

Colloque international  
Université de Nice Sophia Antipolis, France  
6 - 8 décembre 2007

*International Conference*  
*University of Nice Sophia Antipolis, France*  
*6 - 8 December 2007*

**NOUVELLES DYNAMIQUES MIGRATOIRES: ACTIVITES REGULIERES  
ET IRREGULIERES SUR LE MARCHE DU TRAVAIL EUROPEEN**

***NEW MIGRATION DYNAMICS: REGULAR AND IRREGULAR ACTIVITIES ON  
THE EUROPEAN LABOUR MARKET***

Vendredi 7 décembre  
*Friday 7 December*

Après-Midi / *Afternoon* (14:30-18:00)

Le travail des étrangers dans des secteurs "sous pression"  
*Diverse Foreign Recruitment Forms in Sectors "Under Pressure"*

Discutants / *Moderators*

Blanca MIEDES  
Dolores RODONDO-TORONJO

## Table des matières / Contents

Vides juridiques et Administrations : Les salariés étrangers sous-traités en France, Pologne, Portugal, Andalousie.....	3
<i>Bruno LEFEBVRE, LISE-Université de Nantes</i>	
Segmentation statutaire et ethnique du marché de l'emploi en agriculture : le cas des saisonniers migrants dans la production de fruits et légumes en Méditerranée.....	14
<i>Victor RAU, Universidad de Buenos Aires</i> <i>Béatrice MESINI, Telemme MMSH</i>	
Temporary contracts in origin as a policy of control of the migratory flows in Spain: the “from Huelva model”.....	40
<i>Juan Antonio MÁRQUEZ DOMÍNGUEZ, University of Huelva</i> <i>Mercedes GORDO MÁRQUEZ, University of Huelva</i> <i>Francisco JAVIER GARCÍA DELGADO, University of Huelva</i>	
“Jechać na Saksy”: Pendular labour migration between Poland and Germany.....	64
<i>Birgit GLORIUS, Martin-Luther-Universität, Halle-Wittenberg.</i>	
Des sans-papiers locaux à la sous-traitance internationale Trajectoire d'un métier du bâtiment : le ferrailage.....	93
<i>Nicolas JOUNIN, URMIS, Université Paris VIII</i>	
Les immigrants roumains à Bologne. Sens et pratiques du travail. Une recherche ethnographique dans les chantiers de constructions.....	112
<i>Domenico PERROTTA, Universités de Bergame-Bologne</i>	
Time and space in London's ('illegal') migrant economy: a cross-temporal comparative perspective on new migration.....	115
<i>Ali AHMAD, European University Institute</i>	
Mouvements migratoires et activités irrégulières sur le marché du travail andalou : Conditions de mise au travail dans les économies souterraines de la province d'Almeria.....	134
<i>Pauline CARNET, Université Toulouse Le Mirail</i>	

## **Vides juridiques et Administrations : Les salariés étrangers sous-traités en France, Pologne, Portugal, Andalousie**

Bruno LEFEBVRE, LISE-Université de Nantes  
[bruno.lefebvre@univ-nantes.fr](mailto:bruno.lefebvre@univ-nantes.fr)

### **Résumé / Abstract**

Cette communication s'appuie sur des éléments d'enquête d'une recherche en cours sur la « circulation de la main d'œuvre en Europe ». Nous exposons un premier bilan de la situation des travailleurs étrangers, européens ou non, intervenant en France par l'intermédiaire des réseaux de sous-traitance d'entreprises dans différents secteurs d'activité. Il apparaît que les référents juridiques et les obligations des entreprises étrangères ne sont pas clairement fixés, que ce soit dans les relations avec les Administrations ou dans les répertoires d'argumentation lors de conflits. L'impréparation des syndicats, associations de citoyens, élus territoriaux, représentants de l'Etat est notable face à ce nouveau phénomène de circulation de main d'œuvre en Europe.

La population de travailleurs étrangers peut se diviser en trois groupes et nous intéressons principalement à la première catégorie :

- les travailleurs salariés d'une entreprise étrangère détachés pour intervenir en France (posted workers)
- les travailleurs sous contrats nominatifs (contrats OMI ou immigration choisie...) auxquels il faut ajouter un certain nombre de variantes dépendant des contrats bilatéraux signés par la France ou des arrangements entre fédérations d'entrepreneurs et Administrations territoriales
- les travailleurs immigrés « classiques » possédant ou non permis de travail et de résidence

Catégoriser ces populations est difficile, il faut penser ces espaces professionnels comme un continuum ; au cours d'une carrière le travailleur ambulancier parfois dénommé « migrant » peut éventuellement passer de l'un à l'autre. D'autre part, si des entreprises dites « industrielles », maillons de chaîne opératoire dans un réseau de circulation, sont dans une situation illégale ou non déclarées au regard des juridictions, rien ne les distingue d'une entreprise de « passeurs » classique entre l'Afrique et l'Europe. Enfin, dans tous les domaines d'activité ou de qualification, on observe que des salariés peuvent faire office de recruteur au pays d'origine pour le compte de leur employeur ou d'un autre sous-traitant, moyennant des primes : dans ce cas il a un double statut de salarié et d'indépendant non déclaré, ce qui est fréquent. Le marchandage, « contraire à la solidarité entre travailleurs », ou si l'on préfère, le trafic de main d'œuvre est largement répandu. Cette configuration d'organisation nous renvoie à une situation antérieure aux juridictions sur le travail du XIX<sup>e</sup> siècle ; ces rapports que nous avons qualifiés ailleurs de « pré-capitalistes » s'avèrent tout à fait efficaces pour comprendre les dynamiques économiques actuelles.

Le travail des étrangers dans des secteur "sous tension"  
*Diverse Foreign Recruitment Forms in sectors "Under Pressure"*

Les différents Etats européens adoptent des dispositions originales pour accompagner cette configuration : en Pologne, les entreprises de recrutement et d'exportation de main d'œuvre ne sont pas contrôlées ; en Andalousie, l'Administration et les fédérations d'employeur jouent sur les réglementations locales pour contenir les salariés ; au Portugal, il est admis que les emplois dans le commerce et la restauration n'ont pas à être déclaré (pour estimer le nombre d'étrangers, les municipalités comptent le nombre de repas servis dans les cantines scolaires...).

## **1. En France**

Ces travailleurs et leurs employeurs, qu'ils soient français ou étranger, sont soumis au droit du travail national et européen. Les litiges, lorsqu'ils sont énoncés, portent sur le montant des rémunérations horaires, le calcul du nombre d'heure, leur déclaration, leur paiement, les non-cotisations retraites, le traitement des accidents du travail, le harcèlement, les conditions de travail et de logement, le coût des transports, du logement et des cotisations sociales prélevé sur les fiches de paie. L'examen des litiges montre que les plaintes des travailleurs étrangers sont recevables de manière diverse selon :

- les branches d'activité, ce qui est normal puisque les conventions collectives sont différentes
- l'encadrement ou la présence syndicale et associative, ce qui nous revoie à des variables régionales ou départementales
- les nationalités des travailleurs européens, africains ou asiatiques, et il semble que nous touchons là à des attitudes sensibles de la société française

On pourrait penser que la présence et la puissance syndicale dans telle ou telle branche d'activité pourraient contribuer à une signalisation accrue des litiges et que dans les domaines où elles sont faibles, seuls les cas « graves » (comme la menace avec arme à feu en cas de refus de travail) sont pris en compte par les instances de régulation professionnelle. Il faut grandement relativiser cet a priori car les dénonciations à l'Inspection du Travail sont extrêmement nombreuses entre artisans concurrents dans le commerce, la restauration, le bâtiment lorsque des rivalités inter-ethnique sur un même marché. Répétons qu'à l'instar des artisans ou des agriculteurs, sur les grands chantiers industriels où plusieurs centaines d'entreprises sous-traitantes entre elles sont présentes, les trafics de main d'œuvre sont aisés et fréquents. Dans tous les domaines d'activités, quelque soit la taille de l'établissement, on trouve des salariés étrangers qui font office de recruteur de main d'œuvre dans leur pays d'origine ou ailleurs, devenant ainsi prestataire de service, certains prennent le titre de « consultants ». Enfin, les sections syndicales en France défendent les salariés statutaires de l'établissement et non les salariés des sous-traitants dépendant en général d'une convention collective moins « avantageuse », moins onéreuse. L'accès des salariés sous-traités aux douches ou aux cantines des Comités d'entreprises est toujours difficile même lorsqu'ils sont français, les barrières linguistiques et le chômage des nationaux ne favorise pas des mouvements de solidarité. Les sections syndicales « inter-professionnelles » lorsqu'elles existent sont par ailleurs d'un poids

politique négligeable à l'échelon départemental. Le centralisme syndical favorise une non réactivité.

## **2. Les systèmes de défense des employeurs**

En cas de litige déclaré, la défense des employeurs est variable selon la taille supposée de l'établissement, mais il faut là aussi se méfier d'effets de réputation sans rapport avec la réalité économique: des « châtelains » des grands crus viticoles qui emploient peu de salariés non saisonniers sont par exemple les gérants de production des fond de pension ou des compagnies d'assurances qui sont propriétaires des sols ; les PME de désossement et de transformation de la viande sont regroupées à l'échelon européen. Les arguments de défenses sont très souvent l'ignorance des lois européennes, des références aux préceptes de l'OMC, des anticipations de la mise en place de la directive dite « Bolkenstein » qui permettent par exemple de rémunérer la main d'œuvre aux salaires « de chez eux », des Polonais à 200 Euros par mois ou des Portugais à 400 Euros par mois. Les parquets et les fonctionnaires des Administrations du travail sont par ailleurs sensibles à ce type d'anticipation, y trouvant des circonstances atténuantes, comme si le projet libéral européen était intériorisé. Les grandes firmes bénéficiant des conseils de cabinets d'avocats internationaux préfèrent quand a elles exploiter les vides juridiques ou les ambiguïtés des droits nationaux, des conventions bilatérales entre Etats et du droit européen. Ces firmes investissent massivement dans les pays de l'Est jusqu'à Moscou, les espaces économiques ne coïncident pas avec les espaces politiques officiels.

Un des problèmes est celui de l'empilement depuis 15 ans en France de jurisprudences parfois contradictoires, dont certaines semblent anticiper, avec toute la subtilité de l'écriture juridique, l'établissement d'un marché du travail "ouvert", c'est à dire entièrement libéral en Europe, telles que certaines versions anciennes de la directive "Bolkenstein" ont pu présenter. Malgré cette confusion encore actuelle auprès des non-spécialistes, nous pouvons considérer que la directive européenne de 1996 (« à travail égal, salaire égal ») commence à s'appliquer en cas de litige en France vers 2002/2003, après que de gros scandales dans des milieux industriels fortement syndiqués aient été médiatisés. Les Directions Départementales du Travail qui connaissaient les situations locales ont alors eu autorisation d'intervenir de la part des directions interministérielles, « On savait ce qui allait arriver, mais on était pas prêts » (un directeur). Il faut donc nous interroger sur les délais nécessaires en France entre la promulgation d'une directive et son application.

Les procédés d'argumentation mis en œuvre par les différents partis (qui ne sont pas tous des spécialistes en Droit) pour traiter ces plaintes vont donc être variables. Notre projet s'appuie donc sur une connaissance des juridictions internationales, européennes et nationales, ainsi que sur les recherches récentes des sociologies appliquées aux organisations, entreprises, fédérations et syndicats de salariés ou d'entrepreneurs interpellés par les questions de l'emploi et du travail. Pour l'instant, nous considérons que les juridictions issues de l'OMC, de l'Espace Economique Européen (la directive 71/96EC), les accords bilatéraux signés par la France, les articles III, (en particulier des III-32-33 –52TEC-53TEC- ou III-108 – 141TEC) du projet de Constitution Européenne laissent un vide juridique suffisamment béant pour

Le travail des étrangers dans des secteur "sous tension"  
*Diverse Foreign Recruitment Forms in sectors "Under Pressure"*

justifier de l'observation directe des divisions du travail dans tous les domaines et branches d'activité.

Si les partis en présence (employeurs, employés, Administrations) peuvent anticiper la mise en place probable de directives, certains jouent sur des jurisprudences contradictoires. Ainsi, une jurisprudence française de référence date du 27 mars 1990 (arrêt *Rush Portuguesa*) atténue pour les entreprises étrangères sous-traitantes exerçant en France ne devoir d'affilier leurs salariés aux conventions collectives et de leur faire bénéficier des couvertures sociales en vigueur dans le pays. La directive Bolkenstein dont on a beaucoup parlé ces derniers temps avec le référendum de 2005, les manifestations plus récentes de salariés et de la Confédération Européenne des Syndicats (50 000 manifestants à Strasbourg en fev. 2005) se présente comme une extension à l'échelon européen de cette jurisprudence française, alors qu'on n'en connaît pas encore la version européenne définitive.

Il convient tout d'abord de rappeler que les problèmes juridiques ne se posent seulement et uniquement que lorsqu'il y a un litige porté par une personne physique ou morale, soutenu ou non par des syndicats ou des associations, dans les domaines du droit du travail ou du droit pénal. Nous excluons ici les litiges de droit commercial autour des contrats de sous-traitance entre entreprises dont les enjeux dépassent souvent le million d'Euros. Un problème est celui du parallélisme des juridictions entre les contrats bilatéraux signés par la France, comme par tous les autres pays européens avec d'autres pays européens ou non, qui dérogent aux droits nationaux respectifs ou au droit européen en vigueur (On ne trouve aucun répertoire de toutes les conventions bilatérales signées par tous les pays européens).

### **3. Les ouvertures syndicales**

Les sections syndicales inter-professionnelles, lorsqu'elles ont été confrontées à des revendications de salariés étrangers, nouent des alliances avec le « société civile », les associations de citoyens de lutte contre le racisme et les discriminations. Ainsi, le MRAP, ATTAC, la LDH les représentants du GISTI, du FASTI, de la CIMADE sont interpellés, auxquels s'adjoignent fréquemment ceux de la LCR, de la CNT lorsqu'elle existe, des groupes libertaires et des associations caritatives. Mais on observe jamais d'alliance CGT et CFDT pour défendre ces salariés et selon les régions, les ex-prêtres ouvriers ou d'autres groupes oecuméniques collaborent soit avec l'un ou l'autre de ces syndicats. Dans les métropoles régionales, un certain nombre de cabinets d'avocats se spécialisent sur le droit des étrangers (après que les marchés du divorce et des droits des femmes et des enfants soient saturés). Le Syndicats de la Magistrature prend fréquemment position, car dans tous les cas observés les travailleurs sans papier sont reconduits à la frontière sur ordre préfectoral avant qu'ils n'aient pu témoigner en cas de litige. Parfois, des arrestations ont même eu lieu dans les enceinte des tribunaux.

Cette mise en réseau a pour conséquence une médiatisation locale accrue en cas de litige et des formes nouvelles de revendication comme des grèves de la faim, des manifestations devant les préfectures ; en effet les grèves de sous-traitants n'étant pas pris en compte par les sections syndicales des statutaires des donneurs d'ordre, les

interprofessionnelles parviennent à interpeller les Unions Départementales de cette manière. Les maires et les conseils municipaux prennent rarement parti dans ce genre d'affaire car leur électorat bénéficie des locations et des consommations alimentaires ou de transport des étrangers.

La « gestion » de ces types de conflit devient donc plus complexe si on la compare à un grève classique, car chaque partenaire aura tendance à manipuler, instrumentaliser ou se défendre de l'autre pour se mettre en scène de manière favorable au yeux des adhérents, sympathisants et médias. Les intérêts et possibilités d'action sont différents : les groupements religieux peuvent avoir des contacts directs avec les Préfecture de par leur autorité morale, les associations anti-racistes cherchent à nouer des relations stables avec les journalistes, les syndicats à mettre en place de larges mouvements politiques de solidarité, les juristes, lorsqu'ils sont connus et qu'ils se sont aménagé des position charismatique, essaient de coordonner les stratégies.

Lorsque les syndicalistes sont isolés, la réquisition de partenaires devient une affaire de relation personnelle et les conflits n'engendrent pas de mouvement collectif, ce qui peut nuire à la défense des salariés. Nous devons signaler toutefois que dans certaines petites commune rurales, les habitants et leurs Conseils Municipaux créent des collectifs de soutien pour le retour de salariés étrangers expulsés (les africains s'intègrent assez bien lorsqu'ils deviennent entraîneurs de football pour les jeunes blancs).

Prenons l'exemple d'un groupe international de transformation de la viande qui possède des usines dans toutes l'Europe jusqu'à Moscou. Dans l'Ouest de la France, un site de production et un village où réside la main d'oeuvre sont situés de part et d'autre de la « frontière » entre deux départements et le siège social pour la France est implanté du côté de Metz ; il se réfère en conséquence au droit allemand. Un cadre portugais de cette firme, DRH dans cette usine de l'Ouest, recrute des compatriotes dans les régions pauvres du Nord du Portugal, ainsi que des Africains du Centre et du Nord. Les pointeuses sont différentes selon les nationalités et les rémunérations au rendement sont modulées en fonction de l'aptitude à la dénonciation du comportement et des dires des collègues par les ouvriers. Les hommes sanctionnés sont envoyés plus loin dans des usines en Bretagne, ce qui rallonge les amplitudes quotidiennes de travail compte tenu du temps de trajet (les déplacement s'effectuent en camion bâché). Ce cadre sous-loue, avec la complicité du Conseil Municipal, des appartements en mauvais états dans le village voisin. Qui plus est, il conseille aux femmes illettrées de ne pas envoyer leurs enfants à l'école en arguant qu' « en France l'école est très chère ». Une grève éclate alors. Un jeune ouvrier Marocain fait office de traducteur. Les ouvriers de Côte d'Ivoire, munis de papiers d'identités maliens achetés dans la banlieue sud de Paris, sont immédiatement renvoyés au Mali avant de pouvoir témoigner. Le cadre DRH ferme à clef les appartements en location dont il est propriétaire. Les services sociaux qui étaient au courant de la situation n'ont pas émis de signalement, mais ont ensuite relogé les familles portugaises une fois le conflit dénoué. Un élu FO au Prud'homme a pris en main l'affaire qui concerne deux préfets, l'une en pénal dans le département de résidence, l'autre en droit du travail dans le département d'activité. Il a cherché à interpeller sans beaucoup de succès les mouvements associatifs anti-racistes. Finalement il a trouvé un soutien auprès d'une gendarmerie différente de celles dont dépendent les villages pour ravitailler les

Le travail des étrangers dans des secteur "sous tension"  
*Diverse Foreign Recruitment Forms in sectors "Under Pressure"*

familles devenues momentanément sans logis avant que les Restaurants du Cœurs ne prennent le relais. Cet élu a cherché à impliquer la CFDT et il s'est alors fait exclure de son syndicat. Après six mois d'incarcération, le cadre portugais, qui n'a pas été licencié, organise à partir de 2005 la venue de la main d'œuvre turque dans le Sud-Ouest de la France et aux Pays-Bas.

#### **4. Les attitudes des fonctionnaires**

Les fonctionnaires des Administrations du Travail (DDT, inspections du Travail) connaissent dans le détail sur leur territoire de compétence les diverses irrégularités et atteinte au Droit du Travail Français, ainsi que les venues litigieuses de la main d'œuvre étrangère par le biais d'associations de formation « d'apprentis » montées par exemple par des groupements d'entreprises, des réseaux de professionnels ou des associations d'échanges « à caractère culturels ». Ils connaissent également le batteries juridiques nationale et européenne. Comment expliquer qu'ils interviennent si peu lors des conflits avec la main d'œuvre étrangère ? L'observation stricte de consignes qui émaneraient des Ministères ne semble pas entièrement satisfaisante. Pourquoi en 2007, la directive européenne de 1996 n'est elle pas systématiquement appliquée ? Nous pouvons penser qu'aussi bien la construction d'un référentiel imparfait concernant les politiques publiques de l'immigration que le processus de décentralisation peuvent expliquer l'inertie des Administrations du travail.

Dans les préfetures, les juges et avocats disent que l'on affecte aux services des étrangers les agents incompetents ou paresseux. Il n'en est mas de même des fonctionnaires de l'inspection du travail qui reproduisaient jusque dans les années 90 de solides représentations quand à leurs rôles de régulateur de l'action publique et privée. Leur travail nécessaire de médiation entre les entrepreneurs et le salariat avait pour but d'euphémiser les antagonismes, selon des principes d'argumentation de défense de l'intérêt général et du service public. Mais les politiques publiques ne sont compréhensibles que si les fonctionnaires participent à la construction d'un sens ou d'un consensus autour de références strictes. Or, indépendamment des débats idéologiques, la mise en place d'une libre circulation de la main d'œuvre en Europe et les injonctions à contrôler le travail des étrangers dans le cadre d'une lutte contre l'immigration semble contradictoire. De plus, les contacts avec des entreprises étrangères - des entreprises allemandes emploient des salariés polonais, des hongroises, des salariés roumains - dont les seuls représentants en France se tiennent dans des mobil home ou des camionnettes « bourrées d'informatique », confrontent les fonctionnaires à des difficultés jusque là imprévues et à un surcroît de travail pour traiter les dossiers.

Ces fonctionnaires ont besoin d'un référentiel stable pour agir- comme les injonctions strictes à se référer à tel règlement plutôt qu'à un autre- et cela va de pair avec un travail routinier qui permet de prévoir relativement des carrières professionnelles, des relations codifiées avec les syndicats de la fonction publique et avec la hiérarchie. Il ne s'agit pas dans la situation que nous observons aujourd'hui de la création d'un nouveau référentiel, d'une consigne qui ferait prévaloir le droit européen sur le droit national, ce dernier étant lui même contradictoire. Il n'y a donc

pas de nécessité de s'adapter progressivement à un nouveau cadre d'action qui permettrait de sédimer les expériences et les savoir faire, aucune mutation n'est prévisible. La gestion du déclin, voir de la suppression de cette administration n'est pas non plus clairement annoncée, ce qui permettrait de se mobiliser pour défendre des acquis professionnels. Tout volontarisme concernant des revendications de salariés étrangers est interdit, même si on connaît fort bien la situation, toute initiative d'un agent mettrait son supérieur hiérarchique dans l'embarras, car il ne pourrait évaluer administrativement son action, ou s'en prévaloir.

La décentralisation ajoute à la confusion des fonctionnaires. Si au niveau central, un consensus autour de l'action administrative s'établit par « laisser faire le marché », et la construction de l'Europe qui est concomitante, les incertitudes sur les directives futures augmentent les autonomies du personnel politique local. Les critiques de la décentralisation dénoncent souvent, malgré quelques réalisations remarquables, le renforcement d'une féodalité territoriale, une absence de séparation nette des pouvoirs, un mécénat médiatique, un assistanat ou un paternalisme économique, des fonctions et missions publiques territoriales redondantes. On ne peut gouverner contre la volonté des entrepreneurs, et les fonctionnaires d'Etat ou les attachés territoriaux se trouvent confrontés non seulement aux cabinets de droit international, aux « experts » de l'industrie nationale, au corporatisme des cadres des grandes écoles des firmes trans-nationales, mais également aux réseaux locaux d'interconnaissances familiales et économiques des dirigeants de PME. Discerner les forces qui déterminent une évolution probable devient une gageure et le désordre administratif s'accroît face à l'absence d'objectif et donc d'ajustements nécessaires. Ce décalage entre le secteur global et local peut conduire à une auto dévalorisation des rôles professionnels et l'absence de consigne émanant des Ministères est certainement pensée comme une politique de déstabilisation.

L'exigence accrue de la « qualité de service » des administrations déconcentrées modifie également les repères collectifs, renforce les compétitions et les hiérarchies professionnelles. Mis à disposition des conseils généraux ou régionaux, les fonctionnaires sont confrontés à des enjeux financiers qu'ils ignoraient, au pouvoir local, ils voient leurs savoir faire récupérés et perdent de l'autonomie vis à vis des notables. Il n'est pas étonnant que malgré la pléthore de cabinets d'audit et de consultants en organisation sollicités, la décentralisation produise des agents « incompetents » ou « désenchantés ».

## **5. La décentralisation**

La décentralisation a conduit les élus à modifier les priorités de la gestion publique car les représentations des sociétés locales et les stratégies des groupes d'intérêt sont rarement corrélés avec les programmes d'action nationale. Les effets d'affichage et les contraintes de mise en scène de l'action politique locale, de la « communication », tout comme l'émergence de nouvelles élites territoriales ne favorise pas la prise en compte de la situation des étrangers, qui par définition ne votent pas, et les préfets ou les cadres des autres administrations refusent de jouer le rôle de médiateur ou de coordinateur en cas de conflit. Les élus locaux interviennent par contre auprès des préfets, selon leurs appartenances politiques, pour défendre les agriculteurs, les chefs

Le travail des étrangers dans des secteur "sous tension"  
*Diverse Foreign Recruitment Forms in sectors "Under Pressure"*

d'entreprises, ou pour protester contre les délocalisations des firmes ou la suppression des emplois des services publics (comme la Poste).

Les attitudes vis à vis des travailleurs étrangers sont profondément ambiguës et contradictoires. Les élus locaux et leurs administrations doivent construire des consensus en fonction des différents intérêts catégoriels, stabiliser des référentiels pour justifier de leurs actions d'engagement solidaire ou de laisser faire. Il faut construire des représentations sociales partagées à propos des étrangers dans la communauté de communes, le « pays », le département ou de la région, les élus doivent conforter un certain nombre de « traditions » réinterprétées ou de folklores inventés en même temps que faire valoir un dynamisme économique rural, industriel ou urbain où intervient précisément la main d'œuvre étrangère. Leur action politique est donc fondamentalement inconséquente, d'autant plus que l'orientation néo-libérale de l'Europe pendant les années 80 et les crises économiques rendent caduques les manières de faire ou les recettes antérieures.

Les négociations avec les partenaires, les débats, les forums sociaux locaux ont une fonction de filtrage, de stylisation et de sélection d'une petit nombre d'alternatives pour concevoir l'action locale et économique électoralement tolérable. L'appareil d'Etat, ses représentations dominantes et ses administrations sont donc mis à l'écart. Mais s'ils sont entourés d'experts, les élus locaux maîtrisent rarement la production des ressources intellectuelles qu'ils manipulent et sont dépendants des systèmes d'information institués et des médias. La circulation de la main d'œuvre en Europe leur semble une réalité lointaine. Ils ne maîtrisent pas autrement que par une vulgate les mouvements lents des maturations techniques et des modes de vie, les prises de conscience ou les représentations politiques des populations vis à vis de la construction européenne, les recompositions sociales et professionnelles.

Les forums sociaux locaux, économiques ou politiques ont finalement pour fonction d'opérer des traductions, des divisions, des alliances ou des disqualifications entre les répertoires d'argumentation et les opinions des différent groupes sociaux, et c'est ainsi que peuvent se construire des compromis, par sélections, emprunts, diffusions des ces répertoires. Ce tri des informations et des raisonnements, cette ponction syncrétique qui prend souvent une allure d'innovation permet des interactions et régulations dans les réseaux de la bureaucratie, des corporations professionnelles, des acteurs politiques, elle permet de mettre en phase l'action publique locale avec les consensus sociaux. Mais les consensus vis à vis des travailleurs étrangers sont loin d'être établis, les mouvement d'opinion se basent plutôt sur des réactions affectives ou morales et les scandales n'interfèrent pas sur le fonctionnement institutionnel.

La concertation des différents groupes sociaux apparaît ensuite comme un processus de socialisation pour les acteurs qui ne partagent pas à priori le consensus ou le référentiel de l'action. Elle peut être également considérée comme un test ou un essai de recevabilité du référentiel dans telle ou telle catégorie sociale. Le référentiel de l'action, comme le consensus, n'est donc pas basé sur un concept, mais une notion, une connaissance intuitive synthétique, imprécise, il est donc « convivial », même si gouverner consiste à restructurer le champs d'action des autres.

## 6. Les mouvements associatifs et humanitaires

Le mouvement associatif humanitaire, comme la Ligue des Droits de l'Homme, les associations de soutien aux étrangers s'opposent aux nationalismes suscités par la construction de l'Europe. Leurs représentations sociales à propos des immigrés extra-européens sont d'une part plus morales que juridiques et d'autre part le recours au droit est pensé en terme de liberté individuelle de type anglo-saxonne plutôt qu'en terme de droit collectif<sup>1</sup>. Parfois, les fonctionnaires des administrations déconcentrées prennent conscience que leur intériorisation des normes juridiques nationales ou européennes ne permettent plus d'aborder les phénomènes de circulation de main d'œuvre tels qu'ils sont entrain de se dessiner. Les partis dit « de gauche » tentent d'agrèger des représentations et idéologies concurrentes afin de résoudre en apparence ces écarts entre morale et droit, le local et le global, souvent au terme de discussions oiseuses ou de propositions irréalistes, ce qui contribue à les faire taxer de porteurs d'idéologies « molles ».

Le territoire local reste cependant le lieu où les habitants, citoyens et électeurs font l'expérience concrète des politiques de l'emploi, des loisirs, du logement, de la sécurité, de la protection sociale. Comment s'opère la transaction des politiques nationale aux politiques locales ? Une nouvelle légitimité des cadres de la fonction publique, tout comme les notables, devraient jouer un rôle de relais et institutionnaliser cette transaction, sans diluer les particularismes locaux dans l'universel national et républicain et sans sur-évaluer les exceptions locales. Mais cette légitimité n'est pas forcément acceptée par les acteurs locaux anciennement installés. Les enjeux, oppositions, décalages catégoriels conduisent à des bricolages dans les prises de décisions, à l'égard des salariés étrangers par exemple, ce qui donnent le sentiment de désordre, de manque de repères ou de clairvoyance. Les attitudes de la population se partagent entre l'indifférence, l'hostilité, la compassion et les élus refusent prendre position.

Au delà de la diversité des filières administratives étanches qui traitent les dossiers, les élus locaux, tout comme les représentants associatifs, confondent discours et pratiques dans leurs tentatives de ré-enchanter le monde ou de lutter pour un monde meilleur et développent des arguments en décalage avec les constats de la population. Il s'agit en général de minimiser les antagonismes, de valoriser le localisme, d'opacifier les enjeux réels et les corruptions éventuelles. Les normes de l'Etat républicain sont alors mises en doute, les partis politiques et les associations ne contrôlent plus les ambitions personnelles des caciques locaux et les médias amplifient les phénomènes de séduction de nouvelles rhétoriques qui ont toutes chance de paraître extrémistes.

Les habitants et citoyens, comme les associations humanitaires, sont partagés entre une lutte pour la sauvegarde des manières de faire locale (avec les étrangers, dans les relations sociales des entreprises, avec des types des sociabilités caractérisées, avec ce qui est considéré comme un patrimoine) et le recours à des valeurs universelles comme l'égalité, la présomption de bonne foi. On peut se demander s'ils sont producteurs de régulations dans la gestion des inégalités en posant la question d'un

<sup>1</sup> - Bruno Lefebvre, 2006, « Faut-il privilégier le droit individuel ? », conférence Forum LDH, Nantes, 44.

Le travail des étrangers dans des secteur "sous tension"  
*Diverse Foreign Recruitment Forms in sectors "Under Pressure"*

équilibre entre droits individuels et droits collectifs. Notons que les arguments de la Ligue des Droits de l'Homme valorise la plupart du temps des systèmes de « démocratie locale » souhaités ou valorisés, ce qui peut aboutir à l'établissement de véritables camps de travail forcé, comme en Italie ou à Almeria<sup>2</sup> en Andalousie, puisque les non-nationaux n'ont pas le droit de vote. A St Nazaire, au début des années 2000 par exemple, plusieurs centaines de salariés étrangers sous-traités manifestaient devant la sous-préfecture parce qu'ils n'avaient pas été rémunérés depuis plusieurs mois, leurs employeurs ayant « disparus » (opérés des faillites qui étaient prévues), alors que les statutaires de chantier naval faisaient grève pour des augmentations de salaires. Le conseil municipal observait une prudente réserve, car des centaines de logeurs particuliers, hôtels, restaurants, commerces, c'est à dire des électeurs influents, bénéficiaient de l'apport financier des salariés étrangers.

L'application du droit, ou les « normes secondaires de l'application du droit », sont donc fonctions des interprétations des incidences politiques des procédures par les fonctionnaires des administrations concernées, des pouvoirs politiques et associatifs locaux, des fractions syndicales. On peut penser que les demandes des plaignants seront plus ou moins pris en compte selon qu'ils sont cœur du système politique local ou en périphérie, ce qui n'a rien à voir avec leur contribution au dynamisme économique. Les critères de jugement social, d'importance et d'urgence selon les catégories de « citoyens », « d'usagers », de « partenaires », de « salariés étrangers », auront un effet d'apprentissage de la gestion des dossiers par chaque acteur impliqué. Les modifications du corps des règles est donc fonction de la place de l'acteur dans un réseau syndical, associatif, politique. Même si les inspecteurs du travail par exemple peuvent discuter un ordre, défendre un type de conduite vis à vis de leur hiérarchie ou de leur syndicat, ils sont interdépendant des systèmes d'action des cercles sociaux et professionnels voisins.

C'est ainsi que se construisent des arbitrages différents entre les sites que nous avons étudiés, St Nazaire, Boreaux, Angers, Marseille. A St Nazaire, la section syndicale interprofessionnelle a su s'allier les associations et créer en 8 ans une Union Nationale des syndicats de la métallurgie (USM) ; à Bordeaux, le réseau associatif, juridique, l'Eglise et la CGT ont coordonné leurs initiatives ; à Marseille, les conflits entre la CGT et la CFDT empêchent ce type de coordination ; en Touraine comme en Bretagne, les syndicalistes restent isolés.

On observe donc une asymétrie entre les pouvoirs d'influence des acteurs collectifs et les liens entre les réseaux locaux associatif et le système syndical ou politique local ou central sont fort variables. Les remontées des informations au niveau central, à la DILTI par exemple (Délégation Interministérielle de Lutte contre le Travail Illégal), sont l'objet d'un calcul d'acceptabilité politique ; des orientations d'intervention sur l'hygiène, la formation, la sécurité pour les salariés français sont ensuite données dans les département baptisées « actions », mobilisent ensuite l'activité des inspecteurs du travail.

---

<sup>2</sup> - Bruno Lefebvre, 2006, « Almería », article web, Lestamp, CGT, Novox.

## 7. En guise de conclusion

A ces dynamiques de décentralisation qui brouillent les systèmes de repère locaux viennent s'ajouter les politiques et le rôle de la cour de justice des Communautés Européennes qui définissent des normes supra-nationales. Leurs effets sur les politiques publiques françaises sont certains en ce qui concerne les réformes des services publics (Energie, Education, couvertures sociales), mais on observe que de nombreux pays résistent dans d'autres domaines, en particulier celui du droit du travail national. Selon les Etats, le rapport entre l'échelon central, gouvernemental, et les régions est extrêmement variable et le projet d'une Europe des régions va certainement accélérer la décomposition de administrations françaises du travail.

Les sociétés à forte division du travail comme la notre ont tendance à se désintégrer sous l'effet de la sous-traitance industrielle internationale, un des faits remarquable est qu'elles ont tendance à ne plus prendre en compte leurs historicité, comme si leurs institutions ne jouaient plus leur rôle de porteur de mémoire collective (Halbwachs, 1933). Comment ces sociétés vont-elles pouvoir conserver leurs stocks de connaissance dans ces conditions ? Les discours vis à vis de cette « mondialisation » vont être protestataire ou au contraire mettre en exergue la « modernité ». Dans ces conditions le local ou le petit territoire dans lequel les sédentaires vivent font figure de refuge et ainsi peut on comprendre les fanatismes autour des rituels comme les matchs de football, les inventions de traditions ou de productions dites « authentiques ». Ces refuges s'accompagnent de discours fréquemment xénophobes puisque l'étranger fait figure de responsable de la désintégration sociale, témoin vivant de la mondialisation par l'exercice de sa circulation. L'étranger représente également une menace qu'il faut circonscrire vis à vis des traditions, de l'authentique et des rituels célébrant l'appartenance locale. On comprend donc que les orientations de style « libéralisme autoritaire » puisse réunir les aspirations contradictoires de développements économiques liés aux échanges mondiaux, le contrôle policier local et national réprimant les contestations ou les entorses à la tradition.

La confédération Européenne des Syndicat (ETUI) est confronté à ce genre de constat, même si les traditions syndicales nationales sont fort diverses. Même si l'on peut établir quelques rapides typologies entre les systèmes anglo-saxons, germaniques et scandinave, français et méditerranéens, auquel il faut ajouter l'émergence de nouveaux syndicats qui n'ont plus le rôle d'une courroie de transmission entre les activités laborieuses et les gouvernements libéraux des pays de l'Est, partout les administrations du travail sont en voie de déstructuration, ou à minima en situation de latence ou d'inertie. Les mouvements de citoyens européens apparaissent de peu de poids face à cette déliquescence.

## **Segmentation statutaire et ethnique du marché de l'emploi en agriculture : le cas des saisonniers migrants dans la production de fruits et légumes en Méditerranée**

Victor RAU, Universidad de Buenos Aires  
[victorhrau@yahoo.com.ar](mailto:victorhrau@yahoo.com.ar)

Béatrice MESINI, Telemme MMSH  
[mesini@mmssh.univ-aix.fr](mailto:mesini@mmssh.univ-aix.fr)

### **Résumé / Abstract**

Parmi les pays de la région méditerranéenne européenne, la France a une histoire particulièrement longue en ce qui concerne l'emploi des salariés saisonniers étrangers dans la production agricole. Après la mécanisation des vendanges et l'entrée de l'Espagne et du Portugal -principaux pays d'origine des anciens saisonniers- dans l'Union Européenne, le marché du travail agricole de ce pays se caractérise par l'emploi prédominant de saisonniers marocains et, à une moindre échelle, tunisiens et polonais dans le maraîchage et l'arboriculture. Dans le même temps, l'existence d'une procédure complexe d'embauche des saisonniers étrangers et le monopole d'introduction de ceux-ci par l'Office des migrations internationales (devenu récemment Agence nationale de l'accueil des étrangers et des migrations) constitue, depuis 1974, une particularité française.

Dans la double logique d'intégration économique de l'UE et de gestion des migrations intra-communautaires, sur le mode de « l'utilitarisme migratoire », actuellement on observe une mise en concurrence des migrants de l'Est avec les migrants extracommunautaires (détachés *via* des entreprises européennes), en remplacement progressif de ceux traditionnellement originaires du Sud. Pour la première fois en 2004, la campagne d'introduction par l'OMI enregistrait un nombre de saisonniers polonais introduits (6 640) quasi équivalent à celui des travailleurs marocains (6 909).

On constate aussi une diversification des filières de recrutement, des types de statuts et des nationalités recrutées par le biais des entreprises de prestation de services. En 2000, l'agriculture de l'Union européenne accueillait près de 4,5 millions de saisonniers, dont presque 500 000 issus de pays extracommunautaires, en déploiement de nouvelles formes de transnationalisation du capital humain. Une analyse effectuée en 2005 par la Délégation Interministérielle à la lutte contre le Travail Illégal (DILTI) évalue le nombre d'entreprises étrangères prestataires dans le secteur agricole : 151 ayant leur siège en Pologne, 44 en Allemagne, 38 en Espagne, 15 en Slovaquie. Pendant les dernières années en France, la prestation de services agricoles par des agences de sous-traitance internationale est devenue aussi une nouvelle filière d'introduction et d'embauche indirect des salariés saisonniers étrangers. Avec cette nouvelle filière ce sont aussi des salariés d'origines nouvelles qui arrivent pour travailler dans la production agricole française : salariés recrutés dans les

pays nouvellement entrés dans l'Union Européenne, sud-américains recrutés par des agences espagnoles.

Sur la base d'une accumulation théorique de données contextuelles 2000-2007 mais aussi empirique, de données biographiques, notre communication se propose d'examiner les dynamiques récentes d'évolution du système de recrutement de la main-d'œuvre agricole en France, ainsi que l'actuel processus de segmentation des travailleurs, en fonction de leur origine d'appartenance, de leur recrutement et de leurs statuts.

## 1. Présentation<sup>1</sup>

En 2000, l'agriculture de l'Union européenne accueillait près de 4,5 millions de saisonniers, dont presque 500 000 issus de pays extracommunautaires. Le recours à la main-d'œuvre étrangère saisonnière est désormais une caractéristique structurelle de l'agriculture intensive des pays d'Europe.

L'utilisation de saisonniers étrangers dans l'agriculture française est toutefois une donnée ancienne si l'on considère le nombre et l'origine des salariés introduits par l'Office National de l'Immigration depuis sa création en 1945<sup>2</sup>. Ces migrations, initialement programmées pour pallier l'insuffisance de manœuvres et d'ouvriers agricoles après l'exode rural, ont été encadrées par des accords de main-d'œuvre signés par la France, notamment avec le Maroc et la Tunisie en 1963.

Après la fermeture des frontières en 1974, l'Office des Migrations Internationales est devenue la seule filière légale d'introduction des travailleurs étrangers en France, les contrats OMI sont généralisés en Provence. L'immigration de travail passe par l'Office des Migrations Internationales (OMI) qui pourvoit au recrutement de CDD, étalés de 4 à 6 mois, pouvant être « exceptionnellement » prolongés à 8 mois, en échange d'une redevance de la part des employeurs.<sup>3</sup>

En France on observe, via les statistiques de l'ANAEM, mais aussi de l'intérim et la prestation de services, une diversification des filières de recrutement, des types de statuts et des nationalités recrutés, entraînant d'importantes reconfigurations dans les modèles et systèmes migratoires. On note surtout une recomposition des migrations intra-communautaires (des pays de l'Est vers les pays du Sud de l'UE), un tassement des migrations originaires du Maghreb, et un fort développement de nouvelles migrations de saisonniers extra-communautaires, notamment de ceux originaires d'Équateur, sur lesquels nous centrerons notre analyse.<sup>4</sup> Le niveau des salaires reste

<sup>1</sup> La réalisation de ce travail a été possible grâce au soutien du Programme Hermès (MSH), le Projet "Le travail des étrangers dans l'agriculture occidentale : construction européenne et évolution des modèles migratoires" (ANR) et les laboratoires URMIS (Paris) et LEST (Aix-en-Provence).

<sup>2</sup> Promulgation de l'ordonnance du 2 novembre 1945 portant création de l'Office National d'Immigration, devenu Office des Migrations Internationales (OMI) en 1988, puis ANAEM en 2005.

<sup>3</sup> De 158 à 473 euros selon la durée du contrat de travail.

<sup>4</sup> Il existe une similitude importante des migrations équatorienne en Espagne et maghrébine en France, car elles sont toutes deux ancrées dans le passé colonial des États aujourd'hui récepteurs. L'immigration massive d'équatoriens en Espagne, en deux vagues successives durant années 1980 puis 1990, dans un contexte d'extrême crise de l'économie du pays, a été favorisée en raison de la possibilité d'entrer en Espagne avec un seul visa de tourisme. Un premier accord bilatéral a légalisé en 2001, la situation quelques 25 000 Équatoriens, en leur octroyant un visa de travail. En 2003, l'Espagne a fermé cette filière détournée de la migration touristique et imposé un visa pour leur venue sur le territoire. Enfin, la loi de régularisation de 2004 a légalisé la situation de 400 000 d'entre-eux, laissant

Le travail des étrangers dans des secteurs "sous tension"  
*Diverse Foreign Recruitment Forms in sectors "Under Pressure"*

une variable déterminante pour expliquer les migrations dans le secteur agricole : le salaire minimum est de l'ordre de 130 euros au Maroc<sup>5</sup>, de 150 dollars mensuels en Equateur, et de 880 à 1200 euros en France (suivant le nombre d'heures supplémentaires).

