

**Estudi sobre polítiques de recursos humans per  
immigrants no comunitaris**

Enquesta encarregada per la Secretaria per a la Immigració

*Octubre de 2002*

RPEEO 277



CREADE

ESPECIALISTAS EN PERSONAS

ESTUDI SOBRE  
POLÍTICA DE RECURSOS HUMANS  
PER IMMIGRANTS  
NO COMUNITARIS



Generalitat de Catalunya  
Departament de la Presidència  
**Secretaria per a la Immigració**

## **Sumari**

### Presentació

#### 1. Objectiu i Bases de l'Estudi

#### 2. Plantejament Metodològic

#### 3. Consideracions

#### 4. Marc de situació dels Immigrants No Comunitaris

##### 4.1 Permanència o Residència a Catalunya (Espanya)

###### Tipus de Residència

##### 4.2 Context Legal per treballar

###### Consecució Permís de Treball

###### Classes de Permisos de Treball

##### 4.3 Regularització

#### 5. Descripció de la Mostra

#### 6. Resultats

#### 7. Conclusions

#### 8. Recomanacions

## **Presentació**

El document adjunt és un informe d'investigació sol·licitat per la Secretaria per a la Immigració del Departament de la Presidència de la Generalitat de Catalunya, on es recullen i presenten les opinions dels enquestats i les conclusions i recomenacions de l'equip de treball de Creade en vista a descriure, des d'una perspectiva empresarial, sindical i dels immigrants, les polítiques de Recursos Humans existents en les empreses a Catalunya per a la integració laboral dels immigrants.

El treball es va abordar a través de la realització d'entrevistes i acompliment de qüestionaris individuals a les Direccions de les Empreses, Representants dels Treballadors i Immigrants com a unitat o bloc homogeni.

Els objectius del treball fixats a l'inici de l'estudi van ser ampliat durant el desenvolupament de les entrevistes en base a:

1. Analitzar i comprendre les causes que originen en les empreses la necessitat de contractar immigrants.
2. Analitzar i conèixer les diferents estratègies per a la localització de treballadors immigrants per part de l'empresa i per a la recerca de treball per part dels immigrants.
3. Conèixer els sistemes i mètodes de selecció utilitzats per les empreses per a la contractació d'immigrants.
4. Conèixer la formació que es dona als immigrants, prèvia i posterior a l'ingrés en l'empresa.
5. Conèixer l'adaptació i integració dels immigrants al lloc de treball i a l'empresa en general.
6. Conèixer les causes que originen el treball Irregular.
7. Analitzar i conèixer les diferències existents entre el treball Regular i l'Irregular.
8. Extreure'n conclusions.
9. Efectuar recomanacions.

## **1 – Objectiu i Bases de l'Estudi**

### **Objectiu de l'Estudi**

Analitzar i extreure conclusions sobre la política de Recursos Humans desenvolupada per les empreses a Catalunya, a través de les opinions de la Direcció de l'Empresa, dels Representants Legals dels Treballadors i del propi Immigrant per disposar de dades objectives reals que permetin desenvolupar unes polítiques de Recursos Humans dintre i fora de l'Empresa que optimitzin els aspectes d'Oferta de Treball, Sistemes de Selecció, Contractació i Integració per i dels Immigrants.

### **Bases de l'Estudi**

Les bases de l'estudi van ser inicialment fixades a través de qüestionaris dirigits de forma individual a l'Empresa, Representants Legals dels Treballadors en l'Empresa i Immigrants d'una mateixa organització, buscant en cadascú d'ells la constatació sobre la forma d'oferir/rebre les ofertes de Treball, Sistemes de Selecció, Contractació i Integració en l'Empresa però, al llarg del desenvolupament del treball, al trobar-nos amb dificultats per tenir un nombre d'immigrants representatius en treballs, nacionalitats, sexe, etc., es va haver de fer una modificació en el nostre plantejament inicial i procedir a la recerca adicional d'entrevistes a immigrants a través de Sindicats i Associacions, per les demarcacions comarcals on eren les empreses enquestades i que treballessin en els sectors enquestats.

## **2 - Plantejament Metodològic**

Des del plantejament inicial d'aquest treball es va considerar en una primera instància que la metodologia qualitativa homogènia d'enquestar Empresa-Comité d'Empresa-Immigrant com a bloc unitari era la més idònia i representativa. Al llarg del procés vam constatar que aquest tipus de metodologia era vàlid per les empreses amb una llarga tradició en la contractació d'immigrants i que aquests tenien una continuïtat en la mateixa, però en la majoria de la resta d'empreses es fa molt difícil tenir una mostra representativa d'immigrants.

És per això que es va decidir dur a terme el treball enfocant-lo en les dues vertents: qualitativa i quantitativa, és a dir, una com a bloc unitari Empresa-Comité d'Empresa-Immigrant per aquelles empreses que permetien tenir una mostra representativa, i una altra quantitativa, entrevistant immigrants, a través d'Associacions, que estiguessin treballant en les zones de les empreses seleccionades. Aquesta última circumstància ens va fer constatar que en un alt percentatge s'està produint el treball d'immigrants de forma irregular, és a dir, sense permís de residència o sense contracte de treball o sense els dos.

Davant d'aquesta situació, es va aprofitar l'entrevista amb immigrants per forjar-se una opinió d'altres temes no considerats en primera instància, tal i com salaris, jornades de treball, seguretat en el treball, integració en la societat de la ciutat de residència.

### **3 - Consideracions a tenir en compte**

Durant el procés d'entrevistes hem tingut una plena col.laboració de Sindicats, especialment CC.OO i UGT, així com de la majoria d'Associacions que integren immigrants. En els dos casos és digna d'elogi la seva disposició a col.laborar i ajudar.

Algunes de les empreses contactades per participar en l'estudi van declinar la invitació al·legant diferents circumstàncies. Hem pogut comprovar que en la majoria dels casos eren merament excuses i que la veritable raó era la por a ser investigades i controlades. En una associació empresarial, no van volguer participar perquè s'ho van prendre com a una intromissió a les seves competències.

Al procedir a entrevistar a immigrants mitjançant Sindicats i Associacions, ens hem trobat amb la sorpresa que un 38% dels immigrants entrevistats estan treballant de forma irregular, és a dir, sense els corresponents permisos de residència, treball o tots dos a la vegada.

En l'informe s'utilitza la denominació de *Regular* per aquelles persones que estan ocupant un lloc de treball amb tota la documentació en regla i la d'*Irregular* per aquelles persones que no tenen un permís de treball.

En la majoria dels casos, l'idioma no és un impediment per desenvolupar un treball de forma efectiva, encara que els immigrants que provenen de països de parla hispana tenen una integració i adequació a l'entorn social més ràpida.

En alguns entrevistats hem constatat una certa resistència inicial a contestar les preguntes del qüestionari, sobretot per part de l'immigrant, motivat principalment –segons les opinions extretes- perquè en algun moment del seu procés migratori s'han vist afectats i/o amenaçats per elements agressius i perillosos que han utilitzat mitjans i arguments il·legals i de coacció, tant en el país d'origen com aquí.

Dels contactes i entrevistes efectuades es desprèn una certa "sectarització" formada per cada grup d'immigrants segons el país de procedència, que en la nostra opinió ve incrementada per l'agrupament que es fa en l'allotjament de les persones. En algun cas s'ha detectat el compartir vivenda o allotjament entre immigrants procedents de diferents països.

Durant l'estudi es va desistir d'incloure empreses e immigrants xinesos, a causa de la dificultat per trobar la persona de contacte.

#### **4 - Marc de situació dels Immigrants NO Comunitaris**

Per un major enteniment i comprensió de l'estudi realitzat, hem cregut convenient fer una petita sinopsi del marc en el qual es mouen Immigrants No Comunitaris per obtenir la residència, el permís de treball i la seva regularització a Catalunya.

La immigració és un fenomen encara poc regulat en l'àmbit europeu. El tractament legal es molt dispar en els països de la Unió Europea, no existint actualment una llei global que ho reguli, a excepció d'allò concernent a la reagrupació familiar en què s'ha elaborat una directiva comunitària.

Un dels referents amb què es compta és el Tractat d'Amsterdam de Juny de 1997 que va entrar en vigor l'1 de maig de 1999, en el qual s'exposa que en un període de cinc anys s'ha d'elaborar un marc comú d'estrangeria per tots els estats signants.

Pel que fa a l'Estat Espanyol, fins la publicació de la Llei Orgànica (LOE) 7/85 dels drets i llibertats dels estrangers a Espanya de l'1 de juliol de 1985, no existia cap llei que regulés la situació dels estrangers. La citada Llei senyalava: "La situació dels estrangers que es troben a Espanya insuficientment documentats en la data d'entrada en vigor de la Llei, podran ser regularitzats tret que haguessin incorregut en causes d'expulsió previstes en els apartats c), d) i f) de l'article 26.1, sempre que els estrangers o els empleants ho sol·licitin, presentant la documentació necessària en el plaç de tres mesos a contar des de la data indicada".

A partir d'aquesta Llei, i a causa de la seva ineficàcia per procedir a una adequada regularització, s'ha procedit a diferents processos extraordinaris de Regularització: Resolució del 7 de Juny de 1991 i Resolució del Consell de Ministres del 15 d'Abril de 1996.

A dia d'avui, l'entrada, permanència i treball d'Immigrants No Comunitaris es basa en la Llei Orgànica 4/2000 de l'11 de gener, sobre drets i llibertats dels estrangers a Espanya i la seva integració social i normes vigents reglamentàries sobre la matèria modificada per la Llei Orgànica 8/2000 del dia 22 de desembre i desenvolupada pel Reial Decret 864/2001 del 20 de Juliol en el qual s'aprova el Reglament d'execució de l'esmentada Llei.

### ***Permanència o Residència a Catalunya***

Per poder romandre a Catalunya (Espanya), els immigrants No Comunitaris tenen tres alternatives:

- Amb permís de residència i treball.
- Amb permís de residència no laboral.
- Amb tarjeta d'estudiant. (per residir durant els estudis)

Els tipus de residència possibles a obtenir són:

- Permís de residència temporal per reagrupació familiar.
- Permís de residència temporal mitjançant demostració d'estada ininterrompuda de 2 anys, figurar empadronat en un municipi en el moment de formular la petició i disposar de mitjans econòmics per la seva manutenció i estada.
- Permís de residència per fills d'estrangers nascuts a Espanya (permís idèntic al que ostenten els pares).
- Permís de residència permanent per aquells que demostren haver residit de forma regular i continuada com a mínim 5 anys.
- Permís de residència per circumstàncies excepcionals.

### ***Context legal per treballar***

L'actual normativa del Contingent és l'única forma, encara complicada, lenta i molt poc flexible, d'accedir a la regularització d'immigrants no comunitaris ja que la forma del Règim General és d'aplicació molt difícil perquè és costosa, tant econòmicament com en temps, i insegura especialment per l'immigrant.

Actualment, per poder obtenir legalment un lloc de treball a Catalunya (Espanya) pel Règim General és necessari tenir una oferta de treball segons els models oficials mitjançant una empresa legalment establerta a Espanya.

Amb aquesta oferta de treball s'ha de sol·licitar a l'OTG la confirmació que no hi ha candidats autòctons per cobrir aquesta oferta de treball i, un cop obtinguda, s'ha de sol·licitar el permís de residència i treball en l'ambaixada espanyola establerta en el país del sol·licitant.

Aquesta sol·licitud podrà ser denegada per les autoritats espanyoles, encara que es compleixin tots els requisits, tant per part de l'empresa com de l'immigrant, ja que la llei estipula que per aprovar aquestes sol·licituds han de convenir a l'economia espanyola i no afectar la situació de treball global a Espanya.

Les autoritzacions de llocs de treball a cobrir per immigrants (CONTINGENT) vénen determinades anualment pel Govern a proposta de Patronals, Sindicats i Administracions Oficials.



L'actual normativa del Contingent requereix que la selecció i contractació per cobrir els llocs autoritzats es realitzin en el país d'origen i que el sol.licitant les faci personalment i es quedi en el país mentre duri la tramitació i aprovació.

Les Classes de Permís de Treball i Autoritzacions Administratives existents són:

A – Per Compte d'Altri (Permís de Treball):

- INICIAL Tipus b: Vàlid per 1 any. Tenint en compte la situació nacional de treball i es pot limitar a un determinat territori, sector o activitat.
- RENOVAT Tipus B: A partir de la concessió del permís Inicial (els permisos es concedeixen sense cap limitació d'àmbit geogràfic, sector o activitat amb duració de 2 anys).
- GENERAL Tipus C: Per treballar en qualsevol activitat i zona geogràfica, amb una duració de 3 anys.
- PERMANENT: Es pot obtenir per realitzar qualsevol activitat i en qualsevol zona geogràfica un cop hagin passat 5 anys des de la concessió del Permís Inicial. La seva duració és indefinida.

B – Per Compte Propi (Autorització Administrativa):

- INICIAL Tipus d: Vàlid per 1 any per una activitat concreta.
- RENOVAT Tipus D: Un cop obtingut el permís inicial, es concedeix per un període de 2 anys per qualsevol activitat.
- GENERAL Tipus E: Per un període de fins 3 anys per qualsevol activitat i zona geogràfica.
- PERMANENT: Per qualsevol activitat i zona geogràfica, un cop hagin passat 5 anys des de la concessió del permís Inicial.

### **Regularització**

Tal i com ja hem indicat anteriorment, l'actual via de regularització segons la normativa vigent del Contingent requereix que la selecció i contractació es faci en el país d'origen.

La nova normativa ha introduït una dificultat important per aquells immigrants i empresaris que vulguin regularitzar la situació d'irregulars, a l'exigir que els immigrants hagin de romandre en el seu país durant tot el procés de concessió del Permís de Residència i de Treball (anteriorment era possible apoderar a una persona en el país per la petició i tràmit dels papers, sent únicament necessària la presència de l'interessat en el moment de recollir l'autorització).

