per considerar els valors de la pròpia cultura superiors als altres) i una política fundada en el saber (que permet la inferiorització de l'altri).

D'altra banda, Álvarez Dorronsolo (1993) considera que en el món occidental les argumentacions racistes i diferenciadores han desplaçat les seves argumentacions des de la raça i la biologia envers l'ètnia i la cultura. Així, la preservació de les desigualtats (socials, polítiques i econòmiques) es fonamentaria, cada cop més, en diferències culturals.

Cal recordar aquí que, segons les tesis de Wieviorka (1992), coexisteixen en la nostra societat tres tipologies de racisme:

a) El racisme tradicional, etnocèntric. És un tipus de racisme neocolonialista, sota el qual es justifica l'espoliació a països tercers; per tant, és majorment sostingut per les elits econòmiques, polítiques i religioses.

b) El racisme culturalista. Vincula la modernitat a certes atribucions sociopolítiques i, per tant, nega l'atribució de certs valors universals a determinades cultures, considerades inferiors. Ha estat tradicionalment sostingut per certes teories pseudocientífiques i alguns representats del món acadèmic i cada cop més és verbalitzat per les classes populars.

c) El racisme diferenciador. Vinculat a la pèrdua de referències socials i al temor a la pèrdua d'estatus, parteix d'una certa exclusió de l'altri mitjançant el replegament en punts de referència de caire essencialista. És el que més clarament domina en certs sectors populars de les nostres societats.

És en aquest marc que cal interpretar l'ascens del discurs populista i xenòfob que embolcalla avui tota la política social espanyola i europea: la pèrdua de la suposada homogeneïtat identitària nacional-cultural a causa del creixement del fenomen migratori, enfront el qual cal reaccionar proactivament impulsant actuacions que tendeixin a una "integració-assimilació" dels nouvinguts (TODD, 1996).

En aquest sentit, assenyalar que el Col·lectiu IOÉ assevera, en diversos estudis que pretenen copsar les opinions dels espanyols sobre els estrangers, que "una gran majoria dels enquestats es mostren partidaris que aquests abandonin la seva especificitat cultural o bé la redueixin a l'àmbit estrictament privat, en el moment de passar a residir al nostre país" (2000:183). "I que els discursos més diferenciadors i racistes es detecten entre grups amb un grau d'instrucció inferior o en les comunitats autònomes on hi ha menor proporció d'immigrants." (2002:57)

De fet, Pajares (2006), en un article recent[32] lamenta que el discurs sobre l'amenaça que representa la immigració es reafirmi cada cop més a tot l'espai europeu i que tota la classe política, emmanillada per la temença a la pèrdua de vots, comparteixi la tesi de la necessitat de blindar les fronteres i convertir l'arribada de població immigrant en un tema de seguretat nacional. En la seva opinió, cal una posició més decidida dels anomenats "partits d'esquerra" i de la mateixa societat civil per contrarestar aquesta concepció.

> El problema es que esto acaba siendo un callejón sin salida: el Gobierno habla de buques de guerra porque sabe que hablar de cualquier otra cosa le haría perder votos, pero así escora aún más la opinión pública hacia las posiciones xenófobas y se cierran aún más las posibilidades de comenzar a dar a la inmigración un tratamiento más racional. Salir de este círculo vicioso exige valentía, algo que de momento el Gobierno no está mostrando en este tema; pero exige también que desde la sociedad civil surjan exigencias más fuertes por un cambio de discurso. (PAJARES, 2006)

En aquesta tessitura, sembla, per tant, difícil poder contrarestar amb arguments objectius i racionals, la dinàmica d'inferiorització i diferenciació instaurada, atesa la inexistència o debilitat dels discursos normalitzadors existents, "els immigrants han ocupat l'antic rol de *classe perillosa* reservat al segle XIX a la classe obrera." (SUBIRATS, 2002)[33]

5. Els estereotips de la població espanyola envers els diversos col·lectius d'immigrants

Segons Delgado (2003:9), a l'immigrant en l'imaginari social se'l considera inferior pel lloc que ocupa dins el sistema d'estratificació social i també en el pla cultural, perquè prové d'una societat menys modernitzada.

Aquesta inferiorització forma part d'un procés de reafirmació de la identitat nacional-cultural pel qual travessaria tota la societat europea (ÁLVAREZ DORRONSOLO, 1994) i que portaria a construir i mantenir imatges simplificades i apriorístiques dels diferents col·lectius que conformen la població immigrant.

---

[32] *La Vanguardia* (6-6-2006).

[33] Subirats, J. (2002:14) ¿De qué seguridad hablamos? EL PAIS 25-10-2002

> A los inmigrantes en la sociedad española se les trata de entrada con arreglo a esas imágenes simplificadoras, apriorísticas y cargadas de connotaciones valorativas, que son los estereotipos (...) A los europeos del Este se les atribuye menos atraso que a los latinoamericanos, y a éstos menos que a subsaharianos y marroquíes. (APARICIO, 1999:46-47)

Els estereotips que esmenta Aparicio són corroborats també pels estudis realitzats pel Col·lectiu IOÉ (2000), exemplificats en el següent gràfic:

ESTEREOTIPS DE LA POBLACIÓ ESPANYOLA RESPECTE A ALGUNS COL·LECTIUS ESTRANGERS

Grups ètnics	Són	No són
Africans	Retardats, treballadors	Superbs, avars, cruels
Llatinoamericans	Retardats, treballadors, ganduls	Cruels, garrepes, superbs
Àrabs	Retardats, cruels, ganduls, superbs	Honrats, fiables

Font: Col·lectiu IOÉ (2000:183).

No resulta difícil constatar que el col·lectiu que surt més malparat en aquestes valoracions és el de les persones procedents del Magreb. En l'imaginari nacional les persones d'aquesta procedència són les que acostumen a acumular totes les variables descriptives en negatiu i es consideren també les més difícils "d'integrar".

> La imatge del moro, treballada al llarg de segles i segles de conflictiva història, apareix com el paradigma de l'estranger *altre*. (IOÉ, 2000:183)
>
> Totes les enquestes realitzades a espanyols coincideixen a assenyalar dues categories ètniques com les més rebutjades per la població espanyola: gitanos i magrebins, per aquest ordre (...) El *moro* és l'altri per a l'imaginari espanyol, potser que així sigui per la seva distància o proximitat. (TROYANO, 2001:52-53)

Aquests estereotips ocasionen dificultats creixents a les persones d'aquesta procedència per accedir a un lloc de treball i/o per romandre en aquest. De fet, en el treball de camp realitzat a Lleida apareix constantment aquesta dificultat, que és àmpliament corroborada per les tres parts entrevistades: els propis afectats, les empreses d'intermediació i els representats de la delegació del Govern.

Una constatació recent d'aquest fet s'obté de les previsions de contractació per a la campanya agrícola d'aquest any (2006). Es constata la preferència per les contractacions en origen per realitzar-la i la predilecció perquè siguin persones provinents de l'Europa de l'Est i de Llatinoamèrica (en concret, romanesos i colombians) les que la desenvolupin. És aquest un fet important, si es té en compte la importància del sector agrícola en aquestes terres (es parla de contractar al

voltant de 7.000 persones) i que, fa només cinc anys, la proporció de persones magrebines i subsaharianes que desenvolupaven aquestes tasques era del 80%[34].