Ce travail s'appuie sur des enquêtes conduites dans un département du Sud de la France, celui des Bouches-du-Rhône, sur le fonctionnement du marché du travail saisonnier dans la production intensive de fruits et de légumes. Nous avons utilisé des sources secondaires et réalisé des entretiens individuels ou de groupes sur le terrain, avec différents types d'acteurs sociaux, pour la production des données primaires.

## **2. La question de la segmentation des marchés du travail**

Les théories de la segmentation émergent en tant que critiques à l'approche économiste néoclassique (Cain, 1976). Elles partent du constat qu'il n'existe pas un marché unique, de concurrence parfaite, avec des capacités de travail homogènes qui circulent librement (« théories sociologiques des marchés du travail », cf. Kalleberg et Sorensen, 1979 ; Pries, 2000). Le modèle de marché qu'analyse la théorie néoclassique, n'existe pas dans la réalité. Par contre, il faudrait étudier les marchés du travail en tant qu'espaces toujours fragmentés par divers facteurs institutionnels, juridiques, géographiques, technologiques, générationnels, ethniques, par nationalité, par qualification, par genre, etc. Le concept de la segmentation constitue un outil fondamental en ce sens.

La découverte centrale des approches sociologiques et l'objet de la plupart des études, est celui de l'existence d'une segmentation entre marchés du travail « externes » et marchés « internes » aux entreprises<sup>6</sup> (Kerr, 1977 ; Doeringer et Piore, 1971). En effet, il y aurait des marchés du travail « externes » où l'on offre la force de travail pour être recruté par des entreprises ou passer d'une entreprise à une autre et, d'autre part, des marchés « internes » dans lesquels sont placés en concurrence les travailleurs employés, pour l'ascension et l'accès aux meilleurs postes disponibles. On a essayé d'expliquer de plusieurs manières l'existence, la persistance et le développement de ce type de segmentation : par rapport aux efforts pour sécuriser l'emploi, aux besoins des entreprises de fidéliser leurs salariés, par les besoins de qualification progressive et d'acquisition d'expertises particulières à chaque firme, comme stratégie pour gêner l'unification des travailleurs sur le marché du travail, etc.

Les études théoriques sur la segmentation ont fréquemment signalé qu'il existe deux secteurs d'emploi où l'on peut trouver des marchés du travail qui ont des structures et un mode de fonctionnement semblables au modèle proposé par l'approche néoclassique. D'une part, les marchés du travail professionnels où les qualifications acquises sont assez générales, fortement standardisées, publiquement certifiées à travers des systèmes de diplômes, et dans lesquels la mobilité est stimulée comme partie de la formation. D'autre part, les marchés du travail non qualifiés ou de la plus basse qualification. Plus précisément, les marchés du travail saisonnier

---

dans l'ombre quelque 150 000 autres, en situation irrégulière (Jokisch, 2007).

<sup>5</sup> 1 500 dirhams en 2003.

<sup>6</sup> Plus tard appelés aussi « segments secondaires » et « primaires » des marchés du travail.

agricole ont été fréquemment analysés comme l'exemple paradigmatique des conditions, tout à fait exceptionnelles, où peut exister un marché du travail avec des caractéristiques proches de celles proposées par le modèle d'analyse néoclassique : espace parfaitement concurrentiel, nombre important d'employeurs, homogénéité générale des qualifications, absence de syndicalisation, main-d'œuvre toujours mobile et échangeable (Fisher, 1953 ; Kerr, 1977).

Toutefois, on montrera ici l'existence d'une situation de forte segmentation spécifique dans ce marché du travail saisonnier agricole, à la fois, statutaire et ethnique. On examinera quelles sont ses caractéristiques, de quelle manière cette segmentation se configure, persiste et quelles sont les tendances actuelles de son évolution. En fonction de nos avancées, nous pensons que les phénomènes mis au jour dans ce cas d'étude pourraient aussi apporter une meilleure compréhension des situations de segmentation, probablement de plus en plus généralisées dans d'autres secteurs d'activités et dans différents pays de l'Union Européenne.

### **3. Production et emploi agricole en France et dans les Bouches-du-Rhône**

L'activité agricole des Bouches-du-Rhône compte 6 000 exploitations qui emploient 23 000 salariés. Si le nombre d'exploitations est en forte diminution (-42% entre 1998 et 2000), les surfaces agricoles utiles (SAU) cultivées et les surfaces moyennes des exploitations ont augmenté, ce qui maintient le fort besoin de main-d'œuvre. Le rapport de l'emploi saisonnier dans le secteur des fruits et légumes, commandé en 2000 par le président du COPERCI<sup>7</sup>, relève que le département des Bouches-du-Rhône emploie à lui seul 3 400 saisonniers OMI, « exception ancienne, héritage du passé, qui ne laisse pas de surprendre puisque les autres départements les plus demandeurs (Drôme, Vaucluse, Gard, Marne) n'en emploient qu'entre 300 et 500, sans qu'aucune distinction de cultures n'apparaissent » (Rapport-II-emploi, 2001).

En 2000, la moitié des employeurs de la région PACA n'emploient pas de permanents mais des saisonniers, 80% des exploitants enquêtés (tous affiliés à la FNSEA) déclarent plus de 10 contrats saisonniers annuels, dont 15% d'entre-eux 100 contrats ou plus. Les Marocains représentent 33% de l'ensemble des contrats (FNSEA, 2005). Le tableau 1 conforte cette hypothèse d'un recours massif aux travailleurs saisonniers dans le secteur agricole puisque leur nombre a plus que doublé entre les années 2000 et 2005. On note aussi que pour la première fois en 2005, la campagne d'introduction par l'OMI enregistre un nombre de saisonniers polonais introduits (8 192) supérieur à celui des travailleurs marocains (6 941), attestant d'une recomposition des migrations entre celles des pays membres de l'UE et des pays extra-communautaires.

---

<sup>7</sup> Comité permanent de coordination des inspections du ministère de l'Agriculture.

Le travail des étrangers dans des secteur "sous tension"  
*Diverse Foreign Recruitment Forms in sectors "Under Pressure"*

**Tableau n°1** : Travailleurs saisonniers, embauchés dans le secteur agricole, selon la nationalité depuis 2000, ressortissants de pays tiers

	<b>2000</b>	<b>2001</b>	<b>2002</b>	<b>2003</b>	<b>2004</b>	<b>2005</b>
<b>Marocains</b>	3 946	5 386	6 732	7 105	7 457	6 941
<b>Tunisiens</b>	537	517	718	487	582	682
<b>Polonais</b>	3 271	4 634	5 856	6 668	7356	8 192
<b>Autres</b>	175	257	237	306	348	427
<b>Ensemble</b>	<b>7 929</b>	<b>10 794</b>	<b>13 543</b>	<b>14 566</b>	<b>15 743</b>	<b>16 242</b>

Source : Corine Regnard, Rapport annuel de la DPM *Immigration et présence étrangère en France en 2005*, annexe IV, p. 201, décembre 2006.

Si l'on considère la structure de l'emploi de ces saisonniers suivant leur nationalité, on note une spécificité du recrutement suivant les filières et la durée des contrats : les polonais sont principalement recrutés pour les vendanges sur des contrats courts (de 2 à 4 mois), tandis que les marocains sont essentiellement employés pour les récoltes et multi-travaux agricoles, principalement dans le département des Bouches-du-Rhône sur des contrats allant de 6 à 8 mois.

**Tableau n°2** : Travailleurs saisonniers dans l'agriculture, ressortissants de pays tiers, selon la nature de l'emploi et la nationalité en France en 2005

	<b>Polonais</b>	<b>Marocains</b>	<b>Autres nationalités</b>	<b>Toutes nationalités confondues</b>
<b>Vendanges</b>	2 532	56	9	2 597
<b>Récoltes de fruits et légumes</b>	4 202	2 044	521	6 767
<b>Multi-travaux agricoles</b>	35	3 416	0	3 451
<b>Autres travaux agricoles</b>	1 365	1 271	344	2 980
<b>Ensemble</b>	<b>8 182</b>	<b>6 941</b>	<b>1 109</b>	<b>16 242</b>

Source : Rapport annuel de la DPM, op. cit, p. 201.

Dans les Bouches-du-Rhône, l'introduction de saisonniers polonais reste contenue car il y a encore une relative méconnaissance des filières : selon le président de la FDSEA, il n'y avait que 98 contrats polonais en 2005 et 114 en 2006.

*« Il n'y a pas d'augmentation importante de Polonais, j'ai une demande par rapport à ça mais c'est vrai qu'on n'a pas les réseaux pour les faire rentrer. Les contrats marocains, de bouche à oreille et de père en fils, on connaît, pour les polonais, c'est vrai qu'il n'y a pas la connaissance. On ne sait pas où on va. Peut-être à l'avenir, c'est à développer, je sais qu'il y en a dans la salle qui en ont fait venir et qui en sont assez contents ».*

(Claude Rossignol, réunion publique sur les contrats ANAEM, Atrium, 20 avril 2007, Salon de Provence)

Dernière caractéristique du département des Bouches-du-Rhône, les salariés OMI ont supplanté les salariés permanents sur les exploitations, sous l'effet d'une prolongation systématique des contrats de 6 à 8 mois et de la pratique du chevauchement de contrats sur l'exploitation (certains sont introduits de janvier à août, les autres de mai à décembre). Le rapport d'enquête effectué par deux inspecteurs généraux en 2001 soulignait que les Bouches-du-Rhône, ces saisonniers, « par leur savoir-faire et leur bonne connaissance de la pluriactivité, remplissent et saturent les besoins de plus longue durée » : « les OMI sont la survie des grandes, petites et moyennes exploitations », « supprimer cette main-d'œuvre efficace, endurante, disponible et assidue, c'est rayer une grande partie de notre secteur économique » (Rapport Clary, Van Haecke, 2001).

#### **4. Vers une complexification statutaire et ethnique de l'emploi saisonnier ?**

A compter du 1<sup>er</sup> mai 2004, date d'adhésion à l'UE de l'Estonie, la Lettonie, la Lituanie, la Hongrie, la Pologne, la République tchèque, la Slovaquie et la Slovénie ; la France a instauré une période transitoire de 7 ans en matière de libre circulation des travailleurs de ces huit pays, qui restaient soumis à l'obligation d'obtenir une autorisation de travail. Cette période de transition, qui repose sur un système en trois étapes dit « 2+3+2 », a été assouplie en mai 2006 et prendra fin en France en 2009<sup>8</sup>.

En mai 2006, la France a décidé de procéder à une levée progressive et « maîtrisée » des restrictions d'accès au marché du travail, concernant notamment certains métiers ayant des difficultés de recrutement (dont le secteur agricole)<sup>9</sup>. Pour ces « emplois en tension », les autorisations de travail sont dorénavant délivrées sans que la situation de l'emploi ne soit opposable.

En application de l'acte d'adhésion à l'UE, la libre prestation de services mentionnée à l'art. 49 du Traité instituant la Communauté européenne, est reconnue depuis janvier 2007 aux entreprises prestataires des nouveaux pays membres, Roumanie et Bulgarie. Les saisonniers agricoles ressortissants d'un nouvel État membre, salariés d'une entreprise prestataire de services établie dans un de ces pays

<sup>8</sup> Le 1<sup>er</sup> mai 2006, au terme de la première période transitoire, plusieurs États membres, amenés à se prononcer sur le maintien d'une nouvelle phase, ont décidé de lever totalement les restrictions à partir du 1<sup>er</sup> mai 2007 (Finlande, Espagne, Portugal). D'autres ont décidé de la maintenir (Allemagne, Autriche).

<sup>9</sup> Pour le secteur agricole, sont reconnus comme étant en tension les métiers de maraîchage-horticulture et d'arboriculture-viticulture (les deux pour les seuls emplois saisonniers), le métier d'aide saisonnier agricole (dont les vendangeurs) et celui d'éleveur hors-sol (porcs, lapins, volailles).

Le travail des étrangers dans des secteur "sous tension"  
*Diverse Foreign Recruitment Forms in sectors "Under Pressure"*

ou travaillant régulièrement pour le compte de ces entreprises (comme les saisonniers originaires de pays tiers), sont dispensés d'autorisations de travail.

Le prestataire de service intervenant pour réaliser un travail préalablement commandé, conclut, par convention écrite le prix TTC de la prestation et effectue ce travail avec ses propres salariés, son propre matériel et ses propres méthodes de travail. En tout état de cause, l'exploitant n'exerce aucun pouvoir de direction sur les salariés du prestataire qui est responsable de la qualité des travaux (obligation de résultat).<sup>10</sup>

L'entreprise de travail temporaire (ETT) n'accomplit pour sa part aucun travail chez l'utilisateur. Elle a pour seule et unique mission de mettre à disposition de l'exploitant des salariés pour une durée déterminée. C'est uniquement une prestation de main-d'œuvre. C'est donc l'utilisateur qui commande ces salariés, le temps de leur mise à disposition. L'ETT facture la mise à disposition en fonction du coût horaire des salariés. Embauché par une ETT, le salarié saisonnier bénéficie d'une rémunération au mois égale à celle qu'il percevrait s'il était embauché directement par l'entreprise utilisatrice, à une indemnité compensatrice de congés payés quelle qu'ait été la durée de la mission, et à une indemnité de fin de mission de 10% du montant de la rémunération totale brute.

## **5. La physionomie statutaire de la segmentation**

### **5.1. Fragmentation statutaire**

Comme le montre le tableau n°3, une première dynamique de segmentation est statutaire si l'on observe la diversification des statuts entre nationaux et étrangers, mais aussi entre étrangers (communautaires ou extra-communautaires).

---

<sup>10</sup> Embauché par un prestataire de service, le saisonnier bénéficiera certes des droits aux congés payés, mais non de l'indemnité de fin de contrat de 10 %.

**Tableau n°3** *Diversification des statuts de saisonniers agricoles*

	Français	Marocains	Tunisiens	Polonais	Salariés UE	Salariés NEM	Salariés hors UE
<b>Contrat OMI ANAEM</b>		4 à 8 mois	4 à 8 mois	2 à 6 mois			
<b>Emploi direct</b>	CDI CDD saison. CDI intermit. C.Init.Emploi CI-RMA C.réinsertion C. de qualif. C. apprentis. C.orientation	<b>Si carte séjour</b> CDD saisonnier CDI intermittent Contrat-initiative emploi Contrat d'inser-RMA Contrat de réinsertion			CDI CDI.Intér CDD		
<b>Groupem. d'employ.</b>		<b>Si carte séjour</b> CDD saisonnier CDI intermittent					
<b>Prestation de service</b>		CDD saisonnier					
<b>Interim</b>		Contrat d'intérim					

Source : Mésini 2007.

Premier élément à noter, tous les contrats ne se valent pas en droit. Le contrat OMI est « par nature dérogatoire » au droit du travail, en référence à la convention collective du 12 février 1986 des exploitations agricoles du département des Bouches-du-Rhône. L'article 25, consacré à l'emploi à titre non permanent, vise 5 types de contrats « soumis à la réglementation qui leur est propre », en référence à l'ordonnance du 5 février 1982<sup>11</sup> et qui échappent ainsi à la législation protectrice du travail en France.

Par ailleurs, aux côtés des traditionnels contrats au rabais (CDD saisonniers, occasionnels, intermittents), les nouveaux statuts repoussoirs se déploient en agriculture, pour les étrangers en situation régulière : contrat initiative emploi, contrat d'insertion pour trois d'entre-eux embauchés par une SARL de St Rémy-de-Provence, contrats de réinsertion, contrats d'intérim ; dernièrement apparu, le contrat d'insertion-RMA, pour lequel s'était mobilisé la FNSEA, demandant son bénéfice dans l'agriculture dès sa création en 2004 (l'employeur reçoit le versement de l'allocation minimum insertion et paye la partie complément-salaire).

<sup>11</sup> *Les Travailleurs étrangers titulaires d'un contrat d'introduction de l'Office National de l'Immigration (ONI devenu OMI), Travailleurs saisonniers (renouvelés chaque année, conclus de date à date ou sans terme précis), les salariés embauchés pour faire face à un surcroît de travail (de date à date), les salariés embauchés en remplacement d'absents, et enfin les salariés embauchés pour l'exécution d'une tâche occasionnelle.*

Le travail des étrangers dans des secteur "sous tension"  
*Diverse Foreign Recruitment Forms in sectors "Under Pressure"*

D'autre part, les contrats saisonniers peuvent aussi être conclus avec des étrangers munis d'une carte de séjour portant la mention « étudiant ». La loi du 24 juillet 2006 a institué un nouveau dispositif juridique qui supprime les autorisations provisoires de travail. La carte de séjour temporaire portant la mention « étudiant » (art. L. 313-7 du CESEDA) vaut autorisation de travail dans la limite de 60 % de la durée légale du travail, soit 964 heures sans qu'il soit nécessaire de saisir la DDTEFP. Cette carte permet d'exercer toute activité professionnelle sur l'ensemble du territoire métropolitain ou dans le département d'outre-mer qui l'a délivrée sous réserve du respect de la réglementation spécifique éventuellement applicable à cette activité.

Enfin, un nouveau métier d'aide saisonnier agricole, qui vise notamment les personnels nécessaires à la cueillette des fruits, au ramassage des légumes et aux vendanges, a été ajouté à la liste annexée à la circulaire 2006<sup>12</sup>, dont on peut redouter qu'il maintienne les salariés au plus bas de l'échelle des qualifications professionnelles.

La loi du 24 juillet 2006 relative à l'immigration et à l'intégration a introduit de nouvelles dispositions pour les saisonniers agricoles, puisqu'il est créé une carte de séjour temporaire, portant la mention « travailleur saisonnier » (art. L. 313-10 du code de l'entrée et du séjour des étrangers et du droit d'asile – CESEDA). Ce titre de séjour est destiné aux étrangers titulaires d'un contrat de travail saisonnier qui s'engagent à maintenir leur résidence habituelle hors de France. Accordée pour une durée maximale de trois ans renouvelable, cette carte permet à son titulaire de séjourner en France pendant les périodes qu'elle fixe et d'effectuer des travaux saisonniers pour le compte d'un ou de plusieurs employeurs et pour une durée n'excédant pas six mois sur douze consécutifs.

## **5.2. Un cadre juridique évolutif et mouvant**

En France, depuis la loi du 18 janvier 2005, l'Agence nationale de l'accueil des étrangers (ANAEM) qui remplace l'Office des Migrations internationales (OMI) ne dispose plus du monopole des opérations de recrutement en France (art. L. 341-9 du code du travail). Une analyse effectuée en 2005 par la Délégation Interministérielle à la lutte contre le Travail Illégal évalue le nombre d'entreprises étrangères prestataires dans le secteur agricole : 151 ayant leur siège en Pologne, 44 en Allemagne, 38 en Espagne, 15 en Slovaquie (DILTI, 2005).

La récente structuration des nouvelles filières de la prestation de services renforce le dumping social dans le secteur agricole car le détachement de salariés, rattachés à une entreprise d'un autre État, liquide la relation directe entre l'exploitation et le travailleur. Les services de l'inspection du travail, de l'emploi et de la politique sociale agricole ont enquêté sur cette entreprise espagnole qui détachait 350 salariés équatoriens et marocains, pour accomplir des travaux de viticulture et d'arboriculture, dans plusieurs départements français, notamment la Drôme, l'Isère, les Pyrénées-Orientales, les Landes, le Gard, les Bouches-du-Rhône, la Sarthe ou encore le Maine-et-Loire. Plusieurs difficultés, d'ordre juridique et politique, ont été pointées tant dans le domaine de la coopération européenne que dans celui des politiques d'emploi : une structure éclatée du bureau de liaison réparti entre différentes provinces, un

<sup>12</sup> Circulaire DPM/DM12/2006/200 du 29 avril 2006.

allongement excessif des délais de réponse, un manque de moyens pour réaliser la traduction des documents dans les deux langues, une méconnaissance des règles respectives applicables dans les deux pays, en matière de travail temporaire (DILTI, 2004).

Le développement de ces filières de recrutement d'étrangers migrants dans le secteur de l'agriculture intensive prend corps sur la divergence d'interprétation et d'application du droit entre États. Les saisonniers agricoles ressortissants d'un nouvel État membre, salariés d'une entreprise prestataire de services établie dans un de ces pays ou travaillant régulièrement pour le compte de ces entreprises (comme les saisonniers originaires de pays tiers), sont dispensés d'autorisation de travail. Par extension, la Cour de Justice de la Communauté Européenne (CJCE) a admis que des travailleurs non communautaires ne devaient pas être assujettis à une obligation de travail délivrée par l'État de détachement dès lors qu'ils sont employés « régulièrement et habituellement » par l'entreprise prestataire (DILTI, 2004).

Une autre source de divergence dans l'interprétation concerne la légalité des opérations de mise à disposition de main-d'œuvre. La réglementation française ne permet pas à un travailleur non communautaire de disposer d'un titre de travail pour effectuer une mission de travail temporaire ; si le prestataire est une entreprise de travail temporaire (ETT), il ne devrait pas être autorisé à détacher en France des salariés non communautaires pour y réaliser ces missions. En France, le prêt lucratif de main-d'œuvre est réservé exclusivement aux entreprises de travail temporaire qui sont soumises à la réglementation spécifique d'être en possession d'une garantie financière permettant d'assurer, en cas de défaillance, le paiement des salaires et de leurs accessoires, ainsi que des cotisations dues aux organismes de protection sociale (DILTI, 2004).

### **5.3. De l'inégalité en droit**

C'est enfin sur une méconnaissance totale ou relative du droit français par les derniers étrangers introduits que se greffent les dénis flagrants de droit. L'apprentissage des règles et normes protectrices, par les travailleurs étrangers, du droit du travail en France est très divers suivant les nationalités et la durée du phénomène d'immigration : plus de trente ans d'expérience migratoire pour les ressortissants du Maghreb, moins de 10 ans pour les polonais et trois à quatre ans pour les saisonniers équatoriens.<sup>13</sup> Il est difficile pour ces salariés migrants, souvent originaires de pays sans aucune protection sociale, de demander l'application de droits garantis en France, soit parce qu'ils ne les connaissent pas, soit parce qu'ils redoutent les effets de rétorsion. Par ailleurs, la dénonciation des abus devant le tribunal des prud'hommes menace directement les saisonniers revendicatifs de non réemploi au terme de leur contrat.

---

<sup>13</sup> Le travail de dépouillement des minutes de la section agricole du Tribunal, sur les années 1980/1981, 1990/1992, 2000-2005 accreditte largement cette hypothèse. Premier constat, si les années 1981 sont marquées par un fort taux d'éviction de la procédure prud'homale (un cinquième des plaintes déposées par les saisonniers originaires du Maghreb) et la faiblesse des demandes accueillies, en 2001 et 2002, environ un tiers des plaintes est accueilli, en totalité ou partiellement, par le Tribunal des prud'hommes, sanctionnant les dénis de droits par les employeurs.

Le travail des étrangers dans des secteur "sous tension"  
*Diverse Foreign Recruitment Forms in sectors "Under Pressure"*

Un exemple récent illustre, la méconnaissance totale de leurs droits par les employés de l'ETT espagnole enquêtée depuis 2005 dans le département des BDR. En mai 2007, dans une zone de production arboricole, maraîchère et oléicole de la Crau, quatre saisonnier(e)s équatorien(ne)s ont été mis à pied par le chef marocain d'une exploitation locale. Arrivés depuis une semaine, ils ne parlent pas un mot de la langue, ne connaissent pas le nom de leur employeur, ne savent pas où ils se trouvent en France, n'ont pas de contrat de travail et n'arrivent pas à joindre le gérant de l'entreprise en Espagne. Leurs témoignages corroborent l'absence totale de suivi médical de la part de l'entreprise qui les emploie. C., âgée d'environ 50 ans, s'est blessée la veille en tombant de son escabeau, et a été remise immédiatement au travail. G. et M. R., qui décrivent le harcèlement de la part des chefs de culture marocains, ont refusé, à plusieurs reprises, leurs avances. Le seul homme, également mis à pied, a le seul tort d'être le mari de G. Tous les quatre récusent formellement les accusations de mauvais rendements invoqués pour les renvoyer, se dépeignant comme des travailleurs endurants, aguerris aux travaux laborieux et/ou agricole. Durant les multiples échanges téléphoniques avec deux employés puis avec l'un des dirigeants de l'entreprise, ils ont essuyé de vives critiques pour être allés se plaindre au village (distant de 2 kms). Le gérant a finalement proposé d'envoyer son employé en France (chargé de les covoiturer sur les lieux de travail) afin d'effectuer la radio de contrôle, puis de les changer d'exploitation en France. En dépit de ces promesses, réitérées par l'intermédiaire rencontré sur l'exploitation, ils seront abandonnés deux heures plus tard, avec tous leurs bagages, cageots de vivres, télé... à la gare routière d'Avignon, et réexpédiés en Espagne.<sup>14</sup>

## **6. La segmentation statutaire et ethnique en progression**

À partir des données quantitatives disponibles mais aussi des informations apportées par les enquêtes qualitatives sur le terrain, on peut vérifier actuellement le développement d'un nouveau processus de la segmentation statutaire et ethnique à l'intérieur du marché du travail saisonnier pour la production de fruits et de légumes dans les Bouches-du-Rhône.

---

<sup>14</sup> Grâce à une rapide intervention circonstanciée de l'inspecteur du travail auprès du gérant, ils seront reçus dans leurs droits dès leur arrivée en Espagne.

**Tableau n°4** *Évolution de la demande et l'emploi des saisonniers agricoles étrangers, par année, selon les deux principaux biais d'introduction*

Types de main-d'oeuvre saisonnière	Unité	Quantité					Variation 2004/2006	
		Année					%	
		2003	2004	2005	2006	à juillet 2007		
<b>ANAEM (O.M.I.)</b>	<b>Exploitations demandants</b>	<b>1044</b>	<b>977</b>	<b>978</b>	<b>876</b>	<b>s/d</b>	<b>(-)</b>	<b>10</b>
	<b>Total salariés demandés</b>	<b>4615</b>	<b>4287</b>	<b>4345</b>	<b>3474</b>	<b>s/d</b>	<b>(-)</b>	<b>19</b>
	Primo-contrats demandés	705	629	434	125	s/d	(-)	80
	Non-primo contrats demandés	3910	3658	3911	3349	s/d	(-)	8
	Salariés non employés	179	429	95	730	s/d	(+)	70
	<b>Total salariés (autorisés) employés</b>	<b>4087</b>	<b>4004</b>	<b>4079</b>	<b>3348</b>	<b>s/d</b>	<b>(-)</b>	<b>16</b>
	Primo contrats	258	341	233	15	s/d	(-)	95
	Non-primo contrats	3829	3663	3846	3333	s/d	(-)	9
	Prolongations des contrats	s/d	1617	1550	s/d	s/d		s/d
	Marocains	s/d	s/d	3600	2948	s/d		s/d
	Tunisiens	s/d	s/d	381	284	s/d		s/d
	Polonais	s/d	s/d	98	114	s/d		s/d
	Ressortissants d'autres NEM de l'UE	s/d	s/d	0	2	s/d	(+)	s/d
	<b>Total de mois travaillés</b>	<b>s/d</b>	<b>25251</b>	<b>26036</b>	<b>20726</b>	<b>s/d</b>	<b>(-)</b>	<b>18</b>
<b>Sous-traitance de l'Espagne</b>	<b>Exploitations demandants</b>	<b>s/d</b>	<b>23</b>	<b>41</b>	<b>43</b>	<b>41</b>	<b>(+)</b>	<b>131</b>
	<b>Total salariés demandés et employés</b>	<b>s/d</b>	<b>411</b>	<b>748</b>	<b>948</b>	<b>689</b>	<b>(+)</b>	<b>131</b>
	<b>Total de mois travaillés</b>	<b>s/d</b>	<b>1068</b>	<b>1633</b>	<b>1855</b>	<b>1728</b>	<b>(+)</b>	<b>74</b>

Sources : DDTEFP, 2004, 2005a, 2005b, 2006a, 2006b, 2007a et 2007b.

L'apparition des nouvelles filières légales d'introduction des salariés étrangers, de différentes origines et par différents biais, est une condition favorable pour le développement de ce processus. En effet, aux nouvelles possibilités de migrations de travail générées par le processus d'intégration de l'Union Européenne, viennent se superposer celles, préexistantes, du marché du travail en France. À la traditionnelle introduction par l'ANAEM des saisonniers agricoles marocains, tunisiens et polonais, s'ajoute maintenant, d'une part, la possibilité d'employer directement des saisonniers agricoles originaires des nouveaux États membres (NEM) de l'Union Européenne et d'autre part, de recruter des salariés intérimaires de pays communautaires ou extra communautaires, détachés par des entreprises de sous-traitance et d'intérim dans tous les pays membres de l'Union Européenne.

Toutefois, si l'apparition de nouvelles filières d'introduction et d'emploi est une condition importante, elle ne suffit pas à expliquer l'augmentation de la segmentation du marché de main-d'œuvre saisonnière dans l'agriculture des Bouches-du-Rhône. On essaiera d'expliquer ce processus en analysant deux de ses caractéristiques principales. En premier lieu, à l'intérieur même du segment de main-d'œuvre employé par le système traditionnel des contrats ANAEM, la prédominance des salariés maghrébins -marocains et tunisiens- tend à s'amenuiser entre les années 2005 et 2006, tandis qu'augmente la quantité de saisonniers polonais et qu'apparaissent aussi les premières embauches des saisonniers ressortissants originaires d'autres NEM de l'UE (Tableau n° 4). Deuxièmement, le phénomène le plus significatif est le nombre élevé de main-d'œuvre intérimaire sud-américaine, détachée dans les Bouches-du-Rhône, par une entreprise de sous-traitance internationale, basée en Espagne.

Le travail des étrangers dans des secteur "sous tension"  
*Diverse Foreign Recruitment Forms in sectors "Under Pressure"*

Ainsi, entre les années 2004 et 2006, la quantité de saisonniers introduits par l'ANAEM (OMI) décroît de près de 20%, tandis que celle de saisonniers entrés par la sous-traitance via l'Espagne augmente d'environ 130% -et continue d'augmenter en 2007- (Tableau n° 4). Est-ce que cette tendance exprime le début d'un processus de substitution de la main-d'œuvre traditionnelle, par des nouveaux types de main-d'œuvre, spécialement par celle qui arrive par la sous-traitance internationale ? Auquel cas, l'augmentation actuelle de la segmentation serait l'expression d'une coexistence circonstancielle entre deux systèmes de main-d'œuvre et exprimerait une situation de transition vers une autre structure du marché du travail ? Ou est-ce que la segmentation représente, en elle-même, un processus structurel ?

### **7. Pourquoi le recours à d'autres sources de main-d'œuvre ?**

Il faut répondre négativement à la question sur l'existence d'un processus orienté vers la substitution complète de la main-d'œuvre étrangère traditionnelle dans le marché du travail agricole des Bouches-du-Rhône. Au cours des entretiens réalisés avec les acteurs de la demande<sup>15</sup>, ces derniers n'ont jamais manifesté l'intention, le désir ou le choix de substituer la main-d'œuvre saisonnière maghrébine par celle sud-américaine ou originaire de l'Europe de l'Est.

En revanche, aux yeux des employeurs, la main-d'œuvre maghrébine -et surtout marocaine- recrutée à travers de l'ANAEM reste toujours la plus précieuse du marché et constitue le noyau dur du personnel saisonnier, dans la plupart des exploitations orientées à la production de fruits et légumes du département.

Les orientations et actions institutionnelles de la Fédération Départementale des Syndicats d'Exploitants Agricoles démontrent une réelle préoccupation pour garantir et amplifier l'offre de force de travail des salariés OMI dans le marché du travail agricole. Elle se bat de manière constante pour cet objectif. Ainsi, en 2000, lorsque sous sa pression, la préfecture des BDR a ré-autorisé l'introduction de primo contrats,<sup>16</sup> le nombre de contrats OMI a plus que doublé en France passant de 7 500 en 2000 à 14 500 en 2003, puis à 16 051 en 2004.

S'il existe cette préférence prédominante pour la main-d'œuvre dite OMI, pourquoi la segmentation progresse-t-elle dans le marché du travail ? Quels sont les nécessités, les intérêts et orientations de la demande, qui produisent ce développement de la diversification des origines, des systèmes d'introduction et de contrats d'embauche des salariés saisonniers ?

Dans les entretiens avec les producteurs, le recours à deux ou trois sources de main-d'œuvre et à trois ou quatre types de contrats différents, tend à apparaître d'abord comme une fin en soi. Pourquoi un exploitant qui emploie de la main-d'œuvre recrutée en France et des saisonniers OMI (ANAEM), emploie-t-il aussi des saisonnier(e)s équatoriens par la sous-traitance internationale ? :

<sup>15</sup> Entretiens réalisés entre mai et septembre 2007 auprès des chefs d'exploitations, des gérants et directeurs d'entreprises productrices de fruits et de légumes, des chargés du secteur d'emploi et des membres de la commission d'emploi de la Fédération Départementales des Syndicats d'Exploitants Agricoles (FDSEA) des Bouches-du-Rhône.

<sup>16</sup> En 1995 le gouvernement français avait interdit l'introduction de nouveaux saisonniers, l'accord limitait les contrats OMI à ceux déjà existants dans les Bouches-du-Rhône.

« Parce que nous on est intéressé d'avoir aussi cette main-d'œuvre. »

(Entretien avec un directeur général de grande entreprise de production des fruits, Bouches-du-Rhône, 2007).

Mais, cette main-d'œuvre intérimaire est-elle meilleur marché que celle introduite par l'OMI ou celle recrutée en France ? Non, par contre, tant les employeurs que les dirigeants de ces entreprises de sous-traitance, déclarent que son coût est égal ou encore un peu plus cher.

Est-ce que cette main-d'oeuvre est destinée à combler la pénurie de celle locale et maghrébine ? Ce n'est pas le cas en regard de nos enquêtes puisque les employeurs constatent qu'actuellement, avec les deux filières (recrutement local ou OMI), il n'existe pas de situation de pénurie de main-d'œuvre.

Il n'y a pas non plus de différences significatives en ce qui concerne les types de tâches effectuées. Les saisonniers français, maghrébins, équatoriens, réalisent tous les mêmes, bien qu'organisés en équipes différentes.

Est-ce que le système de prestation de services est utilisé comme stratégie d'ajustement pour répondre aux besoins variables de main-d'oeuvre en fonction du changement brusque de la demande ou des impondérables climatiques qui affectent la production ? Peut-être en partie, mais ce n'est ni sa fonction exclusive, ni sa fonction principale. Les « avantages naturels » de l'emploi de main-d'œuvre intérimaire tels que la flexibilité de l'embauche et la simplicité du débauchage (un coup de téléphone au gérant suffit) ainsi que la facilité de gestion sont fortement soulignés dans l'entretien d'un des dirigeants d'entreprise de sous-traitance, quand il parle du service offert. Toutefois, dans le discours des exploitants ces « avantages » apparaissent toujours au second plan, ils n'en parlent que lorsqu'on les évoque dans l'entretien. Spontanément, le principal avantage d'avoir aussi des équipes de main-d'œuvre équatorienne est celui de « l'avoir aussi ».

## **8. En ayant recours à une offre potentiellement incertaine : la segmentation comme stratégie d'assurance.**

Précisément, la nécessité des exploitants de se mobiliser syndicalement pour assurer le recours aux contrats OMI (ANAEM) et d'intervenir d'une manière continue sur les structures politiques et institutionnelles de l'État, révèle une situation de fragilité structurelle du système traditionnel « de pénurie de main-d'œuvre » en agriculture.<sup>17</sup> Elle consiste en une impossibilité de trouver sur le marché du travail de la région suffisamment de salariés attirés par les salaires offerts dans le secteur. En France, la production de fruits et de légumes dans Bouches-du-Rhône se caractérise par le plus haut niveau de recours actuel -et aussi par le recours historiquement systématique- à la main-d'œuvre étrangère, introduite et employée saisonnièrement à travers ces contrats (Bourquelot, 1994; Morice, 2005)<sup>18</sup>. Mais cette solution, en raison de sa propre « artificialité » et des critiques ou résistances qu'elle suscite, se montre

<sup>17</sup> Ce qu'une autre étude a appelé aussi une situation de « décalages entre offre et demande dans un système productif localisé » (Lamanthe, 2005).

<sup>18</sup> C'est, on peut dire, une solution consistant à délocaliser vers les pays du sud -notamment vers le Maroc- une partie importante du marché du travail pour la production agricole en France (Rau, 2007).

Le travail des étrangers dans des secteur "sous tension"  
*Diverse Foreign Recruitment Forms in sectors "Under Pressure"*

toujours assez fragile. Elle dépend de tout un dispositif institutionnel où la mobilisation des structures de l'État, les rapports de force des groupes d'intérêts, les différentes situations politiques et les possibilités de négociation données à chaque moment sont toujours mises en jeu (Morice, 2006). C'est un système mis en place et qui fonctionne depuis longtemps, mais jamais sans tensions et contradictions.

Concernant les grandes entreprises agricoles utilisatrices de travail salarié, on peut supposer que la dépendance absolue à un type -ou deux- de main-d'œuvre n'est pas du tout souhaitable. Á un moment donné, un changement de politique d'emploi, d'immigration ou une variation du rapport de force local pourrait conduire à une réduction du nombre de contrats autorisés ou à une restriction des possibilités d'introduction.

L'entreprise a choisi d'employer une main-d'œuvre bon marché, bien adaptée au travail des champs et fidèle. Un exploitant la qualifiait constamment durant l'entretien de « *très bonne main-d'œuvre* » (Entretien avec le propriétaire d'une moyenne exploitation fruitière, Bouches-du-Rhône, 2007). Mais on a choisi, aussi, d'utiliser un système potentiellement fragile et qui fonctionne toujours avec plus ou moins d'incertitude.

En résumé, une des raisons de la segmentation concerne principalement les mécanismes institutionnels, l'utilisation de plusieurs filières d'introduction et de différentes formes des contrats, sur une même exploitation. On peut penser que, dans une situation de pénurie de main-d'œuvre locale et de fragilité structurelle de celle étrangère, il est préférable de maintenir ouvert l'accès à plusieurs sources de recrutement, d'expérimenter et de conserver des réseaux de recrutement relativement divers.

Il est important de souligner aussi que, pendant l'enquête de terrain, les exploitants agricoles, ne manifestaient pas l'intention d'augmenter de manière indéterminée, la quantité de main-d'œuvre équatorienne. La plupart d'entre-eux ont reçu l'offre de service, l'ont essayé, ont pu vérifier son utilité, et ont fixé une quantité standard, relativement mineure à l'intérieur de l'ensemble du personnel de l'exploitation, pour le remployer toutes les années.<sup>19</sup>

Toutefois l'aspect le plus explicite, dans le discours des demandeurs du service rencontrés, concerne l'organisation des rapports de force et des phénomènes de conflictualité, réels ou potentiels, à l'intérieur des unités productives.

---

<sup>19</sup> Les données du Tableau n° 4 montrent que l'augmentation de la quantité des salariés sud-américains employés à travers le système de sous-traitance internationale est directement proportionnelle à l'augmentation de la quantité d'utilisateurs du service (durant la période 2004 - 2006 les deux augmentent exactement de la même proportion : 131 %). Dans le même sens, un des propriétaires et gérant de l'entreprise de sous-traitance espagnole signalait: « *Nuestros clientes tienen su gente, tienen sus trabajadores. (...) Tienen sus trabajadores y nosotros somos... representamos generalmente un porcentaje muy pequeño, un porcentaje muy pequeño al que puede representar los trabajadores de la empresa.* » (Entretien avec propriétaire et gérant de une entreprise de Murcia, 2007) (« *Nos clients ont leurs gens, ont leurs travailleurs. (...) Il ont leurs travailleurs et on est... on représente généralement un pourcentage très petit, un pourcentage très petit par rapport à celui-là que peut représenter les travailleurs de l'entreprise* » -Notre traduction-). Dans les exploitations visitées pendant l'enquête de terrain, les salariés détachés annuellement pour l'entreprise espagnole représentaient un peu plus du 15 % du total des saisonniers employés (Entretiens avec les propriétaires, directeurs et gérants d'exploitations, Bouches-du-Rhône, 2007).

## **9. Inhiber la résistance : la segmentation comme stratégie de gestion de la main-d'œuvre.**

### **9.1. En profitant des avantages de la fidélité des salariés et de sa cohésion groupale**

Si la main-d'œuvre marocaine qui arrive avec des contrats OMI (ANAEM) est généralement réputée chez les exploitants agricoles comme la meilleure actuellement disponible pour la production de fruits et de légumes. Pour leur part, ces salariés apprécient beaucoup d'avoir des contrats en France. Ils apparaissent aux employeurs comme une main-d'œuvre endurente et docile<sup>20</sup>. Dans la plupart des cas, ces saisonniers élaborent une stratégie de vie à long terme, adaptée à la dynamique de migration saisonnière annuelle.

Ils sont surtout beaucoup plus fidèles que la main-d'œuvre française, pour laquelle le travail agricole est un emploi occasionnel. Les exploitants agricoles remarquent en retour que les Polonais ne supportent pas si bien la chaleur et qu'ils tendent à ne pas rester beaucoup d'années dans l'emploi, préférant travailler en Allemagne qu'en France.

Finalement, les saisonniers équatoriens partagent la plupart des caractéristiques des maghrébins, sauf la possibilité de fidélisation. Les équipes d'intérimaires ne sont pas toujours stables. Il y a quelques rotations d'équipes et beaucoup de turn-over des salariés à l'intérieur des équipes.

Il est fréquent de trouver des salariés OMI qui viennent travailler tous les six mois -ou plus- de la saison, depuis huit ou quinze années, dans la même exploitation agricole, pour le même patron. Dans cette situation, ils apprennent le fonctionnement de l'unité de production, les savoir-faire spécifiques, ils connaissent le patron et une bonne part du personnel de l'entreprise. Ils ont besoin de moins en moins de direction ou de supervision directe pour accomplir les tâches et peuvent s'impliquer davantage dans le travail.

On peut noter encore l'importance d'un autre aspect, lié tant à la stabilité des rapports du travail qu'à la potentialité d'émergence des résistances collectives. Le système d'introduction et de l'empli des saisonniers à travers de l'ANAEM fonctionne avec un mécanisme de contrats nominatifs. L'employeur en France fait une demande d'introduction et signe un contrat de travail avec le nom et les données d'identification personnels de chaque salarié qu'il souhaite recruter. Il se sert des réseaux de confiance qu'il a avec des membres du personnel maghrébin déjà employé dans la firme<sup>21</sup>. Ceux qui sont recrutés pour former une équipe et parfois même, la totalité des saisonniers d'une exploitation sont liés entre eux, à l'origine, par des rapports familiaux, par liens d'amitiés ou de voisinage. À ce sujet, un moyen producteur maraîcher expliquait :

---

<sup>20</sup> De plus, généralement issus du monde agricole, ils peuvent travailler sans problèmes, sous le soleil ou sous serres, avec de très hautes températures et apprécient beaucoup d'avoir des contrats pour travailler en France.

<sup>21</sup> De préférence, ce qui fera la liaison entre l'exploitant demandeur et les nouveaux saisonniers recrutés c'est le chef d'équipe chargé de la direction du travail collectif de ces salariés de même origine. C'est, logiquement, une manière de maintenir et renforcer l'autorité et la capacité de leadership de ce personnage à l'intérieur du groupe.

Le travail des étrangers dans des secteurs "sous tension"  
*Diverse Foreign Recruitment Forms in sectors "Under Pressure"*

« Ce sont des hommes qui travaillent entre eux, dorment dans la même chambre, cuisinent ensemble. Au Maroc il y a beaucoup de familles, ethnies, religions..., qui ne parlent pas la même langue. Pour éviter les conflits, on est obligé de recruter les gens de la même famille. »<sup>22</sup>

(Entretien avec un moyen producteur maraîchère, Bouches-du-Rhône, 2007).