Durant les entrevistes amb els immigrants i empresaris s'ha pogut comprovar que aquesta normativa està provocant que molts immigrants decideixin passar a la situació d'irregulars fins a poder tenir bones garanties de retorn per ocupar un lloc de treball. En molts casos, els entrevistats han manifestat que, malgrat el desembossament econòmic que significa el viatge d'anada i tornada al seu país, ho suportarien si tinguessin la garantia certa de tornar regularitzats.

De les entrevistes realitzades, es pot assenyalar que aquesta normativa limita molt les possibilitats de regularització d'aquells immigrants irregulars que ja es troben en el nostre país i que porta implícitament la marginació sociolaboral i la marginació dins la societat, en la qual també es veuen immersos alguns immigrants regulars, ja sigui per raons culturals, religioses o econòmiques; en aquest darrer cas, principalment per la necessitat que tenen d'estalviar tants diners com puguin per enviar-los als seus familiars. Hem de tenir en compte que molts immigrants (un percentatge molt elevat són dones) deixen en el seu país fills i consorts que no tenen un altre sistema de subsistència que els mitjans econòmics que reben des de l'estranger.

Com exemples per il·lustrar lo indicat anteriorment, a continuació citem els comentaris de dues immigrants, l'Alexandra i l'Ana Rosa.

L'Alexandra ens va comentar la seva satisfacció per haver trobat una família que l'hagi acollit d'una forma molt carinyosa i que en cap moment s'ha sentit marginada o menyspreada, com algunes companyes, sinó més aviat al contrari, ja que li permeten un descans al migdia de 1,5 h i pot veure la televisió, amb el qual manté el contacte amb el món exterior i informa els seus companys de vivenda de dilluns a divendres no festius, ja que durant els caps de setmana i festius no surt del pis que ocupa amb altres 8 equatorians, per dos raons primordials: 1) El seu temor a què la policia li demani els papers (l'Alexandra treballa irregularment) i 2) El no efectuar cap despesa econòmica, ja que necessita enviar el màxim de calers a la seva mare i els seus 5 fills, entre 2 i 14 anys, que viuen a Guayaquil (Ecuador). La família que acull l'Alexandra està disposada a regularitzar la seva situació, sempre i quan no hagi de prescindir dels seus serveis per un temps superior a 1 mes, circumstància impensable en aquest moment donada la lentitud amb què es desenvolupa l'aprovació en el consolat i la incertesa de la seva concessió.

El cas de l'Ana Rosa, procedent de Cali, és també molt il·lustratiu de l'actual situació. L'Ana Rosa és Tècnica Intermedia Professional en Administració Turística amb 4 idiomes (Castellà, Francès, Alemany, Anglès).

Després de 18 mesos d'espera amb un contracte ofert per una multinacional i cansada de rebre excuses, fa 13 mesos va prendre la decisió, animada per la seva germana que ja era aquí, de traslladar-se a Espanya com a turista, per buscar feina. Actualment està treballant de manera irregular com a dona de fer feines i no vol ni sentir parlar de tornar a Colòmbia, encara que sigui amb un contracte d'acord amb la seva formació, per regularitzar la seva situació. No té confiança en les Lleis actuals del Govern espanyol ni en els funcionaris del seu país. Ens indica que la seva única preocupació en aquest moment és enviar diners a la seva família a Cali. Està separada i té 4 fills que resideixen a Colòmbia amb la seva mare i àvia. Com en el cas de l'Alexandra, la família que la té al seu servei està interessada en regularitzar la seva situació.

## **5 -Descripció de la Mostra**

56 empreses contactades de les quals 37 han estat entrevistades (66%) i 19 s'han negat a fer l'entrevista (34%) principalment per ser Política d'Empresa el no contestar qüestionaris.

27 Comitès d'Empresa/Sindicats entrevistats.

Immigrants entrevistats: 129

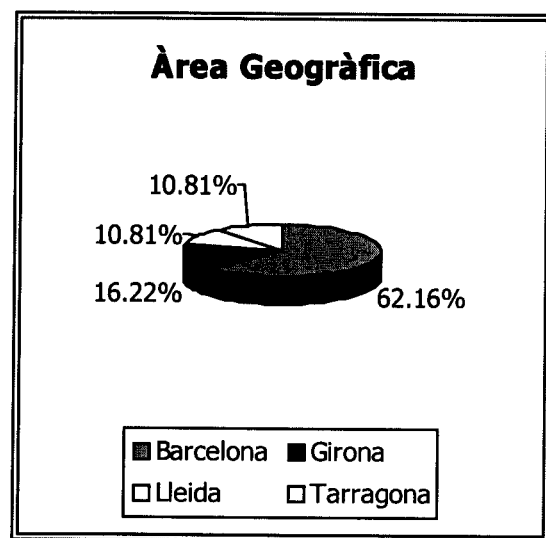
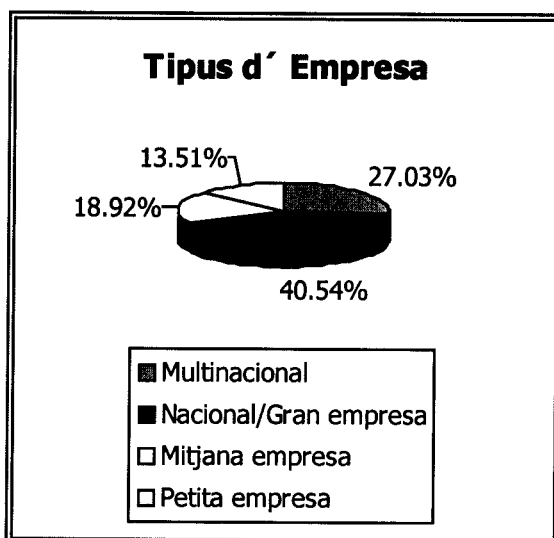
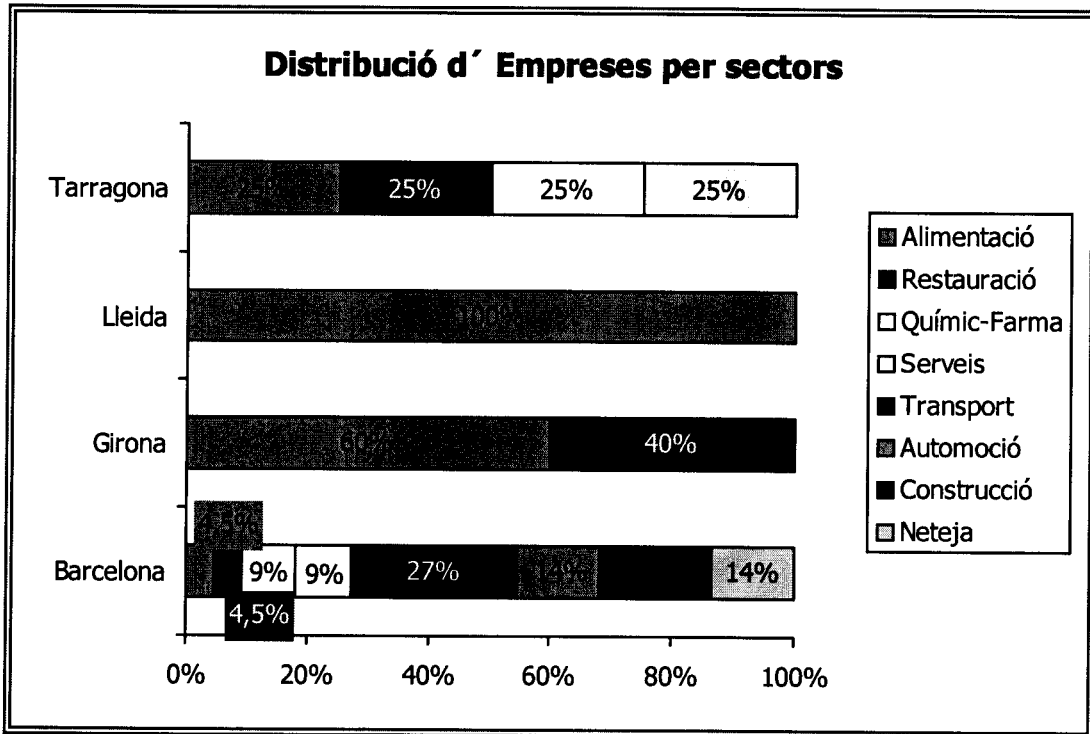
Per dur a terme l'estudi es va fer una selecció de sectors i àrees geogràfiques que es van considerar bàsiques perquè fos fiable i es va contactar amb Estaments Oficials, Sindicats i Associacions per efectuar una selecció d'empreses dels sectors i àrees escollides, on es podia apreciar una bona disposició per la contractació d'immigrants, tot i que, malgrat tot, ens vam trobar amb algunes empreses -especialment dels sectors Hosteleria, Alimentació i Suro- que, tenint empleats immigrants, no han acceptat participar en les entrevistes.

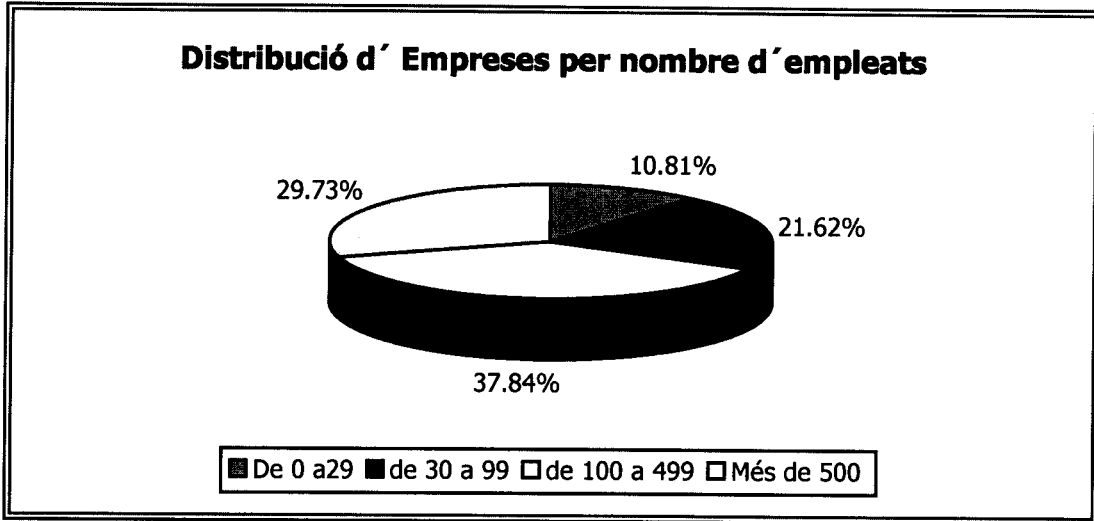
La selecció per àrees va ser la següent:

Barcelona:	33 empreses de les quals 10 no hi van participar
Girona:	9 empreses de les quals 3 no hi van participar
Lleida	6 empreses de les quals 2 no hi van participar
Tarragona	8 empreses de les quals 4 no hi van participar

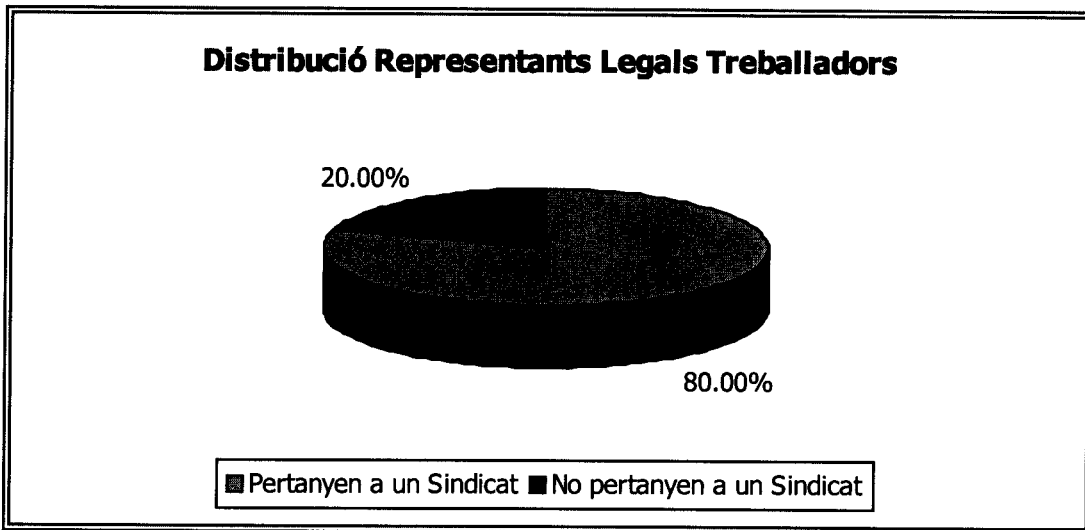
El 80% dels representants de treballadors entrevistats pertanyen a un Sindicat.

Per extreure unes millors i fiables informacions s'ha procurat entrevistar immigrants amb més de 18 mesos de residència i altres amb un període d'entre 1 i 6 mesos, havent-hi observat que els de major permanència i regulars tenen una millor integració tant laboral com social. Fins i tot, en alguns casos, hem pogut comprovar que parlaven un català molt correcte i quan es referien a l'empresa ho feien com "la seva empresa". Així mateix, en el grup de major permanència s'observa que un percentatge molt elevat són homes.