Es constata, doncs, un efecte substitució en la contractació que ocasiona la pèrdua de llocs de treball per part de persones provinents del Magreb, enfront altres col·lectius com els llatinoamericans i els de l'Europa de l'Est. Resulta important de ressaltar aquí que, segons Prada (2005:70), a la regió agrícola murciana es constata un procés de substitució similar, que ha implicat —des de 1999 fins a l'actualitat— en una primera etapa, la substitució dels tradicionals col·lectius del nord d'Àfrica (sobretot marroquins) primer per persones procedents de Llatinoamèrica (sobretot equatorians) i, posteriorment, en una segona etapa, la substitució d'aquests per uns tercers provinents de l'Europa de l'Est (sobretot romanesos).

Cal fer referència, finalment, a dos estudis que refermen aquesta tesi. Hernández i Tovar (2005:353) afirmen, partint de dades de l'INE[35], que tots els col·lectius de població immigrada milloren —en el període 1999-2003— la seva taxa d'ocupació, excepte el col·lectiu magrebí, que la disminueix. Laparra Navarro (2004:82), en referència a la Comunitat Foral Navarresa per al període 2000-2003, esmenta que s'han incrementat en més de 50 punts les diferències en la taxa d'ocupació entre els immigrants amb major èxit en el mercat laboral (els procedents de l'Europa de l'Est) i els que presenten majors dificultats d'accés i permanència (els procedents del Magreb).

Aquest efecte substitució és un exemple viu de com la lògica social impregna la lògica empresarial i emmetzina les dinàmiques que s'haurien d'establir en aquesta si funcionés de forma autònoma.

Es pot concloure, així, que la lògica social, pel fet que correspon a una estructura superior a l'empresarial i, d'alguna forma, l'envolta, influeix l'empresari i determina quines, d'entre totes les persones arribades immigrants, tindran una millor acceptació en el mercat laboral i, per tant, una més ràpida inserció, fins i tot al marge, a voltes, de les seves capacitats o habilitats professionals. Aquells que, partint d'aquesta lògica, són rebutjats, seran els que, en major proporció acudiran a les empreses intermediadores de caire social, a la recerca d'un suport personalitzat que les insereixi, de nou o de bell antuvi, en aquest mercat.

7.3. A qui contracta l'empresari i per què

Del treball de camp realitzat amb el sector empresarial de Lleida se'n desprèn una primera gradació quant a les seves preferències de contractació:

1. Nacionals.

---

[34] Extret de *La Vanguardia* (6-6-06). Article de Javier Ricou.

[35] Institut Nacional d'Estadística.

2. Estrangers en origen.

3. Estrangers residents a l'Estat espanyol, amb permís de treball, en aquest ordre:

3.1. Persones provinents de l'Europa de l'Est.

3.2. Persones provinents de Llatinoamèrica.

3.3. Persones provinents del "subsàhara".

3.4. Persones provinents del Magreb.

I en referència a les formes de contractació, la gradació seria:

1. Contractar directament.

2. Contractar mitjançant una ETT.

3. Contractar mitjançant una empresa intermediària de caire social.

En referència a la nacionalitat, les conclusions ens remeten a diverses consideracions:

La primera és la clara preferència per contractar persones de nacionalitat espanyola, per raons associades a una certa solidaritat genèrica i una major similitud cultural. Atesa l'escassetat de mà d'obra nacional i la segmentació del mercat laboral espanyol que ocasiona l'ascens dels autòctons cap a ocupacions de nivell mitjà o alt (DOMINGO; HOULE, 2004), la gairebé única possibilitat de cobrir les tasques de més baixa qualificació, menys retribuïdes i més precàries és mitjançant la contractació de persones immigrades.

La segona és la rotunditat amb que l'empresariat manifesta la seva preferència per la contractació en el país d'origen de treballadors no nacionals. En reflexionar sobre les causes d'aquesta preferència s'hi troben:

1. Es constata que una de les grans preocupacions de l'empresari és la incertesa sobre la continuïtat del possible treballador en la seva empresa, és a dir, la possibilitat que, per raons diverses, decideixi marxar.

Sota aquesta premissa, el contracte en origen, d'alguna forma, retorna *de facto* a l'empresari un major control sobre el futur treballador, ja que aquest arriba amb unes condicions predeterminades (el tipus de feina a realitzar i la data de finalització de la relació laboral) que previsiblement complirà.

2. La contractació en origen permet també destriar *a priori* qui arriba, en quines condicions i en quina quantitat. Una vegada més, ens remet al concepte de regu-

lació, d'una arribada controlada i ordenada de treballadors estrangers, que contraresti la idea d'arribada *massiva* i desorganitzada que existeix en l'actualitat.

3. La representació larvada que els que arribin "siguin iguals a nosaltres". El fet de contractar en origen permet escollir de forma més folgada la nacionalitat i les aptituds socioprofessionals del futur treballador. La nacionalitat remet a tots els estereotips i preconceptes que anteriorment es detallaven sobre la cultura del treball i les qualitats per desenvolupar determinades tasques i les aptituds socioprofessionals que remeten a la idea de poder seleccionar els més ben preparats entre els disposats a desplaçar-se.

4. La idea soterrada que "aquells que ja fa massa temps que són al nostre país s'imbueixen dels mals hàbits i exigències que tenen molts dels nacionals. La idea es basa en el preconcepte que la persona immigrada que compta amb un major coneixement dels drets i deures dels treballadors a casa nostra i de les formes i modes de complir amb les obligacions laborals passa a demanar i exigir un tracte similar, com, per exemple, millores en el sou, millores en els horaris, en el gaudiment de vacances, en la realització d'hores extraordinàries, etc. Sota aquesta preconcepció, i a ulls de l'empresari, qui millor s'adequa al perfil de mà d'obra que ell requereix és sempre aquell que arriba de nou.

Resulten significatives, en aquest sentit, les propostes que José Luis Salido (2004:139), representant de la Patronal Foment del Treball a Catalunya, presentava en el marc d'unes jornades organitzades per la Universitat Pompeu Fabra sobre aquesta temàtica. Proposava les grans línies que, segons la seva institució, hauria de contenir el pla que es dissenyés per a la contractació de persones immigrants:

1. La selecció de països, on caldria optar preferentment per aquells que comptessin amb una major proporció de persones dispostes a desplaçar-se per realitzar una activitat remunerada fora de les seves fronteres; en aquest sentit s'indicaven el Marroc, la República Dominicana i l'Equador.

2. La selecció prèvia que caldria fer en origen del perfil de treballadors desitjats, atenent a característiques d'edat, sexe i habilitats formatives.

3. Que les organitzacions empresarials tinguessin la potestat exclusiva d'indicar per quins sectors d'activitat són necessaris treballadors i, per tant, el govern hauria de facilitar els corresponents permisos.