Cette stratégie de recrutement favorise le fonctionnement harmonieux et coopératif des groupes de saisonniers, tant pendant le travail que pendant la vie quotidienne dans l'exploitation. Les expériences de la migration et le savoir-faire sont plus facilement transmis par les anciens aux nouveaux. Même la situation de migration saisonnière des salariés devient plus supportable grâce à ce soutien collectif. À travers la conservation de ces liens sociaux et culturels ils se sentent aussi liés avec leur famille, avec leur communauté et leur lieu d'origine. Ainsi, les équipes deviennent plus stables.

Mais cette même situation de fidélisation des saisonniers avec l'exploitation, qui permet l'harmonie dans les groupes et la motivation dans le travail, si elle paraît souhaitable pour l'employeur a aussi un côté dangereux. Comme des études précédentes l'ont signalé, la présence d'une stabilité du rapport du travail constitue généralement une importante condition de potentialité pour l'élaboration des résistances et des formes de contestation de la part des salariés agricoles (Falabella, 1990 ; Rau, 2006).

## **9.2. En renonçant à la fidélisation et à la cohésion groupale pour éviter leurs désavantages.**

La situation décrite implique, en définitive, que les groupes de salariés sont dotés d'une forte cohésion interne. Et les rapports salariaux, en tant que rapports de dépendance et de subordination, sont toujours des rapports de pouvoir. Donc, ce qui est souhaitable pour l'employeur dans un sens, est précisément ce qui peut ne pas l'être dans l'autre : l'harmonie, la coopération et la cohésion des groupes peuvent devenir un facteur d'*empowerment* des salariés en face d'agents desquels il dépendent et à qui ils devraient être complètement subordonnés. Ils peuvent, en un mot, acquérir et exercer des capacités de résistance et d'action collective autonomes face au pouvoir de l'employeur.

Pendant l'enquête de terrain, on a rencontré par exemple, un moyen producteur maraîcher qui cherchait à n'employer que de la main-d'œuvre française et n'avait qu'un salarié marocain dans son exploitation. Il reconnaissait que sa situation était un peu exceptionnelle dans la région, soulignant qu'il était un peu plus difficile mais pas impossible de trouver une bonne main-d'œuvre locale. Pourquoi souhaitait-il faire cet effort ?

---

<sup>22</sup> La référence à la question éthique et religieuse contenait probablement une exagération. L'importance économique des rapports familiaux pour le recrutement et le fonctionnement interne du personnel des exploitations est, par contre, très importante même au Maroc (Communication personnelle avec Jalal Eladnani).

*«Je n'ai pas envie de... comment vous dire.... J'ai des collègues qui n'ont que des marocains, au boulot; ils ont un chef d'équipe marocain qui dirige tous les autres, quoi. Et, bon, ça se passe très bien. Si un jour cela va mal avec ce chef d'équipe, ça se passera mal avec tous les autres marocains, et ils vont se retrouver un peu coincés, quoi. Donc, moi, je n'ai pas envie de tomber dans ce système là. Alors, c'est vrai que mes ouvriers..., c'est sur qu'il y a des moments où ils vont moins vite.... Mais, bon, de l'autre côté, mais... c'est un choix, quoi. »*

(Entretien avec moyen producteur maraîchère, Bouches-du-Rhône, 2007)

### **9.3. La stratégie de segmentation : l'art d'unir en séparant**

Il existe une autre stratégie de gestion du personnel saisonnier qui tend actuellement à être adoptée par les grandes exploitations relativement plus concentrées, qui emploient beaucoup de salariés, organisés en différentes équipes, dirigés par des chefs de cultures avec du personnel de supervision. C'est, précisément, la stratégie de la segmentation de la main-d'œuvre.

C'est dans le cadre de cette stratégie, précisément, qu'il devient important d'employer des saisonniers intérimaires d'autres origines, par le système de sous-traitance internationale. La stratégie de segmentation de la main-d'œuvre tend à éliminer les désavantages, potentiels ou réels, de la cohésion horizontale du personnel de l'exploitation. En même temps, elle tend à renforcer la cohésion interne des différents groupes et à profiter des avantages qu'elle procure.

Fondamentalement, elle consiste à fragmenter, à différencier la main-d'œuvre, en organisant le personnel en différents segments ; chacun avec des hauts degrés de cohésion interne, mais qui ne peuvent pas s'unir entre eux. C'est encore mieux, s'ils s'unissent par différenciation et opposition aux autres salariés, et qu'ils tendent à produire une sorte de concurrence groupale. En effet, la stratégie de segmentation n'élimine pas la cohésion des groupes. Elle sépare les groupes de travailleurs, les oppose dans le domaine du travail productif, génère une concurrence pour les postes et places occupés par chacun d'eux dans les exploitations. Ainsi, cette stratégie de gestion augmente la cohésion des groupes, augmente leur productivité, mais aussi la discipline en renforçant la subordination générale à l'employeur.

Une condition propice pour générer se présente quand il existe un marché du travail dont la demande de main-d'œuvre attire des flux migratoires de différentes origines, pour réaliser les mêmes types de tâches. Plus encore, quand ces flux ne sont pas des migrations définitives mais « pendulaires », c'est-à-dire, composés d'individus qui maintiennent toujours un fort enracinement dans la société d'origine, et qui n'arrivent à s'intégrer, ni dans la communauté de destination, ni avec les autres communautés migrantes.

Les marchés du travail agricole avec de fortes demandes de main-d'œuvre saisonnière, génèrent fréquemment ces formes pendulaires de migration et les intègrent à leur dynamique -en tant que partie de la structure de l'offre-. Dans ces marchés, on pourra parfois trouver des groupes de salariés avec des différences ethniques importantes, formés par diverses cultures, porteurs de coutumes distinctes, d'identités multiples et parlant différentes langues. C'est, évidemment, le cas dans les

Le travail des étrangers dans des secteurs "sous tension"  
*Diverse Foreign Recruitment Forms in sectors "Under Pressure"*

Bouches-du-Rhône où les facteurs clés de la segmentation sont l'ethnicité, la culture, la langue.

Les différentes modalités d'introduction, des contrats d'embauches, les différentes procédures de paiement de salaires, etc., renforcent l'effet de cette segmentation. De la même manière, la séparation des lieux d'hébergement et de travail des groupes, l'organisation en différentes équipes renforcent la segmentation en l'inscrivant spatialement sur l'exploitation. Il faut que les groupes de salariés soient séparés mais qu'ils puissent cependant se voir, qu'ils puissent percevoir chacun, dans l'existence de l'autre, une sorte de menace pour sa propre existence dans l'activité.

Mais, cette stratégie n'est pas nouvelle. Plusieurs études de cas en Amérique, Asie ou Afrique, ont signalé l'avantage pour les exploitants agricoles d'employer la main-d'œuvre migrante. Ainsi, généralement se produisent des oppositions entre les groupes de saisonniers de différentes origines et la main-d'œuvre locale (Bremner, 1990 ; Menezes, 2000). Généralement, on vérifie que les migrants sont plus dociles que les locaux, mais aussi que la nouvelle vague est plus soumise que celle employée depuis longtemps (Berlan, 2002).

Par ailleurs, d'autres études montrent que, lorsque il existe une forte homogénéité ethnique entre les migrants, cela peut générer des mouvements d'unification et de contestation (Jenkins et Perrow, 1977 ; Ganz, 2000). D'autres travaux analysent comment, en diverses situations, les exploitants agricoles cherchent à employer des salariés avec des différences ethniques importantes, comme stratégie de contrôle du personnel. Il s'agit de casser les possibilités d'unification, de contestation ou de syndicalisation et d'inhiber, en terme général, la potentielle résistance des salariés (Baud, 1992 ; Evert et Hamman, 1996). Fréquemment les employeurs connaissent les préjugés et les rapports d'opposition qui préexistent dans la société. Donc, ils les récupèrent, les promeuvent et les instrumentalisent dans leurs stratégies d'organisation et de gestion de la main-d'œuvre (Bourgois, 1988 ; Moberg, 1996).

Ce qui est nouveau dans les Bouches-du-Rhône c'est la possibilité de disposer de la main-d'œuvre intérimaire sud-américaine à travers le système de sous-traitance internationale. Un gérant d'entreprise qui a incorporé cette main-d'œuvre à partir de 2003 expliquait :

*« Nous, ça nous permettait de casser l'hégémonie maghrébine qu'il y avait ici. Parce qu'elle était en train de se noyauter pour faire pression sur le patron. Il faut dire aussi que..., la population maghrébine masculine est très difficile. Ces sont gens très performants dans les vergers, qui connaissent très bien leur métier, mais qui sont, hum..., comment dire, très arrogants, très fiers, ... très désagréables, ... qui pensent que tout leur est dû et qu'eux n'ont justement, aucun devoir. Vous voyez ce que je veux vous dire ? (...) Tout leur est dû. Donc, ça a créé des tensions. Et le pire, dans l'histoire, ce n'est pas tant les tensions avec l'employeur, que les tensions entre eux. Entre eux, il y a des luttes de pouvoir continues. Et ça devient très violent. Et donc on souhaitait introduire une autre nationalité pour essayer d'équilibrer, tout simplement. »*

(Gérant d'une grande entreprise de  
production de fruits, Bouches-du-Rhône, 2007)

#### 9.4. Les représentations subjectives de la segmentation

On peut se référer ici à une situation vécue à la fin d'un entretien de groupe. Une trentaine de salariés agricoles marocains était rassemblée, avec leur délégué syndical - maghrébin- et deux français (le responsable de l'Union Locale et le représentant départemental du syndicat). La plupart des salariés ne parlant pas français, le délégué jouait le traducteur. Entre autres thèmes, il a abordé la nécessité d'augmenter les salaires du personnel avec la reconnaissance de qualifications et d'obtenir des améliorations dans les conditions d'emploi. À la fin de l'entretien, l'intervention d'un salarié a déclenché une discussion enflammée en arabe -à vive voix et de concert- dans le groupe pendant plusieurs minutes. Quand cela s'est calmé, le délégué nous a traduit son contenu : le salarié avait dit que s'ils demandaient quelque chose, il pourrait se passer « *comme à la SEDAC* » (grande exploitation fruitière du département, qui s'est mise en faillite après une grève collective en 2005)<sup>23</sup> ou bien que son patron pourrait les remplacer par les Équatoriens.<sup>24</sup>

Ce qui fonctionne dans le phénomène de la segmentation, on l'a observé dans les Bouches-du-Rhône, est une sorte de « mythe » ou « de menace de substitution » qui n'est pas seulement assumée par les saisonniers maghrébins, mais aussi parmi les Équatoriens :

*« Los marroquíes nos tienen un poco de bronca ya, porque nosotros les venimos desplazando cada vez más. (...) Los árabes no son buena gente, ellos sólo piensan en matar, y se quejan todo el tiempo por todo. Ellos no quieren trabajar. Y si no quieren trabajar, ¿para qué vienen? (...) A veces nos dicen "indios". A mí no me molesta que me digan "indio", para mí no es un insulto. (...) A veces tenemos que darles... (il fait un geste de coup de poing sur la paume), porque ellos son de hablar mucho y nosotros no »<sup>25</sup>*

(Entretien avec un saisonnier équatorien, Bouches-du-Rhône, 2007)

<sup>23</sup> Les cas de grèves des salariés agricoles dans les firmes SEDAC et Collongue pendant l'année 2005, illustrent la manière dont la segmentation peut agir aussi dans les conflits ouverts. 240 ouvriers agricoles de la SEDAC ont déclenché une grève en pleine cueillette, réclamant les heures supplémentaires non payées par l'entreprise en 2004 et 2005. Au début, seuls les salariés marocains faisaient grève. Ils ont dû persuader les Tunisiens, parfois avec des menaces sérieuses, pour que ces derniers cessent aussi le travail (Entretien avec membre du CODETRAS, Bouches-du-Rhône, 2007). Dans le cas de la firme Collongue : 105 ouvriers marocains son également en grève pour des questions de salaire et de logement, seuls 30 saisonniers polonais travaillant sur cette exploitation n'ont pas cessé le travail (Mesini, 2006).

<sup>24</sup> Son patron avait introduit un groupe de saisonniers équatoriens depuis trois années. Comme nous avons manifesté l'intérêt de rencontrer aussi des saisonniers équatoriens, les salariés maghrébins et les syndicalistes français nous ont indiqué l'endroit où l'on pourrait les rencontrer. Ils ne pouvaient pas faire plus car ne parlant pas leur langue, ils n'avaient aucun lien avec eux, ces derniers ne parlant, pour leur part, ni français, ni l'arabe.

<sup>25</sup> « *Les marocains ont de la malveillance envers nous, parce qu'on est en train de les déplacer de plus en plus. Les arabes ne sont pas des bonnes personnes, ils pensent seulement à tuer, et grommellent toujours, ne veulent pas travailler. Et, s'ils ne veulent pas travailler, pourquoi viennent-ils ? (...)* Parfois ils nous traitent d' « indiens ». Moi, ça ne me vexé pas, pour moi n'est pas un insulte (...). Parfois on a besoin de leur donner (il face un geste de coup de poing dans sa main), parce qu'ils ont l'habitude de parler beaucoup et nous pas » (Notre traduction).

Le travail des étrangers dans des secteur "sous tension"  
*Diverse Foreign Recruitment Forms in sectors "Under Pressure"*

En outre, cette idée n'est pas seulement assumée par les saisonniers puisque on l'a trouvée présente dans le discours et les réflexions de plusieurs types d'informateurs clés. En revanche, on doit souligner que lors des enquêtes, on n'a jamais trouvé ce « mythe » présent, ni chez les exploitants qui emploient une main-d'œuvre intérimaire sud-américaine, ni dans le discours des propriétaires des sociétés de sous-traitance, qui mettent à disposition cette main-d'œuvre via l'Espagne.

Naturellement, ce qui donne sa force à une idée c'est, d'une part, la robustesse de sa logique et, d'autre part, son effectif enracinement dans la réalité : la substitution peut exister en certains cas, mais elle n'exprime pas une tendance, ni un sens général. L'introduction des salariés équatoriens dans les exploitations agricoles intensives des Bouches-du-Rhône semble surtout destinée à produire un effet symbolique -l'effet de la « substitution »- et à renforcer, de cette manière, le pouvoir de l'employeur et du personnel de direction, sur les collectifs de salariés employés dans la firme.

## **10. Conclusions**

L'actuel processus de segmentation statutaire et ethnique, dont la principale expression est l'augmentation de l'emploi de main-d'œuvre équatorienne à travers des entreprises de sous-traitance internationale, apparaît lié fondamentalement à l'objectif des exploitants d'améliorer les capacités de subordination de la main-d'œuvre saisonnière.

L'adoption, plus ou moins généralisée, de la stratégie de la segmentation paraît une réponse à l'augmentation des capacités de résistance, d'organisation et d'action collective des saisonniers maghrébins. De façon symptomatique, l'année 2005 qui enregistre les trois premiers conflits ouverts importants des saisonniers marocains dans les Bouches-du-Rhône, représente aussi l'année où se consolide l'incorporation de la main-d'œuvre saisonnière sud-américaine dans ce département. Le nombre d'exploitations utilisatrices des services d'intérim d'Espagne augmente de 23 à 41 - en hausse de 78%- par rapport à l'année précédente, et le nombre de saisonniers sud-américains employés dans ce cadre passe de 411 à 748 -hausse de 82 %- (Tableau n° 4).

En tout cas, les caractéristiques de disponibilité immédiate et de flexibilité des embauches des salariés intérimaires sud-américains, paraissent spécialement adéquates pour accomplir cette fonction d'inhibition des résistances, de « substitution exemplaire » des groupes contestataires et de renforcement du contrôle sur l'ensemble des saisonniers employés.

Il faut préciser, en même temps, que c'est une stratégie adaptée principalement aux exploitations de moyenne ou grande taille, qui peuvent organiser le personnel saisonnier en différentes équipes de travail et d'opérer une séparation des endroits d'hébergement et de vie quotidienne. Selon les témoignages des exploitants, directeurs et gérants d'entreprises, il n'est pas conseillé de les mélanger sur l'exploitation. Cela tendrait à occasionner des conflits, parfois violents, entre les travailleurs.

Par ailleurs, dans le cas de la production des fruits et légumes dans les Bouches-du-Rhône, on a pu voir comment un marché du travail saisonnier, de très basse qualification, avec une main-d'œuvre mobile et interchangeable fonctionne,

néanmoins, avec des hauts niveaux de segmentation. Ce n'est pas une segmentation entre marchés internes et externes -la plus étudiée par les théories sociologiques- ; c'est une segmentation statutaire et ethnique, vérifiée à l'intérieur d'un marché du travail, qu'on peut considérer d'ailleurs comme unitaire.

Contrairement à la version plus diffusée de cette théorie (Doeringer et Piore, 1971), ni les facteurs technologiques, ni les besoins de qualifications spécifiques, ne sont déterminants. Ici, les facteurs juridiques/institutionnels et surtout les facteurs spécifiquement sociaux et culturels sont prégnants. En effet, les différences culturelles -liées à l'origine, la nationalité, la langue, l'ethnicité- et les formes d'interactions préexistantes entre les groupes, s'expriment dans le marché du travail et produisent la segmentation. La théorie la plus répandue suppose que ce processus se produit parce que les emplois et les qualifications sont différenciés et que la main-d'œuvre est peu mobile. À l'inverse, dans le cas étudié, la segmentation ethnique apparaît et prend de l'importance précisément parce que les emplois et qualifications sont indifférenciés et la main-d'œuvre mobile et concurrentielle.

En premier lieu, en terme théorique, cette expression des rapports entre groupes sociaux divers montre que les marchés du travail sont toujours essentiellement des institutions sociales (Cf. Polanyi, 1992), dont la structure est formée par celles de la société (Cf. Bourdieu, 2001). Dans leur dynamique de fonctionnement, ils expriment des histoires, des positions sociales et les traditions culturelles des groupes sociaux qu'y interviennent (Cf. Bailey, *et. al.*, 1996).

Enfin, dans le cas étudié se vérifie la thèse qu'avait formulée originellement, en termes généraux, le parti « radical » de la théorie de la segmentation (Reich, *et. al.*, 1973). En effet, la segmentation du marché du travail saisonnier dans l'agriculture des Bouches-du-Rhône, apparaît comme une stratégie des employeurs, fortement liée avec l'objectif de « diviser pour régner ».

### Références bibliographiques

- Baud, M., 1992, « Sugar and Unfree Labour: Reflexions on Labour Control in the Dominican Republic, 1870-1935 », *The Journal of Peasant Studies*, Vol. 19, N° 2, 301-325.
- Bailey, C., Sinclair, P., Bliss, J. y Perez, K. (1996), « Segmented Labour Markets in Alabama's Pulp and Paper Industry », *Rural Sociology*, Vol. 61, N° 3, pp. 475-496.
- Bailly F., 2003, Mouhoud, Oudinet J., « Union européenne. Les nouvelles dynamiques migratoires : relance et complexification », *Chronique Internationale de l'IRES*, n° 84.
- Berlan, J-P., 2002, « La longue histoire du modèle californien ». *Informations et commentaires. Le développement en questions*, numéro hors de série mars 2002 « Le goût amer de nos fruits et légumes » / Forum Civique Européen.
- Bourdieu, P. 2001, *Las estructuras sociales de la economía*, Buenos Aires, Manantial.
- Bourgois, Ph., 1988, « Conjugated Opression: Class and Ethnicity among Guayami and Kuna Banana Workers », *American Ethnologist*, N° 4.

Le travail des étrangers dans des secteur "sous tension"  
*Diverse Foreign Recruitment Forms in sectors "Under Pressure"*

- Bourquelot, F., 1973, « Les salariés agricoles en France. Évolution de leurs conditions de vie et de travail ». Thèse de doctorat de 3<sup>e</sup> cycle, École Pratique des Hautes Études, Paris.
- Bourquelot, F., 1994, « Les salariés immigrés des serres légumières », *Études Rurales*, n° 135/136, p. 145-150.
- Breman, J., 1990, « 'Even Dogs are Better Off': The Ongoing Battle Between Capital and Labour in the Cane-Fields of Guajart ». *The Journal of Peasant Studies*, Vol. 17, n° 4, 546-608.
- Bribosia E. et Rea A. (dir.), 2002, *Les nouvelles migrations, un enjeu européen*, Éditions Complexe.
- Cain, G., 1976, « The Challenge of Segmented Labor Market Theories to Orthodox Theory: A Survey », *Journal of Economic Literature*, Vol. XIV, N° 4, 1215-1254.
- Cebrian Abellan A., « Cambio inmigratorio en la comunidad de Murcia y nuevo reparto territorial : de la corriente africana à la iberoamericana », papeles de Geografia, enero-junio, n°137, Universidad de Murcia, Espana, 2003.
- Collectif, 2005, *Politiques migratoires, grandes et petites manœuvres*, Carobella Ex-Natura, Cahors
- Doeringer, P. et M. Piore, 1971, *Internal Labour Markets and Manpower Analysis*, Health and Company, Lexington.
- Ewert, J. et J. Hamman, 1996, « Labour Organisation in Western Cape Agriculture: An Ethnic Corporatism? », *The Journal of Peasant Studies*, Vol. 23, N° 2/3, 146-165.
- Falabella, G., 1990, « Trabajo temporal y desorganización social », *Estudios Rurales Latinoamericanos*, Vol. 13, n° 3, Bogotá.
- Fisher, L., 1953, *The Harvest Labor Market in California*, Harvard University Pres, Cambridge - Massachusetts.
- Ganz, M., 2000. « Resources and Resourcefulness: Strategic Capacity in the Unionization of California Agriculture, 1959-1966 ». *American Journal of Sociology*, Vol. 105, N° 4, 1003-1062.
- Hamdouch B. et Khachani M., 2004, « Les déterminants de l'émigration internationale au Maghreb », colloque de L'AIDELF, Séance n°2.
- Jenkins, Craig y Perrow, Charles, 1977, « Insurgency of the Powerless: Farm Workers Movements (1947-1972) », *American Sociological Review*, vol. 42, 249-268.
- Jokisch B., « Ecuador : diversidad en migracion », Migration Policy Institute, Ohio University, mars 2007.
- Kalleberg, A. et A. Sorensen, 1979, « The Sociology of Labor Markets », *Annual Review of Sociology*, Vol. 5, 351-379.

- Kerr, C., 1977, « The Balcanization of Labor Markets », *Labor Markets and Wage Determination*, Berkeley - Los Angeles - Londres, University of California Press.
- Lamanthe, A., 2005, « Les transformations du marché du travail : Un éclairage à partir de l'analyse des décalages entre offre et demande dans un système productif localisé », *Sociologie du Travail*, n° 1, 37-56.
- Math A. et Spire A., 2004, « Vers une immigration permanente de travailleurs temporaires. Du mode 4 de l'AGCS aux différents régimes migratoires de travailleurs détachés », IRES document de travail.
- Menezes, M., 2000, « Experiencia sindical de trabalhadores migrantes na agricultura canavieira em Pernambuco », Communication au XXIV Encontro Anual de Associaçao Nacional de Pos-Graduacao e Pesquisa em Ciencias Sociais, Petrópolis.
- Mésini B., 2005, « Contrats OMI, filière légale d'introduction de saisonniers et zones de non-droit dans l'agriculture provençale », communication au colloque d'Oujda, Migrations maghrébines : enjeux actuels et contentieux.
- Mésini, B., 2006, « Saisonniers étrangers dans l'agriculture méditerranéenne, les ressorts d'une mobilisation multi-niveaux », document de travail, CNRS-UMR Telemme.
- Mésini B., 2007, « Exemple de l'utilitarisme migratoire : gestion de main-d'œuvre et segmentation statutaire des saisonnier(e)s migrant dans l'agriculture européenne », communication aux Journées Internationales de Sociologie du travail, Londres.
- Moberg, M., 1996, « Myth the Divide: Immigrant Labor and Class Segmentation in Belize Banana Industry », *American Ethnologist*, n° 23.
- Morice A., 2004, « Ce que ne dit pas la circulaire DPM/DMI/2 du 18 mai 2004, relative aux travailleurs saisonniers étrangers dans le secteur agricole pour la campagne 2004 ».
- Morice A. et Toullier A., 2004, « Le nouveau marché du placement et les travailleurs étrangers », Semaine sociale Lamy.
- Morice, A., 2005, « Les saisonniers agricoles en Provence : un système de main-d'œuvre », in Gisti, *Immigration et travail en Europe. Les politiques migratoires au service des besoins économiques* [Actes de la journée du 21 mars 2005], mai, p. 17-26.
- Morice, A., 2006, « Pas de séjour sans travail, ou les pièges du contrat saisonnier. L'exemple des Marocains dans l'agriculture provençale », *Migrations Société*, vol. 18, n° 107.
- Doeringer, P. et M. Piore, 1971, *Internal Labour Markets and Manpower Analysis*, Health and Company, Lexington..
- Pedone C., 2000, « Globalization y migraciones internacionales. Trayectorias y estrategias migratorias de ecuatorianos en Murcia, Espana », Scripta Nova, revue électronique de géographie et sciences sociales, université de Barcelone.

Le travail des étrangers dans des secteur "sous tension"  
*Diverse Foreign Recruitment Forms in sectors "Under Pressure"*

- Pedreno C. A., 2001, « Gitanos, Magrebies, ecuatorianos : una segmentacion etnica del mercado de trabajo en el campo murciano », *Ecuador Debate*, n°54.
- Polanyi, K., 1992, *La Gran Transformación. Los orígenes políticos y económicos de nuestro tiempo*, México, FCE.
- Pries, L., 2000, « Teoría Sociológica del Mercado de Trabajo », *Tratado Latinoamericano de Sociología del Trabajo*, Parte V, México, FCE.
- Rau, V., 2006, « El asalariado agrícola como sujeto de lucha social » Communication au VII Congrès Latino-Americano de Sociología Rural, Quito (Ecuador), 20-24 de novembre 2007.
- Rau, V., 2007, « L'impact de la reconnexion Nord-Sud sur les marchés du travail dans la production des fruits frais. Les cas de la France et de l'Argentine », Communication au Colloque 2007 du Réseau Intégration Nord Sud (RINOS), Maison Méditerranéenne des Sciences de l'Homme, Aix-en-Provence, 6-7 juillet 2007.
- Reich, M., D. Gordon et R. Edwards, 1973, « Dual Labor Markets. A Theory of Labor Market Segmentation », *The American Economic Review*, vol. LXIII, n° 2, 359-384.

### **Rapports**

- Rapport-II-emploi, 2001, « L'emploi saisonnier dans le secteur des fruits et légumes » .
- Rapport Clary G., Van Haecke, 2001, « Enquête sur l'emploi des saisonniers agricoles étrangers dans les Bouches-du-Rhône », 2001, présenté l'inspecteur général des affaires sociales et l'inspecteur général de l'agriculture.
- DILTI, 2004, « Intervention d'une entreprise étrangère prestataire de services dans le secteur agricole », Délégation interministérielle à la lutte contre le travail illégal.
- Rapport Le Guen, 2005, « Étude comparée au niveau européen de l'impact de la concurrence sur l'emploi dans le secteur agricole », Mission parlementaire de J. Le Guen auprès de D. Busserau (ministre de l'agriculture, de l'alimentation et de la pêche).
- Rapport FNSEA, 2005, « Analyse de l'hébergement des travailleurs saisonniers dans le Sud-Est de la France ».
- Rapport annuel de la DPM *Immigration et présence étrangère en France en 2005*, annexe IV, Corine Regnard, décembre 2006.
- DILTI, 2005 « Intervention en France des entreprises étrangères prestataires de services », rapport d'enquête, Délégation interministérielle à la lutte contre le travail illégal.

Commission nationale de lutte contre le travail illégal, 2006, « Bilan du Plan National de lutte contre le travail illégal 2004-2005 et perspectives 2006-2007 ».

Enquête GEOPA-COPA, 2002, « Les travailleurs saisonniers dans l'agriculture européenne », du Groupe employeur des organisations professionnelles agricoles de la Communauté européenne.

Observatorio permanente de la inmigracion, 2005, « Trabajadores extranjeros en el mercado de trabajo espanol », Boletin estadistico de extranjeria e immigration, n° 6.

Commission des Communautés européennes, Bruxelles, 2006, « Orientations concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services », communication.

Commission de l'environnement, de l'agriculture et des affaires locales et régionales, 2006, « Agriculture and illegal employment in Europe », rapporteur Mr John Dupraz, doc. 11114.

Commission des migrations, des réfugiés et de la population, 2007, « l'agriculture et l'emploi irrégulier en Europe », rapporteuse Mme Bousakla, Assemblée parlementaire du Conseil de l'Europe, doc. 11148.

#### **Documentation et sources de données**

ANEFA, 2007, « Regards sur l'emploi salarié en agriculture », Association Nationale Emploi Formation en Agriculture, mars 2007

DDTEFP, 2004 à 2007, « Introduction des salariés agricoles par biais de l'ANAEM (OMI) ». Bilans annuels. Mission Développement de l'Emploi. Marseille, Préfecture des Bouches-du-Rhône.

DDTEFP, 2004a à 2007a, « Liste d'utilisation d'entreprise de sous-traitance espagnole », Marseille, Inspection du travail des Bouches-du-Rhône.

Entretiens et notes de terrain des enquêtes effectuées dans les Bouches-du-Rhône entre mai et septembre de 2007.

## Temporary contracts in origin as a policy of control of the migratory flows in Spain: the “from Huelva model”<sup>1</sup>

Juan Antonio MÁRQUEZ DOMÍNGUEZ, University of Huelva  
[antonio@uhu.es](mailto:antonio@uhu.es)

Mercedes GORDO MÁRQUEZ, University of Huelva  
[gordo@dhis2.uhu.es](mailto:gordo@dhis2.uhu.es)

Francisco JAVIER GARCÍA DELGADO, University of Huelva  
[fcogarci@uhu.es](mailto:fcogarci@uhu.es)

### Résumé / Abstract

Up to recent dates both, the Administration and the social agents were recognizing the inefficiency of the contingent (quota) as policy of control of migratory flows, agreeing both of them, that actually, it was a concealed regularization. This situation tried to be settled by the argued Immigration law 4/2000, in which, for the concrete case of the seasonal agricultural tasks, it was established the modality of “contracting in origin”. The later modifications of the Law and its two “Regulations of development” approved up to the date, have kept this instrument as route for the control of migratory flows.

The worker comes to Spain with a contract of work, knowing from the very beginning his sociolabor conditions, with a worthy housing, and that, once concluded, he will have to return to his country, being this an obligatory condition to be able to return in the following campaign. The previous *concealed regularization* is solved also now forcing the businessman who wants to make use of this modality of contracting, to carry out a generic offer, without possibility of determining in advance the concrete person who wants to contract. Only from the second year, and providing that the worker had kept with the step of return in term and form, the businessman will be able to present a nominative offer in his favour: this is what is known as a “repeater”.

From the introduction of this new system, the province of Huelva has turned into a "model" at a national level, because of siding with this formula, as well as for the volume of manpower contracted this way. The present study centres on analyzing the application of the contracts in origin in whole Spain, so, and especially, in the province of Huelva. We will study the juridical texts and the main existing statistics in the matter, information that we will complete with the archive work carried out in the Subdelegation of the National Government in Huelva, organization that centralizes these kind of contracts.

---

<sup>1</sup> This paper gathers part of the researches included in a R&D (Research and Development) Project “Los contratos en origen de temporada como política de control de flujos migratorios en España. Análisis socioeconómico y regional de los países participantes: el caso rumano”. Project financed by the Spanish Ministry of Education and Science (Ref. SEJ2006-14945, 2006 – 2009). The article has been translated by Mercedes García Barroso, University of Huelva (Spain).

With all this, we will be able to know the reasons that lead to appeal to the foreign manpower, the procedure that is applied, which is the provincial significance of this contractual modality, their differences and reasons, besides the failures and possible alternatives to correct them.

## **1. The immigration politic in Spain and the “employment national situation”**

Different from that which happened in countries like Germany, France, Belgium, Switzerland or the United Kingdom, during most of the XX century Spain was characterised by being an emigration country. The consolidation of the democratic regime and the adhesion in 1986 to the European Community (EC) had very important repercussions in the economy, until the point that nowadays Spain is among the first tent world potencies, being one of the countries in the European Union (EU) with the highest economical growing. This issue has positively affected the creation of employment, the level of life of the population and the welfare system in general. As a result of these changes Spain is not a way trough for foreign immigrants any more. Those ones used to use the Spanish geography as a way of international scale to access to the other Europeans countries before mentioned. Thus, the economy development and the progress in the welfare have triggered that in the last decade Spain has become into a receptor country of immigrants. AS a consequence the percentage of foreign resident population has increased very fast.

As well as in the economy, the incorporation into the European Union has been felt in the design of the Spanish immigration politic and even in the adoption of these one. Thus, the first Aliens Act like this in Spain was passed in 1985 (July): Organic law (OL) 7/1985, 1<sup>st</sup> July, about rights and liberties of foreigners in Spain<sup>2</sup>. Its text alludes as a weighty reason to the constitutional warrant according to which foreigners in Spain will have at their disposal the public liberties which are guaranteed by its Title I, under the terms established by Treaties and the Law. However, it takes attention the delay to observe this norm establishes in the Constitution<sup>3</sup> which, as we know, is the basis reference norm of the country. This delay is explained because of the number of immigrants in that time. In this sense, the Andalusia ombudsman has manifested that the OL 7/1985 “it concerned to an epoch characterised by scarce presence of foreigners in Spain, above all, scarce economical immigration” (2005:77). This sentence leads to consider a question: Why, in spite of the fact that the migratory phenomenon was practically inexistent, in that moment a regulation to control the migratory flow is adopted? The answer is under the fact that a few months later the Spanish territory would become a State into the European Union. The members were afraid of the conversion of the Spanish territory in a freeway entrance to them; as a consequence they imposed as a requirement to our adhesion the control and limitation to the entry of non-communitarian foreigners.

---

<sup>2</sup> Boletín Oficial del Estado (BOE) núm. 158, on the 3rd of July 1985.

<sup>3</sup> After the falling of the dictator regime of the General Franco on the 6<sup>th</sup> of December 1978, the Spanish population passed trough referendum the actual Constitution (BOE num. 311, on the 29<sup>th</sup> of December 1978). Its article 149.1.2<sup>o</sup> reserves as a state competence the immigration, political asylum, Foreign Status low and the control of the borders. It is to say, the central power will be the competent to legislate over them.

Le travail des étrangers dans des secteur "sous tension"  
*Diverse Foreign Recruitment Forms in sectors "Under Pressure"*

The underlying philosophy in the OL 7/1985 is not that of an immigration politic, but that of a foreigner politic and public order. This one did not take into account social, labour or integration aspects neither paid attention to the recognition of the basis rights. In this context, denounces emphasizing the manifestations against the measurement, while the number of immigrants in Spain increased, did not take long in arriving. As a consequence of this situation, the ombudsman, the Magistracy, Human Rights institutions and Left Unit Initiative per Catalonia<sup>4</sup> proposed on the 13th of June in 1990 an urgent interpellation to the Government: "Which is the Government politic about immigration matter and to which situation is carrying the immigrants which have provoked the protest manifestations and their defence for all social powers?" By virtue of that one the Government committed to elaborate a report which was presented to the Parliament on the 2<sup>nd</sup> of December 1990 under the title *Situation of foreigner sin Spain. Basis lines of the Spanish Aliens Act*.

The study recognised that Spain lacked of a global foreign status politic and that the essential aim of the Government was to dominate, together with the other countries in the CE, the volume of the migratory flows to channel it. The document also pointed out that an efficient intervention had to combine an active immigration politic and social integration of the immigrants with the effort of the outside borders and an increasing attempt to send aid to the Third World. As a consequence of this inform, on the 9<sup>th</sup> of April in 1991 the Congress passed a Bill relative to the situation of the foreigners in Spain. In the Bill the Government was urged to carry out an actuation programme which was described in 11 measurements which summarised the bases of the immigration politic in Spain: control of the flows, social integration of the resident legal immigrants and development cooperation with the transmitter countries.

Despite of the numerous and important changes that since then have happened in Spain in the Aliens Act<sup>5</sup>, fundamentally from the beginning of the new millenium, all of them have been based on these pillars which do not differ from those ones adopted in the rest of the countries in the EU. Indeed, with the years it can be observed a clear tendency to the enforcement of the outside borders and the increase in the control of the entry of immigrants To these measurements is destined the greatest part of the budget of the immigration politic: guards in the borders, railings, measurements to

---

<sup>4</sup> It is a politic party which works in the confines of this Autonomous Community.

<sup>5</sup> The LO 4/2000, on the 11<sup>th</sup> January, about rights and liberties of the foreigners in Spain and their social integration (BOE, on the 12<sup>th</sup> of January 2000: mistakes correction in BOE, on the 24<sup>th</sup> January 2000), substitutes the previous one of 1985. Even before that one could be applied it was modified by the LO 8/2000, on the 22<sup>nd</sup> December (BOE, on the 23<sup>rd</sup> December 2000; mistakes correction in BOE, on the 23<sup>rd</sup> February 2001). Changes did not stop there and two new norms altered its contents: the LO 11/2003, on the 29<sup>th</sup> September, about concrete measurements in city security, domestic violence and social integration of foreigners matters (BOE on the 30<sup>th</sup> September 2003); and the LO 14/2003, on the 20<sup>th</sup> November, expressly passed to reform the LO 4/2000 and other laws (BOE on the 21<sup>st</sup> November 2003). In a lawful scale it must be taken into account that some changes also happened. The RD 155/1996, on the 2<sup>nd</sup> February, trough which the Execution Regulation of the Organic law 7/1985 (BOE num. 47, on the 23<sup>rd</sup> February 1996; mistakes corrections in BOE num. 80, on the 2<sup>nd</sup> April 1996), was substituted by the RD 864/2001, on the 20<sup>th</sup> July (BOE, on the 21<sup>st</sup> July 2001; mistakes correction in BOE, 6<sup>th</sup> October 2001), it was dictated in execution of the LO 4/2000. Soon afterwards this norm was derogated and the current RD 2393/2004, on the 30<sup>th</sup> December (BOE num. 6<sup>th</sup> and 7<sup>th</sup> January 2005) was passed in its place.

make come back to their countries people who come into Spain through non-authorised posts, centres of confinement of foreigners, etc.

In this point we can wonder which criterion was utilised to determine the volume of the non-community foreign immigrants<sup>6</sup>. According to the mentioned inform of 1990, we must not take in more immigrants we are able to integrate. How many of them can we integrate? In the meeting held in the 2<sup>nd</sup> October 2001 in the lower house of Spanish Parliament, at that time the Delegate of the Government for the Foreign Status and the Immigration, Enrique Fernández \_Miranda y Lozana, indicated: “We have a reception capacity limited by the reality of our labour market” (*Diario de Sesiones del Congreso de los Diputados núm. 314: 9.834*): These words summarised the philosophy that traditionally has gathered up in the Spanish Aliens Act. Thus, the Motives Exposition of the RD 2393/2004, trough which the regulation of development of the present Aliens Act<sup>7</sup> is passed, points out: “in the architecture of the current migratory system, the admission of new immigrants in our country is fundamentally based on the necessity of covering the vacancies”<sup>8</sup>.

The indicator that will be used to determine the new entries of foreign extra-communities will be essentially given by the known “national situation of employment”. This expression comes to mean that foreigners will be allowed to come into Spain when the labour market presents necessity of manpower. To specify, when there are employments which, despite of the existence of unemployment, cannot be covered by Spanish, community workers, neither occupied by other legal foreign resident in the country<sup>9</sup>. As it can be observed this limitation becomes related to a protection of the national worker and the internal labour market. It cannot be forgotten that precisely the employment, or the lack of this one, is one of the principal worries pointed out by Spanish people in the different opinion enquiries<sup>10</sup>. Indeed, the arguments of the labour competence, the decreasing salaries and the awful conditions in the social-labour circumstances are used to justify the control of the migratory flows, and even to be opposed to the admission of new immigrants.

Nevertheless, despite the high rates of unemployment and the temporary contracts, the reality shows that many of the employment offers presented by the employers are not covered. In the 1994 the *Social Integration Plan of the Immigrants* confirmed that

---

<sup>6</sup> We must remember that the Foreign Status regime is not applied to the non-communities citizens, but a much more beneficial one which practically compare their rights with those ones of the national citizens. Nowadays the community regime in Spain is regulated by the RD 240/2007, on the 16<sup>th</sup> February, about entry, free circulation and residence in Spain of citizens of the Status members of the EU and other Status which took part in the Agreement about Economical European Space (BOE num. 51, on the 28<sup>th</sup> February 2007).

<sup>7</sup> Reading the note 5.

<sup>8</sup> Other ways to access to the country in a legal way is trough a student visa, family regroup, by means of politic asylum or getting a visa for looking for a job. However, the requirements to use them are more and more exigent. The control of tourist visas has increased as it is usually an alternative to legally entry into the country and after that remaining here.

<sup>9</sup> The law also contemplates a series of exceptional assumptions which will not observe the mentioned national situation of employment. For instance, foreigners who have been holder of work authorisations for temporary activities during tour natural years and alter that they have returned to their countries.

<sup>10</sup> Thus, it could be checked in the barometers that monthly are elaborated by the Social Investigations Centre (CIS, [www.cis.es](http://www.cis.es)).

Le travail des étrangers dans des secteur "sous tension"  
*Diverse Foreign Recruitment Forms in sectors "Under Pressure"*

issue<sup>11</sup>. The document pointed out the following: “the idea that vacancies can be occupied by any employment plaintiff turns out to be a false hypothesis, never contrasted with the reality. The strictness of the labour market, the resistance to the translation and the existent protection levels give, as a result, the co-existence of immigration and unemployment in every country in the EU”. It also pointed out that in the labour market there are “labour niches” which, because of their precariousness, will be rejected by the national workers and, on the other hand, they will be attractive by new immigrants”.

We also must do a series of considerations in relation to the argument that a higher number of immigrants have negative repercussions on the salaries and the rest of the labour conditions. It is true that in many cases, due to the awful situation most of these people are, the worst conditions of the labour market in their original countries and their imperious necessity to obtain a salary, make them accept a little attractive conditions (Agrela, B., 2002), and even under the norms established by the law. The fear of being sacked, the difficulties to find another job and the link to the legal residence authorisations in Spain to the possession of a job, limit their claim and accusation to the enterprises. Thus, employers get a cheaper and submissive manpower, a fact that can negatively affect to the national workers. However, we consider the person responsible for this is not the employer, as the Spanish Administration, like many others, counts on an institution that must oversee that the labour law is observed: the Labour Inspection. In this sense, it is necessary increase the number of inspectors and sub-inspectors, nowadays insufficient. Thus it will be possible to detect and punish those ones that commit labour non-compliance.

To make the matter even worse in this respect. It is not only that the hypothesis that foreign immigrants take employment to national workers is false, as in most of the cases, foreigners will be able to enter to those vacancies rejected by the native population and the rest of legal residents in the country. In a very few circumstances the issue that immigrants contribute to the supporting of activities that, without them could not go ahead, is recognised. Matters as hard labour conditions or the little social prestige make this employments be little attractive to other workers. But their contribution to our economy goes further on, creating an important employment volume. For instance, thinking over the agricultural campaigns which will be treated in next paragraphs. The fact that immigrants pick the harvest up is responsible for the generation of employment in the cooperatives where a labour agro-industrial is made. It also has repercussions on the transport enterprises which carry the products to their clients; in the agricultural supplies shops which provide the necessary good to the crops; in the construction enterprises; in the alimentation and clothes businesses, or in bars, pubs or discos which, with the arrival of the casual labourers in recollection harvest epochs, obtain new and numerous customers (Gordo, M., 2005). Examples are multiplied.