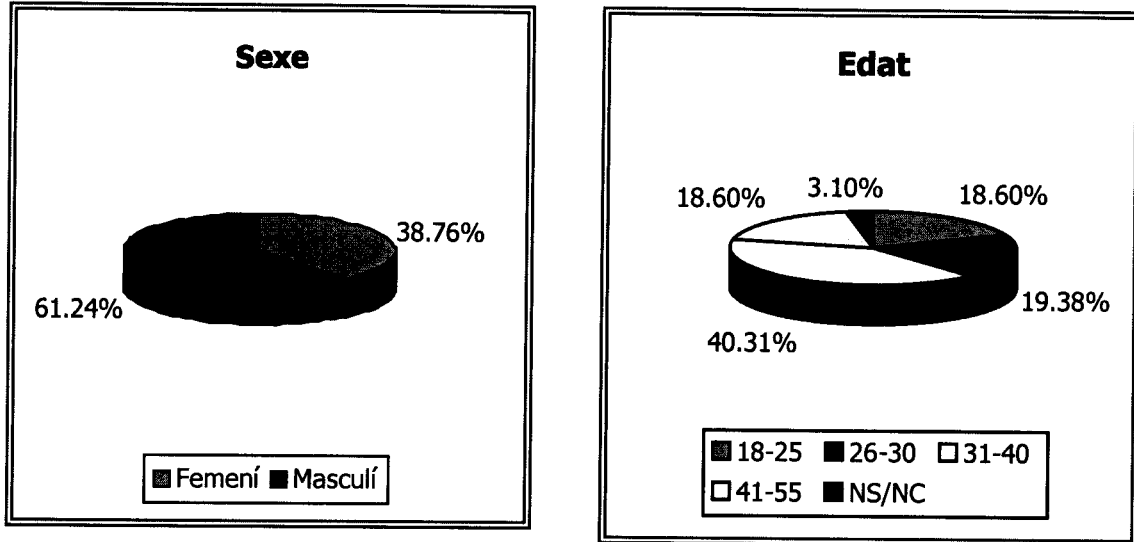




Dels membres de Comitès d'Empresa i Delegats de Personal entrevistats, la gran majoria pertanyen i representen un Sindicat.

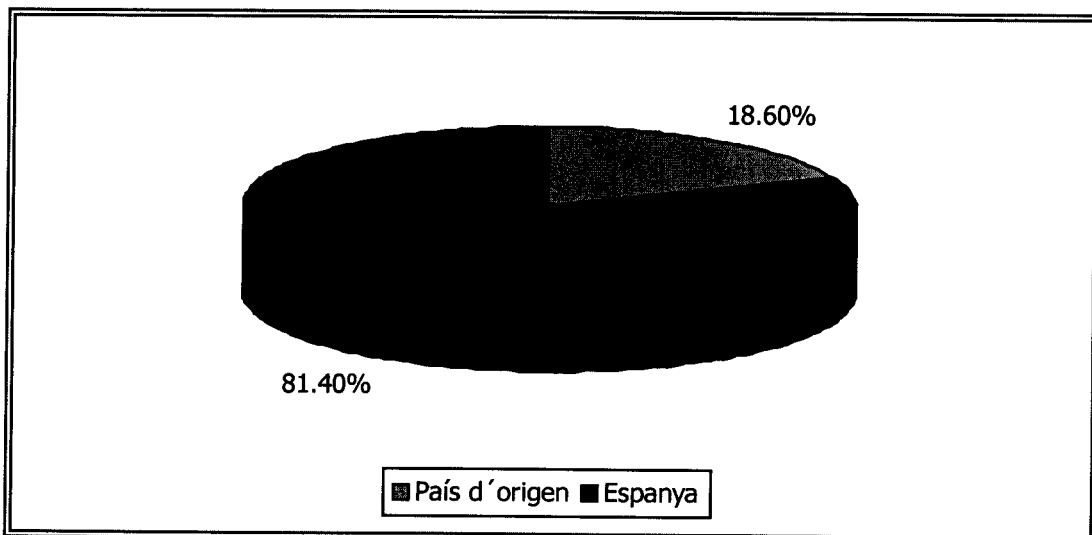


### Distribució d' Immigrants



### Lloc de Contractació d'Immigrants Entrevistats

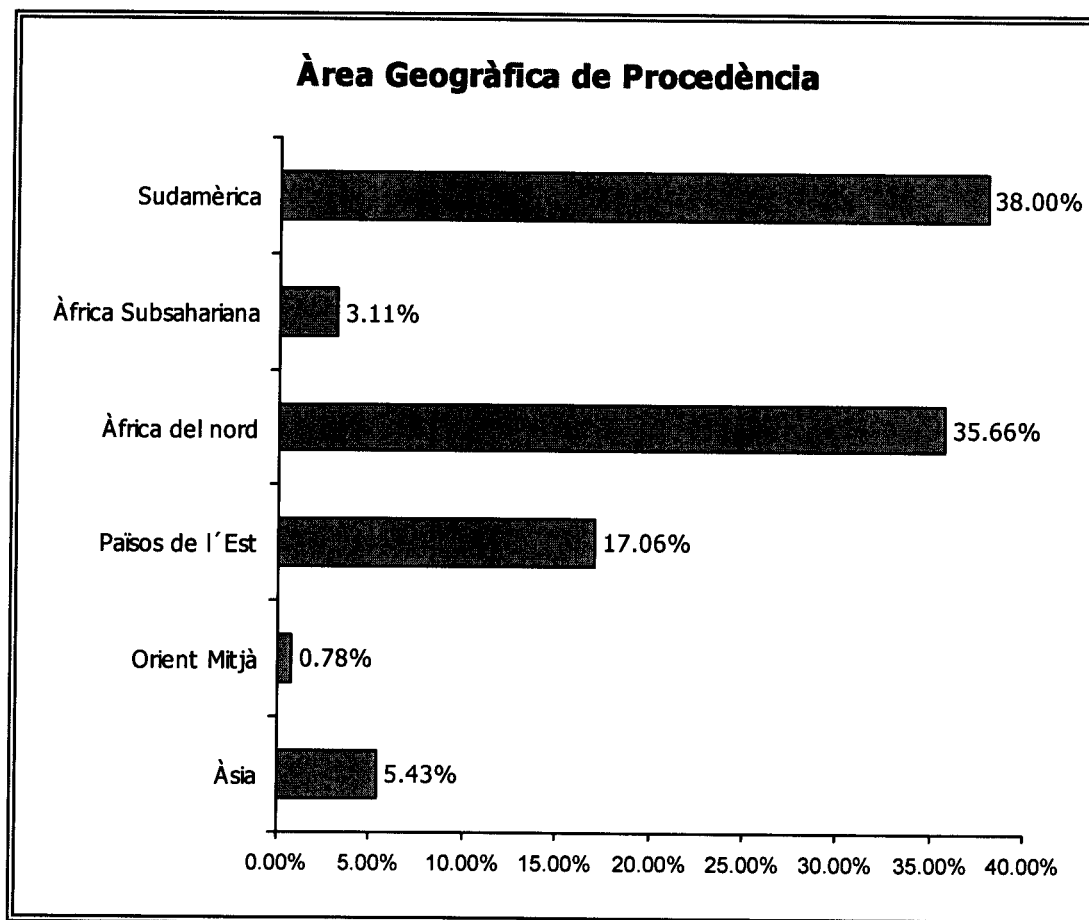
La Llei indica que les contractacions s'han de dur a terme en el país d'origen de l'immigrant; tot i així, en les nostres entrevistes amb els immigrants hem pogut constatar que el 80% dels entrevistats ens indica que han estat contractats a Espanya, circumstància que es veu confirmada pel nombre reduït d'aprovacions dutes a terme a través del Contingent i de la gran quantitat d'immigrants que estan treballant actualment a Catalunya, així com que el boca a boca entre immigrants és el sistema d'oferta més utilitzat i es produeix bàsicament aquí.



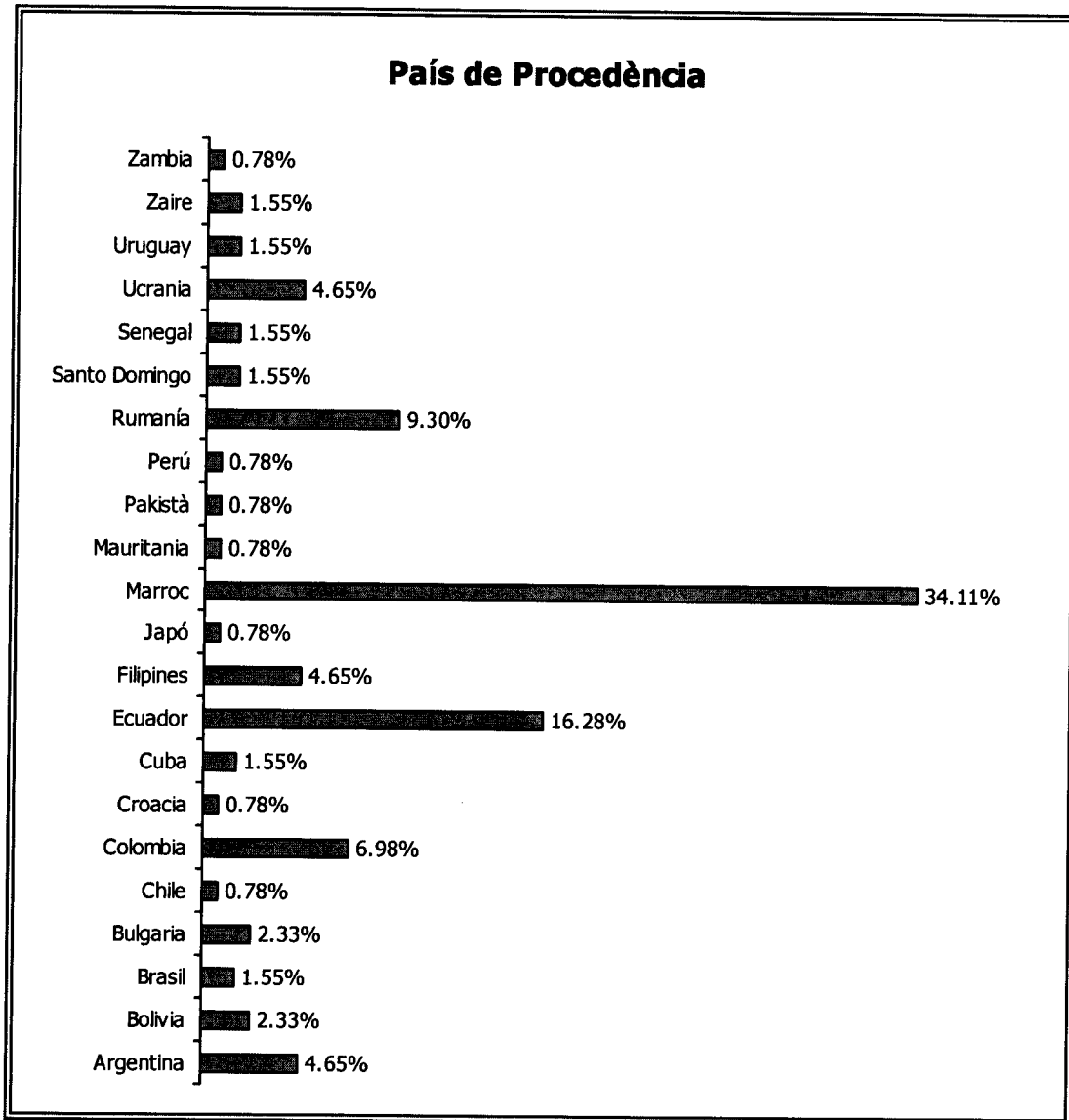
## Procedència

Cal assenyalar que les dades de països de procedència estan afectades per les facilitats i organització que tenen algunes Associacions d'Immigrants que ens han permès l'accés als mateixos i que poden no correspondre a altres xifres de distribució de la procedència d'immigrants.

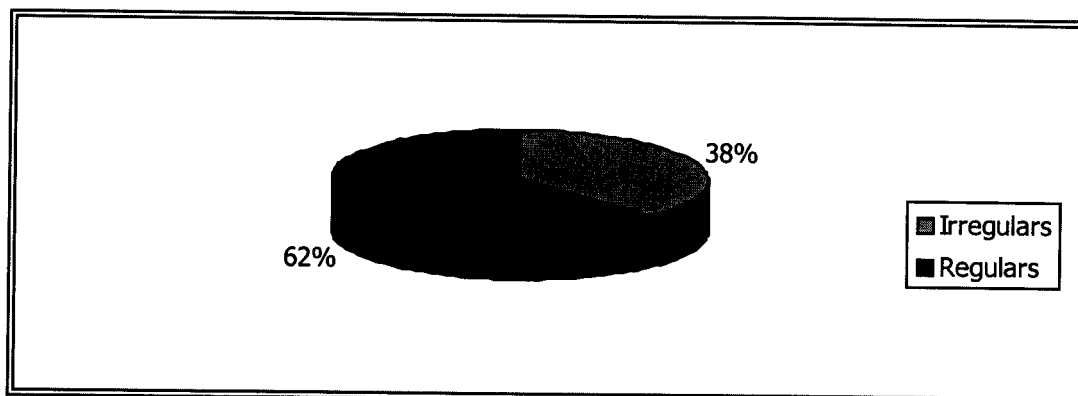
Com exemple, podem indicar que ens ha estat molt difícil aconseguir entrevistes en el Baix Empordà, on hem vist molts immigrants marroquís; a Lleida, on hi ha un bon contingent de subsaharians, tampoc no hem tingut facilitats, i del col·lectiu filipí n'hem pogut obtenir enquestes de treballadors per compte d'altri, existint així mateix un gran nombre de immigrants filipins que regenten el seu propi negoci i als quals ens ha estat impossible entrevistar.