4. El fet de proporcionar formació, en origen, als treballadors seleccionats, segons les necessitats de cada sector.

5. Arbitrar una comissió de seguiment mixta (govern i sectors empresarials) sobre els acords subscrits.

En la mateixa línia es pronunciaren els empresaris convidats als *Debats d'immigració a Catalunya*, impulsats per la Secretaria d'Immigració de la Generali-

tat entre diversos sectors de la societat civil i coordinats per Jordi Sánchez (2003). En el debat sobre l'àmbit laboral es coincideix a assenyalar la contractació en origen com una de les principals vies d'entrada per a la població immigrant i a demanar a les administracions públiques una funció de recolzament més explícita en el procés de selecció prèvia i de retorn al país d'origen —un cop finalitzada la vinculació laboral. Per tal d'avaluar les necessitats de mà d'obra i, per tant, el nombre d'efectius necessaris, es suggereix la creació d'observatoris que, de manera particular, s'aventurin a detectar necessitats futures en els diversos sectors econòmics.

La regulació remet a la idea de control, docilitat i continuïtat del treballador en les tasques assignades, tres premisses que sorgeixen de forma reiterada en els discursos dels empresaris. Indirectament, i atès que la contractació en origen, previsiblement, es duria a terme en aquells grups de treballadors que, a hores d'ara, són més ben acceptats i valorats en l'imaginari social, es trobaria resposta a algunes de les dificultats d'integració social que molts dels entrevistats entreveuen amb preocupació. En aquesta línia, la contractació en origen ordena allò que actualment està desordenat.

Un recent exemple d'aquesta pràctica el trobem en les previsions de contractació que la Federació d'Hostaleria de les Terres de Lleida ha realitzat per a la campanya estival de l'any 2006, per a la qual han rebut l'autorització legal per procedir a la contractació en origen de 37 persones de nacionalitat búlgara per fer front a unes necessitats de mà d'obra que, segons les seves declaracions, no poden satisfer en el mercat laboral espanyol en l'actualitat.[36]

Cal assenyalar també que la preferència per la contractació en origen indueix també a l'arribada continua de nous treballadors. Aquests nouvinguts poden ser, d'una banda, persones no conegudes que es recapten per mitjans més o menys neutres; o bé persones que formin part de la pròpia xarxa relacional que l'immigrant ja resident aquí manté en el país d'origen. En aquest supòsit, com esmentaven des de la Subdelegació del Govern, l'empresari moltes vegades demana autorització per contractar membres de la xarxa relacional o familiar d'algun dels seus treballadors ja assentats, amb la idea que aquell que arriba li serà de la mateixa utilitat que aquell que ja forma part del seu equip.

La reflexió que comporta, però, la utilització de la modalitat de contractar en origen amb fluïdesa es refereix al futur previsible per a aquells que ja es troben aquí i que cerquen una ocupació per algun dels mitjans que abans assenyalàvem. No s'ha d'oblidar que la contractació en origen permet l'arribada de nous efectius, però no ha resolt les situacions inestables de la gran quantitat que es troben aquí o que arriben de forma no legalitzada dia rere dia.

La tercera constatació es refereix a les preferències segons nacionalitats. Tot i que existeixen variacions segons el sector d'activitat i el gènere de la persona

[36] Declaracions realitzades a *La Mañana* (20-06-06).

immigrada, a grans trets la gradació que presentàvem es constata en tot el treball de camp realitzat. Així, en l'actualitat el col·lectiu més ben valorat és el provenint de l'Europa de l'Est i el més refusat el de les persones provinents del Magreb.

Concorren aquí, novament, estereotips, experiències mantingudes, habilitats formatives, trets culturals i sociopersonals de la persona immigrada que confluei-xen en unes imatges estàtiques i cada cop més arrelades sobre els seus graus d'ocupabilitat.

El nivell d'estudis i formació, així com els trets fenotípics i culturals de les persones provinents de l'Est el catapulta a ésser considerats millors treballadors i, per contra, la menor especialització laboral i major distància cultural que presenten les persones del Magreb amplifica les reticències a contractar-los. De les persones provinents de Llatinoamèrica és freqüent enaltir-ne les seves qualitats sociopersonals de tracte i dedicació, encara que amb una menor implicació en la feina, i en les persones provinents del Subsàhara la seva distància fenotípica i menor qualificació dificulta la seva inserció en determinades ocupacions.

> El temor que caracteritza la població espanyola d'avui dia no és tant l'arribada descontrolada d'immigrants, sinó la seva procedència. (CARBONELL, J.; SIMÓ, N.; TORT, A., 2002)

En referència a les formes de contractació, tot i que hom pot apuntar a una gradació genèrica, existirien diferències significatives atenent a la grandària de l'empresa.

Així, en empreses familiars i petites s'utilitzen poc les entitats intermediàries i s'opta majoritàriament per la contractació directa, és a dir, utilitzar:

- La pròpia borsa de treball on figuren dades d'aquells que han anat demanant feina.

- La xarxa familiar i relacional d'alguna persona immigrant que ja figuri en plantilla o del propi empresari.

En empreses mitjanes és on majorment s'utilitzen serveis de tercers intermediaris, els més esmentats pels entrevistats són els gestors administratius i les empreses de treball temporal (ETT). En aquests casos, l'empresari cerca qui li resolgui els tràmits —més o menys feixucs, més o menys llargs— de recerca de treballadors i de formalització de les contractacions. La manca de temps i l'estalvi de recursos humans de la pròpia empresa són els arguments que amb més freqüència s'esmenten.

En les grans corporacions, finalment, o bé es disposa de recursos humans propis per gestionar una borsa de treball particular o bé es recorre amb major freqüència als serveis de les empreses de treball temporal. Val a dir que també són

les que recorren amb major freqüència a la contractació en origen mitjançant el contingent.

En aquesta relació s'ha obviat intencionadament la coneixença i la relació que les empreses enquestades mantenen amb **les entitats d'intermediació de caire social**, per esmentar-ne, tot seguit algunes particularitats.

La primera constatació és el menor coneixement que, en general, es té de la seva existència i tasques. Es coneixen, a voltes, d'una forma molt imprecisa les institucions de caire estatal o les de major tradició social, com ara Creu Roja o Càritas.

La segona constatació és l'associació que l'empresari realitza de les seves funcions amb finalitats de caire humanitari, filantròpic o social. La gran majoria no realitza una assimilació directa d'aquestes amb tasques relacionades amb la inserció laboral de persones immigrades o col·lectius febles, en general.

La suma d'ambdues explica el poc ús que les empreses realitzen dels serveis que aquestes presten. D'alguna forma, l'establiment d'una col·laboració fluida sempre es produirà mercès a l'acció primigènia de l'entitat social, que és qui accedeix a l'empresa i li ofereix els seus serveis.

Una tercera constatació és que, com que en l'imaginari de l'empresariat preval la visió filantròpica i humanista d'aquestes entitats, la visió dels subjectes que aquesta pretén inserir s'associa a un preconcepte de feblesa, disminució o manca d'emancipació i d'habilitats socioprofessionals pròpies. En altres paraules: "Si necessita d'ajuts específics per trobar feina és que alguna mancança té o alguna cosa li passa." Tanmateix, que majoritàriament des de l'entitat es parli del fet d'iniciar un procés d'acompanyament a mitjà o llarg termini a la inserció laboral, és a dir, de vetllar de forma específica pels termes en què aquesta es produeix acostuma a crear en l'empresari certs recels i suspicàcies envers la capacitat d'autonomia del subjecte. Accions iniciades amb una bona finalitat poden esdevenir, així, contraproduents a aconseguir la finalitat per a la qual van ésser dissenyades.