Despite this exposition, we coincide with Santamría in the issue that it is no correct to be based on the strategy of attracting attention over the socio-economical necessity of the immigration, “as, revealing the utility of this one is a cruel paradox that to the same time pretends to give to know and to value the advantages provides by the

---

<sup>11</sup> It was passed in the cabinet on the 2<sup>nd</sup> December 1994.

immigrants, perpetuate and spread the utilitarianism, it is to say, the idea that the value of things and human beings is function of benefits we can extract from them, so it is a conditioned and transitional recognition” (Santamaría, E., 2002. 375-376). In our opinion, the immigration must not be legitimised only because that can be beneficial, but as effectively the person has a right to promote in every field, even the labour and economical one.

To sum up the expressed in this section, we can state the basic pillar of the immigration politic in Spain is the control of the flows. This one is articulated around the national situation of employment which conditioned the entry of foreign immigrants to the existence of vacancies in the labour market. Are there vacancies? Which are they? Why are they produced? In the next paragraph we resolve these questions in relation to agricultural activities.

## **2. Necessities of manpower: the new agriculture in Huelva (Spain)<sup>12</sup>**

As we have pointed out, the limitation in the access to the labour market is not absolute. They are let participate in some occupation sectors, these ones are rejected by the local population. They are employments that will coincide with the highest levels in the submerged economy (Charro, P., 2003), labour precariousness, low remunerations, scant possibilities to get promoted, temporality and the lowest prestige. Among them jobs related to the recollection of temporary agricultural campaigns are included.

The transformation in the land uses, local irrigations, intensive uses of plastic to protect the harvests, chemical fertilizers, use of weed killer and the application of the genetic engineering to the agricultural products has given as a result that nowadays two kinds of agriculture exist in Spain: the traditional one and the “new agriculture”. This last one, also named “techno-agriculture”, “intensive agriculture” or “agriculture under plastic”, takes advantage of the techniques advances to accelerate the biological production cycle. The aim is to move forward the date in which the product appears in the market, as the lack of offer provokes the obtained prices are high so, despite having a small farming the owner obtains a high profitability. Moreover, a growing preoccupation among the farmers is to avoid an offer which saturates the market as prices come down and with them the offers<sup>13</sup>.

This new agriculture is considerably speeding up the spaces in which it is developed. Territories that were considered unsuitable for crops are now exploited. This fact happens in the province of Huelva where since the 1960 decade the pine groves over the sands have been substituted by exploitations of “red golden”, name for which the large strawberry is known. So much so that in a very few years this territory was converted in the main producer of strawberries to consume in fresh not only in Spain but in Europe, being at the forefront of agriculture. From 8.748 strawberries hectares in Spain in 2005, 76% were in the province of Huelva, a total of 6.692 (MAPA, 2007), basically in the coastal municipalities. Moguer, Palos de la

---

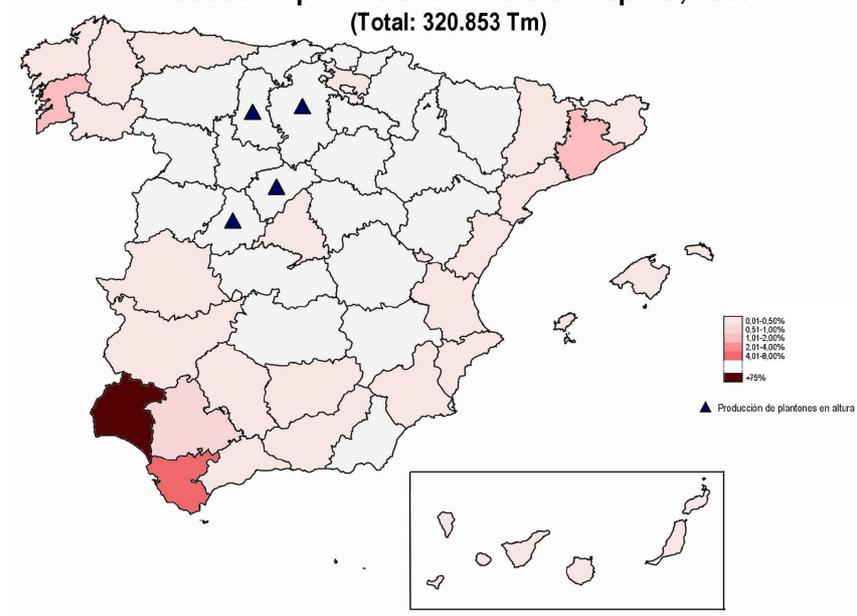
<sup>12</sup> One part of this article coincides with the point 3 of another article whose bibliographic reference is mentioned in Márquez, J. A. y Gordo, M., 2007.

<sup>13</sup> This explains the swimming in the cultivated surface every year. Depending on the behaviour of the market farmers increase or reduce the space they dedicate to their harvests.

Le travail des étrangers dans des secteur "sous tension"  
*Diverse Foreign Recruitment Forms in sectors "Under Pressure"*

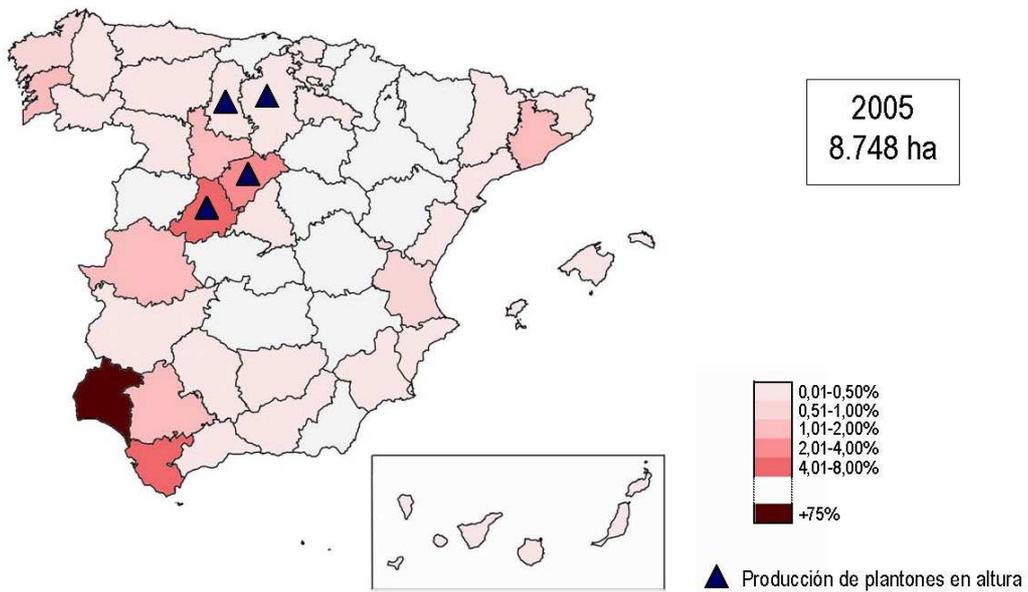
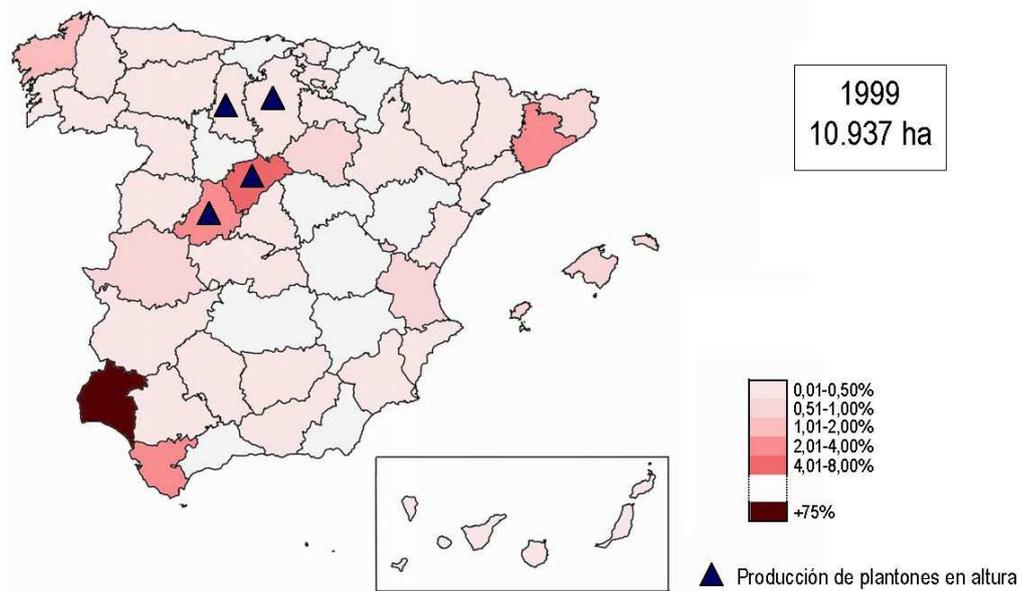
Frontera, Lepe, Cartaya, Lucena del Puerto, Almonte, Isla Cristina, y Bonares are the main strawberries nucleus. Regarding the production, figures are even more overwhelming as Huelva monopolizes the 90% of the Spanish strawberries in these dates: 289.998 tonnes out of 320.853 (MAPA, 2007). This is explained by the higher productivity of the crops: 43.335 kilos for every hectare, opposite to 40.000 in Santa Cruz de Tenerife, the second Spanish province with the highest productivity (MAPA, 2007).

### Producción provincial de fresas en España, 2005 (Total: 320.853 Tm)



Le travail des étrangers dans des secteur "sous tension"  
*Diverse Foreign Recruitment Forms in sectors "Under Pressure"*

Superficie provincial de fresa en España, 1999 y 2005



Fuente: MAPA, 1999 y 2005. Elaboración propia.

Although strawberry carries on being the star product of the new agriculture in Huelva, a tendency to the diversification has appeared, this fact can reduce the risks. Above all, citrus fruits have been introduced, especially orange trees. If the strawberry has an especial presence in the Condado littoral, citrus fruits will have it in the Coastal area, above all in the municipalities of Gibraleón, Cartaya, Lepe and Isla Cristina. It also has a prominent presence in the Andevalo region where the mining rubbles are been used as soil for the corps. In fact, in the Riotinto municipality it is possible to find the highest orange trees corps of all Europe. This distribution reveals the expansion of the new agriculture to the interior of the onubenses province; it occupies spaces in the Andevalo and the Mountains, an issue explained because of their lower exigencies of quality of the land and climate. From 6.263 orange trees hectares in production in 1996 in the province of Huelva (MAPA, 2007) there were 8.941 in 2005 (2007). In the very same period of time, and using the same sources, the production passed from 85.356 tonnes to 212.619. Even so, the values in the province of Huelva are far away the first place which is occupied by the province of Valencia: in 2005 there were 39.611 hectares of orange trees in production; front them 722.431 tonnes were obtained (MAPA, 2007).

The diversification has caused the apparition of blueberry, raspberry, khaki, peach plantations etc. These ones have a smaller cultivated surface but they reach an important productivity for the high price of these products in the market, above all blueberries and raspberries. Most of the production obtained in all these crops, as well as strawberries and citrus fruits are destined to be consumed in a fresh way. This is the Primary-Exporter Model. The agro-industrial transformations are minimal. In many cases they do not go farther than the packing of the products, although different initiatives are stating to correct this situation. As far as customers are concerned, the main destinations of the products from Huelva are German, the United Kingdom, Belgium, Italy, Portugal and The Netherlands.

The implantation of the new agriculture has brought some important consequences as far as manpower is concerned. The basis characteristic of the traditional agriculture, in this sense, is that emigration and rural exodus spaces are used, given to the scant tendency to the mechanization of the plantations and the scant profitability they present.<sup>14</sup> On the contrary, the nucleus where the avant-grade agriculture is practised are importers centres of wage-earning manpower due to the high request of arms the products require. Thus, although specific activities have been mechanized (Ex. Preparation of the territory, irrigation, application of fertilizer by jeans of the ferti-irrigation), others cannot do it, fundamentally the plantation and recollection of the harvest; on the other hand, these tasks requires a high manpower. In the province of Huelva the way these necessities of arms are covered has considerably changed in the last years, it has assisted to a labour relay.

At the beginning, the different cultural tasks in the fields were made by the very same family unit. As strawberry exploitations increased their economical benefits, some members of the family left the practices or they were maintained in responsibilities posts. This happens, for instance, with women linked to the activity; they became the people in charge of the group or they started to work in the

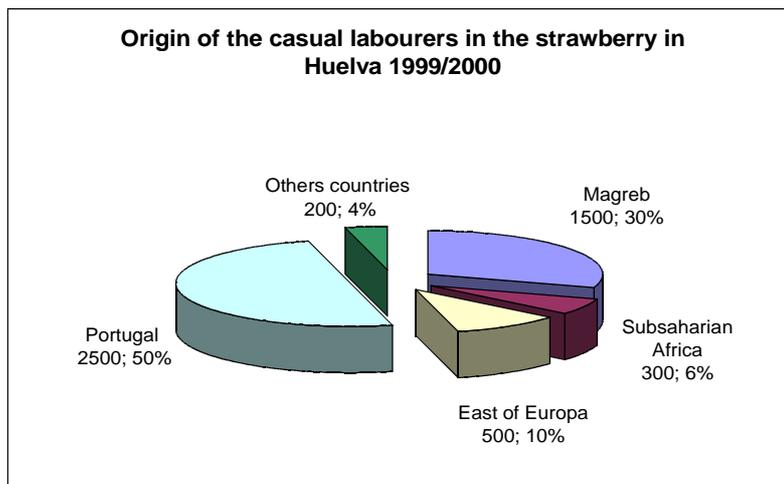
---

<sup>14</sup> However, the cereals cross a good moment, with a bull tendency in their prices. This is due to the crescent importance the bio-fuels are acquiring which use cereals in their production.

Le travail des étrangers dans des secteur "sous tension"  
*Diverse Foreign Recruitment Forms in sectors "Under Pressure"*

cooperatives. The same happens with the children who now manage the business and commercialise the production. At the same time a considerable volume of richness has been generated in the zone as a consequence of being a dynamic force able to generate other activities in relation to the services sector (Ex. Supplies shops, transportation enterprises) of the industrial (Ex. Agro-industries) and the construction (Ex. Construction of warehouses or accommodation for casual labourers). In these sectors more specific jobs appear, more qualified and autochthonous population will start to move to the detriment of the agricultural jobs they were in charge of, these ones are now free (Ruiz, P., 1995).

As a consequence of this, the local population started to be insufficient to cover the necessities of manpower for the farmers, besides the cultivated surface by means of these techniques were growing. To face up to this situation, at first, they turned to other day labourers in other points of the onubense geography, especially those ones in the mountains and Andevalo. In many cases these movements were configured as "daily immigration" as they returned to their houses after the working day. Another important group came from the bordering provinces, above all Seville and Cadiz, but also from Estremadura. This solution was a good one during a few of years as the scant economical attractive of these employments<sup>15</sup>, the accommodation problems, the dependency of the working days on the climatology and on the markets<sup>16</sup> and the



Source: Sindicato de Obreros del Campo, 2000. Elaboración: Gordo, M., 2007.

apparition of other labour alternatives in their origin places made many of these workers left the movements to lend their arms. These problems, which started in 1990 decades, were compensated in part for the casual labourers Portuguese hiring and from the Magreb, especially Moroccan and people from Algeria. Despite this, the continuous expansion of the

cultivated surface, joint to the diversification of the products and the coincidence of various harvests in the same months resulted in the fact that the necessity of manpower was a not resolved question. On the contrary, the business men insisted in presenting the lack of workers as the main threat to make a go of their exploitations.

<sup>15</sup> The collective Agreement which regulate the labour conditions in these agricultural activities is one of the worst in Andalusia.

<sup>16</sup> In the strawberry camping the raining day people do not work as the product must be refused. It rots very fast. Regarding the markets, it not unusual that of the price of the product is low and it is possible to leave it one more day in the production in the field, this one is not colleted, trying to produce an increment in the price.

The administration has tried to give an answer to this situation, partly as the call of business men caused a disorganised entry of an important volume of foreign workers. They came without a previous work permit; some of them in an irregular situation from the point of view of the administration, as they did not have the precise permits to reside and to work in Spain; they lacked an accommodation. This situation made most of them live badly in shacks, they could not find a job, chaos was produced, conflicts and many barriers to the social integration were raised. The trade Unions, the ONGs and the Andalusian Ombudsman (2001) denounced in a reiterative way this situation, the precariousness these people were. How did the Government look for the satisfaction of the necessities of employer controlling, at the same time the migratory flows? The selected instrument is not new: they are the origin contracts, which will bring important qualitative and quantitative repercussions in the temporary group in the province of Huelva.

### **3. Implantation of the temporary contracts in origin as a mechanism to control the migratory flows in Spain.**

In the previous section we have exposed that the implantation of the new agriculture in the onubense coast has been responsible for the conversion of this place in a plaintiff place of manpower. The little attraction of the economical and labour conditions have to an important part of the resident population and the dragging effect this activity has had in other economical sectors, triggered the local and regional population did not participate in these agricultural campaigns any more. The employers raised their voices to denounce their harvest were not collected and the losses because of the lack of manpower were really important. This situation repeated itself in other points of the Spanish geography; as a result they started to keep an eye on foreign labourer as an alternative to the problems of the farmers.

As it can be reminded, on the 9<sup>th</sup> of April 1991, the Government<sup>17</sup> presented to the Members of Parliament a Bill in relation with the situation of foreigners in Spain. That was passed this same day, as it was accepted the express recognition that Spain has already become an immigration country (IU, 1997). Of the 11 measurements, the first was: “Developing an active immigration politic in which the public powers, with the wide support of the political and social forces, take the initiative in the channelling and organisation of the legal immigration flows depending on the necessities of manpower of the Spanish economy and the absorption capacity of our population”. In order to fulfil this compromise, the Cabinet adopted since 1993 the “contingent” politic. It consists on the annual fixation of some quotas to foreign non-community workers which are permitted to come into Spain under the consideration that the national situation of employment cannot cover the demand. The preamble of the Resolution with the Instructions of the contingent of 1993 had a paragraph which summarised which is the philosophy pursued with these instrument. It pointed out that under no circumstances must that be understood as a measurement to motivate the immigration to Spain, but to channel and control the migratory flows. Only if the national labour market is not able to satisfy the management necessities in an adequate way, will the country appeal to the contingent. Like this it is pretended to

---

<sup>17</sup> It was presided over the Socialist working Spanish Party (PSOE).

Le travail des étrangers dans des secteur "sous tension"  
*Diverse Foreign Recruitment Forms in sectors "Under Pressure"*

avoid these necessities being covered in an irregular way and, at the same time, to combat the immigrant exploitation and the irregularity in the hiring for the enterprises.

By means of this mechanism the temporary hiring was articulated, including this one directed to agricultural tasks. In fact, agricultural activities and domestic services have monopolised the highest volume of offer vacancies. Nevertheless, from the beginning it was recognised the problem of this procedure to fill the temporary agricultural tasks, given to the peculiarities of these ones. In the contingent Instructions of 1995 it was already gathered up the necessity to adopt a specific procedure in relation to these activities, which let an agile and efficient processing to cover the vacancies the national labour market could not attend. Another of the novelties of the contingent of 1995 was the indication of the nationalities to which would be preferably directed the offers and their distinction, depending on the kind of work. Thus, for the realisation of agricultural temporary jobs 4.500 vacancies were preferably preserved to Morocco, and 1.000 to "Other Countries".

In 1996 a new development regulation of the LO 7/1985: the RD 155/1996<sup>18</sup> is passed. One of its novelties is the new regulation of the work permits. As it happened in the replaced Regulation, it forecasted the labour situation of casual labourers as a special regime, creating this time a specific work permit for them which was called Type A. Its duration, including prorogues, could not exceed 9 months and its renovation was not permitted. A special period of time to solve these procedures was established as well as a preferential treatment when emitted. With this the special character of the temporary activities was reinforced, among them the agricultural ones was included. It was a regime which demanded a different and specific treatment. On other hand, this RD institutionalises the contingent as a channel measurement of the labour immigration, as for the first time it takes part in the foreign status law, although with the range of Regulation<sup>19</sup>. Expertise consider "this supposes to accept the reality that there is a series of vacancies respect which, given to their precarious nature, there is a difficulty or even impossibility to attend them" (Salcedo, M<sup>a</sup>. C., 2001: 210), although the existence of unemployment in the Spanish labour market.

Thus, the concrete regulation is expressed in its article 70 and it is established the Government will have authority to establish it, under the proposal of Work and Social Security and Foreign Ministry<sup>20</sup>, and previous consultation to the more representative social and management organisations, and the inform of the Inter-ministerial Foreign Status Commission.

However, despite all this, some rural Spanish places continued having problems as they did not have the necessary workers in punctual moments of their production. That provoked that in collection periods and in some agricultural tasks uncontrolled immigrants moves took place. These flows could not be absorbed for the generated employment offers, either for the move in inadequate dates or for being much higher volume than the necessary. As a consequence, the destination localities supported the affluence of those ones in a precarious way, as the previsions of the social and

---

<sup>18</sup> Reading note 5.

<sup>19</sup> It will be in the year 2000 when it acquires the range of a law, having being included in the LO 4/2000.

<sup>20</sup> Soon afterwards these Ministries converted in the Foreign and Working Office (MTAS).

sanitary services were exceeded. To try to solve this situation, on the 17<sup>th</sup> of December 1997 the MTAS, the Asociación Agraria de Jóvenes Agricultores (ASAJA), the Coordinadora de Organizaciones de Agricultores y Ganaderos (COAG), the Federación de Trabajadores de la Tierra del sindicato Unión General de Trabajadores (UGT), the Federación Estatal del Campo del sindicato Comisiones Obreras (CCOO) and the Federación Española de Municipios y Provincias (FEMP) signed the Cooperation framework Agreement to the Arrangement of the Interior Migrations in the diverse Agricultural Campaigns of temporary Employment. Its end, according to the first clause is “obtaining an adequate planning and order in the agricultural campaigns and the consistent improvement in the socio-labour conditions of the immigrant workers”. The activities included, as well as the organisation of the moves of workers, the fitting out of the accommodation, the advice and information in socio-labour subject, the maintenance of nurseries and infantile residencies in the origin places of the workers and the occupational formation.

Although at first the Agreement was exclusively destined to national casual labourers, or foreigners who lived in a legal way in Spain, in 1999 the original hiring spread out, as the 21<sup>st</sup> September of this year an Additional Protocol to the Framework Agreement was adopted in this sense. It pointed out that the situation described in the temporary campaigns of 1997 was in force and it was necessary “looking for ancillary formulas which do possible to cover in an agile way the vacancies”. Like this, the aim of the Additional Protocol was “the collaboration in the establishment and development of an ancillary procedure for the hiring of foreign workers in their origin countries, once run out the possibilities of hiring Spanish workers, community or legal foreigners established in Spain” (First Clause). It was specified the implantation of this procedure will go progressively developing, pilot experiences will start in delimited zones (Fourth Clause). One of the selected places to test this hiring formula was the province of Huelva, in the campaign 2000/2001. Since then it has converted in the main character in a national level, as well as for the hiring volume by means of this way and for the good management of these one, although it is not extent of improvements. The “onubense model” is even mentioned.

The contents of the Framework Agreement and the Additional Protocol were incorporated to the Aliens Act with the approval of the LO 4/2000<sup>21</sup>, which contemplates that temporary workers appeared in the Regulation of the law as a “special regime”<sup>22</sup>. The entry and leaving of the national territory of these workers should realise according to the characteristics of the campaigns and the information provided by the CCAA where produced. With this it was recognised what many experts pointed out: the temporary tasks o campaigns represent a special labour situation which require a specific hiring, different form the annual approved quotas to the entry of the foreign manpower.

The first Regulation of the LO 4/2000 was passed by means of the RD 864/2001, which dedicated the 78 and 89 articles to regulate the specific of the temporary permits<sup>23</sup>. In them the Type A was distinguished, these one authorises the realisation

---

<sup>21</sup> Reading note 5.

<sup>22</sup> Particularities for the domestic employments were planned as well.

<sup>23</sup> Other special planned regimes were these ones of others or for trans-borders workers (Type F, article 76), the work permits in the transactional provision of services (Type G, article 77) and the

Le travail des étrangers dans des secteur "sous tension"  
*Diverse Foreign Recruitment Forms in sectors "Under Pressure"*

of activities of a limited duration, and the Type D, which will be applied to the agricultural campaigns activities. It could be limited to an activity and concrete geographic confines. Later on this RD was substituted by the RD 2393/29004, which maintains the temporary activities o campaigns as a special regime. In this sense, it is indicated that the Agreement of the Cabinet which passed the contingent will be able to regulate in a different way, regarding stables offers, the particularities in the hiring procedure of temporary workers (article 78). The work permit Type T is now called "temporary residence authorisation and work of others with a limited duration" (article 55), but it will keep the same conditions before indicated. On other hand, regarding the singularity of agricultural activities, the period of time to solve these authorisations will be one month and a half, instead of the three months established with a general character for the rest.

Despite all these efforts the situation cannot be considered solved. Fields continue needing day labourers to collect the harvests and do other crop tasks. A clear poof of this it is the signature of the Agreement for the order, coordination and socio-labour integration of the labour migratory flows in temporary agricultural campaigns. The Agreement was signed on the 18<sup>th</sup> of July 2006 by the same people who signed the Framework Agreement in 1997 and its Additional Protocol (1999) but with the participation of the management Assocation Unión de Pequeños Agricultores y Ganaderos (UPA). The philosophy and contents of this new Agreement are similar to these taken in the two previous Agreements, being the latter a revitalisation effort of those ones.

The agreement stars from the issue that "the particularities of the work in the agricultural sector do need an intense utilisation of temporary character manpower". This request of manpower "is partly supplied by workers who reside in Spain and who move from other zones of the country and, more a more a high number of foreigner workers who come to Spain from their origin country". In this context the signers consider it is necessary "establish a framework which benefit the analysis and planning of the necessities of manpower in the sector, the quantification of the needed workers, the location of the manpower, the order and correct incorporation to the work and the control and activation of alternatives which guarantee and attend to their labour conditions and socio-labour integration". To get this aim they consider it is also necessary "favouring the coordination of the trade union and management associations of the sector, specially those ones which hire or negotiate the hiring of the highest number of migrant workers, with the General Administration Government organs which are responsible for the migratory labour flows. Thus, the object of the Agreement is summarised like this: "establishing the collaboration between the signed entities of the Agreement in order to assure an efficient management of the inside and outside migratory flows, in the agricultural sector. Like this in every moment and every place it will be possible to have the needed workers, the fulfilment of the labour norms, the labour conditions and the adequate socio-labour integration of the workers must be guaranteed (First Clause).

From this legal path it can be deduced that nowadays foreign day labourers are a decisive manpower, essential, for the farmers. Their arrival, chaotic in a first time, authorisations to work (article 79).

tries to be articulated in the framework of an immigration politic which bets on the control of the migratory flows and the subordination of the flows to the necessity of manpower which the Spanish economy presents. To make this articulation a new specific hiring procedure has been passed, with this it is recognised tasks that immigrants will hold have a typical particularities. We will analyse this topic in the next section, we will focus on the province of Huelva as this one presents the highest importance in this hiring way.

#### **4. Procedure to make the origin contracts.**

The beginning is the presentation on employer's side of his workers request to the Employment Sevice Public (ESP). The aim of this paperwork is to fulfil the norm in the article 50.a) of the RD 2393/2994, according to which, to grant a temporary residence authorisation and work of others to an extra-community immigrant it will be demanded that the national employment situation lets the hiring. To concretise this situation this same legal precept creates an instrument for its determination: the Catalogue of Occupations with difficulty to become covered (CODC). The explanation of the RD points out that it is a tool to obtain “a diagnosis of the labour markets more rigorous and more effective”. The catalogue will be elaborated by SPE State<sup>24</sup>, with a three-monthly periodicity and previous consultancy of the Tripartite Labour Commission of immigration in which social agents will be. It appears in detail for every province, inlands of the Autonomous Communities of Baleares and Canarias, as well as for the autonomous cities of Melilla and Ceuta. For its elaboration information supplies for the SPE of the Autonomous Communities is used<sup>25</sup>.

If an occupation is considered to have difficulty to become covered in a province it means the employer will be able to initiate the procedures to hire an extra-community, someone of his free election<sup>26</sup>, if this person is outside the Spanish territory. On the contrary, if an occupation does not appear in the catalogue or it is not in the geography frame for which the employer presents his demand, the article 50.a) plans an alternative. The employer will have to present his manpower demand to the SPE. This organism will manage it in the most convenient way in order to stimulate the contract between the employer and the adequate work plaintiffs to the requirements of the offer. Thus, within a month since the reception of the offer, the SPE will have to

---

<sup>24</sup> In Spain the State SPE is the Employment National Institute (INEM). The Autonomous Communities which have assumed competences in employment subject count on its own Services. For instance, in the case of Andalusia the Andalusia Employment Service (SAE) has been created while in Catalonia the Servei d'Ocupació de Catalunya exists.

<sup>25</sup> The procedure to its elaboration has been developed by the Ruling on the 14<sup>th</sup> November 2005, of the State Employment Public Service. This norm establishes the new procedure to elaborate the new Catalogue about Occupations with difficulty to be covered (BOE num. 292, on the 7<sup>th</sup> December, 2005). This law substituted another one which was passed some months before: Ruling on the 8<sup>th</sup> February 2005, the State Employment Public Service, by means of which the procedure to elaborate the Catalogue about Occupations with difficulty to be covered controlled in the article 50.a) of the Regulation of the Organic law 4/2000, on the 11<sup>th</sup> January, about rights and liberties of foreigners in Spain and their social integration, passes by means of the RD 2393/2004, on the 30<sup>th</sup> December (BOE num. 47, on the 24<sup>th</sup> February 2005).

<sup>26</sup> Freedom is not total as the workers will have to fulfil a series of requirements, for example, not to have criminal records.

Le travail des étrangers dans des secteur "sous tension"  
*Diverse Foreign Recruitment Forms in sectors "Under Pressure"*

emit a certification about the obtained results. If with the management of the offer it is concluded that there is a lack of adequate and available work plaintiffs to cover the necessities of the employers, it is to say, if it has not been possible to supply the manpower required by the employer, it will be understood that the national situation of employment lets him contract foreign immigrants who are not in Spain.

Once overcome this first paperwork the employer will present his offer to the provincial Commission for the following of the Agreement in order to get the order, coordination and socio-labour integration of the migratory flows in temporary agricultural campaigns. This Commission will be presided by the Boss of the Work and Social Issues Area of the respective Sub-delegation of the Government. In this Commission Trade Union and the most representative management associations<sup>27</sup>, the Work Inspection, representatives of the Local Administration and other people who can be invited will attend. The offer can be presented in person or by means of the management organisation of which the employer is partner. The demand must be done three months before the moment workers are needed.

The offer can be: "generic" or "nominative". The generic ones are those which are not destined to a concrete person, but they answer to the fact that the employer shows his need of workers. All casual labourers who arrive for the first time with an origin contract will do it by means of a generic offer. On the contrary, if the employee observes his contract and the return obligation to his country once his tasks are finished, in the next agricultural campaign; this employee will have a preference to be rehired. In this case the employer will manage for him a normative offer, indicating that he wants this concrete person to be hired. These workers are called "repeaters".

Another question to keep in mind is that in relation to the nationalities it is possible to choose. After the last reforms of the Aliens Act it is the article 42.2 which establishes "the employment temporary offers will be preferable oriented to countries which Spain has signed Agreements about "regulation of migratory flows". Until this moment these Agreements have been signed with Bulgaria, Morocco, Poland, Dominic Republic and Romania and recently with Senegal. Reasons which explain these elections can be found in the Programme GRECO<sup>28</sup>: This one establishes that in the determination of these countries will be taken into account the migratory Spanish reality and the relations of our country (historical, politic, economical, geography proximity, etc.) Thus, the traditional relations with Latino-American countries and the weight o theses nationalities in the whole of the immigration which Spain receives will justify the signed Agreements. In the case of Poland, Romania o Bulgaria, their recent adhesion to the EU and the created economical and politic interests help to understand their election. The recent Senegalese flows and the tradition of the

---

<sup>27</sup> In the case of the province of Huelva the Trade Unions are CCOO and UGT. As far as management organisations are concerned those ones which take part in the temporary origin contracts are, in order, the following ones: ASAJA, Asociación Onubense de Productores y Exportadores de Fresas (FRESHUELVA), COAG, Asociación de Citricultores de la Provincia de Huelva y UPA.

<sup>28</sup> It is a Global Regulation and Foreign Status Coordination and Immigration Programme in Spain 2000-2004. it was passed by mean of the Ruling on the 17<sup>th</sup> April 2001 of the Foreign Status and Immigration Government Delegation, trough which the publication of the Agreement of the Cabinet on the 30<sup>th</sup> March 2001, by means of which the Global regulation and Foreign Status Coordination and Immigration Programme in Spain (BOE, on the 27<sup>th</sup> April 2001), is stipulated.

Moroccan immigration to our country, as well as the geography proximity, explain why these ones are the African countries with which there are Agreements until nowadays.

Employers have their preferences among the different nationalities they can choose. In the case of the province of Huelva, Polish and Rumanian people have been the most requested since the hiring procedure came into force. Economical questions will have their influence as well. As we will point out later on, one of the obligations of the employer is to assume a part of the expenditures due to the movement of the casual labourer from his country to the place work. Thus, although cultural and linguistics reasons make that people from Colombia and Ecuador are very attractive, those ones of geographic type make them be far away. This fact explains that the very few people who arrive from the “New Continent” do it with a different strategy: in general, they are hired for 9 months; the maximum period of time lets by the law in the agricultural temporary activities. Once the campaigns have finished in Huelva they are transfer to Catalonia for them to take part in the recollection of other harvests there, until the 9 months are totally finished<sup>29</sup> (Márquez, J. A. y Gordo, M., 2007).

*Origen hired workers in the province of Huelva according to their nationality and campaign*

country	2000/01	2001/02	2002/03	2003/04	2004/05	2005/06	2006/07 (*)
Bulgaria	0	0	0	508	604	941	2.577
Colombia	0	149	177	105	82	8	2
Ecuador	0	0	15	8	64	26	12
Marroco	198	336	95	635	1.094	2.330	1.946
Poland	540	4.954	7.535	8.811	7.361	9.796	-
Romania	0	970	4.178	10.933	13.186	19.153	26.278
Tha Ukraine	0	0	0	0	0	0	724
<b>Total</b>	<b>738</b>	<b>6.409</b>	<b>12.000</b>	<b>21.000</b>	<b>22.391</b>	<b>32.254</b>	<b>31.539</b>

(\*): The number of workers which corresponds to this campaign is not definitive. The incidences occurred with the Rumanian administration in relation to the hiring and absence of repeaters have provoked the diminution of the precise figure. This one has been compensated with Moroccan workers. Regarding the polish group which have freedom for labour circulation, after being member of the EU, the figures are not included in the origin hiring statistics.

Source: Bago, M. J., 2007.

Regarding Bulgarian, the later signature of their Agreement explains their less weight. As far as Moroccans are concerned, diplomatic problems and socio-cultural rejection are the main causes which help to understand they do not have a higher presence here, despite their geography immediacy. Nevertheless, the fact that Poland has incorporated into the EU like member of full right, with a total freedom to their workers, and in a brief time Bulgaria and Romania do it as well, will do that above all Morocco and the African countries have a new leading role. This hypothesis is already being confirmed, for instance with the signature of the Agreement with Senegal. Another proof of this is the activation of the Programme AENEAS, it is

<sup>29</sup> At that moment and, although they can continue on working, they must come back to their countries to fulfil the return compromise. If thy do it they will be able to come again in the next campaign, in a few months.

Le travail des étrangers dans des secteur "sous tension"  
*Diverse Foreign Recruitment Forms in sectors "Under Pressure"*

financed by EU funds and it tries to impulse and speed up the contracts in Morocco. On the contrary, the freedom of labour circulation Polish now have is responsible for the reduction of their participation in the Onubenses campaigns as they prefer to work in other employments or in nearer places, fundamentally in German.

We now retake the procedure of origin hiring in relation to agricultural temporary tasks. Together to the description of the posed offer, the employer must fulfil a series of requirements:

- Providing the certification of the SPE which confirms that the national situation of employment cannot cover the manpower demand with workers in the Spanish territory.
- Certifying the employer is up to date with his fiscal obligations with the Public Purse and the Social Security.
- Assuming the obligations derived from the Spanish legislation without being able to offer economical or labour conditions under these ones fixed in the Collective provincial Agreement of the Field in application.
- Having an accommodation which meets the expected conditions in the norm about Housing<sup>30</sup>.
- Guaranteeing the continued activity during the validity of the work permit, a circumstance rarely observed because of the high incidences provoked by the climatologic conditions.
- Organising the arrival trips to Spain and theses ones to come back to the initial country, assuming, al least, the cost of the first of both trips and the expenditures of going and returning movements between the post of entrance to Spain and the place of accommodation. The most habitual practice in Huelva is based on defraying half of the arrival ticket and half of that one of returning. This measurement tries to avoid the worker "deserting" in the middle of the campaign.

The offer will be studied by the Commission which definitively decides is it is accepted as a whole, partially accepted or rejected. In case of acceptation, the workers to hire must reside outside in the moment they are going to be hired; their contract must be formalised before their entry into Spain. With this the issue of hiring people who have come to the country trough different methods to those ones legally established try to be avoided.

The employer can take part in the selection process of their generic casual labourers, in person or by means of the management association they belong to. Previously the SPE of this country will have done a pre-selection among their employment plaintiffs and it will have remitted to the candidates to the joint Commission, formed by integrants of the Spanish administration and of another country. In the definitive selection the employer will fundamentally take into account the worker has agricultural tasks experience; from this fact the employer prefer to select people who have lived in the rural world. A higher preference for women is

---

<sup>30</sup> To analyse in depth the casual labourer accommodation in Huelva we recommend you consult GORDO, M. (2005): "Peones con casilla: el alojamiento de los trabajadores extranjeros con contratos en origen de temporada en la provincia de Huelva", in AGE (Ed.) *Actas del XIX Congreso de geógrafos españoles "Espacios públicos, espacios privados. Un debate sobre el territorio"*, AGE and Universidad de Cantabria, Santander (Spain), digital version, 13 pp. , ISBN 84-8102-981-5M.

also observed, an issue justify through the argument strawberries are a very fragile product and it requires a pair of sensitive hands for its recollection so, only female hands have this requirement. However, the weightiest reasons point they pursue a less claim manpower, a better observance of the return compromise or better living together relations in the houses where casual labourers live.

The Colombian group workers show some peculiarities in this sense. According to provided data from the Government Sub-delegation in Huelva, in the 2001/2002 campaign in Huelva, men represented 41,61%, in 2002/2003 a 37,14% and in 2003/2004 the 53,425. For other nationalities figures difficulty exceeded the 5%, with extreme values as those ones of Poland and Morocco where practically the total are women. The *modus operandi* applied to Colombian casual labourers explains why their repartition between both sexes is fairer. The demand of a higher physic effort in later agricultural campaigns is the cause of a high number of men request (Márquez, J. A. y Gordo, M., 2007).

Once the selection has been made the worker's contract must be processed, his visa and the convenient authorisations. Thus, if the duration of the contract was more than 6 months the worker would have to obtain a residence authorisation. To get these documents, especially the visa, the employee will have to provide his passport, a criminal record certificate and a sanitary certificate in order to certify the solicitor do not suffer from any of the quarantine illnesses contemplated in the International Sanitary Regulation. Besides, the foreign worker has to commit to coming back to his original country once the labour relation is concluded. The non-compliance of this obligation is a cause to denied later work permit applications. On the other hand, the compliance of this requirement will give him a preference to be hired in other possible offers in the same activity and, after some years having been hired in the same campaign, it would be possible for him to get a more stable work permit.

Once all this procedure have been observed, the casual labourer will be moved to the province of Huelva by means the employer provides him. For instance, people who arrive from Bulgaria, Romania o Poland travel on bus which have been hired by employers and organised from the management association they belong to. Immediately after, it will start to lend its work. In this context we must point out that the bulk of casual labourers who come to the province of Huelva do it to participate in the recollection of the harvests. They usually come in February and March and they stay here until June. Nevertheless, hiring to strawberries corps is increasing every year. Offers presented for the 2007 have risen until 5.215workers, the 36% more than the previous exercise, according to the declarations of the sub-delegate of the Huelva Government which were published in the newspaper *Huelva Información* on the 14<sup>th</sup> September 2007. The planting has place at the beginning of November and it has a length lower than a month. In this period of time substitution of the decrepit plants (those ones that do not achieve to thrive) tasks are included.

***Authorisations for the agricultural onubenses campaigns 2004/2005 for every country***

Le travail des étrangers dans des secteur "sous tension"  
*Diverse Foreign Recruitment Forms in sectors "Under Pressure"*

country	NOMINATIVOS					GENÉRICOS			Total
	Plant.	Recoll e.	Total	Erro r	Arrivals	Initia l	Subst . error s	Tota l	
Bulgaria	15	404	419	22	<b>397</b>	185	22	<b>207</b>	<b>604</b>
Colombi a	0	82	82	0	<b>82</b>	0	0	<b>0</b>	<b>82</b>
Ecuador	24	6	30	0	<b>30</b>	4	0	<b>4</b>	<b>34</b>
Marocco	47	192	209	0	<b>209</b>	885	0	<b>885</b>	<b>1.094</b>
Poland	1.117	4.551	5.591	1.345	<b>4.246</b>	1.770	1.345	<b>3.115</b>	<b>7.361</b>
Romani a	1.773	7.412	9.085	1.603	<b>7.482</b>	4.101	1.603	<b>5.704</b>	<b>13.186</b>
<b>Total</b>	<b>2.976</b>	<b>12.647</b>	<b>15.416</b>	<b>2.970</b>	<b>12.446</b>	<b>6.945</b>	<b>2.970</b>	<b>9.915</b>	<b>22.361</b>

SOURCE: Archive of the Work and Social Issues Provincial Dependency in Huelva. Produced by: Gordo, M., 2007.

As it has been already mentioned the procedure finishes with the return of the worker to their country once the contract is finished, in general, it usually happen at the end of May or the beginning of June. Traditionally Moroccan people are in the lead as far as the return obligation is concerned, a question that is being tried to correct trough the ANEAS Project. On the contrary, Ecuadorians and Colombians present the best figures of return. The long-life of their contracts, in most of the cases, 9 months, and the possibility of work in not much time resides the fact of having their return trip, contribute to the momentary return (Márquez, J. A. y Gordo, M., 2007). A few months later on the situation is repeated.

##### 5. Final valuation: successes and failures of contracts in origin in Spain.

Just like other countries with a higher tradition in receiving immigrants, Spain has resorted to origin contracts. This instrument looks for an intermediate situation between zero immigration politic and an "open door" one, while tries to find the equilibrium regarding the necessity of the Spanish economy of manpower is really difficult. Thus, the marked aims are various :

- Controlling the migratory flows trying the arrival of immigrants happens in a tiny way. At the same time, assuring the worker return to his country once the contract has finished.
- Obtaining worker enterprises request, protecting and favouring the access to employment to the resident population. Only when the national, community or legal foreigners manpower is not enough to cover the employment offers will the hiring of other foreign immigrants be authorised.
- Guaranteeing socio-labour conditions in accordance with the legislation. Despite this, none of these objectives is totally fulfilled. However we must remember it

supposes an advance regarding the situation of many foreign casual labourers.