## Situació dels Immigrants



Segons la nostra opinió, les causes que originen aquesta situació d'irregularitat vénen determinades, bàsicament, per la necessitat de cobrir llocs de treball que el mercat laboral autòcton ja no vol perquè són considerats precaris, sense interès i amb horaris dolents, cosa que obliga les empreses a buscar-los en el mercat de treball d'immigrants, ja sigui en el país d'origen o aquí a Catalunya, i posat que les Lleis actuals fan molt difícil la cobertura de llocs dins de la regularitat, ja sigui per temps en la tramitació, nombre d'autoritzacions (contingent), sistema de selecció, etc., fa que es tendeixi a la irregularitat per poder cobrir les necessitats reals de mà d'obra, contractant persones que són a Catalunya i que no poden regularitzar-se sense tornar al seu país d'origen, circumstància que no accepten ni empresaris ni immigrants, els primers per no poder prescindir de la mà d'obra i els segons pel risc que, malgrat tenir tota la documentació en regla, se'ls denega el visat, fet que s'està produint amb una certa freqüència

## **6 – Resultats**

De les enquestes vàlides realitzades a:

37 Empreses

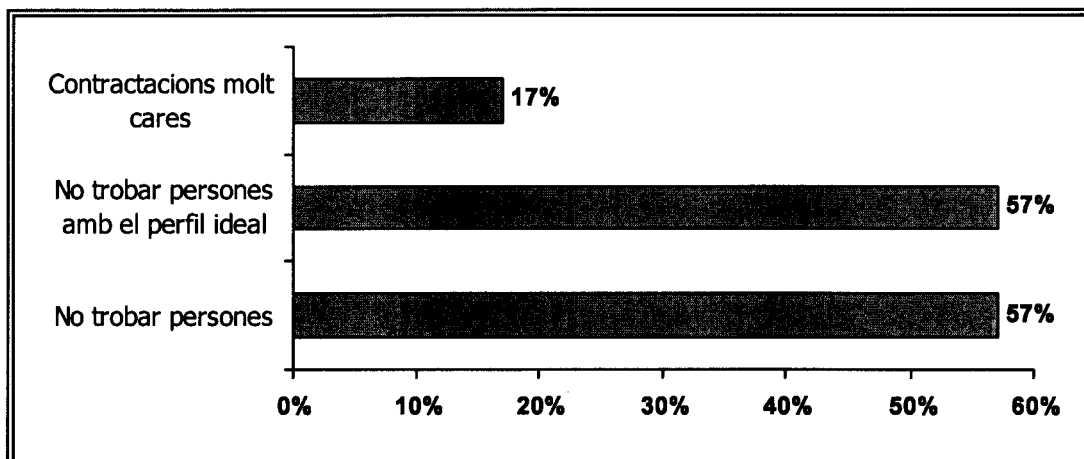
27 Representants de Treballadors i

129 Immigrants

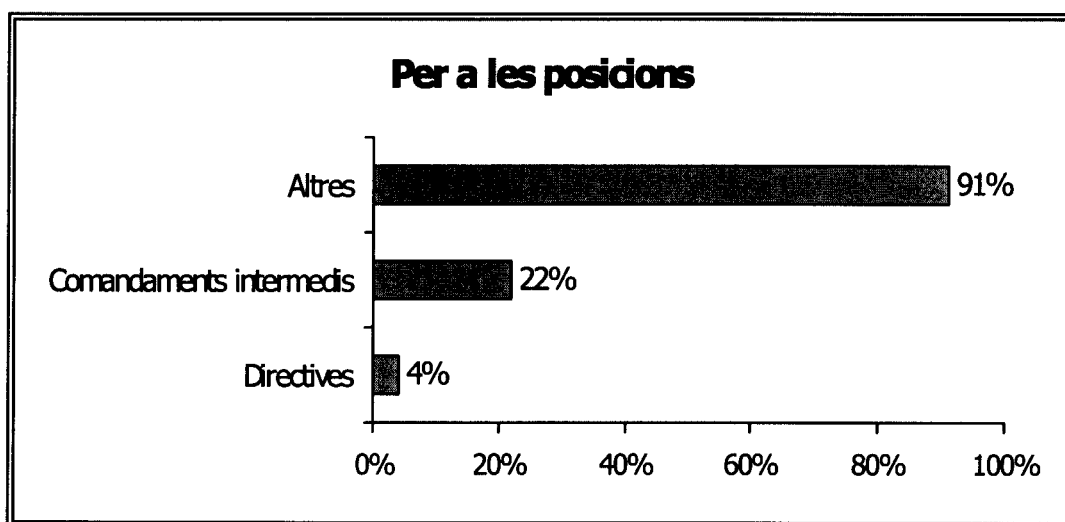
se n'extrauen els següents resultats:

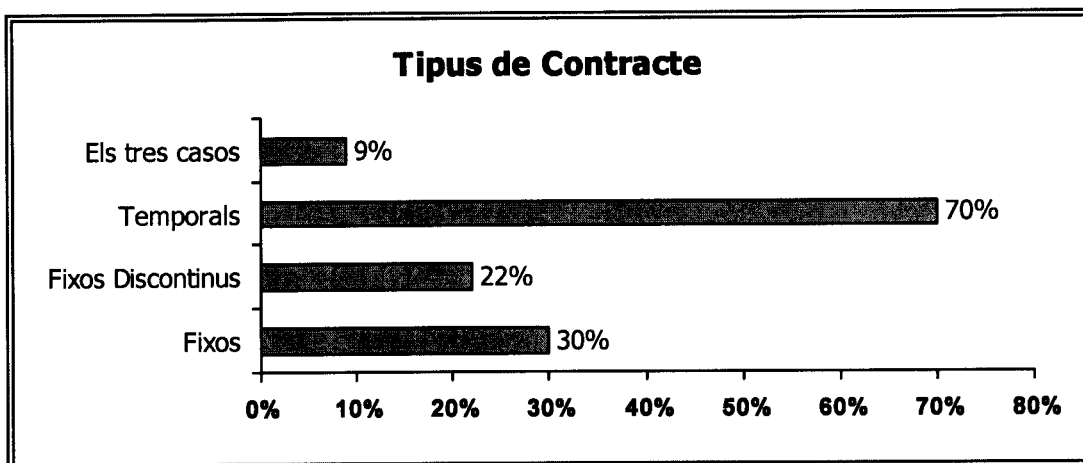
## 1 – PROBLEMÀTICA SELECCIÓ i CONTRACTACIÓ PER LES EMPRESES

El 62% de les empreses han tingut problemes per cobrir llocs de treball principalment per no trobar persones amb el perfil o la disposició ideal per cobrir els llocs de treball oferts (57%) o per raons econòmiques (17%).



Les posicions a cobrir “ofertades” han estat en un 91% per llocs operatius i en la majoria dels casos (70%) amb contractes temporals, cosa que indica una situació d’instabilitat pels immigrants, i al mateix temps fomenta el pas a la irregularitat quan finalitza el contracte.



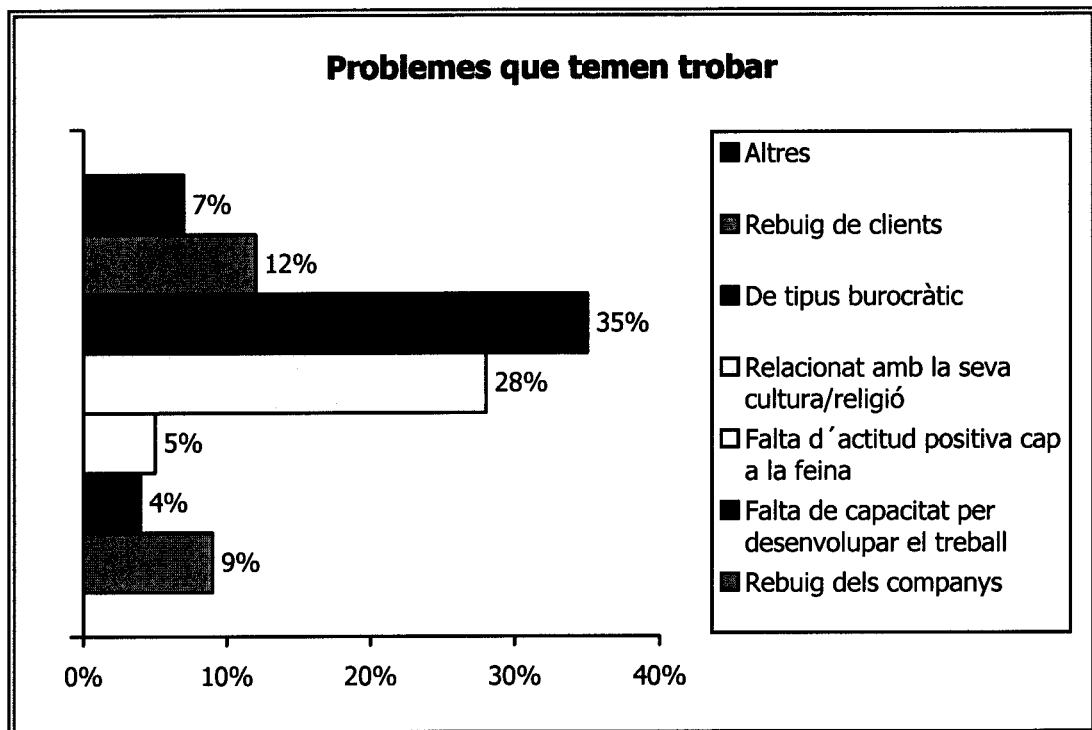


## 2 – SELECCIÓ / CONTRACTACIÓ IMMIGRANTS

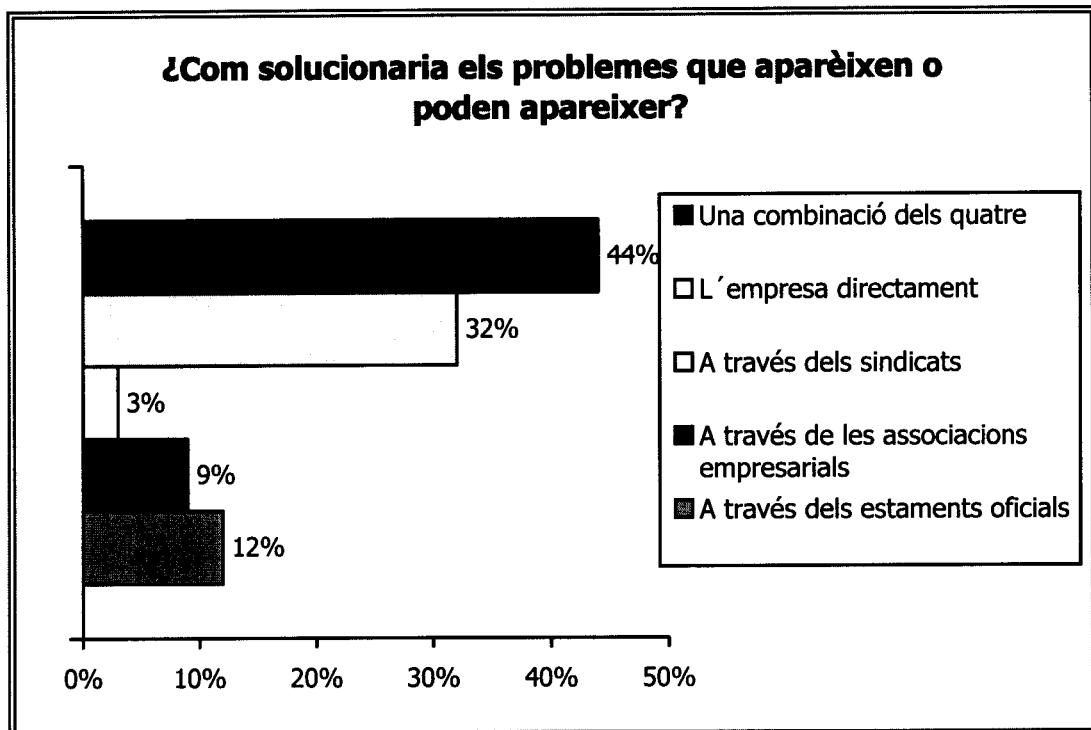
El 22% d'empreses enquestades no ha contractat immigrants perquè temen alguna problemàtica en la seva contractació.

En la majoria dels casos, els problemes que temen, o temien trobar són el de tenir problemes burocràtico-administratius (35%) i de cultura, religió i costums (28%), especialment en els col·lectius procedents del continent africà. Posteriorment podrem comprovar que les empreses que han contractat immigrants ens indiquen que els problemes que s'han trobat són també, en la majoria burocràtico-administratius i només en un percentatge molt baix els han tingut per raons culturals i/o religioses.

Cal destacar que tan sols un 4-5 % pensen o pensaven trobar dificultats amb la capacitat i/o predisposició dels immigrants cap a la feina, circumstància que també es confirma en les respostes donades per les empreses que han contractat immigrants.



La majoria d'empreses enquestades creuen que la forma més adequada per solucionar els problemes que es presenten, o es poden presentar, haurien de ser solucionats conjuntament per Empresa, Administracions, Sindicats i Associacions Empresariales, abarcant cadascuna d'elles camps i matèries clarament definits i estructurats per evitar equívocs i dilacions.

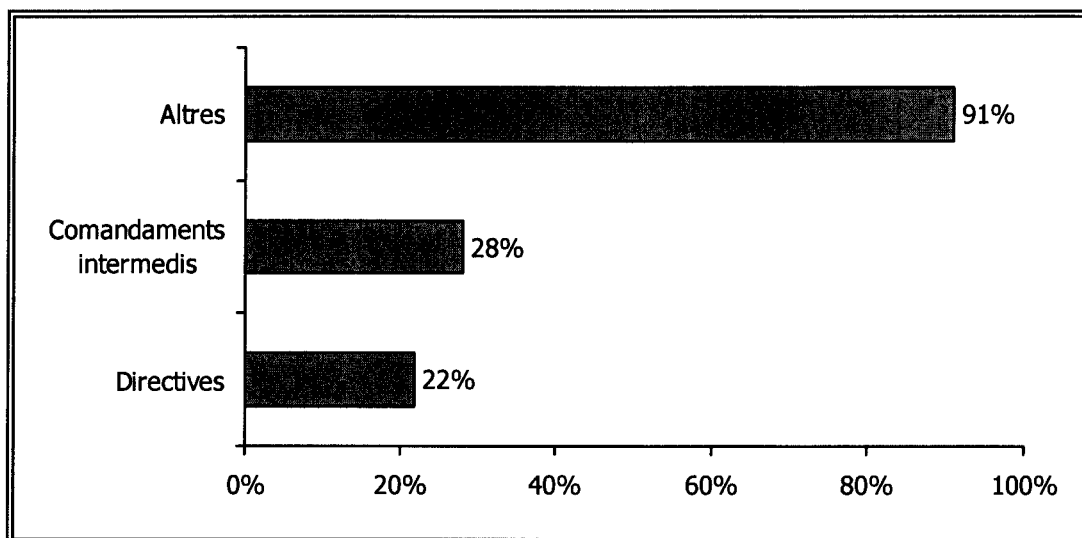


## Posicions cobertes per Immigrants segons les Empreses Entrevistades

El 78% d'Empreses que ha contractat alguna vegada immigrants ho ha fet, en el 90%, per mà d'obra directa i contractes temporals, circumstància lògica si tenim en compte que els immigrants, especialment els irregulars, accepten qualsevol feina que se'ls ofereixi i que els autòctons no estan disposats a acceptar feines que comportin "molèstia" (treballs nocturns, festius, neteja, servei domèstic, etc...) i interinitat.