No s'ha de deixar d'assenyalar, finalment, un tret singular que resulta complementari de les afirmacions anteriors. Algunes de les entitats intermediàries de caire social entrevistades fan referència al fet que en un àmbit on sí que es coneixen força les seves funcions d'intermediació laboral és en el servei domèstic de caire particular. Es tracta dels requeriments de persones que, a títol privat, busquen els serveis de persones immigrants per realitzar tasques de proximitat (neteja de domicilis, cura de infants o persones grans, etc.), normalment per hores, de forma més o menys discontínua i, sovint, sense relació contractual formalitzada, fet pel qual poden accedir-hi sense dificultat les persones que no disposen de permís de treball legalitzat.

Resulta altament significatiu que la recerca de mà d'obra per part de particulars, en tasques de baixa qualificació professional (no pas afectiva o humana), principalment alienes a les regulacions laborals corresponents i discontínues en el temps, es canalitzi mitjançant aquestes entitats i, en molt menor mesura a les empreses intermediàries de caire mercantil. Reafirma, al nostre entendre, l'espai que, dins l'imaginari social, es reserva a les primeres i els estereotips que envolten als subjectes que hi accedeixen.

7.4. La manera de procedir de l'immigrant

Val a dir que l'actual immigració extracomunitària que rep el nostre país és eminentment econòmica, és a dir, persones adultes a la recerca d'uns guanys econòmics i/o d'una millora de vida. Així, la persona immigrada, des que arriba comença de forma intensiva a buscar un lloc de treball que li permeti uns mitjans econòmics de subsistència.

En la recerca, l'immigrant opta per una postura maximalista: recórrer a tota mena d'estratègies per aconseguir feina. Així:

a) Demanarà referències a familiars o coneguts (en cas que els tingui) sobre possibles empreses demandants, llocs on pot haver-hi majors possibilitats de contractació, sectors, etc. D'alguna forma, utilitza les xarxes relacionals de què disposa per aconseguir el seu objectiu.

b) Deixarà les seves dades personals en diferents empreses, amb l'esperança que demanin els seus serveis. És a dir, recorrerà personalment polígons industrials o espais on es trobin diferents empreses per presentar-s'hi directament i oferir els seus serveis.

c) Anirà a tantes empreses o entitats com tingui coneixença que poden facilitar-li una encaixada en el món laboral, és a dir, farà ús dels serveis que ofereixen diferents entitats intermediàries (siguin de caire social o mercantil).

La seva estratègia és, d'entrada, maximalista i indiferenciada. Li és indistint que la feina li arribi per un mitjà o per l'altre, i l'estratègia vàlida serà aquella que li proporcioni resultats més ràpids, sense atenir-se a altres consideracions, atesa la seva evident posició de debilitat.

En l'itinerari que la persona immigrant travessa envers la seva inserció en el nou espai social i laboral, pren molta importància el temps de permanència en el nostre país, ja que les seves circumstàncies, i fins i tot actituds envers el món laboral, variaran.

Així, s'identificava en el nouvingut una major desconeixença del mercat laboral i una certa inespecificat envers els seus desigs d'inserció. La persona està més disposada a acceptar qualsevol tipus d'ocupació, en qualsevol condició (de salari,

de contractació, d'horari, etc.) i accepta de bon grat tot aquell ajut extern que rep de les diverses entitats d'ajuda i suport existents a la ciutat, on accedeix sense tenir una idea prou definida de què són i quina funció fan, però amb l'esperança que l'ajudin en el seu camí cap a la inserció.

A mesura que el seu temps de residència augmenta és factible que vagi aconseguint els permisos laborals i residencials corresponents (en cas que no els tingués) i que també adquireixi una estabilitat residencial. En aquest recorregut és probable que:

- Tingui més reticències a desplaçar-se a llocs molts allunyats per accedir a una feina, és a dir, la seva mobilitat per raons de treball davalli.

- La seva major coneixença del mercat laboral comporti que es torni més selectiu i alhora menys disposat a acceptar qualsevol tipus de feina.

- Que consideri que les seves habilitats i experiència laboral anterior li comportin un "capital humà" que li permeti accedir a ocupacions millors.

En aquesta tessitura, si la persona immigrada no ha aconseguit una inserció laboral prou satisfactòria i continua cercant feina, li resulta més difícil d'entendre que, tot i la seva millor posició, no en trobi. Certament, probablement desconeix les dues lògiques que operen entorn el seu encaix laboral: la lògica empresarial (que pot comportar que l'empresari cerqui un perfil laboral que ell ja ha perdut o un de més específic que ell no pot satisfer) i la lògica social (que pot comportar que l'empresari no el contracti atenent a les seves especificitats fenotípiques i "culturals" o a certs estereotips existents).

En aquesta tessitura, l'estratègia de l'immigrant segueix essent múltiple. D'una banda, continuarà inscrivint-se i presentant-se a les empreses intermediàries de caire mercantil (ETT) amb l'esperança que aquestes rebin una oferta adient al seu perfil, i, de l'altra, iniciarà o reiniciarà (segons el cas) una relació amb les empreses d'intermediació laboral de caire social per buscar-hi recolzament per aconseguir la inserció laboral desitjada. Aquestes empreses intermediàries, per la seva part, iniciaran amb els subjectes tot un seguit d'estratègies formatives i capacitadores (com ara cursos ocupacionals o d'habilitats sociopersonals) i un procés d'acompanyament personalitzat cap a la inserció. En ambdues la persona immigrant es mostrarà majorment predisposat i diligent, però, a voltes, també exigent perquè se li cerqui una ocupació.

És important assenyalar que la valoració que les persones immigrants realitzen de les empreses d'intermediació laboral de caire social és, sovint mixturada. D'una banda, li ofereixen uns serveis d'intermediació laboral, però paral·lelament proposen un acompanyament més de caire sociopersonal a llarg termini. Pot esdevenir-se, així, que si no es produeix una inserció laboral ràpida, s'estableixi una situació de dependència i mútua vinculació els límits de la qual són difícils de definir i que

poden, com una arma de doble tall, ésser contraproduents en el camí cap a l'autonomia del subjecte.

7.5. Funció i missió de les empreses intermediàries

Val a dir que les empreses intermediàries troben la seva raó de ser en l'actual conjuntura del mercat laboral, que presenta, d'una banda, demandes contínues de mà d'obra —per part del sector empresarial— i peticions contínues de feina —per part de les persones immigrades.

Atesa la imperfecció del sistema, que no permet que, de forma automàtica, es trobi aquesta oferta i demanda i, pel fet que, per diverses raons, des de les institucions de caire públic existents reguladores no s'aconsegueix aquest paper intermediari, és que sorgeixen les empreses de treball temporal (ETT) com a empresa de serveis. Així, la seva funció i objectius no resulten dubtoses per a l'empresari: ofereixen un servei concret a canvi d'un preu.

La situació embrionària de les empreses de caire social és radicalment diferent. Al nostre país desenvolupen una tasca de suport i ajut a col·lectius considerats febles o exclosos de l'entramat social per diversos motius: situacions familiars desestructurades, fracàs escolar, disminucions, drogoaddiccions, etc. És a dir, desenvolupen una tasca de caire "humanitari" (com l'anomenen molts empresaris) i de cohesió ciutadana entre els "nacionals", una tasca "residual" i allunyada dels cànons del mercat econòmic. Tanmateix, en els darrers anys s'assisteix a un gran creixement tant quantitatiu (del nombre), com qualitatiu (de les tasques que realitzen) d'aquest tipus d'entitats (PÉREZ-DÍAZ; LÓPEZ NOVO, 2003).