This fact is like that as:

- The worker arrives with a previous work permit; he does not come to look for a job. His situation is previously resolved, although later on we will realise the circumstance is not totally solved.
- The worker do not have to risk his life in a suicidal trip nor turn to mafias to borrow money<sup>31</sup> as the employer will give them the ways of transport for them to move to their work place.
- Having his documental situation in order and counting on the legal authorisations give him security and emotional stability.
- An accommodation will be guaranteed for workers, this one is demanded to be decent. This fact avoids the workers having to face one of the main problems of immigrants: getting an accommodation.
- The organisation of his return travel and the observance of returning to his country will give him the preference to be hired next year. A stable work is guaranteed for a few later months. It avoids them staying in Spain without a way to make a living and without the opportunity to access a work as they lack of demanded authorisations.
- Destination localities can previously organise their healthcare device (ex. Doctors). In the case of the province of Huelva is frequent the Sub-delegation of the Government refers to the Town Hall the number of casual labourers are going to arrive in this municipality.

These are the advantages of this hiring procedure but there are also some disadvantages we must refer to:

- The procedure is bureaucratic and slow, despite the efforts to speed up it.
- The lack of staff in the organisms in charge of the management of the contracts produces important delays which provoke some employers to turn down their offers. An example: more than 30.000 work permits were processed in the 2006/2007 campaign by the Sub-Delegation of the Government in Huelva, all this with the same personnel than in 2000/2001 campaign when the number of contracts did not reach 1.000. There are many problems in the coordination of the different involved agents. Some times the cooperation with the Romanian and Moroccan Administrations has not been successful.
- Previously employers must anticipate the number of workers they will need, as the manpower offers must be posed three months before the hiring procedure. The agricultural activities depend on the climatology, thus, in these three months previsions can considerable change.
- Making the contract in the mother tongue of the workers is not usual. Despite the efforts of Trade Unions and the Administration there are some casual labourers who do not know the accurate conditions under they are hired.
- Although the worker is recognised a continue activity in practice, climatologically and market questions trigger that continuity does not happen. For instance, raining days there is not work neither there are salaries.

---

<sup>31</sup> In lots of cases this situation is as suicidal as the previous one.

Le travail des étrangers dans des secteur "sous tension"  
*Diverse Foreign Recruitment Forms in sectors "Under Pressure"*

- Not all accommodations observe the habitability conditions the law obliges. It is true Work inspection and Trade Unions try to make fulfil the conditions but they only visit a sample of house; not all of them.
- There are failures to fulfil the return obligation once the contract has expired. Some of them even leave the campaign in the middle of the season. Some people have friends or relatives in Spain so they utilised the origin contract as a way to come into the country.
- There are some corruption cases. As well as in Spain and other countries there are civil servants who want to be paid for being possible a worker can take advantage of the origin contract.

Finally, we must insist on the fact that this kind of contracts is especially designed to solve the necessity of manpower of employers. Not many times it responds to interest of foreign workers. This issue provokes that its efficiency as a control of migratory flows instrument is limited, as most of the immigrants do not find in this way an answer or solution to their situation. To testify that *Balance de la lucha contra la inmigración ilegal* in Spain is a document which was published by the Interior Ministry (2007). It showed this Ministry had repatriated over 99.445 illegal immigrants in 2006 by virtue of the different figures which appeared in the Aliens Act (returns, readmissions and expulsions). This figure supposed a 7,35% more than in 2005 (92.638). From 2004, the carried out repatriations climbed to 313.204 immigrants, it supposed a 21,7% more regarding those ones 8257.441) carried out during the previous legislation. In 2006 429 networks were disarticulated (28,8% more than in 2005) and 1.821 responsible people were arrested (24% more).

These figures show immigrants are not satisfied with the satisfaction of the interest of the employers. They also have theirs, especially the task of trying to improve their situation in the selective club the EU has become. Borders will be created, they will be reinforced, fences will be established and satellites will be installed in order to restrain foreigners, but any of these measurements will prevent the arrival of immigrants. They will go on doing it although in a more precarious way: mafias, small boats, under lorries, etc. Maybe the way the capitalist economical system effectively wants them to come here.

## 6. References

- AGRELA, B. (2002): "De fundamentalismos institucionales y discursos culturalistas: la construcción de otredades en la política de inmigración española", in GARCÍA, F. J. y MURIEL, C. (eds.) *La inmigración en España: contextos y alternativas*, Volumen II. Actas del III Congreso sobre la inmigración en España (Ponencias), Laboratorio de Estudios Interculturales, Granada, pp. 407-420.
- BAGO, M. J. (2007): "Inmigración en la provincia de Huelva", in COMANDANCIA DE LA GUARDIA CIVIL DE HUELVA *Orientaciones para la prestación del Servicio Rural*, Diputación Provincial de Huelva and Comandancia de la Guardia Civil, pp. 13-32.

- CHARRO, P. (2003): *Derecho Laboral y extranjeros: sistemas de contratación de extranjeros. Análisis de la jurisprudencia*, Paper in XIII Encuentro de abogados sobre Derecho de Extranjería, Palma de Mallorca, 12 – 14 junio, [www.extranjeria.info](http://www.extranjeria.info)
- DEFENSOR DEL PUEBLO ANDALUZ (2005): *Informe del Defensor del Pueblo Andaluz al Parlamento de Andalucía sobre la gestión realizada durante 2004*, Defensor del Pueblo Andaluz, Sevilla.
- GORDO, M. (2005): “Peones con casilla: el alojamiento de los trabajadores extranjeros con contratos en origen de temporada en la provincia de Huelva”, in ASOCIACIÓN DE GEÓGRAFOS ESPAÑOLES (Ed.) *Actas del XIX Congreso de geógrafos españoles “Espacios públicos, espacios privados. Un debate sobre el territorio”*, AGE and Universidad de Cantabria, Santander, digital version, 13 pp.
- IU (1997): “La política española de inmigración”, en *Informe al Foro para la Integración Social de los Inmigrantes sobre La Inmigración y el Asilo en España*, [www.izquierda-unida.es](http://www.izquierda-unida.es).
- MÁRQUEZ, J. A. y GORDO, M. (2007): “Temporeros extranjeros en Huelva (España) con contratos en origen: colombianos y ecuatorianos”, in *Actas del XII Congreso Internacional de la Asociación Española de Americanista, «Huelva y América»*. Pendiente de publicación.
- MINISTERIO DEL INTERIOR (2007): *Balance de la lucha contra la inmigración ilegal 2006*, [www.mir.es](http://www.mir.es).
- SALCEDO, M<sup>a</sup> C. (2001): “El régimen jurídico de los contingentes en España”, in ABAD, F. y DELGADO, A. (Comp.) *Inmigración y Relaciones Laborales*, Universidad de Granada, Armilla (Granada), pp. 209-214.
- SANTAMARÍA, E. (2002): “Imaginación sociológica y migraciones transnacionales”, in GARCÍA, F. J. y MURIEL, C. (eds.) *La inmigración en España: contextos y alternativas*, Volumen II. Actas del III Congreso sobre la inmigración en España (Ponencias), Laboratorio de Estudios Interculturales, Granada, pp. 371-380.

## **“Jechać na Saksy” : Pendular labour migration between Poland and Germany**

Birgit GLORIUS, Martin-Luther-Universität  
[birgit.glorius@geo.uni-halle.de](mailto:birgit.glorius@geo.uni-halle.de)

### **Résumé / Abstract**

“Jechać na Saksy” – “going to Saxony” – this expression was created in the early 20th century to describe the huge migration flows of Polish agricultural and industrial workers to the eastern parts of Prussia. These migration flows, however, decreased strongly during the World Wars and the decades of Cold War until 1989, giving way to other – mostly permanent – forms of migration. After the political changes in Eastern Europe, the migration system between Poland and Germany changed from predominantly permanent to predominantly temporary migration, strongly encouraged by recruitment programs for temporary labour migration. Today, the term “jechać na Saksy” is again used in Poland to describe the process of labour migration, not only to Saxony but to the whole of Germany and further. Like their predecessors 100 years ago, most of the migrants only plan a temporary stay in Germany and keep their residence in Poland.

The proposed paper wants to shed light on the flows of temporary labour migration between Poland and Germany. First, a systems approach on migration is presented as a basis for analyzing the phenomenon of temporary migration. Against this background, the migration processes between Poland and Germany will be described both in their total numbers and in their different forms. The example of Polish seasonal workers in the German agricultural sector is then used to analyze important aspects of temporary migration, like the motivation to migrate to Germany, socioeconomic aspects of the migrants, the role of social networks and recruitment agencies in shaping and directing the migration flows and the impacts of the migration process for the migrants as well as for their employers. As a contrast, qualitative results from a survey on labour migrants on an urban market (the city of Leipzig) will be presented, showing more individualized pathways of immigration and their crossconnections to changing demands on the labour market and changing immigration policies.

The data for this paper were collected during the years 2003-2005 with the research project: Transnational Migration - Pendular migration between Poland and Germany, which was financed by a grant from the national science foundation of Germany. The project was divided into two parts, part one aiming on the topic of seasonal agricultural work, including a quantitative survey among seasonal workers (n = 113) and expert interviews with their employers, part two concentrated on individual migration biographies against the background of an urban arrival region, including 7 expert and 12 in-depth interviews and a quantitative survey of 166 migrants.

## **1. Introduction**

The topic of the conference: “New migration dynamics: Regular and irregular activities on the European labour market” focuses on the changes in the European labour migration system against the background of globalisation, demographic change and processes of political opening and closure. The main arguments of the conference are the diversification of migrants’ profiles, especially regarding the categories of gender and ethnicity and the linkage of the transformation of modern employment and of migratory practice; I will consider these aspects in different parts of my paper.

This paper focuses on the case of German-Polish labour migration as an example for the European east-west migratory system. It describes the actual processes of pendular labour migration from a macro- and a micro-perspective and shows the latest changes, but also the continuities in the migratory system between Poland and Germany.

First, a systems approach on migration is presented as a basis for analyzing the phenomenon of temporary migration. Against this background, the migration processes between Poland and Germany will be described both in their total numbers and in their different forms. The example of Polish seasonal workers in the German agricultural sector is then used to analyze important aspects of temporary migration, like the motivation to migrate to Germany, socioeconomic aspects of the migrants, the role of social networks and recruitment agencies in shaping and directing the migration flows and the impacts of the migration process for the migrants as well as for their employers. As a contrast, qualitative results from a survey on labour migrants on an urban labour market (the city of Leipzig) will be presented, showing more individualized pathways of immigration and their cross-connections to changing demands on the labour market and changing immigration policies. Finally, the two empirical examples will be summarized and the perspective will be broadened to the European level in drawing general conclusions, considering the above mentioned central arguments of the conference.

The data for this paper were collected during the years 2003-2005 with the research project: “Transnational Migration – Pendular migration between Poland and Germany”, which was financed by a grant from the German national science foundation (DFG). The project was divided into two parts, part one aiming on the topic of seasonal agricultural work, including a quantitative survey among seasonal workers (n = 113) and expert interviews with their employers, part two concentrated on individual migration biographies against the background of an urban arrival region, including 7 expert and 12 in-depth interviews and a quantitative survey of 166 migrants.

## **2. Theoretical considerations**

### **2.1. Systems approach to international migration**

Following neoclassical approaches for explaining international labour migration, its development is basically a consequence of wage and welfare differences between specific countries, with those countries with higher wages and better welfare conditions standing on the receiving side of migrant flows, those countries with

Le travail des étrangers dans des secteur "sous tension"  
*Diverse Foreign Recruitment Forms in sectors "Under Pressure"*

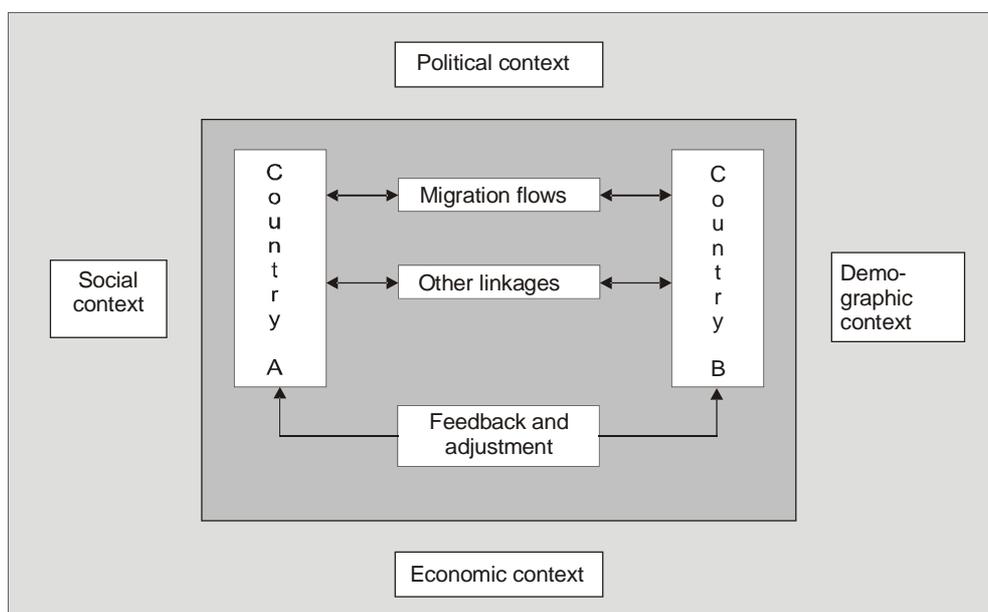
relatively poor conditions on the sending side. This rather one-dimensional argumentation is able to explain the general causes for the evolution of labour migration flows, but it falls short to explain the further development of flows, regarding the volume of migration as well as the types of migrants involved. The development of those migrant flows is shaped by the policies and several structural conditions (e.g. the social, economic and demographic context) in the countries of origin and destination. Both elements are cross-connected, e.g. changes in the volumes of migrants might lead to an adaptation of migration policies in the country (or countries) of destination. For integrating all aspects concerning international migration between two or more countries, a systems approach to international migration might be appropriate (Kritz/Zlotnik 1992). Mary Kritz and Hania Zlotnik describe a migration-system as a setting of two or more countries linked by large migration flows. Additionally to the *spatial dimension* of a migration system, they suggest a *time dimension* for capturing the dynamics of flows. "Thus, a historical perspective on migration allows one to identify the pattern of interactions between migration and, on the one hand, structural conditions in the countries of origin and destination within a system and, on the other, economic and political linkages between those countries" (ibid.: 4). The model of a migration-system shows those specific linkages and structural aspects: 1) the existence of one or more countries with significant migration flows, 2) the fact that those countries are usually connected in more than one way, be it through historic or geographical proximity or colonial ties, 3) the national context within the migration flows occur, differentiating a political, a demographic, a social and an economic context, and 4) the mechanism of feedback and adjustment, that stems from the continuous migration flow that is fuelled through and responded by structural changes in the countries concerned. Examples for those interconnections might be welfare differentials between two countries that motivate emigration flows from one country, and a tightening of the laws on immigration, labour and residence as a response of the receiving country.

Several aspects are crucial for the development and maintenance of a migration system:

- political regulations, for example border regimes, residence titles and work permits or agreements on labour migration,
- the economic frame, like wage differentials between two countries of regional cooperations that integrate certain countries into an economic exchange system and disadvantages those countries outside the system (for example EWG, NAFTA),
- the social context, for example the existence and quality of migrant networks or transnational infrastructure, which is especially important for the continuity of a migration system, and
- the quality of the transport and communication infrastructure which enables migrants to move or communicate over large distances in a fast and affordable way (Pries 1997).

Each factor has a specific value in relation to the other factors in the system. For example, if the border regimes and immigration controls are strict, the value of a migrant network that helps entering the country is rather high; a good transport and communication infrastructure is especially important if the distances between sending and receiving country is big. Those structural elements are interconnected: Changes in one part of the system fuels adaptations in other parts of the system. Also the quantity and types of migrant flows triggers processes of response and adaptation in both countries of the system, with has again influences on the intensity, duration and direction of migration flows.

Figure 1: A systems framework of international migration



Source: Kritiz/Zlotnik 1992: 3

## 2.2. The transnational approach for understanding individual migrants' practice

For understanding the position of the individual migrant within a migration system, the theory of transnationalism and of transnational social spaces might apply. Transnational migration is usually defined as a migration process which is multidirectional instead of unidirectional and which includes a number of changes in residence from one country to the other. The term 'transnational' indicates that the realities of migrants' daily lives span a number of different places or 'geographical spaces'" (Pries 1999: 3).

Nina Glick Schiller, Linda Basch and Cristina Blanc-Szanton (1992: 1) define transnationalism as "a social process in which migrants establish social fields that cross geographic, cultural, and political borders." They call these migrants

Le travail des étrangers dans des secteur "sous tension"  
*Diverse Foreign Recruitment Forms in sectors "Under Pressure"*

“transmigrants” and describe their transnational activities as to “develop and maintain multiple relations – familial, economic, social, organizational, religious, and political - that span borders. (...) Transmigrants take actions, make decisions, and feel concerns within a field of social relations that links together their country of origin and their country or countries of settlement” (ibid.). Those border-spanning social fields are also called “transnational social spaces”. They can be defined as deterritorialized social spaces, and they not only shape the daily life practices of migrants, but also serve them as a reference structure for social positioning and identity formation (Pries 1996: 23).

Transnational migration can be observed in all parts of the world and has been researched thoroughly since the early 1990s. Glick-Schiller, Basch and Blanc-Szanton (1997) or Portes and Guarnizo (1990) for example have researched Caribbean migrants in the U.S., while Pries (1998), Massey (2000) and Goldring (1997), amongst others, have investigated Mexican migration to the U.S.. They found strong evidence for transnational life projects and for the existence of transnational social spaces, such as the establishment of transnational enterprises (Portes & Guarnizo, 1990: 16-22), the existence of home-town associations in the host country, which support development in the community of origin financially and politically (Goldring, 1997: 190-192), or the emergence of transnational agencies specialized on the transport of people, finances or goods between home and host country (Glick Schiller et al., 1997: 130). They put the emergence of transnational migration down to the decline of the individual social and economic position in the home country as well as to changes in the international economic and geopolitical framework. The direction of migration flows resulted out of the historical, economical and political connections between home and host country (Glick Schiller et al. 1997, Pries 1998). Social networks among migrants were identified as crucial elements for the stability of migration flows over time (Faist 1997). Community studies suggest that transnational social networks often refer to spatially very narrow linkages between certain localities in the home and host country (Pries 1998). All those aspects that were found in the empirical work fit perfectly in the systems approach of international migration I introduced above. While the systems approach explains the migration process on the macro- and meso-level, the transnational approach completes the picture by focusing on the micro-level.

It took several years until the approach of transnational migration and transnational social spaces was also applied to the European migratory space. Faist (1999, 2000), Pütz (2004) and Jurgens (2001) have explored the phenomenon of transnationalism among Turkish migrants in Germany, and Müller-Mahn (2000) studied Algerian migrants in France. Most of this research focused on labour migrants as main type of transnational migrant, but also family reunification, refugee migration, retirement migration or the migration of students or of highly qualified professionals was studied under the focus of transnationalisation.

The author of this paper did research on transnationalisation processes among Polish migrants in Germany. Her results show the usefulness of the transnational approach to explain behavioural aspects of migrants on the micro-level, but that it is crucial to integrate the systems theory on migration into the transnational approach to

understand the broader context of individual migration and integration processes (Glorius 2007; Glorius/Friedrich 2006).

### **3. Circular labour migration between Germany and Poland – Processes and flows**

The migratory system between Poland and Germany exists for over 100 years, underwent various stages of feedback and adjustment and can generally be characterized by a high circularity of actors on the one hand and a high variety of migrant types on the other hand.

#### **3.1. The historical and political dimension of circular labour migration between Poland and Germany**

“Jechać na Saksy” – “going to Saxony” – this expression was created in the early 20<sup>th</sup> century to describe the huge migration flows of Polish agricultural and industrial workers to the eastern parts of Prussia. As early as in the 1850, agricultural workers arrived in Saksony from upper Silesia, followed by construction and mining workers in the 1870s, who partly moved on to the huge mines in the industrial region of Rhein-Ruhr. From the 1880s on, also migrants from the Russian and Austrian parts of the divided Polish state migrated to Saksony as agricultural workers (Neutsch et al. 1999: 96f). In later years, also individual migrants came to the big Prussian cities, especially to Berlin, where a highly differentiated Polish community developed. Among them, there were not only labourers or craftsmen, but also highly specialized professionals and intellectuals (Pietraszek 2003: 110f). In the Prussian agriculture in the beginning of the 20<sup>th</sup> century, there worked approximately 600 000 Polish seasonal workers for several weeks or months each year, and a historical source from those years calculated that their remittances reached 80 Mio. Mark per year. The Prussian agriculture was highly dependent of those workers, as the following statement from a historical source might illustrate: “The sugar factories in Germany would stand still without the approximately half million Polish hands who plant those sugar beets” (Grabiec 1912, in Pietraszek 2003: 111, translated from German by the author). Among the German employers, the Polish workers had a good reputation for their high work ethos, and also in Poland the seasonal work in Germany was reflected positively, as a possibility to earn good money with hard work but under fair work conditions (see Wyka 1957/1984). Some of the migrants saw the pendular migration to Germany also as an alternative to the predominantly permanent emigration to the United States.

Edward Pietraszek tried to sum up the number of migrants who took part in the circular migration process to Prussia before 1914, calculating an overall number of three million. This makes clear that circular labour migration of Polish migrants to Prussia was deeply embedded in the Polish society, not only through the temporary absence from home, the extra income that allowed extra investment in housing, business and education, but also in means of a cultural and socio-cultural exchange (Pietraszek 2003: 127f).

These migration flows, however, decreased strongly during the World Wars and the decades of Cold War until 1989, giving way to other – mostly permanent – forms of migration. In West Germany, the immigration from Poland during 1949 and 1990

Le travail des étrangers dans des secteur "sous tension"  
*Diverse Foreign Recruitment Forms in sectors "Under Pressure"*

was strongly dominated by ethnic Germans, of whom about 1,3 million moved to the Federal Republic of Germany until reunification (Lederer 1997). Another large group of migrants from Poland were political refugees, especially after the implementation of martial law in Poland in 1981, but also towards the end of the 1980s, when everyday life in Poland worsened. While those groups basically planned a permanent stay, the possibilities for temporary labour migration to the FRG were poor, mainly due to the restrictive Polish migration regulations. Even though there existed as early as in the 1970s and 1980 the phenomenon of seasonal labour migration of Polish citizens, who entered with tourist visa and either obtained an exceptional work permit or worked irregularly in the German harvest. Their number is estimated up to 50.000 persons per year (Spahn 1999). They were the forerunners of the today existing dense network between German employers and Polish seasonal workers, who largely established their contacts on an individual basis.

The migratory relations between Poland and the socialist German state, the German Democratic Republic (GDR), developed in another way, due to the differences in the political and economic situation: as the GDR and Poland both belonged to the socialist block of European countries, quite logically no political refugees or ethnic Germans moved to the GDR. The huge loss of inhabitants to the FRG produced a constant demand of labour, especially in the industrial and construction sector, and while the economically prospering western part of Germany recruited foreign workers in the southern and south-western parts of Europe, the GDR established a system of labour migration with Poland and other socialist states from the 1960s on, starting with the exchange of workers with the purpose of qualification, continuing with the possibility of cross-border commuting. In the 1970s, bilateral agreements upon temporary contract work and labour migration within subcontracting firms were made. The migrants consisted mainly of young men, who were employed as construction workers, but also women were recruited for physically less strenuous industrial jobs. Until the mid-1970s, about 50.000 Poles had signed a temporary work contract in the GDR. The main motivation was the wage differential between both countries as well as the better living conditions in the GDR during that time. Even though the contracts ran over a maximum of four years, many labour migrants managed to extend their stay up to ten years, due to the constant lack of workers in the GDR. However, the immigration law of the GDR did not foresee permanent settlement or family reunification. With the economic and political breakdown in 1989, most of the foreign workers lost their jobs and decided to return to Poland (Helias 1992: 13; Jasper 1991: 156f). Additionally to those bilaterally agreed labour migration, each year in the harvesting season up to 100.000 of seasonal workers entered the GDR, a large share of them students and pupils, who were recruited and accompanied by socialist youth organizations (Helias 1992: 13).

### **3.2. Changes of the migratory system after 1990**

The political transformation of Central Eastern Europe which brought – among others – the freedom of travel, combined with the huge differentials in wage and standard of living between Western and Central Eastern Europe, imposed a big challenge on reunified Germany: Several studies proposed a dramatic migratory

potential in the Central Eastern European states, mainly aiming on Germany and Austria as destination countries (see i.e. Fassmann/ Hintermann 1997; Straubhaar 2001; Weise et al. 1997) while at the main time in Germany, due to the reunification with the economically weak eastern part, unemployment was on the rise. However, the country had a historic responsibility towards the Central European Countries, so that it could not “close the door” from the western side which just had been opened from the eastern side. Against this background, the German administration established a series of bilateral agreements with the Central Eastern European States regarding several possibilities for temporary labour, aiming to ease the migratory pressure and enabling an individual economic betterment, which could also help to strengthen the economies of the countries concerned. There should also be mentioned the positive effect for the German state, that could meet its need of low-skilled and low-paid labour force without challenging the German welfare system.

The main forms of temporary migrant labour based on bilateral agreements with the Central Eastern European Countries are seasonal work, contract work, guest work and cross border commuting. While seasonal workers are employed on an individual basis, mainly in the agricultural sector, for a maximum of four (until 2004: three) months, contract workers are employed with a subcontracting firm from their country of origin that cooperates with German firms. The agreement on guest workers focuses on young foreigners who are given the possibility to improve their language and job skills during a relatively short stay in Germany of 12 – max. 18 – months. The bilateral agreement on cross-border work concerns only the countries Poland and Czech Republic. Citizens of those countries can be employed in Germany, if they commute from their country of origin on a daily basis or spend a maximum of two days on the job in Germany. In the last years, those agreements were subject to various changes and adaptations, as a reaction to the labour market situation in Germany or to political pressure, which mostly resulted in downsizing the quota for different employment forms or branches, especially in the construction industry. Even though those four agreements are quite different in their focus group and branches concerned, they have one aspect in common: The political regulation was constructed in a way that permanent settlement in Germany is impossible for the migrant workers. This was achieved by time restrictions for the treaties or a job rotation system in case of the contract workers, that imposes them a waiting time for a new contract as long as their old contract was running (see. Table 1).

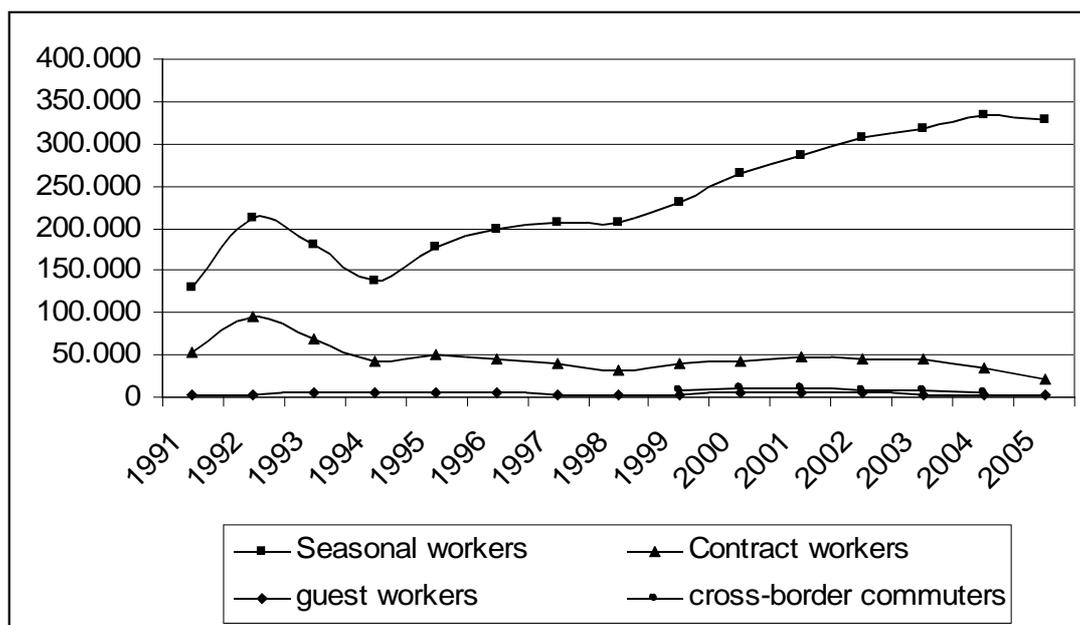
Table 1: Seasonal work, contract work, guest work and cross border work: structural aspects

<b>Name of agreement</b>	<b>Recruitment Conditions</b>	<b>Maximum time of employment</b>	<b>Quota of employees</b>	<b>Recruitment numbers of 2005</b>	<b>Main sectors of employment</b>
<b>seasonal work</b>	German wage level; social security in one EU-Country; appropriate housing	four months per year	No general quota; quotation for employers: max. 90 % foreign workers per employer	320.389, of which 279.197 Polish workers	Agriculture
<b>contract work</b>	For subcontracting firms: german wage level; social security in country of origin	Two years, with possible extension up to three years; new treaty only after waiting period of two (resp. three) years	General quotation, country quota and quota per labour market sector according to employment situation;	21.916, of which 10.049 Polish workers	Construction business
<b>guest work</b>	german wage level; social security in Germany; appropriate housing	One year, with possible extension up to 18 months	Country quota	1.858, of which 606 Polish workers	
<b>cross border work</b>	Within a radius of 50 km off the German border; German wage level; social security in Germany; daily commuting with a maximum of three consecutive overnight stays in Germany	No	No	4.822 (2004), of which 651 Polish workers	Manufacturing industry, applied arts, hotel and catering

Source: BAMF 2005

In quantitative terms, seasonal work is by far the most important type of temporary migrant labour in Germany (Fig. 2). From the beginning of the bilateral agreements with the CEE-countries, when of a total of 182.029 treaties 71 % (128.688) concerned treaties for seasonal work, the number rose until 2004 to 333.690 out of 375.183, which is 89 % of all treaties (BAMF 2005).

Fig. 2: Circular Labour Migration between Central Eastern Europe and Germany (1991-2005)

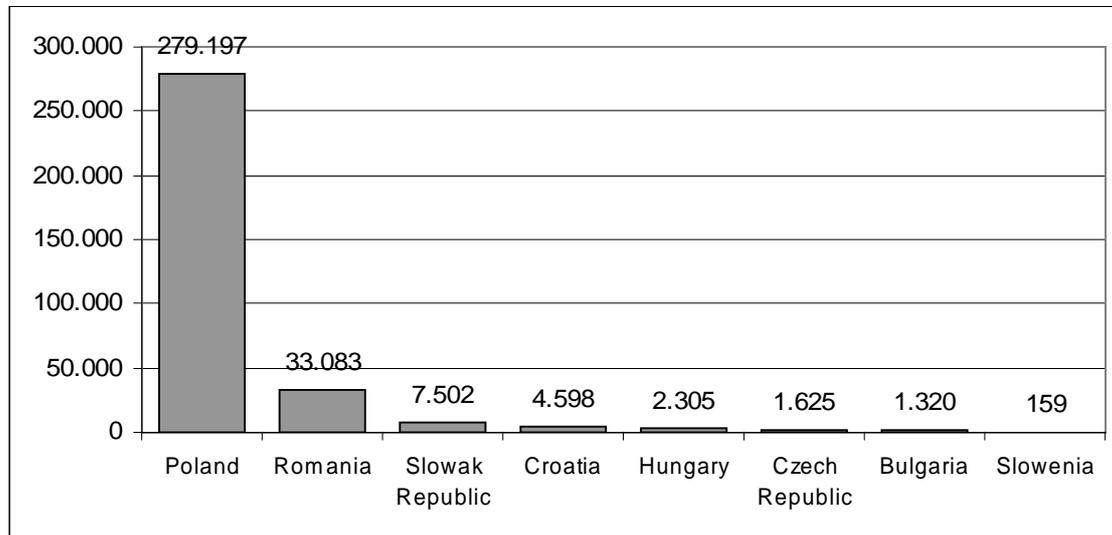


Source: BAMF 2005: 152-155

Among this vast number of seasonal workers, Poland is by far the most important sending country, with a share of about 85 % of the total in 2005 (Fig3).

Le travail des étrangers dans des secteur "sous tension"  
*Diverse Foreign Recruitment Forms in sectors "Under Pressure"*

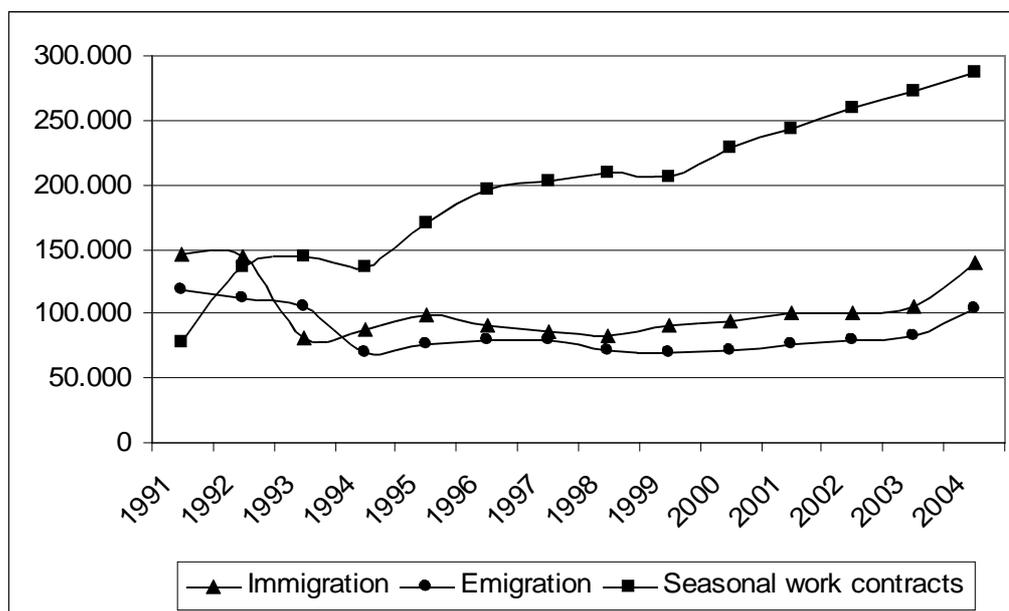
Figure 3: Seasonal workers by countries of origin, 2005



Source: BAMF 2005: 153

The impact of those temporary labour migrants on the Polish-German migratory system is immense: the number of roughly 290.000 seasonal workers from Poland, who worked in Germany on a temporary basis of four months maximum in the year 2004, augments by far the total immigration from Poland to Germany, which was roughly 140.000 and also the number of emigrants from Germany to Poland, that summed up to roughly 100.000 people (Fig. 4). Considering those data, one can clearly talk of the Polish-German migratory system as a system of mainly temporary labour migration, with seasonal work as the quantitatively most important type. Quite consequently, the next chapter of this paper deals with seasonal workers and offers a more detailed view on this group of temporary migrants in Germany.

Fig. 4: Migration between Poland and Germany (1991-2004)



Source: BAMF 2005: 111, 115, 153

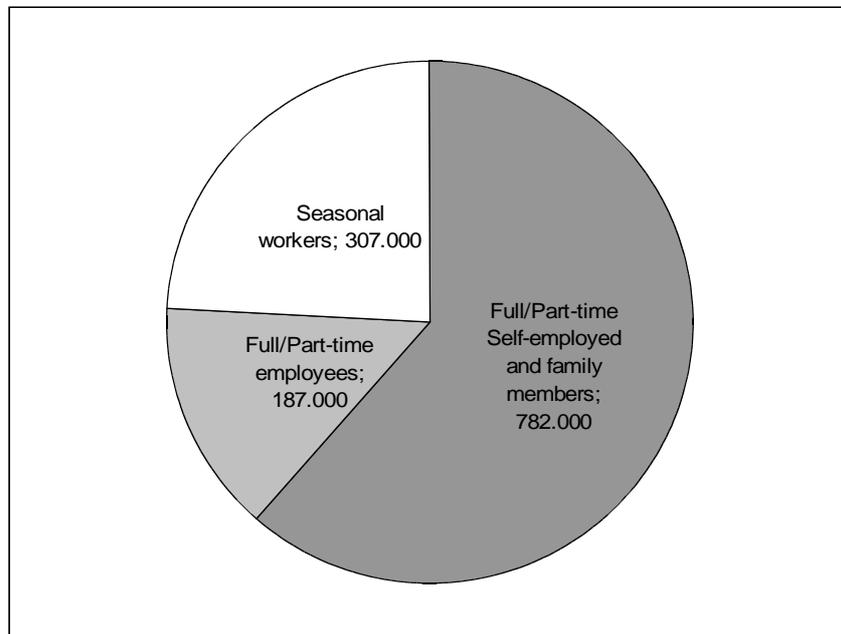
#### 4. Seasonal workers in the German agriculture

##### 4.1. The role of seasonal migrant workers in the German agriculture

Regarding the output of agricultural products, Germany is – after France and Italy – the third-largest agricultural producer among the EU-25. In 2005, there existed 366.000 farms (larger than 2 ha) that cultivated an area of 17 Mio. hectar. A large amount of the agricultural production is based on manual work rather than on machines, like the production of vine, tobacco, vegetables like cucumbers and asparagus and all types of fruit. This implies a big share of seasonal work, especially during the harvesting season, which is mainly done by foreigners: Among the 1,276 Mio. people working in the German agriculture in 2005, about one quarter – 307.000 – were seasonal labourers, and of those, about 90 % were seasonal workers from CEE) (fig. 5) (DBV 2006: 141).

Le travail des étrangers dans des secteur "sous tension"  
*Diverse Foreign Recruitment Forms in sectors "Under Pressure"*

Fig. 5: Typology of Workforce in the German agriculture



Source: DBV 2006: 141

The harvesting work can generally be characterized as physically hard and dirty manual labour in exposure to the plain nature – including extreme heat, rain or frost –, long working hours and work weeks and low payment. Differing from region to region, the minimum wage for agricultural work was in 2007 between 3,25 € and 6,00 € gross wage per hour. No wonder, that the personnd for the harvest cannot be recruited among the large group of unemployed Germans, of whom a big share is

- not healthy enough to do the hard work,
- not flexible enough to coordinate the long working hours with eventual family duties,
- live not near enough, as the main share of seasonal jobs is located in rural regions, the main share of jobless live in the urbanized regions of Germany, and
- not motivated enough, as the low payment for the harvesting job rather not augments their unemployment or social aid.

The disillusioning experiences with the recruitment of German unemployed for the harvest work are illustrated by the following statement of a German agricultural employer:

“The people (*the German unemployed, B.G.*) are addressed by the labour office, they have to register here, and then we check if they are capable to do the job. Then I give a list to the labour office with all the people ‘m going to employ – let’s say, I talk to 70, 80 people, and 30, 35 are left over, and those get a contract. ... And then it’s always a surprise,

if you start work in the morning, and only half of the people turn up. Actually, it's not such a big surprise, you can see it already if you regard the people working ... after three, four days, the first people disappear. In the end, there will remain six or seven out of 30, all the others are either sick, or disappeared, or made something up. ... So, you cannot get the business running with those people. We need to sustain the labour migration system.”

Even though during the recent years the German state administration did an effort to employ receivers of social benefit, the situation remains basically the same as since the implementation of the bilateral agreements between Germany and the Central-Eastern European countries in the beginning of the 1990s: the German harvest is mainly done by Polish labourers, who – over the whole period 1991-2005 – amount to over 90 % of all seasonal workers from Central-Eastern European countries in Germany (BAMF 2005: 153).

Seasonal labourers from Central and Eastern Europe are concentrated in those regions in Germany where intensive agricultural production takes place, especially the production of vine, tobacco, fruit and vegetables. In 2002, more than 30 % of all seasonal workers worked in 10 of 177 administrative districts<sup>1</sup> of Germany (Dietz 2004: 6). The structure of the agricultural businesses that employ seasonal workers varies from a family business with less than five foreign helpers up to big production companies which recruit 200 and more seasonal workers at one time (ibd.: 20).

#### **4.2. Legal frame, recruitment procedure and regulations concerning the stay of seasonal labour migrants**

The recruitment procedure for seasonal workers is a highly formalized bureaucratic act which is quite time-consuming for the employer: The first step is to apply for the recruitment of a foreign seasonal worker at the local work agency. The local agency checks the availability and suitability of unemployed Germans or unemployed foreign nationals with permanent residency in Germany. If there are no or not enough residents suited for the job, the application is approved and is sent to the central job agency in Bonn.

For the employer, there are two possibilities of recruitment: either anonymously, which means that he just applies for a certain number of foreign workers from whatever country, or a namely procedure, which means that the employer gives the names of the foreign employees he wants to recruit to the central labour agency.<sup>2</sup> The agency collects the employers' applications and sends them to the labour offices in the partner countries. There, the contract between employer and employee is completed. The whole procedure takes about ten weeks and costs an administration fee of actually 60 Euro per contract which is paid by the German employer. The foreign worker pays his own travel expenses.

---

<sup>1</sup> As defined by the German labour agency “Agentur für Arbeit”.

<sup>2</sup> The fact that from the very beginning of the bilateral agreement on seasonal work over 90 % of the workers were recruited on a namely basis illustrates the important role social networks play in the Polish-German labour-migration system (compare Korczyńska 2001: 206).

Le travail des étrangers dans des secteur "sous tension"  
*Diverse Foreign Recruitment Forms in sectors "Under Pressure"*

As the beginning of the harvest cannot be fixed ten weeks in advance, the start of the treaties is flexible and it needs a personal contact between employer and employee to agree upon the start of the job. After the arrival of the seasonal worker at his German workplace, his employer registers him at the local administration office and obtains a work permit for the employee. Also, the employer registers the worker at the German social security, so that the employee has to pay social insurance contributions from his seasonal income.<sup>3</sup> If the seasonal worker is regularly employed in Poland and does the seasonal job during his regular vacation, the social insurance contributions are paid to the Polish social security (BA 2007: 5f).

The employer has to provide an appropriate accommodation and either boarding or cooking facilities. Usually the migrant workers are hosted directly beneath their workplace, which is again an advantage over the employment of resident workers who wouldn't be available all the time, whereas the migrant workers usually are eager to work as many hours as possible to increase their seasonal income.

### **4.3. Case study 1: Polish fruit-pickers in the East-German *Bundesland* Saxony**

I will now present the results of my research on seasonal workers in East Germany, concentrating on a rural region in the *Bundesland* Saxony which is used for intensive fruit production. In this region, called "Saxonian Obstland" (fruit country), fruit like apples, strawberries, cherries, plums and pears are cultivated on an area of 1.500 ha. Each year, about 35.000 tons of fruit need to be harvested. Due to the historic development during the GDR-time and unlike West Germany, smaller farms are rare; the area is dominated by big agricultural production companies, which cultivate farmland between 100 and 250 hectar each. This implies a high demand for seasonal labourers during the times of harvest, which is largely (by 90 %) met by Central-Eastern European – mainly Polish – labour migrants. In the administrative labour market district corresponding to this region (*Arbeitsamtsbezirk Oschatz*) in the year 2001 there were employed 1.384 seasonal workers from Central Eastern Europe, of which 86 % were Poles (ZAV 2005). During the years 2002 and 2003 I visited several big agricultural companies, undertook expert-interviews with the employers and interviewed 113 Polish seasonal workers with a standardized questionnaire.