En la majoria dels casos d'Empreses que han contractat directius, han estat motivats per decisions internacionals d'empresa.

Les Empreses (28%) que han indicat que han contractat immigrants com a comandaments intermedis, assenyalen que aquest fet s'ha produït a causa de la contractació en bloc de grups de treball (inclòs el comandament) especialment en el sector de la construcció i el transport.



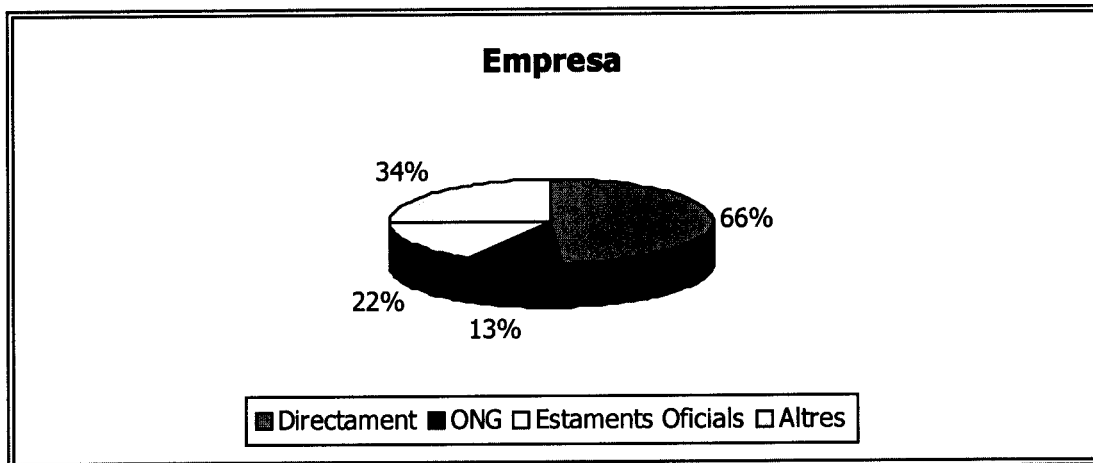


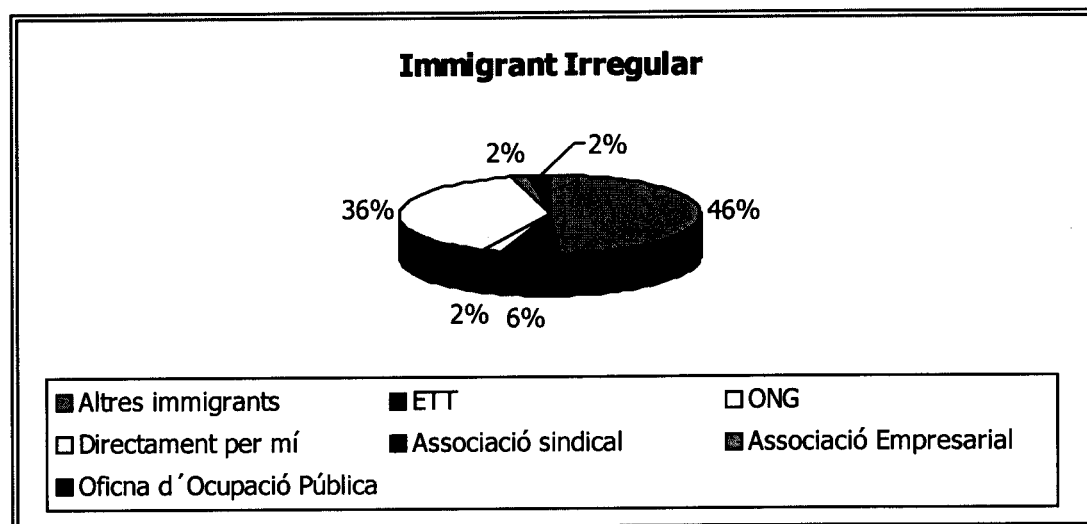
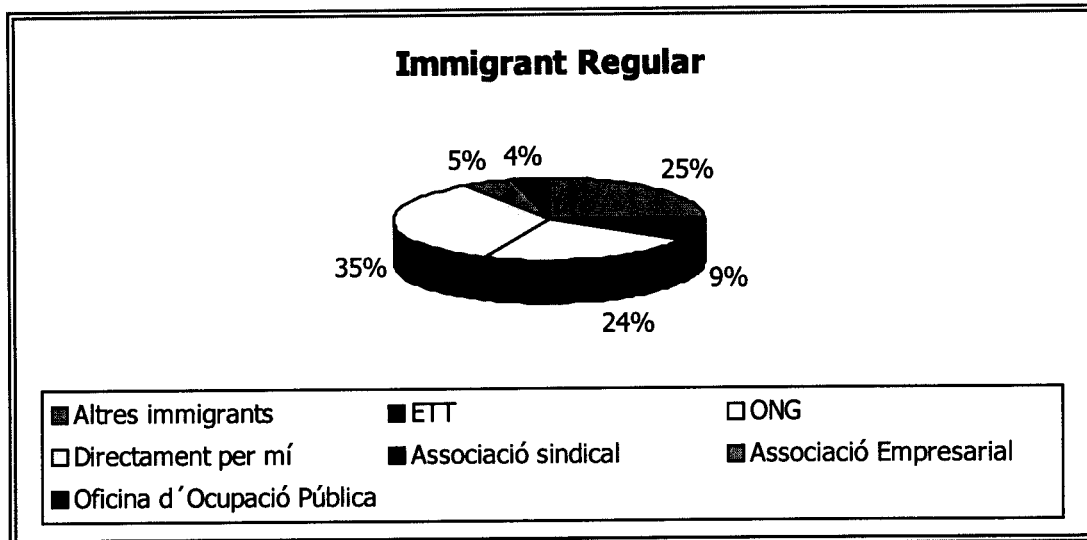
## Vies de Recerca Utilitzades

La majoria d'empreses (66%) accedeixen directament al mercat laboral, ja sigui mitjançant anuncis en medis locals, ja sigui mitjançant ofertes rebudes directament dels immigrants.

En el cas dels immigrants regulars, la forma d'accedir a un lloc de treball està repartida en tres grans blocs: pel seus mitjans (35%), a través d'altres immigrants (25%) i a través d'ONGs (24%), en contra dels irregulars, que en el 46% dels casos ho fan a través d'altres immigrants o per ells mateixos (36%).

Cal ressaltar, així mateix, que un 6% dels immigrants irregulars ens ha indicat que han trobat la seva feina a través d'ETT's., circumstància que ens ha sorprès moltíssim a causa de les lleis i normatives que regulen les activitats de les ETT's i que entenem que en aquests casos actuen més com una empresa de selecció que no segons la funció que tenen assignada.



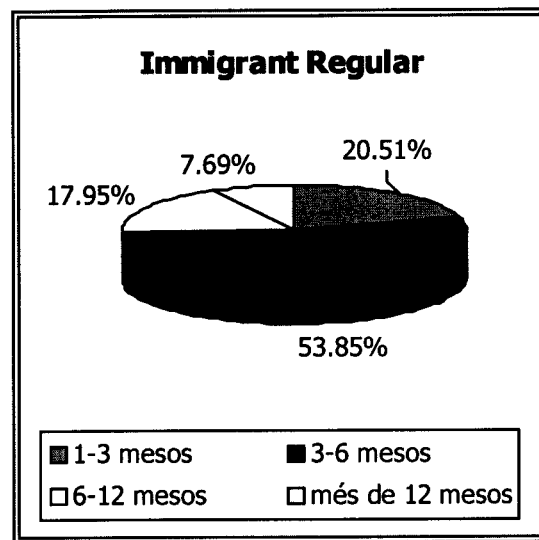
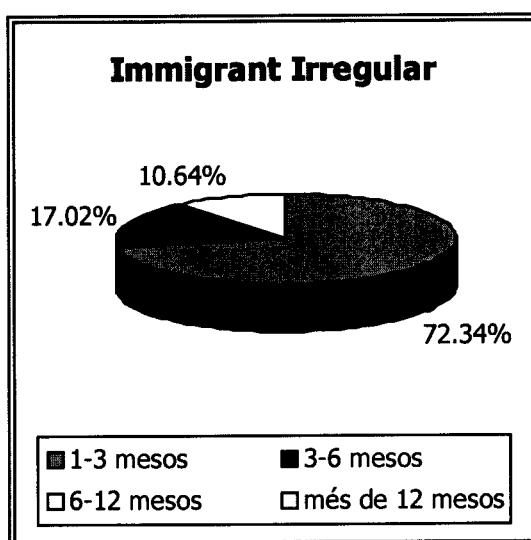
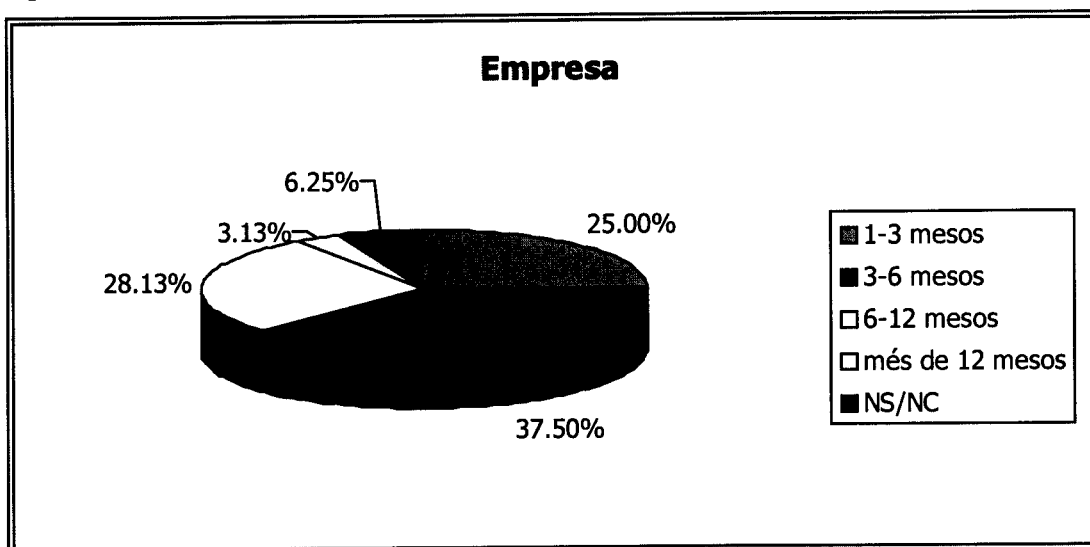


### Temps per cobrir i/o trobar Lloc de treball

El temps que s'ha trigat en cobrir els llocs de treball és significativament menor en el cas dels treballadors Irregulars, de 1 a 3 mesos, davant dels 3 a 12 mesos dels Regulars.

A destacar que cap dels immigrants irregulars entrevistats ha trigat més de 12 mesos en incorporar-se a un lloc de treball.

La forma d'arribar sense papers a Espanya i eludir controls oficials, especialment pels immigrants sud-americans, és a través d'una carta d'invitació d'algú resident a Espanya. Lògicament, aquests "invitats" no tornen al seu país i comencen a buscar feina, o ja la tenen prèviament, a través dels seus amics i/o parents.



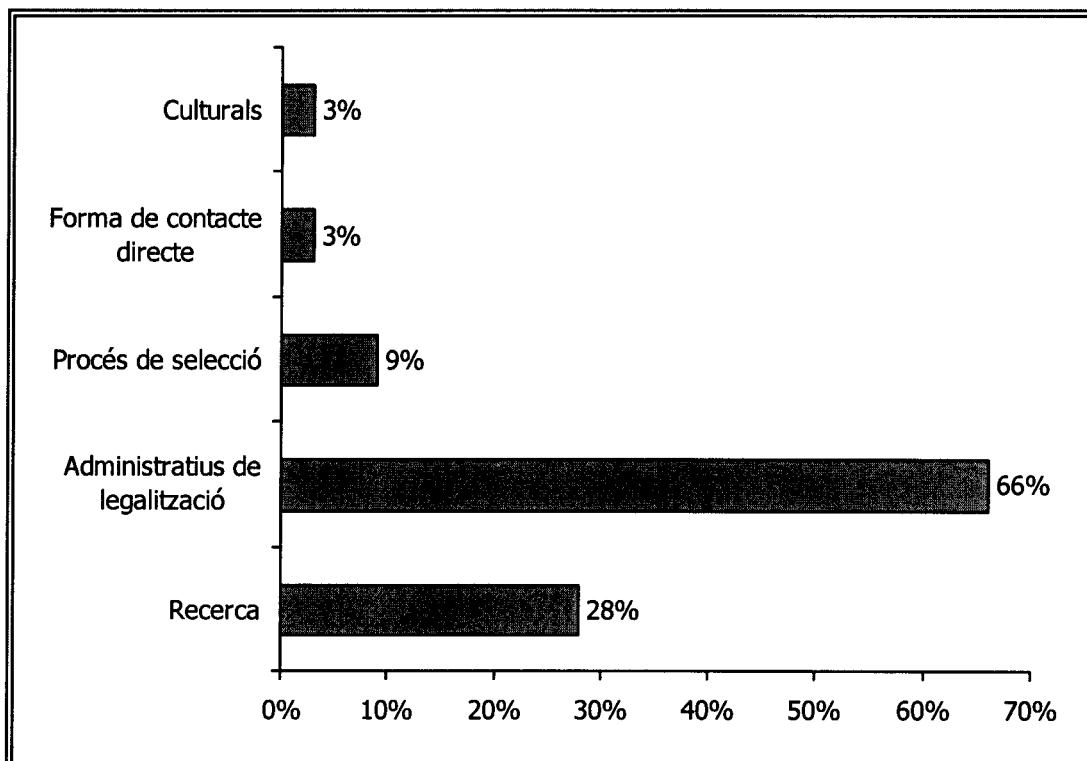
### Tipus de problema trobat

El 66 % de les empreses que han contractat immigrants s'han trobat amb algun tipus de problema, essent el de major freqüència el dels papers per la legalització i la recerca en el cas dels Regulars a través del contingent.