Barreiro (1999) apunta, en aquest sentit, que el gran creixement d'entitats d'iniciativa social que s'ha vivificat en el nostre país respon a diverses situacions de transformació:

1. Les noves necessitats socials, producte dels canvis de fons que viu l'organització social, que requereixen noves formes de cooperació entre els ciutadans i que no resulten plenament cobertes ni pel mercat ni per l'Estat. Així doncs, es tractaria de donar respostes "des de sota" als nous fenòmens socials.

2. El declivi de l'estat del benestar clàssic per les polítiques de reajustament pressupostari i els requisits de competitivitat.

Així, la deconstrucció de les estructures de protecció tradicionals de l'Estat propiciaria la seva promoció, ja que aquest hauria descobert en aquestes organitzacions una fórmula eficaç per atendre col·lectius especialment dificultosos o allunyats dels teixits socials normalitzats i, a la vegada, aquest gaudiria de més flexibilitat i proximitat per identificar les demandes no satisfetes ni per l'Estat ni pel mercat, i més facilitat per adaptar-se a les especificitats d'una població força heterogènia. Tanmateix, aquestes tindrien ductilitat per actuar, a voltes, amb estratègies pròpies

del mercat i, de vegades, amb procediments més propis del sector públic. En aquesta línia s'expressen Rodríguez Cabrero i Montserrat (1997:26) quan consideren que aquestes organitzacions s'han anat constituint en agents actius de l'expansió de l'estat del benestar, identificant necessitats i problemes socials, dirigint l'atenció envers grups d'interès particular i intervenint amb aquestes finalitats a convertir-los en temes públics, generals i socials.

D'altra banda, Pérez-Díaz i López Novo (2003:35) consideren que les entitats de caire social duen a terme una funció primordial, que és la provisió de serveis o la solució de problemes socials, i altres funcions més indirectes de caire:

- Polític: permeten la identificació de dèficits de benestar i contribueixen a la governabilitat del conjunt social.

- Social: permeten el desenvolupament d'experiències de comunitat i l'afirmació d'identitats col·lectives.

- Cultural: desenvolupament d'una dimensió cultural comuna i d'una socialització compartida.

Val a dir, en aquesta línia, que l'arribada de població immigrada i les problemàtiques de diferent ordre que en la seva integració es produeixen han fet que diverses institucions de caire social, empeses per la nova conjuntura que aquests comporten, comencessin a dissenyar actuacions d'acollida i d'inclusió social proactives.

En la diagnosi que aquestes empreses realitzen per tal de procedir a iniciar accions d'ajut a aquests nouvinguts, evidentment apareix la manca de treball com un factor prioritari, ja que sense feina no hi ha possibilitat de regulació legal i de disposició d'uns ingressos econòmics que permetin l'estabilitat residencial o el reagrupament familiar —en cas que vulgui realitzar-se. Llavors aquestes empreses comencen a introduir-se en uns espais, fins llavors pocs explorats o poc temptejats, que són els de cercar la relació amb empreses per poder proporcionar a l'immigrant allò que més demana: una feina i allò que, en teoria, li ha de possibilitar un camí ràpid cap a la inserció social.

D'alguna forma, les empreses intermediàries de caire social pretenen ocupar dos espais: l'espai de la integració social i l'espai de la integració laboral. La irrupció en aquest darrer espai que, de forma natural, estava ocupat per les institucions públiques o les empreses intermediàries de caire privat, en un primer moment, pot desconcertar l'empresari.

Com ja s'ha assenyalat, l'empresari d'entrada mostra un gran desconeixement de l'existència i funcions d'aquestes entitats i es mostra, majorment, sorprès que aquestes es dediquin a la intermediació laboral. Dins la seva lògica, el marc d'actuacions tradicional d'aquestes és l'ajut "social" a les persones amb dificultat; si una persona n'és usuària és perquè presenta dificultats més enllà de la manca

d'un lloc de treball. Tanmateix, les metodologies de treball de moltes d'aquestes institucions que plantegen un acompanyament integral a l'usuari que no finalitza quan aquest troba una feina generen més desconfiança que altra cosa en un empresari que el que cerca és un treballador que li resolgui mancances productives, i no que li creï noves contrarietats.

És innegable, però, que moltes de les persones immigrants necessiten, d'entrada, alguna mena d'ajut addicional per poder inserir-se amb èxit en el mercat laboral. La seva arribada es produeix en una situació de desavantatges que els impedeix competir amb èxit en aquest mercat. Els desavantatges són de dos ordres diferents:

a) Desavantatges individuals. Es refereixen a la desconeixença de l'idioma, de les normes que regulen el mercat laboral i, àdhuc, de la legislació sobre estrangeria, la dificultat per convalidar les titulacions de què disposa en el país d'origen i el seu menor coneixement de certs codis comportamentals sociolaborals.

b) Desavantatges socials. Es refereixen als diferents prejudicis i estereotips que s'associen als diferents col·lectius de població immigrant que arriben i que, al marge del propi individu, poden determinar el tipus de tracte que rebrà i, fins i tot, el seu possible preencasellament cap a un sector d'activitat o un altre.

El primer obeeix al que anomenàvem la lògica empresarial, però el segon respon a la que definíem com la lògica social.

Arribats a aquest punt es considera necessari realitzar, a efectes d'anàlisi, una diferenciació entre:

a) La persona immigrant recentment arribada al país, presenta, d'entrada, i com indicàvem anteriorment, una situació de desavantatge social important respecte als nacionals i als estrangers que fa un temps que resideixen al país.

b) La persona immigrant que té una situació de residència estabilitzada al país es pot considerar que, en diferent mesura, pot haver anat sobrepassant moltes de les dificultats inicials que identificàvem. Així, pot comptar amb documentació legal per residir i treballar, coneixença de la legislació laboral, experiències diverses en el mercat de treball, coneixença de l'idioma, una xarxa relacional més eixamplada i una certa estabilitat residencial, entre altres.

La funció a fer en uns i altres per part de les entitats intermediàries de caire social considerem que hauria d'ésser, així, diferent, ja que la "desigualtat real substantiva"[37] que els afecta és també força diferent. De fet, existeix avui un ampli consens social sobre la necessitat d'aplicar certes polítiques compensatòries específiques que tinguin com a finalitat l'acollida i l'acomodació de la població immi-

[37] "Ás Berit", citat per Osborne (1997:73).

grant, principalment en els primers estadis de la seva arribada. El reconeixement d'aquesta necessitat ve reconegut en els diversos plans d'integració implementats per diverses comunitats autònomes (entre aquestes, la nostra) i per diverses disposicions de la Unió Europea, on es recomana l'establiment de mesures denominades d'acció positiva per tal de facilitar la coinclusió de les persones immigrades en els països receptors i, recordem, que la inclusió social passa sovint per la inclusió laboral. Cal, tanmateix, considerar aquestes mesures com a beneficioses per al conjunt de la població, i no solament per als propis afectats, ja que són necessàries per tal de construir la convivència i el benestar social que requereix el conjunt de la societat.