As the representativity of this study is concerned, it is important to know that a number of other studies on seasonal labourers in Germany were carried out in the last years, which do not reveal common features, for example regarding the socioeconomic background of the labour migrants. Therefore I will concentrate on explaining the specifics of my own case study, but will integrate references to other studies on the topic.<sup>4</sup>

---

<sup>3</sup> Exceptions are possible for persons who work less than two months per year or have no professional occupation, like students, housewives or retirees or self-employed.

<sup>4</sup> The surveys which were considered here are: 1) a survey from 1999/2000 carried out in cooperation with the German labour market research centre which reached 175 workers in Germany and 122 back home in Poland (Korczyńska 1997, 2001) and 2) a survey from 2001 carried of as part of a survey on migrant workers in whole Germany from the German ministry of labour, which reached 202 persons (Venema/Grimm 2002).

### **Socioeconomic background**

The Polish seasonal workers in Germany are quite heterogeneous concerning age structure and vocational background. In my survey, I characterized the migrants according to their occupation at home and found three major groups among them:

1. the first group contains those who are regularly employed in Poland and do the seasonal work in Germany during their vacation. The majority of this group consists of men (71 %), of whom a big share is older than 40 years (50 %),
2. the second group contains people without regular employment in Poland, like retirees, housewives and unemployed people. In this group, women are overrepresented (68 %), and the age-group 40-55 years predominates (71 %),
3. the third group of seasonal workers are students, who work during their university holidays. The majority of them is younger than 25 years (91 %). While the students are mostly unmarried, two thirds of the other interviewees were married and had children.

Among the three groups, the students have the highest education level, while the lowest qualifications are found among the non-employed people, of whom 6 % have a primary and 84 % a secondary education. Among the group of employed people, 81 % have secondary education and 19 % hold an academic degree. Also the knowledge of German differs among the three groups: While 19 % of the students speak German quite well and 56 % understand and speak at least a little bit, over half of the other migrant workers don't speak any German, while 40 % speak and understand at least a bit. The consequence of this low language proficiency is that those migrants would probably not be able to find work in Germany by their own initiative; they are quite dependent on the official pathways and well established social networks to work abroad.

As the occupation in Poland is concerned, most of the regularly employed interviewees worked as semi-skilled worker, skilled worker or clerical worker in Poland. The main occupational sectors were construction, services and trade, while no-one among the interviewees worked in the agricultural sector in Poland.<sup>5</sup> Two persons had an academic degree and were employed in the statistical office of the City of Wroclaw.

Unlike Polish statistical data that identify the peripheral regions of Poland as core regions for seasonal labour migration (compare Kaczmarczyk/Okólski 2002: 328), the majority of the interviewees (68 %) in this case study came from the Polish wojewodships of Śląskie and Dolnośląskie. This result is due to structural reasons concerning the recruitment procedure, which is explained further below.

### **Motivation for seasonal labour, its effects and lastingness**

Most of the interviewees take up a seasonal occupation in Germany for economic reasons: Over one third say that unemployment or low income in Poland is the main

---

<sup>5</sup> The results regarding age breakdown, education and occupational structure correspond in general lines with a study carried out by the German Ministry of Labour in 2001 (see Venema/Grimm 2002).

Le travail des étrangers dans des secteur "sous tension"  
*Diverse Foreign Recruitment Forms in sectors "Under Pressure"*

reason for their labour migration. Many interviewees want to support their families with the German income. Other reasons, like studying the German language and culture, only play a minor role in the migration decision (see table 2). Even the students among the interviewees do the harvesting job mainly for economic reasons.

Table 2: Main reasons for labour migration to Germany

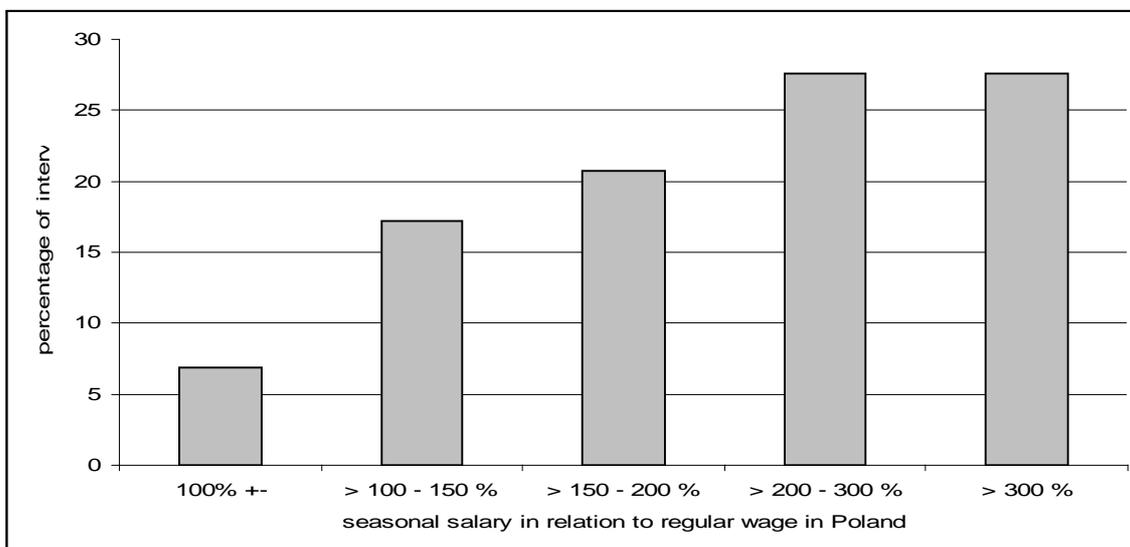
What are the main reasons for taking up the seasonal work in Germany?	Percentage of Cases
I want to support my family	43 %
My earnings in Poland are too small	40 %
I'm unemployed in Poland.	38 %
I want to learn German	22 %
I wanted to visit the country.	18 %
I want to improve my vocational knowledge	4 %
Other reasons	7 %
Total	172 %

Multiple answers, n = 108, 186 responses

If the interviewees are able to achieve their goals connected with the seasonal labour is displayed by a comparison between the regular income of the interviewees and their seasonal income in Germany (figure 6). Most of them worked between four and six weeks in Germany and expected a salary between 100 and 125 Euro per week.<sup>6</sup> This sum might seem rather small, but it reveals its importance in comparison with the financial situation of the migrant workers back in Poland. Most of those interviewees who were regularly employed in Poland had a monthly income less than 1.000 Złoty (net), partially even less than 800 Złoty, which is considerably below the Polish average wage. The average monthly wage for the German seasonal work ranged between 400 and 500 Euro, which is between 1.700 and 2.000 Złoty respectively (exchange rates of April 2003). That means that the majority of the regular employees among the seasonal workers were able to earn twice or three times as much as in their regular jobs in Poland.

<sup>6</sup> Apparently this response is biased: According to the employers, the minimum wage of 3,25 € per hour is the guaranteed wage which can be augmented through good working results. If you apply this minimum wage to the minimum of eight working hours and six workdays a week, the weekly minimum wage would amount to 156 €.

Fig. 6: Monthly income through seasonal work as percentage of regular income in



Poland

Source: own survey, n = 29

It's important to note that there are still huge differences in the wage level between East and West Germany.<sup>7</sup> Quite logically, empirical surveys among seasonal workers in West Germany revealed a higher income through seasonal work as reported here (compare Dietz 2004: 23f). Taken the migrants' motives and the effective outcome of their work it seems clear that the attractiveness of the seasonal job is basically due to the wage differentials between Germany and Poland, which also (still) apply in the East German regions.

The income through seasonal work is even more important for those people among the interviewees, who were unemployed in Poland. For them, the seasonal earnings do not just mean an extra income, but they are crucial for the running family expenses, as table 3 shows: Most of the unemployed lived on the money of family members and tried to earn additional money through jobbing. One fifth counted on seasonal work in Germany as extra income, whereas only one tenth received unemployment aid by the state.

<sup>7</sup> Whereas the minimum wage per hour for semi- or unskilled agricultural labour in East-Germany was 3,27 € in 2002, in Bavaria it was 5,10 €. In the survey of Dietz (2004), there were companies in West Germany that paid up to 7,25 € or established a bonus scheme for excellent work (ibid. p. 24).

Le travail des étrangers dans des secteur "sous tension"  
*Diverse Foreign Recruitment Forms in sectors "Under Pressure"*

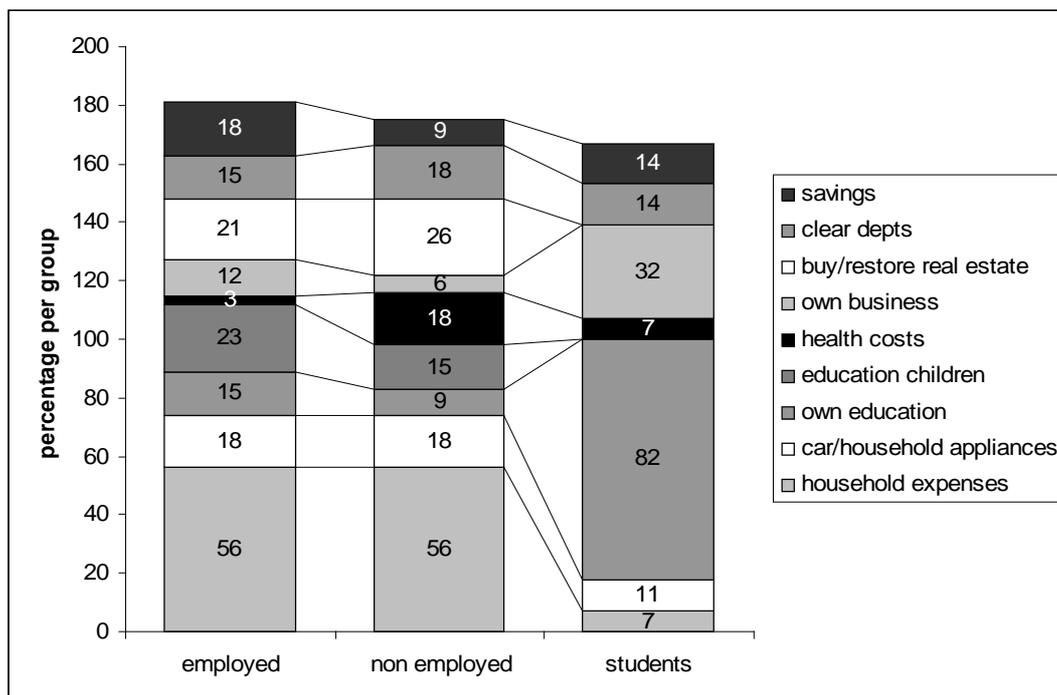
Table. 3: Financial budget of those seasonal workers who are unemployed in Poland

<b>What do you live from in Poland?</b>	<b>Percentage of Cases</b>
Support from family members	61 %
Support from spouse	32 %
Odd jobs	32 %
Seasonal work in Germany	21 %
Unemployment aid	11 %
Other	4 %
<b>Total</b>	<b>161 %</b>

Source: own survey, multiple answers, n = 28, 45 responses

The interviewees were asked how they would use their German income back home. The answers to this question again show the big impact seasonal work has for the migrants and their families (fig. 7): The financial support of the family is the most important reason in the groups of "employed" and "not employed" (retirees, housewives, unemployed, other) people, with over 50 % each. (The unemployed responded with 68 % to this category, which stresses again the relevance of seasonal work for securing the family budget.) All three groups plan to finance some extra expenses for the household with their seasonal income, either household appliances or a car. For the students the seasonal income mainly serves for financing their own education, whereas among the other two groups especially the education of children is co-financed by the extra income. The difficult financial situation of the non-employed people is again apparent in the statement of 17 % who need the money for health expenses. Among the students, the income might serve as a basis for starting an own business in the future (32 %). The income is also needed to clear debts, for real estate investment or for savings.

Fig. 7: Utilization of the seasonal income (percentage per group)



Source: own survey, multiple answers,  
 n\_employed = 34, n\_non\_employed = 34, n\_students = 28

Almost half of the interviewees already worked in Germany as seasonal labourer for several times, especially the non-employed interviewees, as they are most dependent of the extra income. For the most part, they always worked for the same employer or in the same region. Most of the interviewees have a big interest to ensure the seasonal work as source of extra income over a longer period: over half of them want to come back the following year and one third considers migrating again.

**The impact of social networks and professional agents in the recruitment procedure**

Social networks play a crucial role in the acquisition of information on working in and migrating to Germany: in order to get valid information on seasonal work in Germany, 80 % of the interviewees asked relatives and friends about their own work experiences and got information about job opportunities in Germany from them. Other sources of information, like the media or the labour office were rarely used.

Also the recruitment runs along social networks. Most of the German employers have a workforce of experienced persons whom they invite each year. If there is more work, new labourers are usually recruited on the recommendation of the established workers. Thus, a recruitment system based on personal confidence between employer and employees develops, as the newly recruited personnel not only feel obliged against the employer, but also against the person that recommended them. Besides the

Le travail des étrangers dans des secteur "sous tension"  
*Diverse Foreign Recruitment Forms in sectors "Under Pressure"*

personal recommendation system it also happens that people approach the employers on their own account to ask for work, a method which was quite popular in the beginning of the 1990s, like the following statement of a German employer illustrates:

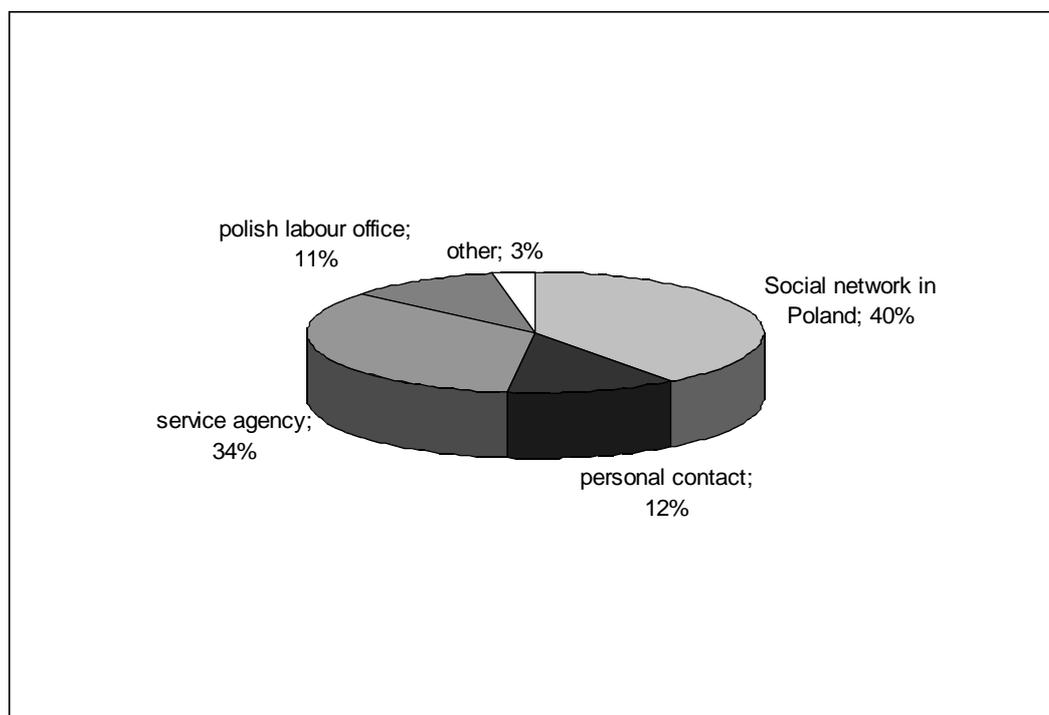
„For the strawberry harvest, we only have Polish workers. This developed quite accidentally ...an engineer who builds textile machines was here in L. for work purposes, and ... quite accidentally he walked in here and asked if we would need machines, and when we said ‘No’, he said ‘but do you need workers at least’ and we said ‘Yes, we would need workers in May, June’ and that’s how it developed. A Polish engineer, by mere chance. And then it went via the local work agency of O. to the administration in Poland, and since then we have Polish labourers.”

The importance of personal acquaintance and social networks for the recruitment of seasonal workers is also stressed by the official data, showing that from the very beginning of the labour migration programs the vast majority of seasonal labourers was recruited namely, not anonymously (BAMF 2005). The employers stress the advantages of the personal recruitment procedure contrary to the anonymous system, as the following employer statement illustrates:

“(With the anonymous procedure, B.G.) you only tell your demand to the central agency and say, ‘I need workers’. And then, they come from X, Y, from all over Europe they arrive here. Different nationalities with different cultures, different financial demands, unprepared. That means, they don’t get any instructions before they leave, what the work her is about, and – needless to say – this causes problems.”

Especially for the big companies with a demand of 200 workers or more at one time, the namely recruitment procedure is quite time-consuming. Therefore a service sector developed, that helps with the bureaucratic work, chooses the workers, informs them about the working conditions in Germany and does all the administrative work necessary to conclude the contract. Sometimes the private job agencies even organize the journey in a bus and engage bilingual group leaders who take care for the group discipline and serve as central contact person and interpreter for the employer. In the East German case study, all of the companies made use of such service agencies. Due to the catchment area of the companies concerned, that were located in the cities of Wrocław and Częstochowa, the majority of the migrant workers in this case studies came from the respective wojewodships. The survey results show that from the employees’ side, social networks, service agencies and personal contact to the employer are the main elements in establishing a work relationship (fig. 9).

Figure 9: Main agents in the recruitment process



Source: Own survey, n = 108

### Summary Case Study 1

The case study showed the functioning of the migration system of seasonal workers from Poland to Germany. Based on historical connections of the two states and a migration tradition to Germany, and officially regulated by bilateral agreements, the needs of German agricultural employers are well met by a flexible and partly underemployed staff of migrant workers from Poland. Even though in some singular cases the workers are facing bad work conditions, bad payment or irregular employment, it seems as if the seasonal labour migration system would bear positive implications for all actors concerned: the employers are able to cover their high need for seasonal work during the time of harvest and deeply rely on the reliability and diligence of the Polish migrants, the migrant workers are able to gain a relatively good income in a short time while their opportunity costs are small and the political side – the German state – achieves the politically wanted goal to open its borders to the east and support the economic transformation and growth of the CEE countries without risking integration costs.

#### 4.4. Case Study 2: Individualized labour migration to an urban environment

The second empirical case concerns the individually organized labour migration from Poland to major cities in Germany, where they find various possibilities to work, either in the construction or reconstruction business, but also in the private service

Le travail des étrangers dans des secteur "sous tension"  
*Diverse Foreign Recruitment Forms in sectors "Under Pressure"*

sector, taking care for children or elderly people. In the general remarks on the German migration regulations I already stated that the possibilities to stay in Germany over a longer period of time and legally work on an individual basis are rather scarce. Those migrants who are successful in finding pathways for individual labour immigration deeply rely on their individual social capital, their ethnic background and social networks. I will present three short biographies of individual labour migrants to Germany (the German city of Leipzig) to illustrate how individual labour migration might work:<sup>8</sup>

**Pan Leszek** (born 1958), is an ethnic German and has German and Polish citizenship which allows him to work in Germany without a special residential or work permit. He was socialized in Poland and did not learn the German language until he came to Germany in 1992. The reason for his migration was the loss of his job in Poland, where he worked as an electrician. At first he found a job in the construction business in Frankfurt/Main but, as the distance to his hometown was too far, he moved to Leipzig. There he is working in the reconstruction business. He is married and has three children. His family lives in the Silesian wojewodship of Opole, where they have an own house. Every other weekend Pan Leszek drives back home to visit his family for four days. During his stay in Leipzig, he works hard and does overtime every day in order to get two days off regularly for commuting home. Together with other Silesian colleagues he lives in a very simple apartment in the basement of a house, which is owned by his employer. Even though he has German citizenship he does not feel that he belongs to the German society: *"Here I am Polish and in Poland I'm a German. I belong neither here, nor there, that's how it is"*. He has no contact to Germans in Leipzig, and his only "leisure activity" is attending the Polish mass. As he has been more or less away from home for over 10 years now, he lost influence on his children; a fact that he regrets very much. However, he could not imagine moving to Germany with the whole family. His wife and his children are well integrated in Poland and his earnings in Leipzig would not be enough to pay an equivalent living for the whole family in Germany. Pan Leszek stresses the fact that he came only for financial reasons. If the economic situation in Poland should improve he would like to return and work there. However given the situation in the Polish job market and his age this is obviously not a reliable option for the future. So he will probably stay in Leipzig until retirement age.

**Pan Tadeusz** (born 1943) is a restorator and originates from Kraków. He is married and has three grown-up children, who are all studying at Polish universities. His family lives in Kraków. He came to Germany (the GDR in this case) for the first time in 1986 for cooperation with German artists in exclusive restoration projects and returned several times, establishing a social network in the GDR. After the political change, he decided to move to Leipzig for starting a business as self-employed restorator together with a Polish colleague, as there was plenty of restoration work in Leipzig to be done and as he expected to successfully compete on the German market through his well-established social network, with good contacts to the city

---

<sup>8</sup> Those biographies only contain examples of legal migration and stay. The vast field of irregular migration, which mostly applies on female migrants working in private households, is elaborated – among others – in the case studies of Kałwa 2007, Koch/Metz-Göckel 2004 and Müntz 2007.

administration and to those deputies responsible for restoration projects. His business developed quite well, but the fact that he had to renew his residence permit every year turned out to be an obstacle to his plans for family-reunification or for the regional expansion of his business. So he kept on living in a very simply housing together with his colleague, not investing anything in their living conditions, „a little bit like gipsies“ as he says. Eventually, after 14 years stay in Germany, he obtained a permanent residence and work permit, he rented an apartment on his own and hopes that his family will now come more often to visit him. In Leipzig, Pan Tadeusz has contacts to the Polish community, he attends the Polish mass and visits the Polish Institute and the Polish migrant association quite frequently. He misses many aspects of his Polish life, like spontaneous visits of friends or colleagues. He wants to stay in Germany until he reached retirement age, as he doubts that he could reintegrate in the Polish labour market now, due to his long absence and the loss of his social network in Poland.

**Pan Dariusz** (born 1978): As a child he lived for two years in West Germany when his parents applied for political asylum in the 1980s. After the political change they returned to Poland but even then Pan Dariusz was sure that he would go back to Germany to live there. He graduated from high school and enrolled for German studies at a Polish university to increase his chance to get to Germany with a student exchange program. During his high school time in Poland he visited his German friends every year and started working in Germany during summer break. He always worked for the same construction company and when his employer offered him a position as a housekeeper and translator in one of his renovated houses in Leipzig, Pan Dariusz took his chance: *“For me, it was clear: I’ve got a job, I’ve got a free apartment as housekeeper, I go to Leipzig”*. He has been living, working and studying there since 1999. His housekeeper-job offers him financial independence. He mostly has contact to Germans, he is fluent in Polish and German and he feels at home in both countries. He is interested in the political development of Poland and watches Polish television news, and he likes visiting Polish jazz sessions in the Polish Institute. In 2002 his sister joined him and also started studying in Leipzig. Unexpectedly, in the summer of 2003 his residence permit was not renewed. Pan Dariusz did not want to give up his German life and undertook a marriage of convenience with a German colleague from university. For the future he has planned a career in economics, using his bilinguality and his bicultural background, for example in a leading position for a German company in Poland.

Even though these three migrant biographies are quite individual, they do reveal common aspects regarding the migration motivation, the direction of migration and the organization of life at the migration destination: The migration decision was the economic betterment of oneself or the family, the direction of migration – Germany – was stipulated by the family background (in the case of the ethnic Germans), living experiences in and information on Germany and on already established social networks that helped finding a job and establishing a living in Leipzig. The three migrants were integrated in the German and migrant community to a different extend, but they also tried to maintain a social life back home in Poland. The “German existence” of two of them, Pan Tadeusz and Pan Dariusz, was strongly challenged by the German migration regulations, while the third person, Pan Leszek, could make use

of a very special sort of social capital – his German ancestry – to establish his migrant life.

## 5. Summary and Outlook

The combination of the theoretical considerations and the empirical macro- and microdata showed that the Polish-German migratory system is a system of continuity and change. The systems theory on migration proved to apply very well to understand the diverse connections and interdependencies between country of origin and destination country. Changes on one side of the system, for example political regulations concerning emigration, are responded by changes in the regulation system on the other side, for example restrictions of exceptions concerning immigration and stay. Besides the political regulations, both case studies showed that social networks are crucial for the lastingness of migratory flows far beyond all political regulations. The comparison of the two case studies showed different groups of the migratory flow with rather different results regarding migration strategy and the impact of migration of their daily life: On the one hand the seasonal workers as migrants within a well established and highly formalized migratory system, who need rather little social capital and don't take risks to successfully migrate, and who don't live a transnational life but partly depend on a transnationally obtained household budget, on the other hand the individual migrants, who have to find pathways to migration on their own, who strongly rely on their social capital, their education, their vocational knowledge and their social network contacts and who lead a transnational life, integrating Poland and Germany into their personal biography.

Connecting those results to the main themes of this conference, one can clearly support the hypotheses of diversification of migrants' profiles within a dynamic European migration system.

The two case studies also support the conclusion of the latest migration survey on Poland that finds hints for the separation of migration flows, with the pre-accession migrants (or those acting within pre-accession regulations, I might add) are rather older, have little social capital and migrate for a short period in the year, whereas the post-accession migrants (and I would include the "post-reunification migrants" of my second case study) tend to be younger, better educated and tend towards long term migration (Kepińska 2006: 38).

Broadening the analytic perspective upon the whole of Europe, we find hints for the suspected diversification of destination countries, as the younger Polish migrants rather move to Great Britain and Ireland, due to the liberal immigration regulations, ethnic German migrants extend their action space towards Holland, where especially the Silesian women work in the horticultures, and seasonal migrants now are also recruited from southern European countries like Italy or Spain. But again I want to stress the importance of well established migratory channels and social networks for the persistence of migration flows, taking seasonal labour migrants as an example: Even though they moved southward in the last years, the majority keeps on travelling to Germany, especially since the working conditions in Southern Europe seemed to be

quite inhumane (according to media reports on the case of Italy) and the German employers have a rather good reputation.

And – again a proof for the interconnections within a migratory system – there are also employers' reactions on the tendencies of Polish seasonal labourers moving further west because of better wages: The employers are starting to extend their recruitment area further east, establishing first contacts with the Ukraine for example.

So, applying the systems perspective on the European migratory space is quite useful as it shows the interconnectedness of migration flows, the economic and social situation of the countries concerned and political regulations. Considering the future integration of further countries into the European Union and considering the apparent divergence between restrictive and differing immigration regulations of the European member states and their apparent need for short-term labour, a European harmonization of migration regulations seems to be quite desirable. The German seasonal labour migration systems might serve as a positive model for this challenging task.

### **Literature:**

BA (Bundesagentur für Arbeit) (2007): Saisonarbeitnehmer und Schaustellergehilfen. Durchführungsanweisungen zur zwischenstaatlichen Arbeitsvermittlung, Stand Januar 2007, Nürnberg.

BAMF (Bundesamt für Migration und Flüchtlinge) (2005): Migrationsbericht des Bundesamtes für Migration und Flüchtlinge. Nürnberg.

DBV (Deutscher Bauernverband) (Hg.) (2006): Situationsbericht 2007. Trends und Fakten zur Landwirtschaft. Berlin: DBV.

Dietz, Barbara (2004): Gibt es eine Alternative? – Zur Beschäftigung polnischer Saisonarbeitnehmer in Deutschland? Working Papers Nr. 253, February 2004, München: Osteuropa-Institut.

Faist, Thomas (1997): Migration und der Transfer sozialen Kapitals oder: Warum gibt es relativ wenige internationale Migranten?, in: Ludger Pries (ed.), *Transnationale Migration* (Soziale Welt, Sonderband, 12). Baden-Baden: NOMOS, pp. 63-83.

Faist, Thomas (1999): Developing Transnational Social Spaces: The Turkish German Example”, in: Ludger Pries (ed.), *Migration and Transnational Social Spaces*. Aldershot: Ashgate, pp. 36-72.

Faist, Thomas (2000): *Transstaatliche Räume: Politik, Wirtschaft und Kultur in und zwischen Deutschland und der Türkei*. Bielefeld: transcript.

Fassmann, Heinz/Hintermann, Christiane (1997): *Migrationspotential Ostmitteleuropa* (ISR-Forschungsberichte 15), Wien.

Glick Schiller, Nina H./Basch, Linda H./Blanc-Szanton, Cristina H. (1992): *Transnationalism: A New Analytic Framework for Understanding Migration*. In: Nina H. Glick Schiller/Linda H. Basch/Cristina H. Blanc-Szanton (eds.), *Towards a Transnational Perspective on Migration. Race, Class, Ethnicity and Nationalism Reconsidered*, New York, pp. 1-24.

Le travail des étrangers dans des secteur "sous tension"  
*Diverse Foreign Recruitment Forms in sectors "Under Pressure"*

- Glick Schiller, Nina H./Basch, Linda H./Blanc-Szanton, Cristina H. (1997): From Immigrant to Transmigrant: Theorizing Transnational Migration. In: Ludger Pries (ed.), *Transnationale Migration (Soziale Welt, Sonderband, 12)*. Baden-Baden: NOMOS, pp. 121-140.
- Glorius, Birgit (2007): *Transnationale Perspektiven. Eine Studie zur Migration zwischen Polen und Deutschland*. Bielefeld: transcript.
- Glorius, Birgit/Friedrich, Klaus: Transnational Social Spaces of Polish migrants in Leipzig (Germany). In: *Migracijske i etničke teme*, Vol. 22, N. 1-2, 2006, pp. 163-180.
- Goldring, Luin (1997): Power and Status in Transnational Social Spaces. In: Ludger Pries (ed.), *Transnationale Migration (Soziale Welt, Sonderband, 12)*. Baden-Baden: NOMOS, pp. 179-195.
- Grabiec, J. (1912): *Współczesna Polska w cyfrach i faktach (Contemporary Poland in figures and facts)*. Kraków.
- Helias, Ewa (1992): *Polnische Arbeitnehmer in der DDR und der Bundesrepublik Deutschland*. Berlin.
- Jasper, Dirk (1991): Ausländerbeschäftigung in der DDR. In: Marianne Krüger-Potratz (ed.), *Andersein gab es nicht: Ausländer und Minderheiten in der DDR*. Münster, New York, pp. 151-189.
- Jurgens, Jeffrey (2001): Shifting spaces: complex identities in Turkish-German migration. In: Ludger Pries (ed.), *New Transnational Social Spaces. International Migration and transnational companies in the early 21st century*. London: Routledge, pp. 94-112.
- Kaczmarczyk, Paweł/Okólski, Marek (2002): From Net Emigration to Net Immigration – Socioeconomic Aspects of International Population Movements to Poland. In: Ralf Rotte/Peter Stein (eds.), *Migration Policy and the Economy: International Experiences*. Munich: Hanns Seidel Stiftung.
- Kałwa, Dobrochna (2007): „So wie zuhause“. Die private Sphäre als Arbeitsplatz polnischer Migrantinnen. In: Magdalena Nowicka (ed.), *Von Polen nach Deutschland und zurück. Die Arbeitsmigration und ihre Herausforderungen für Europa*, Bielefeld: transcript, pp. 205-225.
- Kępińska, Ewa (2006): Recent Trends in International Migration. The 2006 SOPEMI Report for Poland (CMR Working Papers 15/73), Warszawa.
- Koch, Angela/Metz-Göckel, Sigrid (2004): »Grenzräume – Zwischenräume: ›Ich habe zwei Leben‹. Zur Pendelmigration von Polinnen«. In: Christine Bauhardt (Hg.), *Räume der Emanzipation*, Wiesbaden, pp. 125-147.
- Korczyńska, Joanna (2001): Individuelle Kosten und Nutzen der Saisonarbeit der Polen in Deutschland. In: Christoph Pallaske (ed.): *Die Migration von Polen nach Deutschland*. Baden-Baden, pp. 205-225.

- Korczyńska, Joanna (1997): Die Reisen polnischer Saisonarbeiter nach Deutschland. Auswertung von Fragebögen. In: Dirk Höhner (ed.), *Grenzüberschreitende Beschäftigung. Die Situation ausländischer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Berlin und Brandenburg im Zeichen nationaler Arbeitsmarktpolitik, europäischer Integration und EU-Osterweiterung*. Frankfurt (Oder), pp. 61-78.
- Kritz, Mary/Zlotnik, Hania (1992): *Global Interactions: Migration Systems, Processes and Policies*. In: Mary Kritz/Lin Lim/Hania Zlotnik (eds.), *International Migration Systems. A Global approach*. Oxford, pp. 1-16.
- Lederer, Harald (1997): *Migration und Integration in Zahlen: Ein Handbuch*. Bamberg.
- Massey, Douglas (2000): A validation of the Ethnosurvey: The Case of Mexico-U.S.-Migration. *International Migration Review*, New York, vol. 34, no. 3, pp. 766-793.
- Müller-Mahn, Detlev (2000): Ein ägyptisches Dorf in Paris. Eine empirische Studie zur Süd-Nord-Migration am Beispiel ägyptischer „Sans Papiers“ in Frankreich, *IMIS-Beiträge*, Osnabrück, vol. 15, pp. 79-110.
- Münst, A. Senganata (2007): Persönliche und ethnische Netzwerke im Migrationsprozess polnischer Haushaltsarbeiterinnen. In: Magdalena Nowicka (ed.), *Von Polen nach Deutschland und zurück. Die Arbeitsmigration und ihre Herausforderungen für Europa*, Bielefeld: transcript, pp. 161-177.
- Neusch, Cornelius/Pallaske, Christoph/Steinert, Oliver (1999): Polnische Migranten in Deutschland. *Interregiones* 8, pp. 95-119.
- Pietraszek, Edward (2003): Zwischen Geldverdienen und Aufstieg. Polnische Arbeitsmigranten in Deutschland von 1870 bis 1939. In: Klaus Roth (ed.), *Vom Wandergesellen zum „Green Card“-Spezialisten. Interkulturelle Aspekte der Arbeitsmigration im östlichen Mitteleuropa*. Münster: Waxmann.
- Portes, Alejandro/Guarnizo, Luis E. (1990): Tropical Capitalists: U.S.-Bound Immigration and Small Enterprise Development in the Dominican Republic. In: Sergio Diaz-Briquets/Sidney Weintraub (eds.), *Migration, remittances and small business development: Mexico and Caribbean Basin Countries*. Boulder, Col.: Westview Press, pp. 101-131.
- Pries, Ludger (1996): Internationale Arbeitsmigration und das Entstehen Transnationaler Sozialer Räume: Konzeptionelle Überlegungen für ein empirisches Forschungsprojekt. In: Thomas Faist/Felicitas Hillmann/Klaus Zühlke-Robinet (eds.), *Neue Migrationsprozesse: politisch-institutionelle Regulierung und Wechselbeziehungen zum Arbeitsmarkt*. (ZeS-Arbeitspapier 6/1996). Bremen.
- Pries, Ludger (1997): Neue Migration im transnationalen Raum. In: Ludger Pries (ed.), *Transnationale Migration (Soziale Welt, Sonderband 12)*, Baden-Baden, pp. 15-44.

Le travail des étrangers dans des secteur "sous tension"  
*Diverse Foreign Recruitment Forms in sectors "Under Pressure"*

- Pries, Ludger (1998): "Transmigranten" als ein Typ von Arbeitswanderern in pluri-lokalen sozialen Räumen. Das Beispiel der Arbeitswanderungen zwischen Puebla/Mexiko und New York, *Soziale Welt*, vol. 49, pp. 135-150.
- Pries, Ludger (1999): New Migration in Transnational Spaces. In: Ludger Pries (ed.). *Migration and Transnational Social Spaces*. Aldershot: Ashgate, pp. 1-35.
- Pütz, Robert (2004): *Transkulturalität als Praxis: Unternehmer türkischer Herkunft in Berlin*. Bielefeld: transcript.
- Spahn, Arnd (1999): Saisonarbeit in der Landwirtschaft, in: Dokumentation „Migration und prekäre Beschäftigung“. Tagung des Bildungswerkes des DGB. URL: <http://www.migration-online.de/druckbeitrag.html>
- Straubhaar, Thomas (2001): *Ost-West-Migrationspotential – Wie groß ist es?* (HWWA Discussion Paper 137), Hamburg.
- Venema, Matthias/Grimm, Claus (2002): *Situation der ausländischen Arbeitnehmer und ihrer Familienangehörigen in der Bundesrepublik Deutschland, Repräsentativuntersuchung 2001, Teil B: Polnische Werkvertragsarbeitnehmer, Gastarbeitnehmer und Saisonarbeitnehmer in der gesamten Bundesrepublik, Forschungsbericht im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Sozialordnung: Offenbach und München*.
- Weise, Christian/Brückner, Herbert/Franzmeyer, Fritz/Lodahl, Maria/Möbius, Uta/Schultz, Siegfried/Schumacher, Dieter/Trabold, Harald (DIW) (1997): *Ostmitteleuropa auf dem Weg in die EU. Transformation, Verflechtung, Reformbedarf (Beiträge zur Strukturforchung 167)*, Berlin.
- Wyka, Kazimierz (1957/1984): *Życie na niby (feint life)*. Kraków.
- ZAV (Zentralstelle für Arbeitsvermittlung) (2005): *Arbeitsurlaubsverfahren für ausländische Saisonarbeitnehmer. Vergleichsstatistiken 1991-2004 (unpublished)*.

## **Des sans-papiers locaux à la sous-traitance internationale Trajectoire d'un métier du bâtiment : le ferrailage**

Nicolas JOUNIN, URMIS, Université Paris VIII  
[nicolas.jounin@free.fr](mailto:nicolas.jounin@free.fr)

### **Résumé / Abstract**

Cette communication se situe dans le prolongement de ma thèse, qui portait sur les processus de précarisation et de discrimination dans le bâtiment parisien, secteur où se concentrent des immigrés, parfois en situation irrégulière. Reposant sur une observation participante d'un an (comme stagiaire ou intérimaire ouvrier) et une cinquantaine d'entretiens, cette recherche tendait à montrer que la précarisation et les discriminations étaient deux moyens, complémentaires quoique contradictoires en apparence, pour s'assurer la discipline des travailleurs.

Dans ma thèse, puis dans un article qui en était issu<sup>1</sup>, j'avais mis l'accent sur un métier en particulier : le ferrailage. Presque entièrement externalisé par les grandes entreprises au cours des vingt dernières années, ce métier était pris en charge par des PME dont le personnel était aux trois quarts intérimaire. Leurs ouvriers étaient principalement de jeunes immigrés maghrébins aux titres de séjour d'un an, ou bien sans titre. En recourant à un intermédiaire de main-d'œuvre comme l'intérim, les entreprises pouvaient préserver une forte précarité – les intérimaires étant susceptibles d'être remerciés du jour au lendemain – et en même temps externaliser l'illégalité que représente cette précarité – car légalement l'intérimaire est à contrat à durée déterminée, tandis qu'ici il se trouve à durée indéterminée et renvoyable à tout moment – ou l'illégalité d'employer des étrangers sans autorisation de travail.

Un tel système, domestiquant les salariés en associant la précarité de l'emploi à celle du séjour, générerait pourtant des effets non voulus par les directions d'entreprises : absentéisme, fuites des ouvriers (notamment lorsqu'ils obtiennent un titre de séjour), perte de savoir-faire, etc. Ces tensions laissaient imaginer que les modes de mise au travail allaient se renouveler.

Trois ans après cette enquête sur les entreprises de ferrailage, les choses ont vite changé. La prestation transnationale de services, alors inexistante, a pris son essor. L'une des entreprises de ferrailage enquêtées sous-traite désormais un tiers de ses chantiers à des entreprises polonaises, tandis qu'elle a drastiquement diminué non pas le nombre de ses salariés directs, toujours resté faible, mais celui de ses intérimaires. Les entreprises polonaises concernées détachent leurs salariés, théoriquement recrutés en Pologne.

En décrivant ces nouveautés, il faudra revenir sur la législation communautaire et française sur le détachement qui, depuis l'affaire Rush-Portuguesa en 1986 – des maçons portugais travaillant en France pour de grandes entreprises, sous-payés –, brouille la frontière du légal et de l'illégal.

---

<sup>1</sup>« Les travailleurs immigrés du bâtiment entre discrimination et précarité. L'exemple d'une activité externalisée : le ferrailage. » *La Revue de l'IREs*, n° 50, 2006/1, pp. 3-25.

Le travail des étrangers dans des secteurs "sous tension"  
*Diverse Foreign Recruitment Forms in sectors "Under Pressure"*

Ce sera aussi l'occasion d'analyser les arguments des responsables de l'entreprise sous-traitante en ferrailage en faveur de la prestation transnationale. On peut d'ores et déjà<sup>2</sup> en repérer trois : 1) elle est moins cher (ce qui est possible légalement dans la mesure où les cotisations sociales sont payées en Pologne). 2) Elle permet d'éviter d'employer (même indirectement par le biais de l'intérim) des personnes en situation irrégulière, dans un contexte où les contrôles seraient plus nombreux. 3) Elle fournit des travailleurs plus disponibles, assidus et empressés que le recrutement local, même de sans-papiers.

Ce dernier argument, celui de la docilité, sera probablement tempéré dans les prochaines années par la fin des discriminations transitoires qui touchent – entre autres – les Polonais, qui sont aujourd'hui, et sauf exception, privés d'accès au marché du travail français. Pour l'instant en effet, s'ils quittent leur entreprise, ils se condamnent à l'inactivité ou au travail dissimulé.

Cette communication se situe dans le prolongement de ma thèse (Jounin, 2006a), qui portait sur les processus de précarisation et de discrimination dans le bâtiment parisien, secteur où se concentrent des étrangers, parfois en situation irrégulière. Reposant sur une observation participante d'un an<sup>3</sup> et une cinquantaine d'entretiens, cette recherche tendait à montrer que la précarisation et les discriminations étaient deux moyens, complémentaires quoique contradictoires en apparence, pour s'assurer la discipline des travailleurs.

Dans ma thèse, puis dans un article qui en était issu (Jounin, 2006b), j'avais mis l'accent sur un métier en particulier : le ferrailage. Presque entièrement externalisé par les grandes entreprises au cours des vingt dernières années, ce métier était pris en charge par des PME dont le personnel était aux trois quarts intérimaire. Leurs ouvriers étaient principalement de jeunes immigrés maghrébins aux titres de séjour d'un an, ou bien sans titre. En recourant à un intermédiaire de main-d'œuvre comme l'intérim, les entreprises pouvaient préserver une forte précarité (les intérimaires étant susceptibles d'être remerciés du jour au lendemain) et en même temps externaliser l'illégalité que représente cette précarité (car légalement l'intérimaire est à contrat à durée déterminée, tandis qu'ici il se trouve à durée indéterminée et renvoyable à tout moment) et, le cas échéant, le fait d'employer des étrangers sans autorisation de travail. Je reviendrai ici brièvement sur ce système (1).

Un tel système, domestiquant les salariés en associant la précarité de l'emploi à celle du séjour, générait pourtant des effets non voulus par les directions d'entreprises : absentéisme, fuites des ouvriers (notamment lorsqu'ils obtiennent un titre de séjour), perte de savoir-faire, etc. Ces tensions laissaient imaginer que les modes de mise au travail allaient se renouveler.

Trois ans après cette enquête sur les entreprises de ferrailage, les choses ont vite changé. La prestation transnationale de services, alors inexistante, a pris son essor. L'une des entreprises de ferrailage enquêtées sous-traitait désormais un tiers de ses

---

<sup>2</sup>Il s'agit d'un prolongement très récent de ma thèse. Le recueil de données se poursuivra dans les semaines qui viennent.