Per culpa d'aquesta problemàtica, algunes empreses s'han trobat en la situació de no poder cobrir els llocs de treball en el plaç requerit o rebre treballadors amb característiques diferents a les sol.licitades.

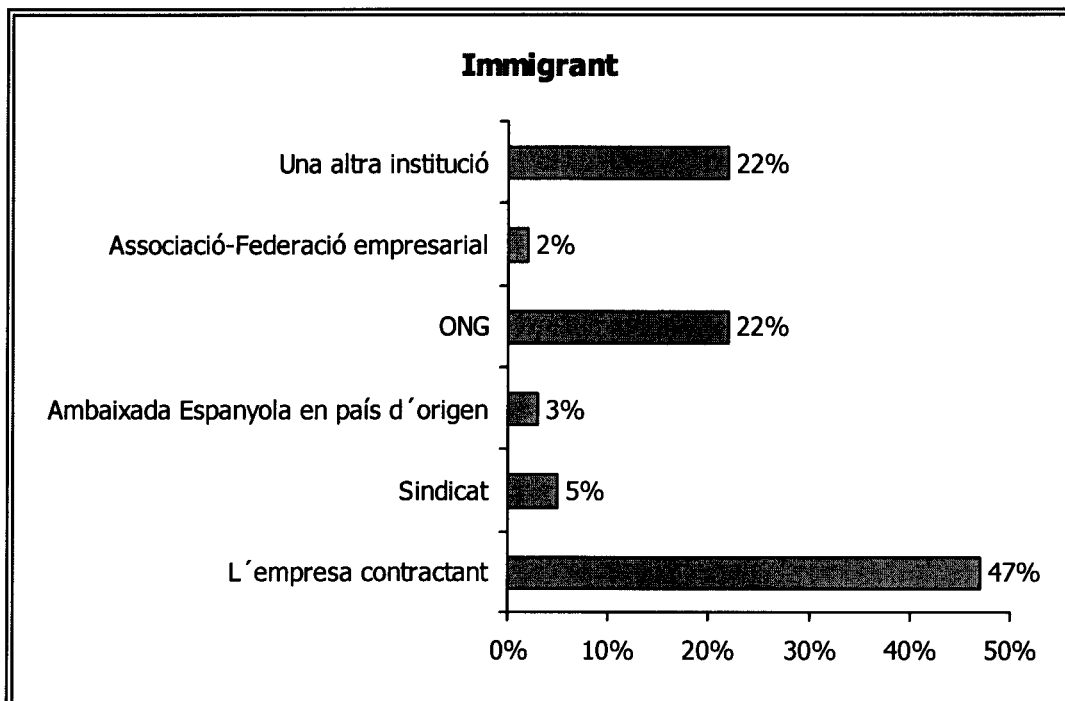
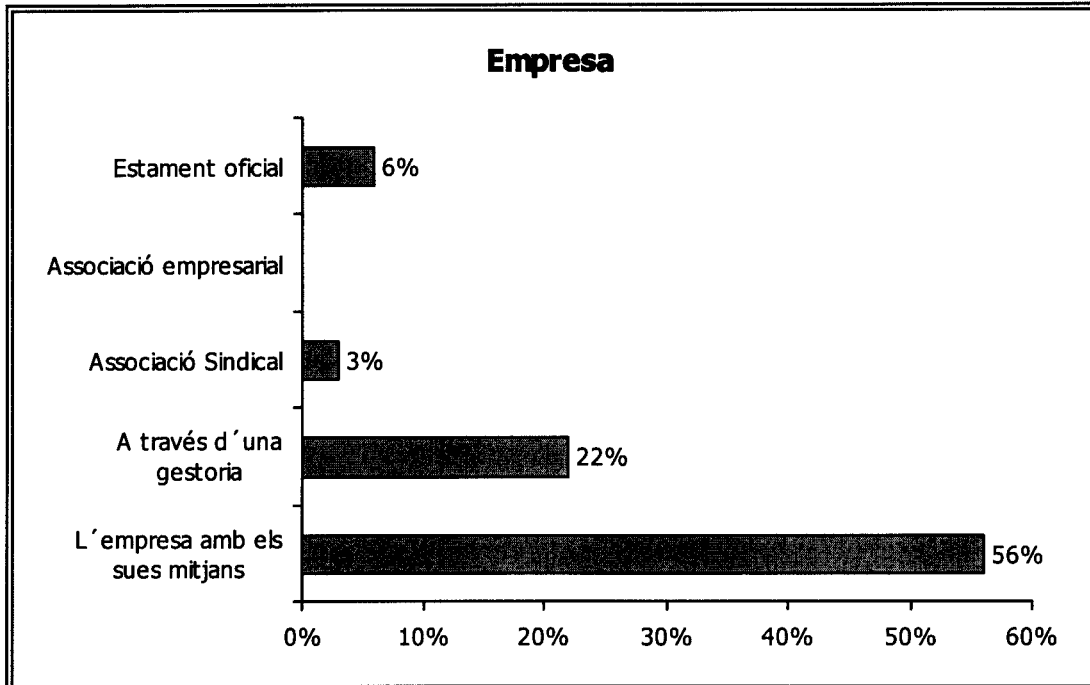
Un altre tipus de problema ve determinat per la denegació de sol.licituts a través del contingent, per indicar que en el mercat espanyol existeixen desocupats autòctons del grup sol.licitat però que en el moment de produir-se la necessitat no s'ha pogut cobrir perquè estan en altres autonomies i no accepten la mobilitat.

Aquesta circumstància es va produir especialment durant l'estiu de l'any 2002 en el sector d'Hosteleria i Restauració.



### Tramitació Papers

El 78% de les empreses han tramitat elles directament, o bé a través d'una gestoria especialitzada, els papers de contractació/legalització.

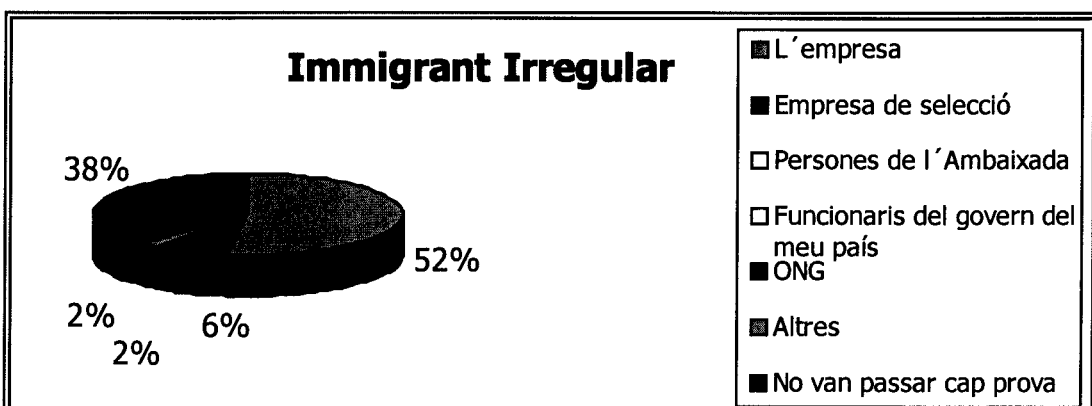
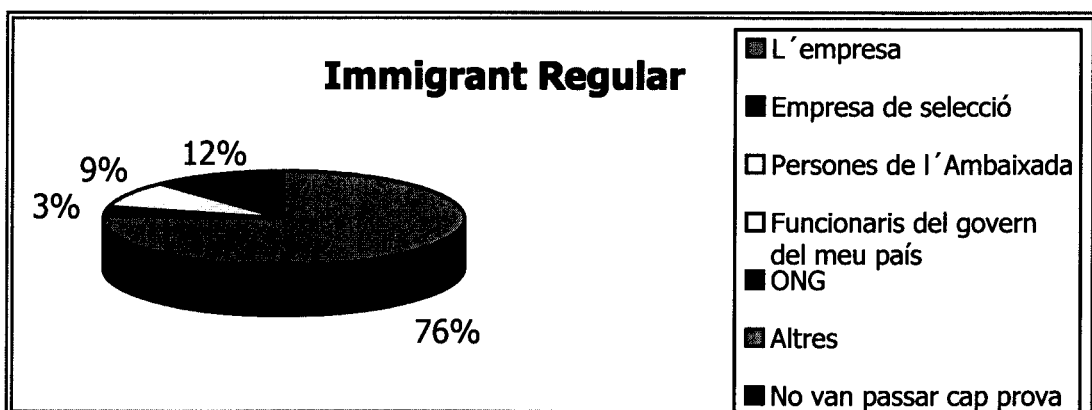
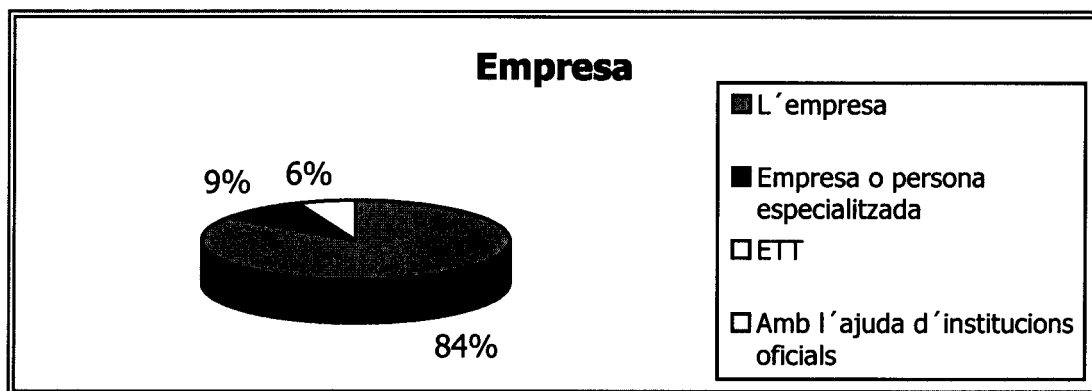


### Proves de Selecció

El 84 % de les empreses, el 76% dels immigrants regulars i el 52% dels irregulars indiquen que els processos de selecció s'efectuen directament a través de les empreses.

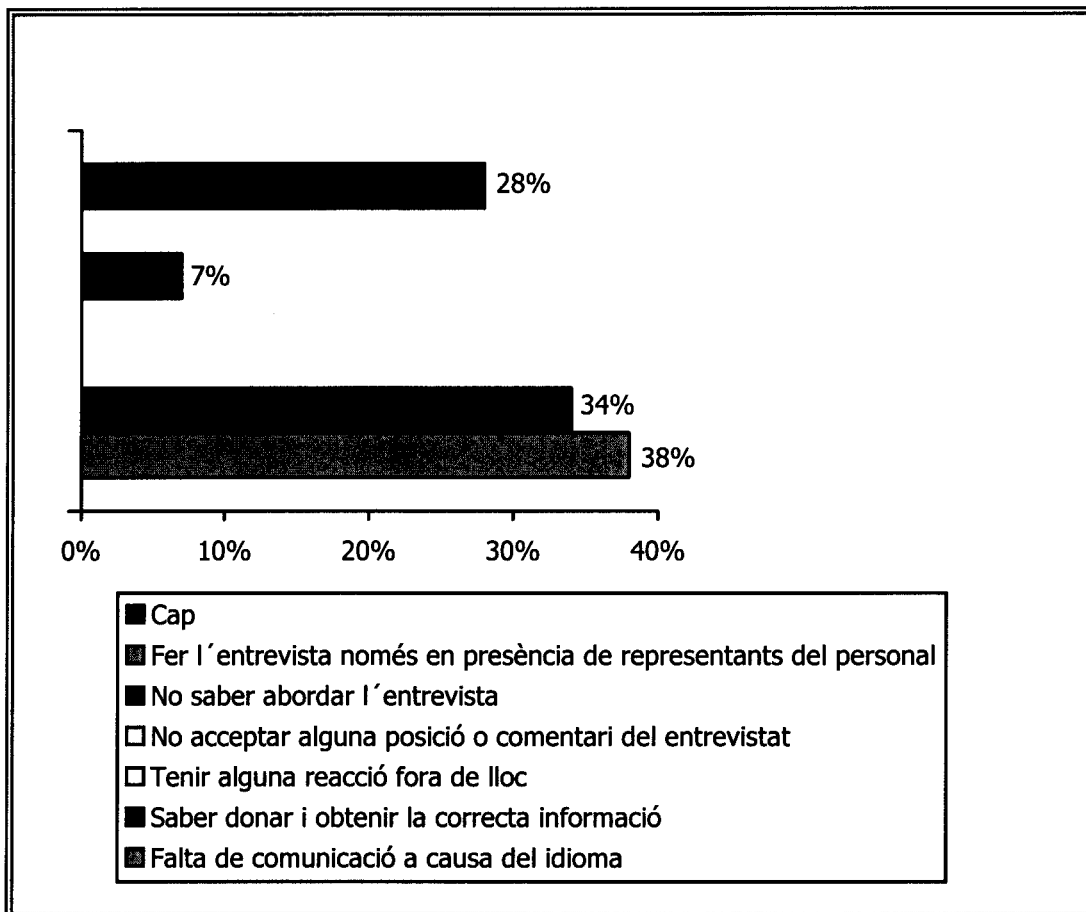
Hi ha empreses que manifesten que en el cas de l'aportació de treballadors a través del Contingent Oficial, on la selecció es fa a través d'estaments oficials, les característiques dels treballadors aportats coincideixen amb les sol.licitades.

Tanmateix, s'ha constatat que no existeixen sistemes diferents de selecció entre persones autòctones i immigrants, a excepció, en alguns casos, de l'idiomàtic.