> Allò que s'inverteix en polítiques socials d'immigració no és diner públic que es gasta en els immigrants, com alguns estereotips assenyalen, sinó diners que es gasten a construir una vida ciutadana de qualitat per a totes les persones. (PAJARES, 2005:108)

Amb aquesta base es pot concloure que les persones que objectivament haurien de rebre una atenció específica, més personalitzada i continuada serien les recentment arribades, per tal de suplir els desavantatges inicials, però sempre sota una connotació de temporalitat, provisionalitat i no perdurabilitat, per passar, després d'aquest estadi a ésser tractades dins un marc de normalització més alt.

Les persones immigrades que acumulen més temps de residència podria considerar-se que, per tant, objectivament necessitarien menys ajuts específics i, àdhuc, podria veure's contraproduent que els rebessin pels perills que comportaria crear noves bosses d'assistits.

No obstant això, no és aquesta la situació observada en les diverses entitats ni generalitzable per tots els col·lectius. Com s'ha constatat al llarg de l'estudi, la irregularitat laboral i les especials dificultats d'inserció que pateixen col·lectius específics com les persones de procedència magrebina i subsahariana dibuixa un nou escenari, per al qual caldran noves estratègies inseridores.

En aquesta conjuntura, les entitats de caire social haurien de centrar els seus esforços a:

1. Iniciar accions proactives de sensibilització social ressaltant els efectes positius del fet migratori en la nostra societat i, especialment de lluita contra els estereotips que, de forma molt específica i negativitzada afecten determinats col·lectius de persones immigrants. L'objectiu seria, així, lluitar contra el "marc institucional de la discriminació" (SOLÉ; PARELLA, 2001) que afecta l'immigrant.

2. Capgirar les mancances inicials que presenten les persones immigrades assentades a casa nostra, perquè puguin competir, en igualtat de condicions, en un mercat de treball cada cop més especialitzat. Cal preparar-los perquè puguin competir partint de la seva vàlua, no segons la seva procedència.

3. Centralitzar gran part dels seus esforços en els aspectes relacionats amb la primera acollida dels nouvinguts i tots els aspectes que s'hi relacionen per acomodar-los de la forma més ràpida possible al nou espai social i relacional; per iniciar, posteriorment, un procés gradual d'allunyament tutelat, fins a arribar a la plena autonomia dels subjectes.

4. Encaminar-los cap a viaranys normalitzats d'atenció i suport, amb l'objectiu de normalitzar llur situació i no crear vincles artificiosos de dependència, que podrien contribuir a consolidar un nou grup d'assistits i, en definitiva, una nova forma d'exclusió.

5. Treballar de forma separada els aspectes relacionats amb la inserció laboral de les persones immigrades i aquells aspectes relacionats amb la seva inserció social (tot i sabent que es troben fortament relacionats). Els dos són primordials i aquestes entitats són, probablement, les que més ben situades es troben per obrar-los conjuntament, però justament perquè les seves accions resultin més efectives i els empresaris passin a considerar-los empresa intermediària efectiva cal buscar estratègies de diferenciació.

6. No sobreprotegir l'immigrant, no considerar-lo un subjecte feble o discapacitat per si, tampoc sublimar-ne els seus sofriments o les seves dificultats d'inserció social, ja que això resultaria contrari a la seva normalització social.

Si no se segueix aquest curs es podria produir, seguint Pérez-Díaz i López Novo (2003:84), que aquestes entitats caiguessin en la temptació del que els autors anomenen "practicar polítiques simbòliques". Es refereixen, d'una banda, a la temptació d'inflar retòricament el cabal de sacrifici altruista que comporta l'atenció als més febles per "sacralitzar" llurs tasques i, de l'altra banda, a practicar una certa autoindulgència davant les evidents dificultats de les tasques a emprendre, prestant més atenció als aspectes formals o estètics que al valor pràctic o a la gestió eficaç de la seva acció. Portarien, en fi, que se'ls practiqués una mena d'excepció, que no se les jutgés per la seva tasca o pels seus resultats i que se'ls continués reservant un cert espai residual dins l'entramat d'inserció social i laboral dels col·lectius immigrants.

7.6. Decàleg de paradoxes i propostes

7.6.1. Paradoxes

1. La immigració ha esdevingut una necessitat de primer ordre per a l'empresa i l'economia en general, però ningú vol assumir el cost social ni responsabilitzar-se d'aquesta realitat. Existeix una lògica empresarial i el que al llarg de l'estudi s'ha anomenat lògica social.

2. L'empresari està sotmès a la legalitat en la contractació de persones immigrades i intenta complir els requisits que li imposa la llei com a empresari. Però

desconeix el sentit d'aquesta llei per a l'immigrant i quines són les conseqüències i requisits als quals està sotmès.

3. Cada cop hi ha una bossa més àmplia d'immigrants amb permís de treball de diferent naturalesa que estan buscant feina, al mateix temps que cada cop és més habitual i més sol·licitat l'immigrant contractat en origen. Aquesta realitat pot esdevenir una font de conflicte a curt termini pel risc d'exclusió que això suposa.

4. Els empresaris volen treballadors que siguin estables amb la documentació adequada i que responguin al perfil del bon treballador, l'immigrant, d'altra banda, espera trobar l'estabilitat i la consecució d'una documentació definitiva a partir de la feina. L'immigrant considera que trobarà l'estabilitat emocional i vivencial a partir de la documentació i no de la feina.

5. Els empresaris desconeixen, en gran part, els objectius i les funcions que realitzen les institucions intermediàries de tipus social, però en desconfia i les considera poc efectives. D'altra banda, aquestes desconeixen les necessitats reals de l'empresari també es desconfia i es qüestiona el seu desig de voler complir la llei.

6. Les institucions intermediàries de tipus social realitzen una tasca molt intensa en relació amb els immigrants que en diferents moments necessiten rebre suport i orientació. Els empresaris desconeixen aquesta tasca i no són conscients de la tasca de contenció i de resolució de conflictes que realitzen.

7. Les institucions intermediàries de tipus social volen ajudar i afavorir la inserció sociolaboral de l'immigrant a partir de la seva intervenció, però, al mateix temps, aquest intervencionisme pot esdevenir en assistencialisme i convertir els immigrants en els nous assistits.

8. El col·lectiu de persones àrabs cada cop és més nombrós a Lleida i disposen de permisos de treball i de qualificació especialitzada en molts casos, però són els més rebutjats i els que per prejudicis i estereotips treballen cada cop menys. Aquest fet pot esdevenir una situació conflictiva a curt termini.

9. L'immigrant viu immers en una lògica personal supeditada a la consecució de la documentació a partir d'una sèrie d'etapes obligatòries i molt marcades durant les quals es mostra submís i complaent en relació a la feina, però un cop s'aconsegueix la documentació desitjada aquesta actitud canvia i l'immigrant es torna més exigent i selectiu.

10. L'administració, amb ànim de fer complir la llei, genera situacions d'exclusió de persones immigrants que porten, a més, conflicte social i desconcert social per part de l'immigrant i de l'empresari. Un viu exemple d'aquest fet es posa de manifest en temes com els referents a la restricció d'activitat i demarcació geogràfica en els permisos inicials.