<sup>3</sup>Comme stagiaire ou intérimaire ouvrier ; neuf mois sur des chantiers et trois mois en formation professionnelle.

chantiers à des entreprises polonaises, tandis qu'elle a drastiquement diminué non pas le nombre de ses salariés directs, toujours resté faible, mais celui de ses intérimaires. Les entreprises polonaises concernées détachent leurs salariés, théoriquement recrutés en Pologne.

En décrivant ces nouveautés, il faudra revenir sur la législation communautaire et française sur le détachement qui, depuis l'affaire Rush-Portuguesa en 1986 – des maçons portugais travaillant en France pour de grandes entreprises, sous-payés –, brouille la frontière du légal et de l'illégal. Ce sera aussi l'occasion d'analyser les arguments des responsables de l'entreprise sous-traitante en ferrailage en faveur de la prestation transnationale, recueillis en 2007 lors d'un bref « retour sur le terrain » (2).

## **1. Des années 1980 à 2005 : externalisation du ferrailage et recours à des intérimaires étrangers**

L'externalisation d'un certain nombre d'activités par les grandes entreprises du bâtiment au cours des trente dernières années s'inscrit dans un ensemble de transformations techniques, productives, économiques et commerciales, notamment la baisse de la demande au milieu des années 1970 (Campinos-Dubernet, 1984). Mais je mettrai ici l'accent sur les transformations législatives qui motivent et permettent ce mouvement (A). Puis je montrerai que si l'externalisation du ferrailage n'a pas, dans un premier temps, fondamentalement changé la face de ses responsables, pour certains devenus patrons des nouvelles PME (B), il en va autrement des ouvriers, qui ont vu rapidement leurs salaires et leurs statuts d'emploi se transformer (C). Face à la dureté des conditions d'emploi et de travail, beaucoup fuient lorsqu'ils en ont la possibilité, si bien que les entreprises doivent mettre en place des mécanismes de compensation, qui prennent la forme de fidélisations informelles (D).

### **1.1. Transformations législatives et extériorisation de la main-d'œuvre dans le courant des années 1970**

On observe là deux tendances antagonistes : tandis que le licenciement fut rendu plus difficile, l'usage d'intermédiaires de main-d'œuvre fut légalisé ou facilité.

La loi du 13 juillet 1973 allait dans le sens de la première tendance. Elle bouleversa le droit du travail en restreignant la possibilité de licencier, car elle imposa notamment que le licenciement ait une « cause réelle et sérieuse », tenant au comportement du salarié (faute, perte de confiance, etc.) ou à la situation difficile de l'entreprise (licenciement économique). Les entreprises du bâtiment, qui pratiquaient largement le licenciement en fin de chantier, furent directement visées par cette nouvelle loi. Par l'intermédiaire des organisations patronales, elles réclamèrent un contrat de travail spécifique pour le bâtiment. Par ailleurs, la loi du 2 janvier 1973 réaffirma l'interdiction du marchandage, c'est-à-dire la sous-traitance de main-d'œuvre à but lucratif (sous-traitance non spécialisée), cent-vingt-cinq ans après sa première interdiction (souvent modulée dans la pratique). Encore une fois, le bâtiment était visé.

Si ces lois-là tendaient à intégrer et stabiliser les salariés dans l'entreprise, d'autres eurent des effets inverses. La loi du 31 décembre 1975, en donnant un cadre juridique à la sous-traitance, lui donna également une légitimité. Plus encore, la loi du 3 janvier

Le travail des étrangers dans des secteur "sous tension"  
*Diverse Foreign Recruitment Forms in sectors "Under Pressure"*

1972, un an avant celle sur le marchandage, autorisait et donnait l'exclusivité de la fourniture de main-d'œuvre à but lucratif à des entreprises spécialisées dites de « travail temporaire », couramment nommées agences d'intérim (Morice, 1997).

Contraintes par la nouvelle réglementation sur les licenciements de conserver le personnel qu'elles employaient, les entreprises du bâtiment avaient trouvé leur riposte : elles emploieraient de moins en moins les travailleurs qu'elles utiliseraient, aidées en cela par les lois sur l'intérim et la sous-traitance. Même la « désalarisation formelle » par le biais de l'artisanat semble aujourd'hui moins intéressante : le BTP a perdu 42 000 artisans entre 1990 et 2005, mais a gagné 52 000 emplois intérimaires<sup>4</sup>. Depuis lors, le cap est maintenu. Lorsqu'en 1978 le contrat de chantier, réclamé par les organisations patronales, fut spécifiquement institué pour le bâtiment, il était trop tard : les entreprises s'étaient déjà engagées dans la sous-traitance et l'intérim et se trouvaient moins embarrassées par leurs propres salariés en CDI (contrat à durée indéterminée). En neuf mois sur des chantiers j'ai pu rencontrer des centaines de sous-traitants et d'intérimaires, ainsi que quelques dizaines de salariés embauchés en CDI, mais jamais personne en contrat de chantier, devenu inutile.

**1.2. La mise en sous-traitance du ferrailage : une externalisation sous le contrôle des donneurs d'ordres**

Je vais essayer d'écrire l'histoire du ferrailage, de manière parcellaire, à travers les témoignages de responsables des deux entreprises de ferrailage pour lesquelles j'ai travaillé en 2004, appelées ici Bâtarmat' (entretiens avec la secrétaire, des chefs de chantier et le PDG M. Dauby – j'y ai fait un stage ouvrier de trois mois) et Construfer (entretiens avec des chefs de chantier et le conducteur de travaux, M. Renoir – j'y ai travaillé comme intérimaire durant un mois).

La prise en charge du ferrailage se trouvait, au début des années 1980, partagée entre deux types d'entreprises : sidérurgiques et de construction. Les grandes entreprises sidérurgiques assuraient la pose des armatures sur les gros chantiers, tandis que les entreprises générales de bâtiment s'en chargeaient sur les plus petits. D'après tous les témoignages, l'apparition de petites entreprises de ferrailage résulte des projets d'externalisation des grands groupes (et non l'inverse : les projets qui découleraient de l'opportunité soudaine de confier le travail à de nouveaux opérateurs). Les petits patrons du ferrailage sont d'anciens cadres du métier ; ils obtiennent leurs premiers marchés par ces mêmes groupes qu'ils quittent ou grâce aux relations qu'ils y ont tissées. Ainsi, Bâtarmat' s'est montée dans la deuxième moitié des années 1980, avec deux associés qui se sont connus sur des gros chantiers en Arabie saoudite. C'est en bons termes qu'ils quittent Usinor-Sacilor, leur employeur, puisque c'est ce dernier qui leur fournit non seulement leurs premiers marchés, mais aussi des commerciaux dédiés à la prospection pour le compte de Bâtarmat' : « Ils étaient quand même intéressés de travailler avec des sociétés qui avaient des charges réduites, qu'ils vendent leurs aciers, et que nous on exécute la pose en sous-traitance, raconte M. Dauby, l'actuel PDG de Bâtarmat'. (...) On a été quand même beaucoup

---

<sup>4</sup>Source : *Formation, qualification, emploi dans la construction*, Direction des affaires économiques et internationales (DAEI) du ministère de l'Équipement.

appuyés par les commerciaux d'une des sociétés de notre ancien groupe, où on avait trois commerciaux. (...) Je veux dire, on n'aurait jamais pu se payer ça. »

Tandis que pour M. Dauby, monter cette entreprise représente un envol, la création de Construfer est plus tortueuse. Son fondateur, M. Harmann, est l'ancien dirigeant d'une grande entreprise de ferrailage, Unifer, filiale d'Usinor, qui a dû fermer. Mais une ancienne relation lui propose de prendre en charge le ferrailage d'un énorme chantier à la Défense, en sous-traitance. M. Harmann accepte et monte son entreprise en même temps que les travaux se lancent : dans les premiers mois, les baraquements de chantier sont ses seuls bureaux. Dans la foulée, une autre entreprise qu'il connaît bien lui propose d'autres chantiers. Patrick Renoir, conducteur de travaux de Construfer depuis les débuts de l'entreprise (et gendre de M. Harmann), conclut : « Et Construfer, pendant dix ans, n'a pas fait de commercial. Jamais. »

A l'origine, ni les patrons de Bâtarmat' ni ceux de Construfer n'ont eu à prospecter et démarcher des entreprises. Les clients étaient déjà là : c'étaient les anciens patrons ou clients, ceux d'avant l'externalisation. Dans un premier temps, les hommes, les acteurs du ferrailage n'ont pas changé ; seules les structures évoluaient. Le développement de la préfabrication en usine raréfia les emplois de ferrailleurs, tandis que le recours croissant à l'intérim accentuait la concurrence entre ceux qui restaient. Les ferrailleurs, qui avaient jusque-là un profil similaire aux autres ouvriers des entreprises du gros œuvre (majoritairement des immigrés arrivés pendant les « Trente glorieuses »), sont devenus de jeunes immigrés précaires. Qu'est-il advenu des anciens ferrailleurs qui ont perdu leur emploi ou fui les bas salaires qui s'imposaient ? C'est difficile à dire.

Sur la région parisienne, les entreprises moyennes de pose, du gabarit de Bâtarmat' ou Construfer, sont une dizaine. Leurs effectifs embauchés sont ceux de petites entreprises : Bâtarmat' avait 24 embauchés en 2004, Construfer en avait 40. Mais toutes deux faisaient travailler au moins cent personnes, ce qui veut dire 60 à 75% d'intérimaires. La mise en sous-traitance a fait éclater les acteurs du ferrailage en petites structures en concurrence les unes avec les autres.

« Il est certain que c'est un métier qui est moins porteur financièrement qu'il l'a été il y a dix ans, estime M. Dauby, le PDF de Bâtarmat'. (...) – Ça s'explique comment ? – Ça s'explique, c'est parce qu'on a une concurrence... C'est devenu un métier de PME. Avant on était à l'ombre des grands groupes. Donc les grands groupes faisaient des marges plus importantes, nous on vivait très bien de marges un peu plus faibles à l'ombre de ces grosses sociétés-là. Aujourd'hui qu'on n'est que des PME, on s'est quand même beaucoup tapé dans la gueule. (...) Donc quelque part, pour essayer de s'en sortir, on a commencé à tirer un peu sur tout, et sur un petit peu la rémunération. Quand t'es en situation où tu commences à développer qu'un point ou un demi point de marge sur des chiffres d'affaires qui sont quand même pas négligeables, t'es regardant à tout. »

A entendre M. Renoir, conducteur de travaux de Construfer, l'avenir de sa société est assez sombre. Il évoque un chantier, déficitaire comme beaucoup d'autres, en l'occurrence de 200 000 francs [30 000€] : « T'en fais cinq comme ça dans l'année, t'as perdu un million de francs [150 000€], boum. Un million de francs dans l'année, t'as trois millions de francs de réserve, dans trois ans t'es mort. C'est aussi simple que ça. C'est malheureux, mais c'est la vérité. (...) Sur dix entreprises de pose

Le travail des étrangers dans des secteur "sous tension"  
*Diverse Foreign Recruitment Forms in sectors "Under Pressure"*

parisiennes... dignes de ce nom : qui sont capables de faire des chantiers avec deux trois grues. (...) Sur les dix, t'en as trois, allez quatre, qui sont en train de mourir. »

Lorsqu'elles étaient dans le giron des groupes, les entreprises de ferrailage n'étaient pas aussi brutalement soumises à la loi du marché. Leurs commandes étaient garanties par les grandes sociétés dont elles dépendaient, ou bien leurs résultats entraient dans une stratégie d'ensemble, où les coûts immédiats n'étaient qu'une variable parmi d'autres. Une fois indépendantes, ces entreprises se voient contraintes de se plier au seul critère qui règle désormais l'attitude de leurs clients : le prix le plus bas possible. Elles répercutent sur leurs salariés la minimisation des tarifs et l'incertitude sur la pérennité des commandes, en cherchant à faire baisser les salaires et accroître la précarité.

### **1.3. Les ferrailleurs : des intérimaires étrangers, souvent sans papiers**

Lors de mes débuts en chantier, en tant que manœuvre intérimaire ou stagiaire, je regardais les ferrailleurs avec un œil naïf, en pensant : l'externalisation, c'est soit la sous-traitance, soit l'intérim. Les manœuvres, que j'étudiais alors plus particulièrement, seraient intérimaires, et les ferrailleurs sous-traitants. Je n'imaginai pas que les ferrailleurs puissent être sous-traitants *et* intérimaires. Or, entre 60 et 75% des effectifs des entreprises sous-traitantes de ferrailage sont intérimaires, et davantage encore pendant les périodes de pointe, tandis que, dans les effectifs de l'entreprise générale (celle qui dirige les chantiers et sous-traite une part variable des travaux), la proportion varie plutôt entre 25 et 60%. Non seulement la sous-traitance n'est pas une alternative à l'intérim, mais, dans le cas du ferrailage, la sous-traitance *appelle* l'intérim. Pour des raisons somme toute logiques.

Premièrement, en dépit des indemnités de congés payés et de précarité, en dépit également de la marge de l'agence d'intérim, les intérimaires coûteraient moins cher que les embauchés, d'après certains responsables. Il est difficile de le prouver, précisément parce que les ferrailleurs embauchés sont devenus l'exception<sup>5</sup>. Historiquement, en tout cas, l'intérim a été l'agent de la baisse des rémunérations, ainsi que de leur écrasement, c'est-à-dire qu'il y a peu de différence entre les bons et les mauvais ferrailleurs (ce qui a tendance à décourager les premiers). Aujourd'hui néanmoins, la baisse des tarifs étant acquise, un ferrailleur embauché coûterait-il moins cher ? Ce n'est pas sûr, mais l'intérim a d'autres avantages, le premier d'entre eux étant le pouvoir de renvoyer les ouvriers du jour au lendemain. Cela permet également à l'entreprise de ne pas dépasser le seuil fatidique des 50 salariés, au-delà duquel diverses obligations légales s'imposent.

Deuxièmement, les entreprises de ferrailage doivent faire face au problème de fluctuation de l'activité dont se sont débarrassés leurs commanditaires, en sous-

---

<sup>5</sup>Légalement, les intérimaires doivent être payés autant que les embauchés. Mais une comparaison entre les deux catégories est impossible dans le ferrailage, puisqu'il n'y a pratiquement que des intérimaires. Si les cotisations sociales sont les mêmes dans l'entreprise de travail temporaire et dans l'entreprise de bâtiment, les cotisations au régime d'accidents du travail et de maladies professionnelles, modulées selon la branche d'activité – et le travail temporaire est une branche à part, distincte du BTP –, sont moins importantes lorsque les ouvriers sont intérimaires (sans compter que dans, ce cas de figure, les accidents sont peut-être plus souvent cachés).

traitant. Avec de moindres outils : alors que les entreprises générales pouvaient favoriser la polyvalence de leurs ferrailleurs afin de les occuper à d'autres tâches (maçonnerie, coffrage) en cas de creux, cela est impossible pour les entreprises spécialisées dans le ferrailage. De plus, la faiblesse des prix qui leur sont imposés les pousse à recourir toujours davantage à la préfabrication en usine, ce qui accroît le problème d'occupation du personnel (car la préfabrication en chantier diminue en conséquence et réduit les tâches de ferrailage à la pose dans une logique de « juste-à-temps »). Davantage confrontées à la variabilité que les entreprises générales, les entreprises sous-traitantes recourent logiquement en priorité au travail « temporaire ». En période de crise, l'intérim est un amortisseur de choix, comme l'explique M. Renoir : « Il y a eu un premier grand clash en 94-95. Pas de boulot. Pas de boulot, donc les entreprises se cassent la gueule. (...) L'effectif de Construfer était descendu à 30. – 30 embauchés ou... ? – En tout. C'est-à-dire qu'avant on faisait bosser environ 100 mecs : les 70 intérimaires, dehors, et sur les 40 embauchés, il y en avait 10 que j'avais placés à droite à gauche dans d'autres entreprises, en prêt de personnel. »

En dépit des discours répétés sur la pénurie de main-d'œuvre portés par les représentants patronaux du bâtiment, les entreprises de ferrailage, comme les entreprises générales, n'embauchent qu'au compte-goutte. Elles ne recrutent que ceux qu'elles envisagent de promouvoir à des postes d'encadrement. Voici ce qu'en dit M. Dauby : « Je préfère embaucher des gens que je perçois qu'ils vont évoluer au fil des années dans l'entreprise. Bon, tout le monde peut pas devenir chef de chantier, par contre tu sens qu'un mec va devenir ouvrier qualifié, après ouvrier hautement qualifié, après petit chef d'équipe, ça tu le sens. Tu le perçois quand même assez vite. L'idéal, c'est d'embaucher ce type de main-d'œuvre là. Parce que comme ça, le conflit social, il existe pas. Dans la mesure où quelqu'un augmente en compétence, moi mon travail c'est de valider les compétences de chacun. Et de valider, au bout d'un moment, par une augmentation de salaire. » A ceux qui sont promis à une promotion, le statut d'embauchés ; aux « statiques », comme M. Dauby les appelle, le statut éclaté, individualisé et précaire, d'intérimaire. Les premiers sont disciplinés par l'espoir d'occuper des positions supérieures ; les seconds par la menace et l'atomisation.

Car – troisièmement – au-delà de la variabilité, il y a la subordination particulière que produit l'intérim, liée à la menace quotidienne d'être renvoyé. Dans la mesure où les conditions de travail sont plus pénibles, car plus dominées, dans le ferrailage, il faut que la subordination soit accentuée, permanente. Selon Daniel Vany, chef de chantier de Construfer :

« Un exemple, demain un ferrailleur va m'énervé, je vais le virer. Parce qu'il est intérimaire. J'ai ce pouvoir. C'est un pouvoir, d'ailleurs, qu'on devrait pas avoir. Parce qu'il a faim.

- Mais t'en uses quand même ?
- Tout le monde en use.
- Je dis pas le contraire.
- Tout le monde en use, de ce pouvoir. (...) La terreur. C'est rare d'avoir des ouvriers qui n'ont pas peur du chef parce qu'ils connaissent le travail. C'est rare. (...) Et normalement, dans la loi, les intérimaires travaillent par contrat. Qui est-ce qui fait signer le contrat ?
- Il n'y en a pas.

Le travail des étrangers dans des secteurs "sous tension"  
*Diverse Foreign Recruitment Forms in sectors "Under Pressure"*

- Voilà. Donc on ne suit pas le droit. (...) Si tu viens sur le chantier, tu me vois, je suis agressif. (...) Parce que si le gars te voit agressif, il reste, tu l'assoies et puis t'en fais ce que tu veux. S'il est pas content, s'il est pas d'accord... parce que le problème c'est l'intérim. Le gars ne peut pas se permettre de ne pas travailler. Donc il y a un malin plaisir de les agresser, pour voir jusqu'où ils vont aller. (...) Il y en a qui réagissent jamais, ils ont peur parce qu'ils sont intérimaires. Mais bon, je vois là, ceux qui sont embauchés dans la société, ils n'ont plus peur de moi. Même si je les assassine en paroles. »

Les quelques témoignages d'« anciens » ferrailleurs s'accordent sur le fait que les salaires étaient bien plus proches de ceux des coffreurs à la fin des années 1980. Il était possible de gagner 3000 francs (450 €) par semaine en intérim, parfois plus, alors qu'aujourd'hui les mêmes ferrailleurs dépassent péniblement les 300 euros. Daniel Vany porte ce jugement sur le type de travailleurs prêts à accepter les conditions actuelles du ferraillement :

« Et puis c'est un travail sale, c'est salissant, t'as remarqué. T'as vu ? Qui veut le faire maintenant ? Qui veut le faire ? A part nous, les clochards. On est des clochards. Oh, faut regarder. Va demander à un jeune, maintenant, de faire du ferraillement : "Non !" Donc qui est-ce qui fait la ferraille ? (...) C'est tous ceux qui viennent de l'extérieur, tous les émigrés. Plus ou moins clandestins. Qui n'ont aucune notion du travail, en tant que ferrailleurs. Donc on apprend à ces gens-là, dès qu'ils savent travailler, ils vont où ? Ailleurs. Dès qu'ils ont leurs papiers en règle, certains, je parle pas de tous, il s'en vont ailleurs. Si tu regardes bien, il y a beaucoup de clandestins qui travaillent dans la ferraille. Ou d'anciens clandestins. On commence dans la ferraille, on a les papiers, on va faire autre chose. Ça, je peux te le dire. »

Il n'est pas le seul à le dire. Les premiers concernés vont dans le même sens, par exemple Houari, intérimaire de Construferr : « La ferraille, c'est le pire des métiers, tu devrais faire autre chose, me conseille-t-il. Ça fait cinq ans que je fais ça, je n'ai jamais vu un Français dans la ferraille. Quand tu n'es pas français, d'accord tu es obligé, mais quand tu es français tu peux faire autre chose. Si je le fais, c'est parce que je suis sans papiers. Là, je viens de me marier, je viens de recevoir le récépissé, j'ai bientôt les papiers... Plus que quelques jours, et je ne reviens plus jamais dans la ferraille. » Titulaire d'une licence en Algérie, il va ensuite chercher un emploi en usine (il parle de Citroën à Aulnay) : « Même si c'est payé 1000 ou 2000 francs [150 ou 300€] de moins par mois, je préfère, tu es tranquille. Tu n'es pas cassé à 40 ans. »

L'effectif de sans-papiers est par définition difficile à estimer. Même l'immersion parmi un collectif de travailleurs ne suffit pas pour réaliser un recensement exact au niveau de ce collectif, car tous ne vont pas forcément dire leur statut, et quand on interroge les uns sur les statuts des autres, on obtient des réponses contradictoires. La seule fois où il m'a été possible d'évaluer précisément l'effectif de sans-papiers fut quand j'ai été envoyé sur un chantier après qu'un contrôle de police eut décimé l'équipe de ferrailleurs. Sur les quinze qui travaillaient sur le chantier (chefs compris), dix disparurent, soit enfuis, soit arrêtés. Le patron de l'entreprise (Construferr) fut

entendu par la police mais pas inquiété. L'entreprise générale qui avait sous-traité la pose d'armatures à Construfer le fut encore moins. L'agence d'intérim qui employait les ferrailleurs aurait pu être davantage menacée, mais depuis lors elle a toujours pignon sur rue.

Dans le ferrailage, ce sont en effet les agences d'intérim qui endossent le rôle de fourniture de sans-papiers<sup>6</sup>. Par conséquent, et dans l'état actuel des contrôles sur le terrain (avant, du moins, la deuxième moitié des années 2000 [cf. infra]), les utilisateurs n'ont pas à se soucier de qui ils utilisent : elles sous-traitent à des intermédiaires ce risque légal (Chauvin et Jounin, 2007).

Même si elles voulaient veiller à ne pas utiliser de sans-papiers sur leurs chantiers, les entreprises de ferrailage ne le pourraient peut-être pas. En tout cas, pas dans le cadre décentralisé de gestion des intérimaires qu'elles ont institué. Ce sont, en effet, les chefs de chantier qui s'occupent de commander et de renvoyer les intérimaires, au jour le jour pour une part d'entre eux. L'intérim n'est rentable qu'à ce prix, celui d'une gestion au plus juste et au plus court que seul un cadre présent sur le chantier peut assurer. Or ces chefs acceptent difficilement qu'on exige d'eux de contrôler les papiers de leurs ouvriers : parce qu'ils considèrent que ce n'est pas leur métier, que cela fait perdre du temps, et que cela ruinerait entièrement la confiance et la solidarité qu'ils ont pu nouer avec leurs ouvriers ou du moins certains d'entre eux. Traquer les sans-papiers risquerait en effet de décimer jusqu'aux « noyaux » des effectifs. Ainsi parle Amadeo, chef de chantier de Bâtarmat<sup>7</sup> :

« Nous on s'en fout. On demande des gars à l'intérim, ils nous en envoient. Ils envoient les photocopies des papiers des intérimaires à Fanny [la secrétaire de l'entreprise], mais après on s'en fout s'ils ne sont pas bons. Normalement, nous aussi on doit prendre les photocopies des papiers d'identité.

- [autre chef de chantier présent pendant une partie de l'entretien] Tu fais ça, toi ?
- Oui, je les ai là.
- Moi je ne le fais pas. De Souza [le conducteur de travaux de l'entreprise] m'a dit une fois de vérifier si les papiers des gars sont bons. Je lui ai dit d'aller se faire foutre, si j'avais voulu être flic je serais dans la police. (...)
- Si les papiers sont faux, c'est pas notre problème. Au chantier de la N. [prestigieux magasin parisien], le gardien du chantier les a passés à l'ordinateur : il y avait trente faux papiers sur le chantier, mais qu'est-ce qu'ils allaient faire ? Arrêter le chantier ? Ils ont continué le chantier. C'est à l'intérim de vérifier. »

Pour les travailleurs immigrés, souvent maghrébins, du ferrailage, ce métier constitue un « sas » qui peut devenir une « nasse ». Ils n'endurent le travail que parce qu'ils comptent le quitter ou, plus rarement, y gagner des galons. Mais la précarité de l'emploi et la dureté du travail exposent à des périodes d'arrêt qui font reculer d'autant la réalisation des projets et l'obtention de papiers. Et, une fois les papiers

<sup>6</sup>La véritable infraction n'est pas d'embaucher des « sans-papiers » (ce n'est même pas un terme juridique mais, à l'origine du moins, militant) mais des étrangers sans autorisation de travail, catégorie qui comprend éventuellement des étrangers disposant d'un titre de séjour mais sans avoir le droit de travailler. Sur les chantiers, cependant, il semble que les étrangers illégalement employés soient presque tous sans titre de séjour. C'est pourquoi je me permets le raccourci de « sans-papiers ».

obtenus, il n'est pas toujours facile de « quitter » effectivement le ferrailage, comme on en avait le projet, faute de pouvoir se reconverter ailleurs. La carte d'un an n'est pas si solide<sup>7</sup>, la précarité du séjour est loin d'être levée. Aussi la frontière entre étrangers réguliers et irréguliers ne sépare pas deux types d'étrangers, deux logiques de séjour foncièrement distinctes ; elle est plutôt un rappel à l'ordre de la précarité, pour les irréguliers bien sûr, mais aussi pour les réguliers. Dans le ferrailage, cette proximité des situations se traduit par le fait que des étrangers aux titres de séjour temporaires et des sans-papiers occupent des emplois et des qualifications similaires. Les employeurs ne voient pas là une question fondamentale : il suffit qu'ils sachent globalement leur main-d'œuvre précaire.

#### **1.4. Précarité formelle et fidélisations informelles**

En instituant la précarité, les employeurs du bâtiment cherchent à discipliner leur main-d'œuvre. Mais au bout d'un moment, cela risque de générer des effets pervers (de leur point de vue) : à l'absence d'engagement de l'employeur (possibilité de renvoi du jour au lendemain par exemple) risque de répondre celle du salarié (absentéisme, démissions imprévues, « mauvaise volonté », etc.). Car la production d'énergie humaine n'est pas comparable à celle d'une machine ; elle nécessite un minimum de loyauté, de fiabilité, que les salariés prodiguent d'autant moins qu'on les trompe et qu'on les précarise. La contestation n'est pas visible au premier abord, car elle est éclatée et peu formalisée. Elle prend surtout la forme de la défection.

Si l'on peut changer de chantier ou d'entreprise pour quelques euros, comment maintenir une équipe où s'établit un minimum de coopération et de routine ? Si ceux qui connaissent et maîtrisent le métier fuient ses mauvaises conditions d'exercice (dès lors qu'ils ont des papiers par exemple), que reste-t-il de savoir-faire ? Il fuit. A moins de modifier toute l'architecture du système, par exemple remplacer les actuelles PME du ferrailage par des acteurs étrangers par le biais de la prestation transnationale de services (cf. infra), il faut des mécanismes de compensation. Il faut pouvoir générer de la loyauté, là où l'ordre marchand tend à la détruire. C'est pourquoi d'autres liens que les liens salariaux sont mobilisés sur les chantiers : allégeances personnelles, parenté, ethnicité.

Ainsi tous les chefs de chantier (il en est de même des commerciaux d'intérim) ont-ils leur « noyau », des ferrailleurs avec lesquels ils ont établi des habitudes et une certaine confiance. Formellement, tous les ferrailleurs sont sous le même statut, intérimaires. Dans la pratique, certains sont et se savent plus stables que d'autres. Cela n'anéantit pas totalement la menace du renvoi du jour au lendemain. Au contraire, c'est cette menace qui permet au chef de chantier d'établir un régime de faveur pour quelques-uns : contre la promesse (même implicite) d'être le « dernier licencié », ces quelques-uns prodiguent une plus grande loyauté.

---

<sup>7</sup>L'autorisation de séjour est une faveur réversible, et une étude montre que le non renouvellement n'est pas qu'un cas d'école, puisque environ une demande de renouvellement sur cinquante est refusée (Thierry, 2001). Certes ce taux est faible, mais la menace n'est pas insignifiante : elle n'a pas besoin d'être massivement mise à exécution – elle cesserait alors d'être menace et deviendrait châtiment – pour être efficace, pour faire ressentir aux individus la fragilité de leur situation et les contraindre dans leurs comportements.

Sur le chantier qui avait subi un contrôle de police, et où l'effectif était par conséquent désorganisé, le chef disait qu'« avant que les flics viennent, on avait une bonne équipe, ça roulait tout seul ». Paradoxe apparent : les ferrailleurs disparus avaient beau être intérimaires et sans papiers, précaires parmi les précaires, ils travaillaient avec Construfer pour certains depuis des années. Avec eux, le chef avait pu relativement stabiliser un savoir-faire et une routine de travail, qui étaient désormais perdus. Pendant trois ou quatre semaines, chaque jour le chef faisait envoyer de nouveaux ferrailleurs par les agences d'intérim, et en renvoyait presque autant le soir-même, car beaucoup n'étaient pas qualifiés. Au bout de ces quelques semaines cependant, de nouveaux liens, de nouvelles routines s'étaient instaurés avec quelques intérimaires, et le contrôle de police n'était déjà plus qu'un souvenir.

## **2. Depuis 2005 : l'essor du « ferrailleur polonais » détaché**

Quand je quitte Bâtarmat', en mars 2004, près de vingt ans après la création de l'entreprise, le système semble rodé : le ferrailage est presque partout externalisé ; les ferrailleurs, hormis certains chefs, sont presque tous intérimaires et étrangers (en situation régulière ou irrégulière), souvent maghrébins ; ces intérimaires se divisent entre une main-d'œuvre d'appoint soumise à un fort turn-over, et quelques fidélisés qui n'en restent pas moins précaires. Contrairement à certaines de ses concurrentes, Bâtarmat' semble alors florissante. Un an après mon départ, elle a fortement augmenté son chiffre d'affaires, ayant même davantage de chantiers que de salariés directs. Du coup, le nombre d'intérimaires est passé d'environ soixante-dix à près de deux cents.

Pourtant, la rentabilité n'est pas toujours au rendez-vous : pour accroître ses parts de marché aux dépens des autres entreprises de ferrailage, Bâtarmat' a dû traiter à des prix très bas, et plusieurs chantiers ont été déficitaires. Si le système des intérimaires est « rodé » au sens où il est capable de surmonter la déperdition de savoir-faire et la défection de nombreux ouvriers, il reste fragile pour ces mêmes raisons. Et il apparaît rétrospectivement comme un arrangement transitoire.

Car, en avril 2007, Bâtarmat' a encore changé de physionomie. De trente à trente-cinq chantiers, elle est revenue à une petite quinzaine ; de deux cents intérimaires, elle est descendue à vingt. Si la proportion d'intérimaires a diminué si brusquement, davantage que celle des chantiers, c'est parce que Bâtarmat', à partir de 2005, a commencé à substituer aux intérimaires maghrébins des travailleurs détachés polonais, en ayant recours à la prestation transnationale de services. Interviewé une première fois en avril 2004, M. Dauby l'annonçait déjà : « Je pense que dans quelques années on verra beaucoup de gens des pays de l'est, avec l'ouverture de l'Europe aux pays de l'est, ils viendront travailler en France. (...) Pour les très grosses opérations, on peut avoir des poseurs en armature qui viendront de Pologne. J'ai même reçu un courrier... » Il semble que le courrier a amené des échanges plus nourris, puisque Bâtarmat', en avril 2007, sous-traite un tiers de ses chantiers à deux entreprises polonaises, qui envoient leurs propres ferrailleurs.

Avant de revenir sur les arguments déployés par M. Dauby et d'autres responsables pour substituer des travailleurs détachés aux intérimaires (B), il est nécessaire de s'arrêter sur la nature de la prestation transnationale de services, dont l'essor est

récent, mais qui pose des problèmes juridiques depuis plus de vingt ans, notamment à partir d'« affaires » liées au secteur du BTP (1).

### **2.1. La prestation transnationale de service : « affaires » et règles actuelles**

La prestation transnationale de services (Math et Spire, 2004a) est une forme de sous-traitance qui légalement existe depuis longtemps, mais qui dans la pratique ne prend son essor que depuis quelques années<sup>8</sup>. Elle a été rendue célèbre par la polémique autour du projet de directive « Bolkestein » au début de l'année 2005, mais elle pose des problèmes depuis plus longtemps. Notamment dans le bâtiment : puisqu'un chantier, par définition, se produit là où il se consomme, il est impossible pour les entreprises de profiter des délocalisations dont usent d'autres secteurs comme le textile ou la métallurgie. Faire jouer la concurrence internationale impose de la faire venir. Mais alors se pose la question des règles à appliquer aux travailleurs « importés ».

Bouygues a été, comme souvent, l'entreprise par qui le scandale arrive. D'abord en 1987, avec l'affaire Rush-Portuguesa, du nom d'une entreprise prestataire portugaise que Bouygues et d'autres sociétés utilisent pour la construction d'immeubles ou de tronçons de TGV. Entre 1986 et 1987, environ 350 ouvriers portugais, tous dépendants de Rush-Portuguesa, travaillent sans autorisation. Ils touchent le salaire de maçons portugais, soit 2000 francs par mois environ, et travaillent parfois jusqu'à 60 heures par semaine. Il apparaît que Rush-Portuguesa est une entreprise créée au Portugal au début de l'année 1986. N'y disposant que de cinq employés permanents, elle aurait en revanche des centaines d'ouvriers en France (Koch, 1987).

L'inspection du travail opère un contrôle et relève une série de délits : non respect des règles de rémunération et de durée du travail, bien sûr, mais aussi emploi de main-d'œuvre étrangère irrégulière et violation du monopole de l'Office national de l'immigration (ONI)<sup>9</sup>. Cependant, ces maçons portugais sont-ils vraiment des immigrés sans papiers, comme le suggèrent les deux dernières infractions ? Certes, ils n'ont pas encore la liberté de circulation et d'installation – ils ne l'obtiendront qu'en 1991 avec l'intégration du Portugal à l'espace Schengen. Mais puisque Rush-Portuguesa les détache, est-il vraiment nécessaire qu'ils attendent de l'Etat français le droit d'être là ?

---

<sup>8</sup>Selon un rapport parlementaire, « 120 000 salariés ont été concernés en 2003 en France, avec des taux de progression de 50 à 80 % par an depuis quelques années » (Badré, Bret, Hermange, Lagauche, 2006 : 16). Si les chiffres ne sont pas plus précis, c'est que l'administration estime qu'environ quatre détachements sur cinq ne sont pas déclarés, en dépit de l'obligation de déclaration faite aux entreprises prestataires (communication de Thierry Priestley, directeur de la Délégation interministérielle à la lutte contre le travail illégal, aux 4èmes entretiens de l'emploi de l'ANPE, 24 mars 2005).

<sup>9</sup>Théoriquement, depuis 1945, toute introduction de travailleurs immigrés doit être avalisée par cet organisme, rebaptisé plus tard Office des migrations internationales (OMI), avant de fusionner en 2005 avec le Service social d'aide aux émigrants (SSAE) pour former l'Agence nationale d'accueil des étrangers et des migrations (ANAEM). Avant 1974 cependant, la majorité des immigrés n'étaient pas « introduits » par l'ONI, mais régularisés après être entrés de manière irrégulière, éventuellement par le biais de recruteurs (Tripiet, 1990 ; Viet, 1998). Même après 1974, on sait que les « régularisations » se poursuivent.

Non, répond la Cour de justice des communautés européennes (CJCE) par un arrêt du 27 mars 1990. Leur contrat de travail avec Rush-Portuguesa (et le contrat de sous-traitance de Rush-Portuguesa avec Bouygues) suffit. Mais à une condition, ajoute la CJCE : qu'ils « retournent dans leur pays d'origine après l'accomplissement de leur mission, sans accéder à aucun moment au marché de l'emploi de l'Etat membre d'accueil ». Autrement dit, ces maçons portugais sont détachés, mais pas immigrés ; ils ont un contrat de travail avec Rush-Portuguesa, et ils n'ont pas le droit de proposer leurs services à un autre employeur sur le territoire français ; ils travaillent en France, mais n'ont pas d'effet (présume-t-on) sur le marché de l'emploi français.

Cependant, la CJCE est consciente que certaines entreprises peuvent se consacrer au détachement de salariés dans un pays (par exemple la France) tandis qu'elles n'ont aucune implantation dans le pays d'origine (par exemple le Portugal : Rush-Portuguesa y avait cinq administratifs contre des centaines d'ouvriers en France). Dans ce cas-là, le montage serait selon la CJCE illégal, car l'entreprise, « bien que prestataire de services au sens du traité, [exercerait] des activités qui ont précisément pour objet de faire accéder des travailleurs au marché de l'emploi de l'Etat membre d'accueil ». On entrevoit dès lors la difficulté d'un contrôle de la régularité d'une prestation transnationale de services : pour juger de la légalité de l'opération, il ne suffit pas de vérifier les contrats signés en France, il faut aussi récolter des informations sur la réalité de l'entreprise dans son pays.

Si la CJCE récuse le délit d'« emploi de main-d'œuvre irrégulière », en revanche elle permet à l'Etat français de ne pas tolérer que les maçons de Rush-Portuguesa touchent un salaire inférieur au SMIC ou travaillent davantage que la durée légale. Autrement dit, ce qu'on connaît depuis la directive Bolkestein sous le nom de « principe du pays d'origine » est écarté. Il ne l'est cependant pas tout à fait, puisque les salariés détachés d'entreprises de l'Espace économique européen (ainsi que de la Suisse et d'une trentaine d'autres pays couverts par une convention bilatérale) sont affiliés au régime de la sécurité sociale de leur pays d'origine. Le taux de cotisation n'est donc pas le même pour un salarié recruté sur place et un salarié détaché, ce qui implique des coûts du travail différents. Légalement, la possibilité de « dumping social » est donc rendue possible pour la part du salaire qu'on appelle indirecte (cotisations et prestations sociales).

Avec l'affaire Bouygues–Rush Portuguesa et l'arrêt de la CJCE, l'essentiel des règles concernant la prestation transnationale de services dans le cadre communautaire est déjà posé. Il se maintient jusqu'à aujourd'hui<sup>10</sup>. Leur application

<sup>10</sup>Il y a actuellement trois niveaux de droit : 1) le droit international privé, pour lequel c'est la législation du pays d'origine qui régit les conditions de travail des salariés détachés ; 2) le droit communautaire, qui repose notamment sur la directive 96/71 du 16 décembre 1996, laquelle dresse une liste limitative des dispositions nationales devant s'appliquer aux salariés étrangers détachés, entre autres celles sur la durée du travail, le salaire minimal, les congés payés, la non discrimination (sont exclues de cette liste les dispositions sur les licenciements ou la représentation collective) ; 3) le droit français qui, par l'article L. 341-5 du Code du travail, renforce l'obligation de se conformer à toutes les dispositions nationales, non seulement législatives, mais aussi réglementaires et conventionnelles. Dans le cas du bâtiment, la directive Bolkestein n'aurait pas beaucoup changé cette architecture, car elle ne prévoyait d'imposer le « principe du pays d'origine » qu'aux détachements n'excédant pas huit jours. La principale innovation de la directive Bolkestein tenait plutôt dans la suppression de la déclaration de détachement par l'entreprise – déclaration déjà peu effectuée –, ce qui aurait encore plus restreint les possibilités de contrôle.

Le travail des étrangers dans des secteur "sous tension"  
*Diverse Foreign Recruitment Forms in sectors "Under Pressure"*

est une autre affaire, d'autant que l'illégalité, en la matière, tient souvent à des nuances, comme l'illustre une nouvelle affaire durant l'été 2004. Fait rare, des ouvriers turcs travaillant sur le chantier du journal *Le Monde* dirigé par Bouygues, salariés d'un façadier turc du nom de Metal Yapi, se mettent en grève pour dénoncer leurs conditions de travail : sans paie depuis des mois, ils vivent dans un camping, travaillent six jours par semaine et plus de dix heures par jour. La CGT fait connaître leur cas, dénonçant les conditions de travail, mais aussi la facilité avec laquelle la Direction départementale du travail a accordé des autorisations de travail sans voir qu'il s'agissait, selon le syndicat, de prêt de main-d'œuvre, c'est-à-dire que Metal Yapi ne serait qu'un simple intermédiaire pour aider Bouygues à se fournir en main-d'œuvre bon marché. Réplique de Martin Bouygues : « La vérité, c'est qu'il n'y avait rien, la vérité c'est que Metal Yapi est une entreprise turque tout ce qu'il y a de plus légal, qui a pignon sur rue, qui emploie des travailleurs turcs qui ont travaillé en France<sup>11</sup>. » En entretien, un DRH de Bouygues ajoute : « L'exemple turc est un bon exemple : on travaille avec une entreprise turque, c'est pas de la fourniture de main-d'œuvre. C'est un façadier alors qu'il n'y a quasiment plus de façadiers en France ou alors c'est très cher. Donc la concurrence internationale joue, c'est normal, ça choque personne quand c'est pour des magnétophones par exemples. »

Bien malin qui peut dire qui a raison. Certes, que les ouvriers turcs ne soient pas payés, qu'ils travaillent soixante heures par semaine, cela est illégal. Mais, formellement, cela concerne leur employeur, Métal Yapi, pas Bouygues. Bouygues pourrait être mise en cause si la prestation en elle-même était illégale. Mais ses arguments sont juridiquement audibles : l'entreprise Metal Yapi est une vraie entreprise, elle intervient pour une tâche bien précise, qualifiée, c'est elle et non les chefs de Bouygues qui commande aux ouvriers turcs. Pour inquiéter Bouygues, il faudrait prouver le contraire, et donc conduire des investigations jusqu'en Turquie. Qui pourrait le faire ?

La fin de l'histoire est confuse : la CGT était seule à garder contact avec les grévistes, mais elle l'a perdu. Ils seraient rentrés en Turquie après avoir obtenu gain de cause, mais on ne sait pas, depuis, ce qu'il est advenu d'eux. Si jamais ils ont été sanctionnés par Metal Yapi, aucun inspecteur, aucun juge, aucun syndicaliste ne peut le savoir et intervenir. De plus, ils n'ont pu légalement rester en France, car leur autorisation de séjour et de travail était strictement lié au contrat les liant à Metal Yapi (et au contrat liant Metal Yapi à Bouygues). Les salariés détachés n'ont le droit d'être en France que si leur patron les appointe : par eux-mêmes, ils n'ont aucun droit au séjour. Le détachement, c'est l'interdiction formelle de s'éterniser. Si, entre temps, les salariés détachés choisissent de rester en France, ils n'ont d'autre choix que d'entrer dans la clandestinité. Autrement dit, on peut penser que la prestation transnationale de services est appelée à produire sa part de sans-papiers.