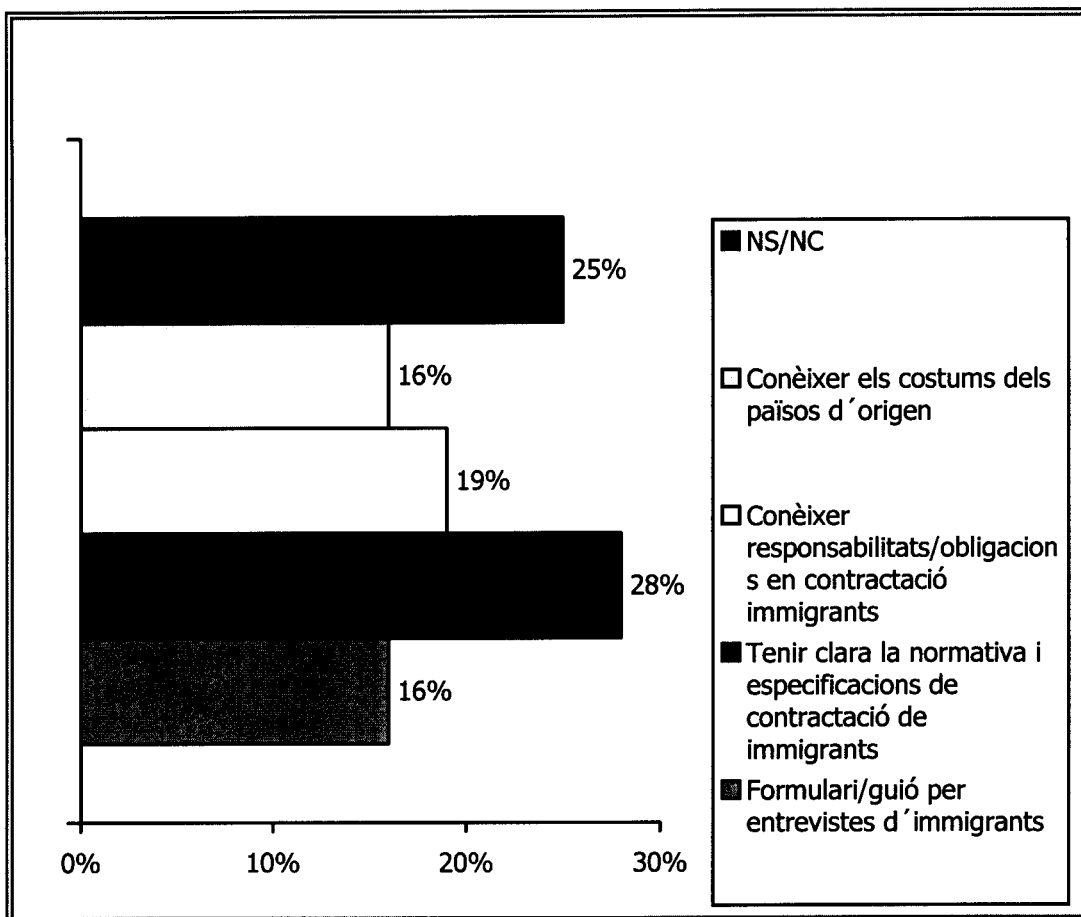
### Preocupacions prèvies a l'Entrevista de Selecció

Prèviament a les entrevistes de selecció, el 72% de les empreses temien trobar-se amb problemes de comunicació (el 34% no saber donar o obtenir informació adequada i el 38% no entendre's amb l'idioma).



### Van trobar a faltar

Durant l'entrevista, el 47% dels entrevistats van trobar a faltar el clar coneixement de les obligacions, normativa i especificacions de contractació d'immigrants. Així mateix, al 16% dels entrevistats els hauria ajudat conèixer els hàbits i costums dels països d'origen dels immigrants per tal de poder haver aprofundit en les entrevistes.

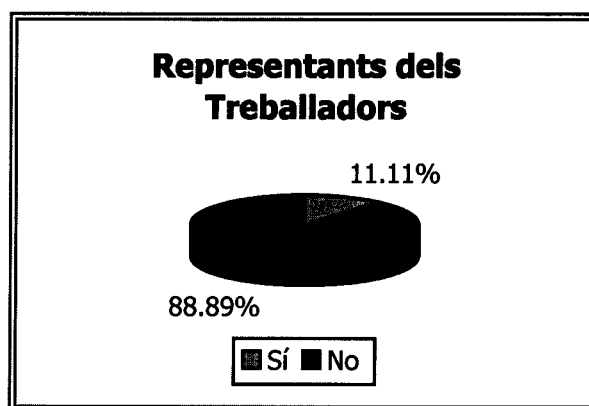
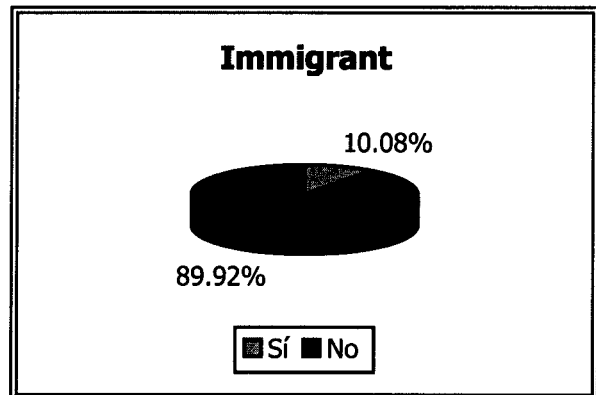
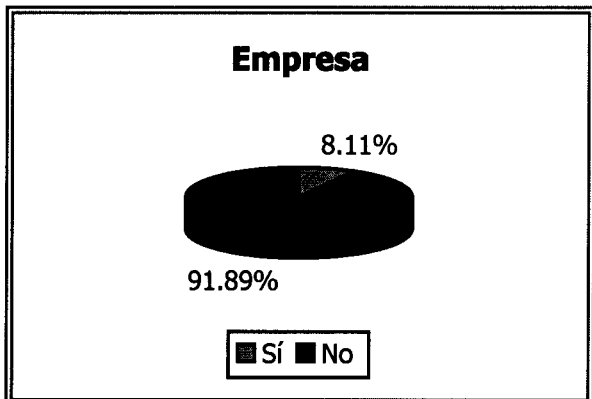




### 3 – ADAPTACIÓ / INTEGRACIÓ DELS IMMIGRANTS AL LLOC DE TREBALL

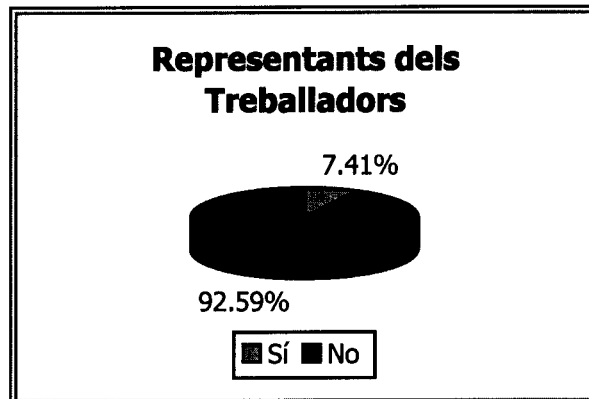
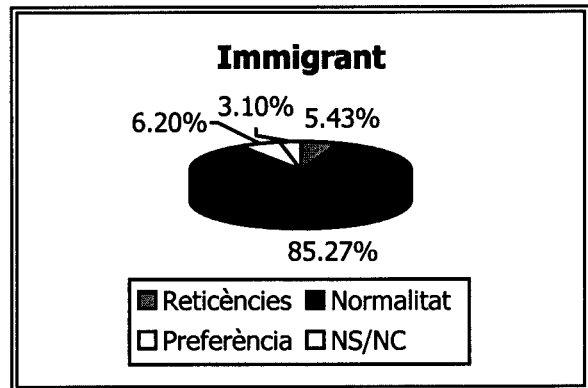
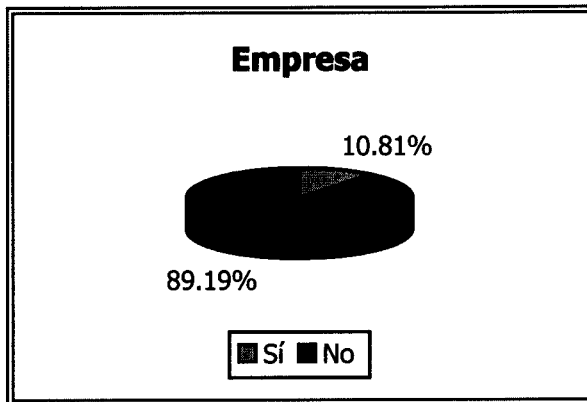
Al contrari del que pensàvem trobar, després dels contactes previs a les entrevistes amb alguns estaments i notícies en els mitjans de comunicació sobre marginació i no integració dels immigrants, la majoria (90%) d' empreses, immigrants i representants dels treballadors opina que NO existeixen problemes d'adaptació i integració al lloc de treball per part dels immigrants ni de rebuig per part dels companys, amb la matisació per part d'alguns immigrants que és a causa, en part, a què ells accepten llocs de treball que els autòctons no volen, i en opinió dels Representants dels treballadors donada la interinitat/temporalitat dels contractes oferts als immigrants.

#### ¿Hi ha hagut algun problema d'adaptació a l'empresa per part del treballador immigrant?



### Rebuig per part dels companys

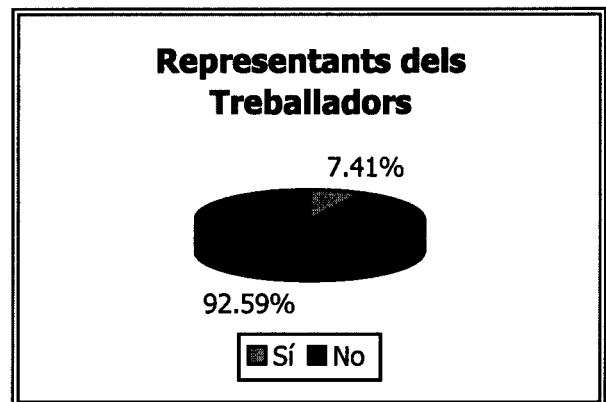
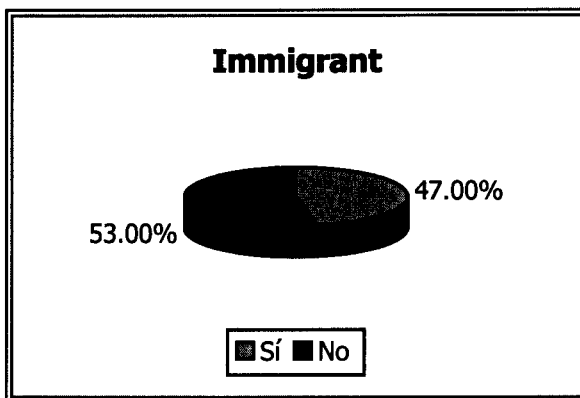
Davant d'un 5,5% de immigrants que opina que hi ha hagut reticències per part dels companys per acceptar-los, hi ha un 6,2% que creu que han estat acollits d'una forma preferent. Per aquest motiu, interpretem que la marginació, no integració, etc. es produeix més en l'àmbit cívic i social que dins del marc de les relacions laborals de l'empresa.



## 4 – FORMACIÓ

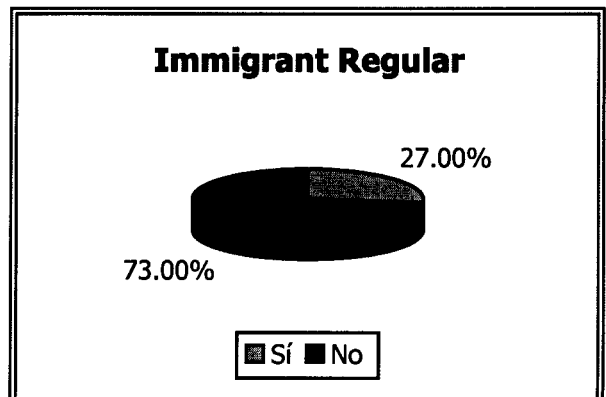
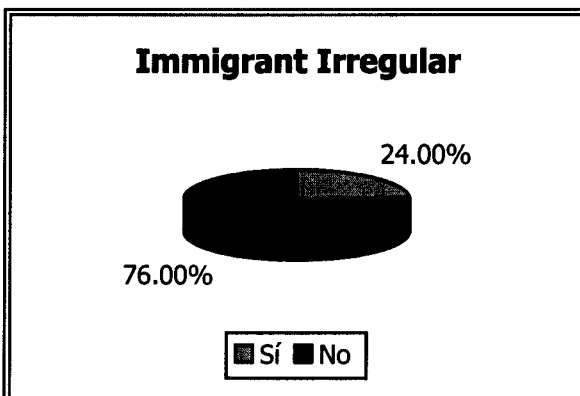
A través de les enquestes a immigrants i representants dels treballadors constatem que el 53% dels immigrants i el 93% dels representants dels treballadors indiquen que no existeix un pla de formació previ a la incorporació al lloc de treball; dels que indiquen que sí, el 75% dels immigrants i el 7% dels representants dels treballadors assenyalen que es fa sobre el lloc de treball.

### Pla de Formació Previ a la Incorporació



### Necessitats de formació detectades

A l'incorporar-se al lloc de treball, el 27% de immigrants regulars troba a faltar formació, davant del 24% d'immigrants irregulars, bàsicament referida al lloc de treball, normatives de seguretat i general de l'empresa.