7.6.2. Propostes

1. Posar de manifest aquesta doble realitat al món empresarial i a la societat, en general, a partir de la sensibilització i l'apropament entre les dues lògiques. Afavorir l'acceptació d'una realitat que no es reconeix com a fonamental per a la nostra economia i bon funcionament del nostre estat del benestar.

2. Implicar l'empresari i explicar la situació de l'immigrant des de la realitat legal, que és la que fonamentalment mou llurs interessos i dinàmiques. Es tractaria d'apropar les expectatives d'ambdues parts.

3. Implicar l'administració pública en processos de reflexió sobre la realitat social que viuen els immigrants partint de la seva situació jurídica. No negar la realitat del frau ni minimitzar el seu impacte, però facilitar i establir mecanismes que facilitin la denúncia d'aquestes situacions.

4. Oferir espais de reflexió per abordar estratègies que potenciïn la consecució de l'estabilitat del treballador, atenent a les necessitats dels dos protagonistes. Assumir el canvi en l'estructura ocupacional del mercat laboral espanyol i de les noves dinàmiques laborals que això comporta.

5. Apropar a les empreses la realitat social de les institucions intermediàries a partir de la informació i de la potenciació del treball en xarxa. Potenciar i legitimar la tasca formativa que aquestes institucions realitzen.

6. Obrir espais comuns que fomentin la reflexió i l'anàlisi sobre el funcionament de les institucions intermediàries i plantejar propostes per millorar i adequar la seva missió a les necessitats reals del dos protagonistes. Potenciar i facilitar la formació especialitzada dels immigrants per donar resposta a una realitat laboral que s'està produint a la nostra societat.

7. Evitar posicionaments i actituds assistencials per part de professionals i institucions que poden evitar la promoció de l'individu i afavorir el treball comunitari i de potenciació de la xarxa social a partir de projectes i accions més globals i més integrades.

8. Reflexionar sobre els estereotips i prejudicis que s'estan imposant sobre la població àrab per trobar vies de solució a un conflicte latent i que requereix l'anàlisi de tots els protagonistes. Posar de manifest aquesta realitat per poder afrontar-la i dificultar, així, que pugui ésser defugit i ajornat el possible conflicte.

9. Tenir en compte l'immigrant en tota la seva realitat i no només com a "mà d'obra" despersonalitzada. Apropar la realitat empresarial de Lleida a l'immigrant i la de l'immigrant a l'empresari. Potenciar la tasca de les institucions intermediàries en aquesta tasca de mediació i de coneixement del medi en ambdues parts. Facilitar l'entrada del empresaris en la dinàmica de treball d'aquestes institucions.

10. Reflexionar sobre les polítiques que es porten a terme en relació a la immigració i assumir les contradiccions que es puguin produir, alhora que s'intenta afavorir llur flexibilitat per tal d'evitar processos d'exclusió social. Potenciar el paper de mediadors i de suport que les institucions intermediàries poden exercir en la nostra societat.

8. Bibliografia

AGUERO, P. (2002): "Los derechos y libertades de los extranjeros: análisis crítico del marco jurídico español", a S.I.P.: *La inmigración. Una realidad en España.* S.I.P. Saragossa, col·lecció Actas, p. 325 a 370.

ALES, J. (2005): "Aspectos jurídicos de la inmigración y la extranjería", a MALAGÓN, J. L.; SARASOLA, J. L. (coord.) (2005): *Manual de atención social al inmigrante*. Còrdova: Ed. Almuzara, p. 21-42.

ÁLVAREZ DORRONSOLO (1993): "Los retos de la inmigración", a CONTRERAS, J.: *Los retos de la inmigración*. Madrid: Talasa, p. 25-57.

APARICIO, R. (1999): *Inmigrantes, integración y religiones*. Madrid: Universidad Pontificia de Comillas.

APLOELL (2005): *La contractació d'estrangers comarca a comarca. Any 2004*.

APLOELL (2006): *Els immigrants empresaris*.

BARREIRO CAVESTANY, F. (1999): "Situación del tercer sector y perspectivas de futuro". Ponencia presentada en la Jornada sobre Intercambio de Experiencias sobre Formación Continua de los Profesionales del Tercer Sector. FOREM. Madrid, 3, 4 i 5 de novembre de 1999.

BERNUZ, M. J.; SUSÍN, R. (2003): *Ciudadanía. Dinámicas de pertenencia y exclusión*. Logronyo: Universitat de la Rioja.

CARBONELL, J.; SIMÓ, N.; TORT, A. (2002): *Magrebins a les aules*. Vic: Uomo.

CACHÓN, L. (2004): "Inmigrantes y mercado de trabajo", a *Revista de Estadística y Sociedad*. Índice. Madrid: INE i Universidad Autónoma de Madrid, març 2004.

CARRASCO, C. (2002): "Impacto económico de la inmigración: incorporación altercado de trabajo formal e informal", a S.I.P.: *La inmigración. Una realidad en España.* S.I.P.: Zaragoza, Colección Actas, p. 189-215.

CARRASCO CARPIO, C.; GARCÍA SERRANO, C. (2004): "¿Son tan diferentes los contratos de los trabajadores extranjeros?", a *Actas del IV Congreso sobre la Inmigración en España: ciudadanía y participación*. Girona, novembre de 2004.

COLECTIVO IOÉ (1995): *Discursos de los españoles sobre los extranjeros. Paradojas de la alteridad. Informe sobre opiniones y actitudes*. Madrid: Centre d'Investigacions Sociològiques, núm. 8.

___. (2000): *La immigració estrangera a Espanya*. Barcelona: Fundació La Caixa.

___. (2002a): *Immigració, escola i mercat de treball*. Barcelona: Fundació La Caixa.

___. (2002b): "Marco histórico y características de las migraciones actuales", a S.I.P.: *La inmigración. Una realidad en España.* S.I.P.: Saragossa, col·lecció Actas, p. 15-44.

Consejo Económico y Social (2004): *La inmigración y el mercado de trabajo en España*. Madrid: CES.

CHECA, F. (ed.) (2002): *Las migraciones a debate*. Barcelona: Icaria.

CLAVIJO, C.; AGUIRRE, M. (2002): *Políticas sociales y Estado del Bienestar en España. Informe 2002.* Madrid: Fundación Hogar del Empleado.

DOMINGO, J. (2005): "Les migracions", a SOLER, J. (dir.): "Tradicionari", a *Enciclopèdia de la cultura popular de Catalunya*. DIGEC: Barcelona, vol. 1, p. 262-280.

DOMINGO, J. (2006): "Petites ciutats a l'entorn de Lleida: nous papers per a noves situacions?", a *URTX. Revista Cultural de l'Urgell*, núm. 19, p. 344-359.

DOMINGO, A.; HOULE, R. (2004): "La actividad de la población de nacionalidad extranjera en España. Entre la complementariedad y la exclusión", a *Actas del IV Congreso sobre la Inmigración en España: Ciudadanía y Participación*, Girona, novembre de 2004.

DURÁN, R. (2006): "Actitudes políticas ante la inmigración en Andalucía", a *Actas del Congreso Internacional sobre Migraciones y Políticas Sociales en Europa*. Pamplona: Universitat Pública de Navarra.

FARRE, M.; ALLEZPUZ, R. (ed.) (2001): *Globalización y dependencia. Efectos de la mundialización sobre el desarrollo de los pueblos*. Lleida: Ed. UdL.

FERNÁNDEZ BUEY, F. (2004): "Qué se puede hacer para evitar el racismo y la xenofobia", a DELGADO, M.: *Inmigración y cultura*. Barcelona: Universitat Pompeu Fabra.

GIL ARÁUJO (2002): *Demografía, mercado de trabajo y política de inmigración en España*. Sevilla: Universidad de Sevilla.

GOYTISOLO, J.; NAÏR, S. (2000): *El peaje de la vida. Integración o rechazo de la inmigración en España*. Madrid: Aguilar.

HERNÁNDEZ PEDREÑO, M.; TOVAR ARCE, M. (2005): "El capital humano de los inmigrantes", a PEDREÑO CÁNOVAS, A.; HERNÁNDEZ PEDREÑO, M. (coord.): *La condición inmigrante*. Múrcia: Universitat de Múrcia.

HUNTINGTON, Samuel P. (1997): *The clash of civilizations and the remaking of world order*. Londres: Simon & Schuster.

IZQUIERDO, A (2002): "Panorama de la inmigración en España al alba del siglo XXI", a S.I.P.: *La inmigración. Una realidad en España.* S.I.P.: Saragossa, col·lecció Actas, p. 45-66.

KAPLAN, A. (1996): *Procesos migratorios y relaciones interétnicas*. Zaragoza: Instituto Aragonés de Antropología.

LAPARRA NAVARRO, M. Et al. (2004): *Evolución y situación actual de la población inmigrante extracomunitaria en Navarra*. Pamplona: Govern de Navarra.

LUCAS, J. de (2001): *Las condiciones de un pacto social sobre inmigración*, a FERNÁNDEZ SOLÀ, N.; CALVO GARCÍA, M.: *Inmigración y derechos*, Saragossa: Mira.

MARTÍN MUÑOZ, G. (2003): *Marroquíes en España. Estudio sobre su integración*. Madrid: Fundación Repsol YPF.

MARTÍNEZ VEIGA, U. (2004): *Trabajadores invisibles*. Madrid: La Catarata.

MIGUÉLEZ, F.; PRIETO, C. (1999): *Las relaciones de empleo en España*. Madrid: S. XXI.

MTAS (2005): *Anuario Estadístico de Inmigración. 2004.* Secretaria d'Estat d'Immigració i Emigració. Madrid: SGIAP.

MTAS (2006): *Extranjeros con tarjeta o autorización de residencia a 31 de marzo de 2006*. Madrid: Observatorio Permanente de la Inmigración.

MORELL, A. (2005): *La inmigración como problema: un análisis de las prácticas discursivas de la población autóctona*. Papers. UAB.

PAJARES, M. (dir.) (2004): *Inserción laboral de la población inmigrada en Cataluña. Informe 2004.* Barcelona: CERES.

___. (2005a): *Inserción laboral de la población inmigrada en Cataluña. Informe 2005.* Barcelona: CERES.

___. (2005b): *La integración ciudadana*. Barcelona: Icaria.

PEDREÑO, A.; HERNÁNDEZ, M. (coord.) (2005): *La condición inmigrante*. Múrcia: Universitat de Múrcia.

PÉREZ DÍAZ, V.; ÁLVAREZ-MIRANDA, B.; GONZÁLEZ-ENRÍQUEZ, C. (2001): *Espanya davant la immigració*. Barcelona: Fundació "La Caixa".

PÉREZ-DÍAZ, V.; LÓPEZ NOVO, J. (2003): *El tercer sector social en España*. Madrid: Ministeri de Treball i Afers Socials.

PÉREZ DE GUZMÁN, S. (1995): *Cuestiones de sociología del trabajo*. Cadis: Nueva Escuela Publicaciones.

PRADA, M. A. de (2005): *Flujos migratorios hacia España: especificidad en la región de Murcia*, a PEDREÑO CÁNOVAS, A.; HERNÁNDEZ PEDREÑO, M. (coord.): *La condición inmigrante*. Múrcia: Universitat de Múrcia.

PUMARES FERNÁNDEZ, P. (2004): "Trabajadores extranjeros en España. Evolución y cambios en un contexto de crecimiento económico prolongado (2000-2003)", a *Actas del IV Congreso sobre la Inmigración en España: Ciudadanía y Participación*, Girona, novembre de 2004.

RODRÍGUEZ CABRERO, G.; MONTSERRAT CODORNIU, J. (1997): *Las entidades voluntarias en España. Institucionalización, estructura económica y desarrollo asociativo*. Madrid: Ministeri de Treball i Afers Socials.

RODRÍGUEZ CABRERO, G. (2006): "Los inmigrantes no comunitarios en España: mercado de trabajo, Seguridad Social e integración social", a *Actas del Congreso Internacional sobre Migraciones y Políticas Sociales en Europa*. Pamplona: Universitat Pública de Navarra.

SALIDO, J. L. (2004): *Inmigración y cultura*, a DELGADO, M.: *Inmigración y cultura*. Barcelona: Universitat Pompeu Fabra.

SAMPER, L. (2002): *Integració social dels immigrants a Lleida: noves i velles migracions*. Lleida: Pagès Editors.

SÁNCHEZ, J. (2003): *Debats d'immigració a Catalunya. Aportacions de la societat civil*. Barcelona: Secretaria d'Immigració del Departament de Presidència de la Generalitat de Catalunya.

SARTORI, G. (2001): *La sociedad multiétnica. Pluralismo, multiculturalismo y extranjeros*. Madrid: Taurus.

TODD, E. (1996): *El destino de los inmigrantes*. Barcelona: Tusquets.

TROYANO PÉREZ, J. F. (2001): *A propósito de inmigración*. Málaga: Aljibe.

VILLENA RODRÍGUEZ, M. (2004): *Demografía, mercado de trabajo y política de inmigració*n. Sevilla: Universitat de Sevilla.

WIEVIORKA, M. (1992): *El espacio del racismo*. Barcelona: Paidós.

Webs d'interès

www.aploell.com

Web de l'Associació per a l'Orientació Empresarial i Laboral de Lleida. UPD.

www.imsersomigracion.upco.es/

Web de l'Observatori Permanent de la Immigració de l'Institut de Migracions i Serveis Socials (Imserso).

http://extranjeros.mtas.es/es/general/ObservatorioPermanente_index.html

Web de la Secretaria d'Estat d'Immigració i Emigració del Ministeri de Treball i Afers Socials.

http://www.seg-social.es/inicio/

Web de la Seguretat Social depenent del MTAS.

http://www.icab.es/

Web del Col·legi d'Advocats de Barcelona.

En els darrers anys els moviments migratoris s'han convertit en un dels temes de major rellevància política i social. Aquest llibre posa en evidència les lògiques socials i les paradoxes existents en el context de la inserció laboral d'uns nous ciutadans que busquen oportunitats en un mercat de treball lleidatà que cada vegada depèn més d'ells. L'administració, els empresaris, la societat i els immigrants són quatre elements que s'interelacionen i generen contradiccions socials que cal afrontar.

Universitat de Lleida
Centre de Cooperació Internacional

LA PAERIA
Ajuntament de Lleida

Creu Roja
Lleida

ACCD
Agència Catalana de Cooperació al Desenvolupament

Generalitat de Catalunya



FONDO SOCIAL EUROPEO