## 5 – DADES COMPLEMENTÀRIES

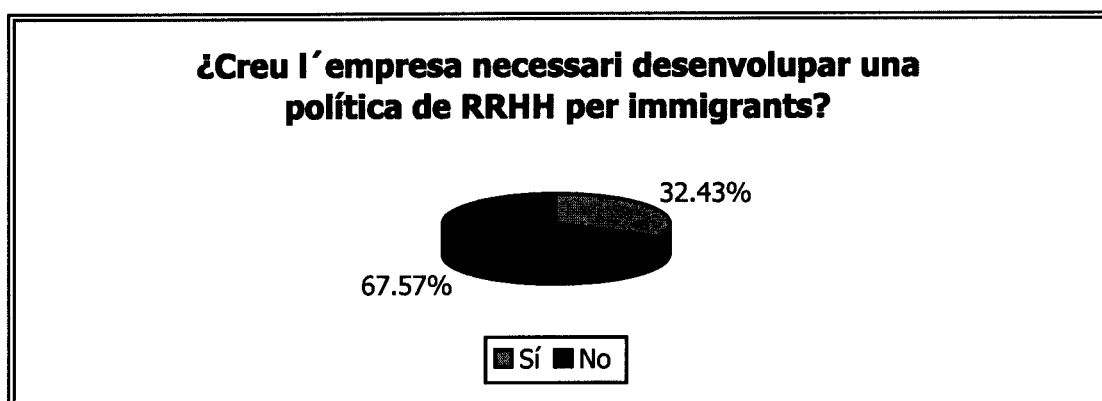
Davant la qüestió de tenir desenvolupada o pensar desenvolupar una política concreta i específica de Recursos Humans, el 67% de les empreses responen que no és necessari.

Probablement aquesta opinió està influïda pel tipus de contractació (el 70% temporal) i els llocs de treball que exerceixen els immigrants (90% operatius bàsics) en el marc laboral, i que fa que les empreses no ho vegin ni necessari ni imprescindible.

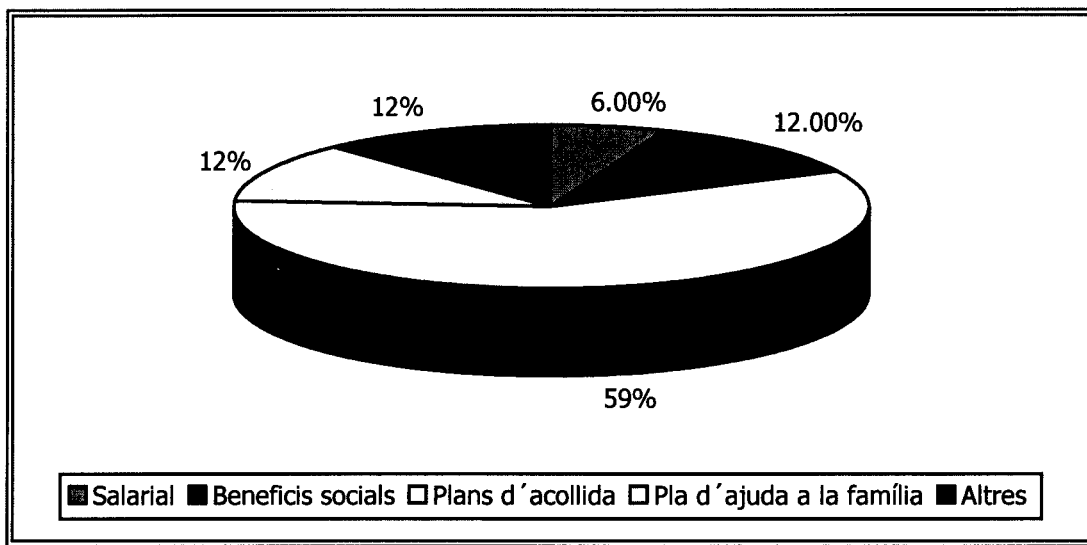
Per part nostra, hem pogut constatar que sí que és necessari desenvolupar una política de RRHH. Des de l'inici del procés de petició/selecció fins la integració del 'immigrant en el món de l'empresa i en l'entorn social en què haurà de desenvolupar-se, ja que no hi ha cap dubte que una bona integració influirà positivament en el desenvolupament del treball i de l'immigrant dins de l'empresa. Alguns d'ells, amb una bona qualificació professional i/o universitària, no ho volen manifestar ni demostrar ni dins ni fora de l'empresa per por a ser rebutjats o tenir problemes laborals.

Un altre aspecte que ens inclina a manifestar que seria convenient desenvolupar polítiques de RRHH per immigrants dins de les empreses és que queda molt clar que aquestes, cada dia i a causa de la incorporació estable d'aquests treballadors en l'empresa, hauran de tenir més en compte les diferents cultures dels immigrants per poder establir els vincles de comunicació òptims entre els immigrants, companys i comandaments, especialment amb aquests darrers, donat que la majoria d'aquests col·lectius tenen molt arrelades les jerarquies, pel que l'estament superior és el vincle vital per l'acceptació i la integració per part seva en l'empresa.

Sens dubte pensem que aquesta política de RRHH en l'empresa, si no es complementa i va d'acord amb polítiques governamentals d'integració en la societat civil, no serà de gaire utilitat.



De les empreses que indiquen que sí, el 59% opina que hauria de ser sobre plans d'acollida.



El 20% d'immigrants entrevistats pertany i està afiliat a un Sindicat..



Gairebé el 90% d'afiliats ens ha indicat que ho estan primordialment per rebre ajuda i informació legal, veraç i fidedigna sobre les Lleis i canvis en les normes d'immigració i, sobretot, per evitar fraus per part d'altres persones.

## **7 - Conclusions**

- *El 38% dels immigrants enquestats està treballant a Catalunya de forma irregular.*
- *Existeix a Catalunya una oferta de treball que no es cobreix amb persones autòctones pel tipus de treball, el que fa que les empreses hagin de fer cap a la contractació d'immigrants.*
- *Les empreses, en la seva majoria, tenen necessitat i estan disposades a contractar immigrants de forma regular, però opinen que no és necessari desenvolupar una política específica de RR.HH. llevat de l'apartat d'integració pels immigrants, especialment en l'àmbit cívic social.*
- *Hi ha un desig generalitzat per part d'Empreses, Representants de Treballadors / Sindicats i Immigrants que es trobi una fórmula ràpida i adequada per poder agilitzar i simplificar la regularització i la situació laboral dels immigrants.*
- *Els Sindicats, especialment UGT i CCOO, exerceixen una labor assessora molt lloable sobre les Lleis d'Estrangeria, tràmits a realitzar, etc. pels immigrants, tant si estan afiliats al sindicat com si no ho estan.*
- *La tramitació d'ofertes de treball, la seva legalització i la selecció dels immigrants segons la normativa del Contingent vigent és massa llarga i complicada per atendre adequadament la cobertura dels llocs de treball, cosa que fa que es tendeixi a la irregularitat.*
- *Veiem molt difícil que amb l'actual normativa del Contingent es pugui efectuar una regularització efectiva i eficaç.*
- *La irregularitat, a l'igual que la necessitat que tenen els immigrants d'estalviar el màxim possible, fa que la seva integració cívica i social no sigui la més idònia ni adequada.*
- *La majoria d'immigrants treballant de forma regular des de fa temps en el nostre país estan ben integrats en la societat autòctona i tendeixen molt menys a les Associacions i Col·lectivitats formades per membres procedents del seu país d'origen, sense deixar de mantenir aquests contactes, especialment en els aspectes religiosos i celebracions del seu país.*
- *L'oferta per la contractació irregular es produeix en Espanya, en la majoria de casos, a través del boca a boca de compatriotes, cosa lògica i normal ja que en arribar a Espanya la primera cosa que fan els immigrants és buscar el contacte-relació amb persones de la seva nacionalitat. El temps que triguen en trobar feina, un cop han arribat a Catalunya, és d'entre 1 i 4 mesos, especialment entre immigrants procedents de països de parla hispana, davant dels 6-12 mesos dels immigrants regulars.*
- *La majoria d'immigrants enquestats que treballen de forma irregular, ho fan en empreses de menys de 25 treballadors, sector com el de la construcció i servei domèstic.*

- *Dels immigrants enquestats, un 30% ha arribat a Catalunya procedent d'altres regions espanyoles i el 70% d'aquests indica que aquí se senten més recolzats per Sindicats i Autoritats Autònomes.*
- *La percepció salarial en els casos d'irregularitat està aproximadament un 25% per sota dels salaris habituals en un mateix lloc de treball. En els casos dels regulars, no indiquen diferències salarials entre ells i els autòctons, per un mateix lloc de treball, excepte les d'antiguitat.*
- *La jornada de treball dels immigrants irregulars, especialment en els sectors d'agricultura i servei domèstic, és aproximadament de 2 a 3 hores/dia superior als treballadors autòctons i immigrants regulars.*
- *En la majoria dels casos, l'idioma no és un impediment per desenvolupar un treball de forma efectiva, encara que aquells immigrants que provenen de països de parla hispana tenen una integració i adequació a l'entorn sociolaboral més ràpida.*
- *Hi ha immigrants, especialment procedents de països de l'Est i alguns sud-americans, amb una alta qualificació professional, que, en canvi, estan desenvolupant treballs molt per sota d'ella i que, segons les seves opinions i per les perspectives que veuen i intueixen, hauran de realitzar durant molt de temps.*
- *En les entrevistes no s'ha pogut detectar diferències en l'ús de mesures de seguretat entre els immigrants i els treballadors autòctons.*
- *Gairebé el 100% dels immigrants irregulars estan empadronats en els ajuntaments on resideixen per dos raons bàsiques:*
  - 1r. Disposar de cobertura mèdica.*
  - 2n. Tenir un justificant de residència en el país perquè, en un moment determinat, sigui un document vàlid que els permeti la regularització.*
- *Agafant com a base el Salari Mínim Interprofesional, les quantitats que es deixen d'ingressar en les administracions públiques (Hisenda, Seguritat Social) pugen per cada 1.000 immigrants irregulars a 2.613.000 €/any.*
- *Existeix una certa "ghetització" formada per cada col·lectiu procedent d'un mateix país i no existeix cap intercomunicació o és molt limitada entre aquests col·lectius d'immigrants.*
- *Es detecta una falta de formació sobre Lleis Laborals d'Estrangeria i Interculturals en gairebé tots els estaments involucrats en el procés de contractació i integració d'immigrants.*
- *Existeix, a través d'ETTs, una via de recerca de treball irregular en diversos sectors, però especialment en el servei domèstic.*

## **8 – Suggestiments / Recomanacions.**

Durant l'acompliment de les enquestes i entrevistes efectuades, tant a immigrants com a sindicats i empresaris, ens hem anat formant una idea de la situació actual que es viu a Catalunya amb la immigració No Comunitària i que ens permet, des de la nostra posició, efectuar unes suggerències/recomanacions per tal que puguin ser aprofitades i/o estudiades en major profunditat per qui correspongui o decideixi la Secretaria per a la Immigració del Departament de la Presidència de la Generalitat de Catalunya.

1. Des de tots els àmbits enquestats i entrevistats, es detecta el desig i necessitat d'una major atribució, sinó totes, de les competències sobre immigració a Catalunya per a la Generalitat.

Els motius o causes d'aquesta petició vénen avalades, en la majoria dels casos, perquè es creu que, per a poder prendre decisions efectives des del poder, és necessari tenir un coneixement profund i proper de la situació real de l'entorn sociolaboral i social de Catalunya.

2. Donada l'actual situació a Catalunya d'irregularitat (38% dels enquestats), és necessari i urgent dur a terme un procés de regularització especial per a tots els immigrants irregulars i per a les empreses que tenen treballant immigrants irregularment.

S'hauria d'aplicar Oferta Treball en "ferm" = Permís Residència i Treball.

Amb aquesta mesura es facilitarà la integració sociolaboral i cívic-social dels immigrants irregulars, i també s'evitarà la automarginació que porta implícita la por a perdre el que es té, si un és descobert, i a recaptar impostos.

3. L'objectiu final ha de ser la contractació d'immigrants en el país d'origen, establint en aquells països, des de les Administracions, els centres i tots els sistemes adequats per a la tramitació d'ofertes, selecció de persones i formació quan sigui necessari, a través d'ells mateixos o entitats homologades d'acord amb l'àmbit empresarial i que en un termini no superior a 2-3 mesos donin resposta a les empreses contractants.

Una de les queixes dels empresaris amb el Contingent és que els terminis per a tenir disponible el personal és molt llarg i la qualificació no és l'adequada a les necessitats reals del lloc de treball, en ocasions per excés i en altres per defecte.

S'ha de profunditzar, si s'obren aquests centres, en la possibilitat de crear borses de treball per especialitats per atendre demandes de treball amb caràcter urgent.



4. Des del Govern s'han de desenvolupar, conjuntament amb els agents socials i empresarials, polítiques d'immigració a llarg termini, tant en l'àmbit nacional com europeu, ja que s'intueix que l'ampliació de la Unió Europea afectarà de manera important al flux immigratori dels No Comunitaris en tot el continent europeu.
5. S'han de desenvolupar i aplicar sistemes i fórmules per a la barreja de persones procedents de diferents països, per tal d'evitar tant com es pugui la "ghetització" en comunitats segons el país de procedència.

En l'actualitat ens hem trobat amb comunitats o associacions de filipins, equatorians, marroquís, argentins, peruans, rumanesos, etc., que no tenen cap contacte entre ells i que difícilment en tindran si no es produeix una integració cívica i social en tots els aspectes, començant per l'ús d'un idioma en comú. Per aquest motiu creiem que s'ha d'impel.lir amb força l'ensenyament del català.

6. Des del nostre punt de vista, i partint de l'experiència de l'estudi, creiem que seria convenient desenvolupar programes formatius per als col.lectius involucrats en la contractació d'immigrants, en concret per a:
  - A) Persones involucrades en la recerca i selecció d'immigrants
  - B) Comandaments de les Empreses
  - C) Representants treballadors
  - D) Treballadors autòctons
  - E) Immigrants.

Sobre les següents matèries:

- 1) Lleis Laborals Estrangeria (per A)
- 2) Sistemes Educatius i qualificacions Professionals dels països d'origen comparatius amb Espanya (per A)
- 3) Formació Intercultural (per A, B, C i D)
- 4) Direcció d'Equips Multiculturals (per B)
- 5) Llengua Catalana (per E).
- 6) Lloc de Treball (per E)
- 7) Seguretat i Prevenció d'Accidents (per E)