## **2.2. La prestation transnationale de services aujourd'hui dans le ferrailage**

Depuis 2005, et comme plusieurs de ses concurrentes, Bâtarmat' a recours à la sous-traitance internationale. Au début, cela a commencé par des bouts de chantier,

---

<sup>11</sup>Batiacu, 8/09/2004.

mais peu à peu Bâtarmat' a sous-traité des chantiers entiers, se contentant de jouer les intermédiaires avec les entreprises générales (c'est-à-dire ses commanditaires, comme Ilovu) et les usines d'armatures qui fournissent la matière première. Elle s'appuie sur deux sous-traitants polonais très différents. La première société est minuscule, comptant simplement un PDG et quelques salariés qui travaillent tous sur les chantiers de Bâtarmat'. L'identité polonaise de cette société n'est donc qu'une façade, même si les salariés sont bel et bien de nationalité polonaise, et détachés. En revanche, la seconde entreprise, Ferrailpol, comparée à Bâtarmat', est un mastodonte destiné à « exporter » des ouvriers : elle emploierait environ un millier de personnes dont 80% sont dispersés dans plusieurs pays de l'Union européenne<sup>12</sup>.

Ferrailpol, qui a plutôt l'habitude d'envoyer ses ouvriers en Allemagne, est entrée sur le marché français par le biais d'un client allemand qui, ayant obtenu une commande de fourniture d'aciers, a sous-traité la pose. Puis le PDG de Ferrailpol a détaché une administrative chargée de prospecter d'éventuels clients. C'est ainsi que la société a commencé, en 2005, à collaborer avec des sous-traitants du ferrailage français ; elle détache aujourd'hui 120 ouvriers, quatre administratifs, et quelques interprètes qui jouent également un rôle d'encadrement sur les chantiers. Dans la mesure où ses commanditaires fournissent les armatures, Ferrailpol n'apporte presque aucun matériel, mais uniquement de la main-d'œuvre. A ce titre, elle s'expose à des déboires (proches de ceux des agences d'intérim et, plus généralement, de tous les intermédiaires de main-d'œuvre) : si on débauche son personnel, il ne lui reste plus grand chose. Ainsi, ses clients français ont parfois cherché à recruter directement ses ferrailleurs : soit en montant également une entreprise en Pologne pour les recruter là-bas mais les faire travailler ici sous la forme de travailleurs détachés ; soit en les embauchant directement ici, ce qui oblige à demander pour eux une autorisation de travail à l'administration. Mais depuis le 1er mai 2006, le ferrailage fait partie des 61 métiers<sup>13</sup> pour lesquels cette autorisation est donnée facilement, selon une réglementation qui anticipe sur le moment où les travailleurs polonais auront le droit de travailler en France sans autorisation (au plus tard en 2011).

On peut donc penser que s'engage une course contre la montre entre Ferrailpol et les entreprises de ferrailage françaises. Ces dernières peuvent chercher à concurrencer l'entreprise polonaise en recrutant directement ses ouvriers. Ce sera plus facile à mesure que les ouvriers polonais auront davantage le droit de travailler en France. Mais dans le même temps, puisqu'ils seront plus libres, moins dépendants d'un patron qui les détache, il est possible qu'ils se montrent moins disciplinés. Evoquant ces ouvriers « débauchés », la responsable de Ferrailpol, pronostique, peut-être avec un soupçon de rancune : « Et puis eux-mêmes vont devenir, pas comme les Français, mais ils vont évoluer dans le sens du travail à l'heure, ça sera plus difficile d'exiger quelque chose d'eux. »

<sup>12</sup>Les informations concernant Bâtarmat' et Ferrailpol, postérieures à mon travail d'observation participante, proviennent d'entretiens réalisés au printemps 2007 avec un chef de chantier de Bâtarmat' (Ernesto), M. Dauby et la responsable en France de la société Ferrailpol, ainsi que des documents fournis par cette dernière.

<sup>13</sup>La liste en est donnée par une circulaire du 29 avril 2006 du ministère délégué à l'Emploi, au Travail et à l'Insertion professionnelle des jeunes. Les secteurs concernés sont le BTP, l'hôtellerie, la restauration et l'alimentation, l'agriculture, la mécanique et le travail des métaux, les industries de process, le commerce et la vente, la propreté.

Le travail des étrangers dans des secteur "sous tension"  
*Diverse Foreign Recruitment Forms in sectors "Under Pressure"*

Mais Ferrailpol n'est pas en reste, et cherche elle aussi à concurrencer ceux qui pour l'instant sont ses clients. Elle a l'ambition de traiter directement avec les entreprises générales, et donc de prendre la place des sous-traitants français par qui elle s'est introduite sur le marché du ferrailage. Dans cette bataille à venir, elle a un poids – au moins en hommes, ce qui implique une certaine assise financière – supérieur à ses homologues françaises, qui ont davantage le format de PME. L'atout de ces dernières en revanche, c'est la maîtrise de la production en amont, par leurs liens (techniques, commerciaux, voire financiers) avec les usines d'armatures qui fournissent les chantiers.

Mais cela, c'est encore de l'anticipation. Si les choses promettent de changer fort et vite, il reste à comprendre pourquoi, ici et maintenant, les entreprises sous-traitantes en ferrailage en viennent elles-mêmes à sous-traiter à des entreprises polonaises. Ernesto (chef de chantier à Bâtarmat') et M. Dauby donnent les trois mêmes arguments. D'abord le prix, même si Ernesto ne le voit pas comme déterminant, et que M. Dauby reste laconique, admettant seulement : « C'est pas pareil. » Quant à la responsable de Ferrailpol, elle pense que le prix est similaire, l'économie sur les cotisations sociales (payées en Pologne, où le taux est inférieur) étant compensée par les frais de transport et d'hébergement.

Ensuite, et l'accent est davantage mis sur ce point, le recours au détachement permet de ramener l'activité dans le giron de la légalité vis-à-vis de l'emploi d'étrangers sans titre. C'est M. Dauby qui raconte : « Le problème qu'on avait ici, c'était une main-d'œuvre avec des papiers pas en règle, et des contrôles plus stricts. On a eu quelques contrôles, on s'est aperçu qu'il y avait des mecs avec des faux papiers, très bien imités. Donc on s'interrogeait sur la pérennité du système. En France il y a eu un laxisme pendant plusieurs années. Mais là j'ai senti un tournant dans la politique, vis-à-vis des gens qui viennent d'Afrique, qui vont être de moins en moins tolérés, et on va vers la préférence européenne. C'étaient des gens qui ont été tolérés depuis quinze ans dans une espèce de faux semblant, car personne n'est dupe. Au début, avec les contrôles, j'ai envoyé des recommandés aux agences d'intérim leur demandant de veiller aux papiers de ceux qu'ils recrutent. Ça c'est une protection de parapluie, c'est ce que font les entreprises générales. [rire] Et surtout il va y avoir des lois qui vont nous rendre responsables, avec des responsabilités en cascade, sur la véracité des papiers<sup>14</sup>. Avec la main-d'œuvre européenne, le contrôle est plus simple.

<sup>14</sup>Le décret du 27 octobre 2005 et la loi du 24 juillet 2006 « relative à l'immigration et à l'intégration » renforcent la solidarité (financière seulement) du donneur d'ordres respectivement en cas de travail dissimulé et d'emploi de main-d'œuvre étrangère sans autorisation de travail. Le donneur d'ordres doit désormais s'assurer tous les six mois (et non plus seulement lors de la conclusion du contrat) que son cocontractant n'est pas coupable de travail dissimulé, faute de quoi il sera financièrement solidaire (articles L. 324-14, R. 324-4, et L. 341-6-4 du Code du travail). Avant même ces nouveaux textes, une affaire importante de travail dissimulé et d'emploi d'étrangers irréguliers mettait en cause une importante entreprise bretonne, Cardinal, qui avait eu recours à des sous-traitants turcs. De manière rarissime, dans un jugement du 20 juillet 2007, non seulement le tribunal correctionnel de Rennes a condamné le PDG et le directeur d'exploitation de la société Cardinal, mais il leur a infligé les peines maximum prévues par la loi, à savoir trois ans d'emprisonnement dont dix-huit ferme, 45 000 euros d'amende, trois ans d'exclusion des marchés publics et cinq ans de privation des droits civiques (*Le Monde*, 22-23/07/2007). Pour soutenir cet entrepreneur, la Fédération française du bâtiment (par la voix de son représentant régional) était sortie de sa traditionnelle réserve sur la question de l'immigration en

Donc on a diminué le nombre d'intérimaires. » Peut-être le recours à des sous-traitants européens n'est-il pas toujours si légal que ça. Ainsi, il semble que la petite entreprise polonaise avec laquelle travaille Bâtarmat' ne fasse rien d'autre que fournir de la main-d'œuvre, n'ayant aucune réalité en Pologne. Mais vérifier cela est plus compliqué qu'effectuer un contrôle de police sur un chantier, sans parler du fait que ce n'est peut-être pas une priorité politique.

Enfin, dernier argument, la discipline. Evoquant lui aussi la question des sans-papiers, Ernesto glisse sur cet autre point qu'il juge crucial :

« On va dire, au jour d'aujourd'hui, il est rare, rare de trouver des ferrailleurs par intérim en règle. Il y en a, je dis pas qu'il y en a pas. Mais en général, il y a énormément de faux papiers.

– Il y en avait aussi avant. Pourquoi c'est plus embêtant maintenant ?

– Oui, ça a toujours été le cas. Pourquoi c'est plus embêtant maintenant ?

On va dire que c'est une question de mentalité. On va dire qu'avant, les intérimaires, ils venaient pour bosser. Et au jour d'aujourd'hui ils ne viennent plus que pour faire acte de présence. Et on est, toujours entre guillemets, pour trouver du bon personnel, c'est difficile. Il y a une pénurie, il faut dire ce qui est, dans la ferraille il y a une pénurie. (...) Ce qu'ils [les ouvriers polonais détachés] apportent, c'est la rapidité d'exécution. On va dire qu'on a toujours su que quand un homme partait à l'étranger pour travailler, c'est qu'il venait motivé. Il est beaucoup plus motivé que le gars qui est dans son propre pays, qui vient travailler tous les jours. »

Discours étonnant qui, évoquant les mêmes personnes, les intérimaires, déplore d'un côté leur irrégularité au regard du droit des étrangers, et accuse de l'autre leur défaut de motivation qui serait lié au fait d'être « dans son propre pays ». Peut-être parce qu'avec les sans-papiers, les entreprises du ferrailage ne font qu'exploiter les fragilités liées à leur mobilité (et à sa répression), tandis que, pour les ouvriers détachés, le patron commande et contrôle la mobilité même.

Cette idée d'une discipline accrue, M. Dauby et la responsable de Ferrailpol la soutiennent également. Le premier en disant : « J'ai un peu levé le pied sur les contrats d'intérim, avec des gens qui sont peu fiables sur leurs papiers. Et puis aussi, ce sont des gens qui travaillent à la semaine. C'est-à-dire qu'ils sont plus intéressés par le salaire à la fin de la semaine que par la valorisation de l'entreprise. Je veux dire, le bâtiment, c'est un métier d'intégration, donc l'intérêt c'est d'avoir des gens motivés. » Et la seconde : « Là où on gagne, c'est sur le rendement. C'est une question d'organisation du travail et de discipline. Quelqu'un qui est contrôlé, encadré, va travailler mieux que quelqu'un qui vient faire ses heures et puis point barre. Nous, à Ferrailpol, on attend un résultat. Soit ça va et ils continuent, soit ils partent. »

« Soit ils partent » : le licenciement semble donc facile. La responsable de Ferrailpol précise appliquer le droit du travail polonais, qui selon elle n'exige rien d'autre qu'un préavis de deux semaines pour renvoyer un salarié. Là encore, cette

---

affirmant que « le recours à une main d'oeuvre étrangère compétente est aujourd'hui nécessaire dans certains métiers, notamment ceux du gros œuvre » (*Batiactu*, 1/12/2003).

Le travail des étrangers dans des secteur "sous tension"  
*Diverse Foreign Recruitment Forms in sectors "Under Pressure"*

pratique est illégale, puisque c'est le droit du travail français qui doit s'appliquer<sup>15</sup> ; mais, là encore, le contrôle est difficile et le recours aux prud'hommes difficilement imaginable, puisque l'ouvrier licencié, rarement francophone, n'a par ailleurs pas le droit de travailler en France et n'a donc guère d'autre choix que de retourner en Pologne.

## **Conclusion**

A travers cette histoire très récente du ferrailage, on devine les dynamiques et les tensions qui traversent ce métier. Externalisé il y a vingt ans, il a également été « intérimisé », afin de faire baisser le coût du travail, d'augmenter la flexibilité, et de s'assurer la docilité des ouvriers. Cette externalisation a amené le ferrailage à être un métier non seulement d'étrangers, mais d'étrangers précaires, voire sans papiers. Cependant, là où la marchandisation de la force de travail est poussée, la fiabilité des ouvriers et la qualité du travail s'en ressentent. C'est pourquoi des mécanismes informels de compensation sont créés : fidélisation sélective d'intérimaires, recouvrement des relations de travail avec des liens personnels et notamment familiaux, mise en avant de certaines origines ethniques. Phénomènes qui n'ont rien de systématique, mais dont la fréquence est suffisamment attestée pour qu'on y voie un trait décisif de la gestion et la mobilisation de la main-d'œuvre dans le bâtiment. Qui n'ont rien de systématique, précisément parce que le système demeure celui du marché, et que les loyautés informelles, les protections sélectives, sont des mécanismes de compensation partielle de ce système.

Néanmoins, ce genre d'organisation reste instable, et c'est pourquoi le recours à la prestation transnationale de services se développe, pour répondre aux mêmes exigences : diminuer le coût du travail tout en préservant la discipline des travailleurs. Cette nouvelle tendance résulte aussi bien de changements dans l'environnement – « on suit le vent, c'est tout », dit M. Dauby en évoquant les contrôles plus fréquents à l'égard des sans-papiers et l'élargissement de l'Union européenne – que des contradictions propres au fonctionnement d'un secteur qui veut « le travail sans le travailleur » (Morice, 2004).

Peut-être vaudrait-il mieux parler d'arrangements transitoires que de véritable organisation. Le recours à des entreprises polonaises semble déjà voué à se transformer, puisque les travailleurs polonais seront bientôt aussi libres que leurs entreprises. A la faveur des traités internationaux, passés et à venir, qui « libèrent » les prestations de services internationales – tandis que la liberté des hommes resterait toujours strictement limitée –, la relève viendra peut-être d'entreprises situées au-delà des frontières de l'Union européenne, et d'ouvriers complètement illégitimes sur le territoire français hors de leur relation avec leur employeur, donc mieux disciplinés. C'est ce qui fait dire à Antoine Math et Alexis Spire (2004b : 33) que « les termes du débat sur l'avenir de l'immigration doivent être reformulés : l'important n'est pas de savoir quelle sera la quantité de migrants nécessaire au marché du travail, comme le

---

<sup>15</sup>Notons cependant que, au regard du droit communautaire, elle ne l'est pas. Le droit du licenciement du pays d'origine peut s'appliquer.

laissent penser les discours dominants, mais plutôt quelles seront les conditions juridiques et sociales dans lesquelles les migrants seront maintenus ».

### Références

- BADRE, Denis ; BRET, Robert ; HERMANGE, Marie-Thérèse ; LAGAUCHE Serge (2006). *Rapport d'information sur la proposition de directive relative aux services dans le marché intérieur*. Sénat, rapport n° 206.
- CAMPINOS-DUBERNET, Myriam (1984). *Emploi et gestion de la main-d'œuvre dans le BTP. Mutations de l'après-guerre à la crise*. Paris : La Documentation française. 350 p.
- CHAUVIN, Sébastien ; JOUNIN, Nicolas (2007). L'externalisation des illégalités : ethnographie des usages du travail "temporaire" à Paris et Chicago. Communication au colloque *Economie informelle, travail au noir : enjeux économiques et sociaux*, Université de Marne-la-Vallée, 17 septembre 2007.
- KOCH, François (1987). Une filière de travailleurs portugais sans papiers. *Le Monde*, 18 décembre 1987, p. 11.
- JOUNIN, Nicolas (2006a). *Loyautés incertaines, les travailleurs du bâtiment entre discrimination et précarité*. Thèse de doctorat, Université Paris VII.
- JOUNIN, Nicolas (2006b). Les travailleurs immigrés du bâtiment entre discrimination et précarité. L'exemple d'une activité externalisée : le ferrailage. *La Revue de l'IREs*, n° 50, 2006/1, p. 3-25.
- MATH, Antoine ; SPIRE, Alexis (2004a). *Vers une immigration permanente de travailleurs temporaires. Du mode 4 de l'AGCS aux différents régimes migratoires de travailleurs détachés*. IRES, document de travail, n° 04.06.
- MATH, Antoine ; SPIRE, Alexis (2004b). Des travailleurs jetables. *Plein droit*, n° 61, juin 2004, p. 33-36.
- MORICE, Alain (1997). Quand la lutte contre l'emploi illégal cache les progrès de la précarité légale. In Fassin, Didier ; Morice, Alain ; Quiminal, Catherine. *Les lois de l'inhospitalité. Les politiques de l'immigration à l'épreuve des sans-papiers*. Paris : La Découverte, p. 177-196.
- MORICE, Alain (2004). Le travail sans le travailleur. *Plein droit*, juin 2004, n° 61, p. 2-7.
- THIERRY, Xavier (2001). La fréquence de renouvellement des premiers titres de séjour. *Population*, 56 (3), 2001, p. 451-468.
- TRAPIER, Maryse (1990) *L'immigration dans la classe ouvrière en France*, Paris, CIEMI – L'Harmattan, 1<sup>ère</sup> éd. 1987. 332 p.
- VIET, Vincent (1998). *La France immigrée. Construction d'une politique 1914-1997*. Paris: Fayard. 550 p.

## **Les immigrants roumains à Bologne. Sens et pratiques du travail. Une recherche ethnographique dans les chantiers de constructions**

Domenico PERROTTA, Universités de Bergame-Bologne  
[domenicoclaudio.perrotta@unipd.it](mailto:domenicoclaudio.perrotta@unipd.it)

Mon travail de recherche décrit le flux migratoire que lie une région du sud de la Roumanie, l'Olténie, et le territoire de Bologne, en Italie. La recherche se concentre sur le système culturel de *sens commun* (dans le sens de Gramsci et Bourdieu – d'un côté – et de la phénoménologie et de l'ethnométhodologie – de l'autre côté) des immigrés et sur les redéfinitions du sens commun dans le contexte italien. Le domaine principal de l'étude ce sont les milieux de travail des roumains à Bologne, surtout dans le secteur des constructions.

La recherche porte exclusivement sur le travail des hommes ; je n'analyse donc pas la migration féminine.

J'ai utilisé une méthode ethnographique : deux mois d'observation participante dans un chantier de construction, où j'ai travaillé comme manœuvre non-spécialisé avec 10 immigrants roumains et d'autres ouvriers pakistanais, tunisiens, italiens ; trois séjours de recherche en Roumanie (au total près de deux mois) ; 40 entretiens pour recueillir des histoires de vie et des récits de pratiques de travail des migrants roumains à Bologne et de quelques migrants de retour.

En premier lieu, la recherche décrit les différents milieux d'origine des migrants roumains : ouvriers et employés qui ont perdu leur emploi à cause de la crise économique en Roumanie, paysans et roms (*cărămizari, lăutari*) venant des villages, mineurs, mais aussi journalistes, ingénieurs, enseignants. Les différentes générations d'émigrants expriment différents sens du travail : pour les 'vieux', qui sont partis à l'âge de 45-60 ans, le travail garde un sens fortement « éthique » ; pour les 'jeunes', les aspects économiques sont prépondérants. Pour ce que concerne les sens de la décision d'émigrer, les 'vieux' partent souvent après de véritables traumatismes, tandis que pour les 'jeunes' la décision d'émigrer est perçue comme « normale », rien qu'une possibilité de gain plus rapide.

Pour presque tous, le « schéma », le discours, les mots-clés de la migration se ressemblent : en Roumanie il y a une *crise*, il n'y a pas de *travail* ; au contraire, en Italie on peut gagner rapidement beaucoup plus d'*argent* ; l'horizon de la migration reste, au moins explicitement, le *retour* en Roumanie.

Pour ce qui concerne les conditions de vie, de travail et de logement en Italie, un facteur important à été, jusque janvier 2007 (lorsque la Roumanie a été accueillie dans l'UE), la possession d'un permis de séjour, que déterminait la définition d'immigré « régulier » ou « irrégulier », et conditionnait la vie en Italie des migrants, les conditions de travail et de logement, les projets de vie et les trajectoires migratoires. Un autre mot-clé est celui de *risque* : les différents risques que les

immigrants irréguliers décrivaient à propos de leur vie en Italie (le risque d'être renvoyés en patrie, d'être licencié sans motivation, de n'être pas payé, de vivre dans des baraques, etc.). Je pourrais citer ici le concept de « intégration subalterne » proposé par Maurizio Ambrosini.

La recherche s'appuie, à ce propos, sur les histoires de vie de deux migrants « déviants » (petits voleurs) afin de montrer certaines ressemblances entre trajectoires légales et illégales et la labilité de la frontière entre ces deux conditions. Soit les migrants « réguliers » et « honnêtes », soit les migrants « clandestins » et « déviants » ont pour but de « dépouiller » le territoire italien en acceptant le *risque* (et souvent la certitude) d'y « être dépouillés ».

Par la suite, la recherche décrit différents milieux de travail en Italie : usines, coopératives et surtout le chantier de constructions, lieu dans lequel les immigrants roumains à Bologne travaillent plus fréquemment et où j'ai mené mon observation. J'ai confronté les pratiques observées au cours du travail de terrain et les discours, les représentations que les roumains interviewés donnent à propos de leur travail. J'ai enregistré et analysé plusieurs contradictions entre une « logique pratique » et une « logique logique », entre pratiques et discours. D'un côté, dans les entretiens les roumains se représentent comme « travailleurs », soutenant les travaux les plus lourds (au contraire des travailleurs d'autres nationalités) et entretenant de « bonnes » ou « tranquilles » relations avec leur maîtres et collègues.

De l'autre côté, les pratiques observées dans le chantier dévoilent une plus grande complexité de facteurs en jeu. Certains éléments importants pour définir un bon collègue sont les mêmes qui émergent des entretiens : la nationalité, la compétence professionnelle, la force physique, des comportements de *macho*. Toutefois, j'ai noté que le principal facteur pour être considéré « un bon collègue », c'est le respect – implicite ou explicite – d'un rythme commun de travail (pas trop rapide et pas trop lent ; en tous cas, partagé) et de n'être pas « du côté du chef ». Si un collègue est vu comme étant « du côté du chef » (en tant que « espion » ou parce qu'il travaillait plus vite que les autres), il était stigmatisé par tous, et ça indépendamment de sa nationalité.

J'ai analysé aussi bien les relations parmi les ouvriers roumains, et celles entre eux et des ouvriers d'autre nationalité (pakistanaï, tunisiens, italiens). J'émphatise le rôle des interactions badins entre collègues qu'emploient des stéréotypes « ethniques » (les pakistanaï étaient définis des « tsignanes », des « moustaches », des « bêtes noires »), mais qui n'empêchent pas la collaboration de travail et constituent, en tous cas, une communication respectueuse des stéréotypes dominant hors du chantier.

À partir des interactions de travail observées, j'analyse les ressources que ces travailleurs utilisent dans leurs négociations avec l'employeur. La ressource la plus importante, c'est le permis de séjour : les travailleurs réguliers pouvaient négocier l'horaire de travail, avaient la certitude du salaire, des conditions acceptables de sûreté, etc. Au contraire, les travailleurs sans permis de séjour étaient plus souvent obligés à faire des heures supplémentaires, ne touchaient pas leur chômage, leurs congés payés, etc. Les autres ressources mobilisées pour les négociations de travail sont : la qualification professionnelle, le syndicat (qui toutefois ne travaille guère avec et pour les « clandestins »), la présence d'un plus grand nombre de travailleurs dans le même chantier.

Le travail des étrangers dans des secteur "sous tension"  
*Diverse Foreign Recruitment Forms in sectors "Under Pressure"*

Je propose une interprétation des données recueillies, en particulier par rapport aux différences et contradictions entre pratiques et représentations du travail par les migrants roumains. De telles contradictions sont mises en relation, d'un côté, à la situation interactionnelle de l'entretien (entre immigrants roumains et chercheur italien) et, de l'autre côté, à certains « discours » légitimes (j'utilise le terme « discours » au sens de Foucault) que la société italienne produit à propos de l'immigration : le discours de l'immigré comme travailleur et le discours du multiculturalisme (on peut voire – à ce propos – les recherches de Alessandro Dal Lago). Les roumains interviewés s'attachent à se représenter eux-mêmes dans les modes que la société italienne considère légitimes : à savoir, comme travailleurs (le travail étant la seule motivation légitime pour émigrer) et comme membres d'une communauté (et d'une « culture ») nationale (les roumains).

Un rôle important dans cette autoreprésentation est joué aussi par deux autres facteurs : les politiques migratoires italiennes, liant strictement le permis de séjour au travail et obligeant par conséquent les immigrés irréguliers à une condition de risque continu, de clandestinité et de lutte contre la police, et certains héritages de l'idéologie du régime de Ceaușescu (le « culte du travail » et la « pureté nationale roumaine »).

Toutefois, il faut noter plusieurs contradictions et résistances à cette situation de « egemonia ». Les « pratiques déloyales », repérées sur les lieux de travail, et les trajectoires migratoires trans-nationales, constituent des résistances implicites aux « discours » dominants. Au cours de mouvements sociaux et politiques qui ont vu – à Bologne – la participation et l'activisme de migrants roumains (contre le travail noir, pour des meilleures conditions de logement, contre la loi Bossi-Fini...), des représentations et discours explicitement différents ont été exprimés par les protagonistes de ces moments de lutte.

## **Time and space in London's ('illegal') migrant economy: a cross-temporal comparative perspective on new migration<sup>1</sup>**

Ali AHMAD, European University Institute  
[ali.ahmad@iue.it](mailto:ali.ahmad@iue.it)

### **Résumé / Abstract**

This paper examines the specificity of new migration through a study of illegality in the labour process as experienced by smuggled migrants from Pakistan working in London. All 'new' post-Fordist migrants working in the 'ethnic' service and construction sectors deal with a set of problems that Pakistani factory workers in the 1970s were protected from. Those who are smuggled face a particularly acute set of circumstances, above all, in the medium and longer term. The paper begins with a theoretical exposition of key social scientific writings about time and space in the labour process, both classic and contemporary. I then discuss the case study and methodological framework with which it was approached before moving on to a detailed presentation of the findings. These begin with a general account of the context of human smuggling from Pakistan, and then a more detailed portrait of the context into which all new migrants are absorbed. I then focus on the consequences of smuggling – which has higher migration costs and risks than 'old migration'.

### **Introduction**

This paper explores the consequences of new migration through a portrait of the experiences of smuggled migrants, who exemplify all key aspects of the precarity that is characterises international labour movement from the global South today. It does so by focussing on smuggling's consequences alongside a study of illegality within the labour process, paying particular attention to its experiential co-ordinates in time and space. The latter are unpacked in empirical context with due reference to older literatures associated with class analysis, as well as more recent writings on employment and 'precariousness' that seek to make sense of the changing nature of work patterns under post-fordist 'flexible' regimes in the new global economy. Contemporary migration literature on the 'context of reception' approach (Portes, 1981) and 'mixed embeddedness' (Kloosterman et al, 1999) are embraced and tied to a more socio-anthropological concern with the lived, every-day realities of migrancy as they are experienced by Pakistanis in London, paying close attention to the ways in which those who are smuggled endure a distinct set of problems, but locating these particularities within the broader system that affects all forms of immigrant

---

<sup>1</sup> This paper is based on research conducted as part of the Leverhulme Project on smuggling and trafficking at the Migration Research Unit at UCL in 2003-4. Thanks to Pnina Werbner, three anonymous reviewers, Helen Rainbird and Claire Dwyer for comments on an earlier draft. Thanks to John Salt for advice and encouragement.

Le travail des étrangers dans des secteur "sous tension"  
*Diverse Foreign Recruitment Forms in sectors "Under Pressure"*

employment today. This system and the experiences it generates is in turn compared to that which was witnessed under the 'old' migration regime, highlighting the differences between the two.

The paper commences with a theoretical exposition of relevant authors' conceptualisations of temporality in the capitalist labour process followed by a discussion of the methodological issues that arose in the execution of the research presented here. A presentation of the findings follows in three separate sections, the first of which provides a general contextual sketch of human smuggling and the labour process within London's Pakistani migrant economy. The latter, it is argued, has altered considerably since the days of Fordism and takes place in a fundamentally transformed socio-economic and historical context. Discussion then moves onto a more detailed analysis of the specific issues faced by smugglees [smuggled migrants] in the short and longer term respectively.

### **Time and space in the labour process**

Understanding alterations in the structure of temporality have long been seen as crucial in making sense of historical change and the development of human experience in the modern epoch (Adam, 2004: 37). Marx wrote extensively of the compression and commodification of time in the labour process in his analysis of the changing length of the working day, patterns of shift work and other developments ushered in with the arrival of industrialism. Implicit throughout his polemic against the subjugation of natural time (the time of the seasons, ageing, growth, decay) to abstract, quantifiable clock-time governed by the logic of accumulation, is the assumption that time is not inherently fixed but historically constructed, and experienced differently throughout the ages (Ibid: 38-40).

This premise, which is central to the arguments presented in this paper, has informed many classical critical analyses of capitalism's evolution. It is central, for instance, to Georg Lukács' (1971: 88-9) account of 'reification' in the transition to capitalism, by which the worker loses contact with the product of his labour through its increasing commodification, his work 'reduced to the mechanical repetition of a set of actions'. Likewise, in a rich empirical study based on ethnographic research conducted in Algeria, sociologist Pierre Bourdieu (1979) placed temporality at the heart of his account of agrarian precapitalist Kabyle's evolution into a society governed by modern logics of accumulation. His starting point - the assumption that all economies are 'tied to a system of dispositions towards time' and above all 'the future' (ibid: 6-7), together with his preoccupation with the experience of marginal groups (the 'sub-proletariat') which suffered the acutest difficulties as a consequence of the transition to capitalism, make his analysis particularly relevant to the findings presented here, as will be seen.

George Simmel (1978), another astute observer of the impact of monetarisation upon human society, observed that a key feature of modern capitalist societies is 'the construction of longer and longer means/goals chains, in which more and more of the apparent goals hold no ultimate significance but matter purely as ... way stations to further goals' (Poggi, 1993: 177). Simmel, whose ideas are drawn upon in the latter

part of this paper, also noted that the effects of this process upon social relations included the dilution of friendship and kinship bonds which, by definition, can only be with a small number of people, alongside an increase in superficial interactions with a greater number of people (Ibid: 179).

If Marx, Lukács, Bourdieu and Simmel all addressed, in different ways, the changing quality of human (and particularly proletarian) experience as a consequence of capitalism's rise, contemporary social theorists have turned to the problem of time under post-fordist 'flexible' labour regimes. The writings of Richard Sennet (1998), for instance, explore the socially corrosive consequences of post-industrial neo-liberal capitalism's temporal idioms. Asserting that 'No long term' is the motto of the new 'flexible' economy, Sennet argues that the assault upon routines and bureaucratic structures that characterised the industrial labour process is making planning for the long term impossible (32). Underscoring its incompatibility with linear life narratives in which cumulative achievement bring rewards and give meaning to human existence, he argues that contemporary neoliberalism is reducing work to a series of fragmentary episodes in place of careers. The personal consequences of this new regime include a fundamental corrosion of character and human relations; flexible capitalism is a system characterised by 'indifference' and lack of attachment more than alienation in the old sense – one which can 'brutally diminish the sense of mattering as a person, of being necessary to others' (Sennet, 1998: 146).

The disappearance of predictability that Sennet writes of accords with a parallel argument propounded by theorists of risk such as Ulrich Beck, who asserts that the new economy is one in which insecurity has a newly acquired centrality. Late modernity, he argues, has been defined by its evolution to one in which risk, which no longer stems from natural hazards, has become socially constructed (Beck, 1992). This has particularly significant implications in the contemporary world, where conditions of gross inequality – 'winner takes all markets' (Frank & Cook, 1995) create a context in which the few profit whilst the many are left feeling strong currents of pressure to move from one position to another so as not get left behind. This last tendency, in the absence of clear vertical career paths, lends itself to 'ambiguously lateral moves' and even perilous gambles (Sennet, 1998: 84). In the 'illegible' new risk economy, these can have dire consequences; people often only understand bad decisions in retrospect (Lash & Urry, 1987).

A growing number of scholars, intellectuals and social movements have sought to draw attention to what they argue is the increasingly unfavourable position of certain forms of labour in relation to capital under contemporary neoliberal regimes of economic organisation in Western societies. The coining of the term 'precarity' marks an important development in an emergent dialogue between new literatures on insecurity and class. Although there are few clear, concise definitions in circulation, its significance is generally understood to lie in 'being continually available for work, to regard life outside waged work as a time of preparation for and readiness to work' (Mitropoulos, 2005). The implications of this, as one Italian activist recently put it, include 'being unable to plan one's time, being a worker on call where your life and time are determined by external forces'. What concerns workers in an age of precarity, unlike previous epochs, is thus not merely the issue of pay or safer working conditions but control of one's time: the right to plan one's future with a minimum of

security and job certainty; the right to the minimum degree of 'predictability' that is necessary 'to build social relations and feelings of affection' (Foti, 2004).

Much of this would appear to have important implications for migrant workers. Indeed, it is no coincidence that 'illegal' migrancy has been treated as the emblem of precarity in the handful of these emergent critiques of flexibility, many of which consider the implications of irregular migration as illustrative of the social order under neoliberalism at its worst (Mezzadra; 2004; Moulier-Boutang, 1998). This paper seeks to address the specific forms of risk and insecurity that accompany 'illegal' migration in the context of human smuggling from Pakistan to London by asking the following question:

- How far do smuggled migrants today face a specific set of problems that are distinct from other relevant groups and categories of migrant workers, past and present?

### **Methodology and research design**

The strategies adopted in this research project were by necessity diverse and involved a number of strands. The first entailed developing links with migrants and employers through existing contacts from previously conducted doctoral research on Pakistanis in London. Secondly, and rather more importantly, a new set of contacts was developed by approaching migrant workers directly in their places of work. Shops near Pakistani settlements in London, obviously identifiable as Pakistani-owned were targeted. This last tactic proved effective in reaching sections of the population in question that would have otherwise not been accessible and facilitated participant observation. In addition, two voluntary workers were interviewed at an organisation that provides support for Afghans in West London, a significant number of whom entered the UK illegally via Pakistan.

In total, 21 semi-structured interviews of differing lengths (ranging from half an hour to over two hours) were conducted - mostly in Urdu, with answers transcribed simultaneously into English and analysed using ATLAS, a computer programme designed for qualitative data analysis. Observed conversations and interactions, also recorded and analysed in this way, tended to be in Punjabi and Urdu. Interviewees were exclusively male, a fact that reflects the gendered composition of the human smuggling from Pakistan, and the immigrant economy into which their labour is absorbed. (It is also, however, a reflection of my positionality as a young unmarried male with restricted access to women, whose experiences are outside the scope of this paper). The profiles of seven of the smuggled migrants referred to, two of whom are Afghans that lived in Pakistan, are displayed in Table 1. I also interviewed several non-smuggled migrants in depth, four of whom are listed in Table 2. The employers who participated were all Pakistani (again, see Table 2 for selected profiles)<sup>2</sup>. Encounters were spread across different locations, taking place either in the work place, or in nearby cafés and restaurants over a meal. Participant observation was spread over several days and took place in a 'meat shop' [halal butcher's] and a small newsagent in central London.

<sup>2</sup> All names quoted in this paper are pseudonyms.

Taken together, Pakistanis and Afghans are likely to constitute a proportion of the estimated 430,000 illegally resident migrants that populate the UK that is at least as significant as any other single nationality (Woodbridge, 2005). Home Office asylum and immigration statistics, which give a rough indication as to which groups are likely to make up the 'illegal' population reveal that in 2004, the year in which this research was conducted, 1,710 Pakistanis and 1,395 Afghans applied for asylum, putting them in 5th and 9th place respectively (Home Office, 2004, Table 3.2, p43). Though it is of course impossible to make precise calculations, it is not unreasonable to assume they number tens of thousands across the country, with large concentrations in London. Of course, it is not possible to say with absolute certainty how far the data presented here is representative of the wider experience of these likely thousands up and down the UK. The credibility of the findings, however, is reinforced by their correlation with other sources: interview data was triangulated with the findings of parallel studies, statistics and press reports that are referred to throughout the text.

Ultimately, the purpose of an ethnography such as this, which is based on the testimonies of a modest cohort of respondents, is to generate new hypotheses that can be tested in larger-scale projects and other contexts. Indeed it is hoped that the probable applicability of these findings to other groups will not be lost on scholars of irregular migration from and to elsewhere, though it remains for them to confirm that what is true for the Pakistanis and Afghans interviewed here has relevance to other groups of immigrants in other cities and countries.

**Table 1: Profiles of Smuggled Migrants**

Name	Age	City/ Province of origin	Educ- ation	Marital Status	Occupation Prior to Migration	Modality of migration	In UK since	Legal Status	Employment In UK (current)	... Previous
KHAN SAAB	24	NWFP	FA	S	UN EMPL- OYED	Smuggled	2002	Legally resident, working full-time	Meat shop worker	Cash & Carry
CHA- CHA	50	Lahore		M	Owner of several clothing shops	Smuggled	2004	Legally resident, working illegally	Meat shop/ Garment Factory worker	Unknown
AALOO	28	Peshawar		M	Factory Worker	Smuggled	2004	Legally resident, working illegally	Chicken Shop worker	Unknown
RASHID	28	Lahore	BA	S	Property Development	Smuggled		Legally resident, working illegally	Works supermarket/ newsagents	Grocery store, Food factory
WASIM	30	Kabul	Metric	S	Small shop owner	Smuggled	2003	Legally resident, working illegally	Chef in take away restaurant	Construction
HAMID	23	NWFP	Up to Age 11	S	Agriculture (Rice/ Wheat)	Smuggled	2003	Legally resident, working illegally	Construction	None
AAMIR	33	Kabul	BA	S	Government Employee	Smuggled	1992	British	Skilled Professional Primary Sector	Unknown

**Table 2: Profiles of Selected of Non-Smuggled Migrants and British Born Participants** (\*= divorced)

Name	Age	City/ Province of origin	Educ- ation	Marital Status	Occupation Prior to Migration	Modality of migration	In UK since	Legal Status	Employment In UK (current)	... Previous
HALIM	25	NWFP	Metric	S	Un-employed	Visitor	2004	Legally resident, working illegally	Chicken Shop worker	Takeaway restaurant worker
CHOTU	20	Punjab	BA	S	Student	Student	2004	Legally resident; working full-time illegally	Meat shop worker	None
NOBIL	26	NWFP	MA	S	Student, retail store manager in Qatar	Student	2004	Legally resident; working part-time.	Receptionist	Credit card sales; Security guard; Receptionist
NASIR	27	Punjab	Metric	M*	Estate agent/ phone shop owner	Spouse	1998	British	Employer Meat shop	Security guard; Grocery store worker; Meat shop worker
AZIZ	28	London	BA	S	N/A	British born	N/A	British	Employer Runs family owned chain of grocery stores	None
IRFAN	44	Lahore	Failed A- levels	M	N/A	Dependent	1973	British	Employer Newsagents/ sandwich shop	Worker in newsagents
AMAN	23	London	A- levels	S	N/A	British born	N/A	British	Employer/worker in family owned restaurant	None

### **From Pakistan to London: smuggling and illegal work in context**

The motivations of smuggled migrants prior to setting off from sending contexts cannot be entered into in any great depth here for lack of space. Suffice to say that neither rational calculations of commercial gain, nor poverty or even political strife explain in any mechanistic way why individuals such as Hamid and Wasim risked climbing into containers on ships and lorries, jeopardising relatively comfortable lives to reach the UK. Most of the respondents interviewed here are of relatively affluent backgrounds, those who were smuggled paid the equivalent of between four and eight *lakh* [100,000] rupees (roughly equivalent to eight thousand pounds) to facilitate their arrival in Britain in 2003-4. A direct consequence of increases in global inequality, technological change and altered social aspirations in communities where acceptance of tradition and fate are eroding, human smuggling from Pakistan to the West takes place across vastly unequal, 'winner-takes-all' (Frank & Cook, 1995) labour markets and impels terrifying gambles that routinely and spectacularly fail, resulting in thousands of deaths and injuries each year<sup>3</sup>. Travel and transit often involve perilous illegal border and sea crossings; it is not unusual for migrants to languish for weeks and even months in poor living conditions in obscure destinations. They are subjected to tough regimes of state surveillance and discipline which have been tightened further still 9/11; indeed it was reported in 2003 that over 9,000 Pakistanis were imprisoned in foreign jails, mostly for immigration offences (Dawn, 2003). Though something of an extreme case, the summary murder of seven young Punjabis by Macedonian police in 2002 in a bizarre bid to impress America of its commitment to the 'War on Terror' underlines their growing vulnerability in the smuggling process (Bearup, 2004).

Human smuggling is thus, in a very obvious sense, a risk-taking activity à la Beck par excellence, and throws into stark relief the ever more pervasive reach and hold of modern consumerist ideologies and capitalist social relations which are now entrenched in even the most developmentally backward zones of capital (a glance at Table 1 reveals that several respondents are from rural NWFP and one is from FATA, the Federally Administered Tribal Areas which are outside of the Pakistani's state's jurisdiction). This paper is about the medium and longer-term consequences of the risks entailed in the process of being smuggled for a handful of the most successful émigrés – those who reach their destination and graduate to illegal residency and work. It does not, in other words, cover the consequences of smuggling for those who do not make it to their intended destination due to being diverted elsewhere, apprehended and imprisoned, injured or killed en route.

Upon arrival, without the right to reside or work, they enter pre-existing Pakistani and South Asian employment networks in search of jobs that do not require what Portes calls formal 'structural embeddedness' in the regulated economy. Their labour power is absorbed within ethnic enclaves ('EEs') located close to old Pakistani settlements, in South Asian businesses located squarely within the secondary. Needless to say, they are restricted to the lowest tiers of this labour market, which

<sup>3</sup> In 2006 alone, about 6,000 migrants are thought to have gone missing or died making the journey from Africa to the Canary Islands (BBC, 2006).

offers some of the least desirable jobs available in Britain today. Whilst it could be differentiated by sector given that some Pakistani smugglees work in construction, it is largely made up of service sector jobs in ‘meat shops’ [halal butcher’s], ‘chicken shops’ [take-aways selling halal chicken burgers and chips], restaurants, grocery stores and cash & carries. It is with some justification, then, that for heuristic purposes, the specific tiers of the labour market they enter are treated here as a unified entity.

### **The experience of work in immigrant enclaves**

Elsewhere (Ahmad, forthcoming, 2008a) I have explored in detail the structure of the above-delineated labour market within the Pakistani migrant economy. My focus, in this paper, however, is the experience of working within it. This is distinguishable from life under Fordism in several key respects. As Aglietta explains (1976: 158-9), the latter system adapted to restrictions of the working day by increasing the intensity of labour and systematically compressing wasted time in the work place itself; ‘increased exhaustion in the labour process had to be entirely repaired outside the workplace’. This necessitated a ‘strict separation between working and non-working hours’. The post-Fordist contemporary picture is quite different, as one might expect. Numerous empirical studies have shown that the service industries have witnessed an intensification of the labour process due to heightened competition and the growing centrality of market imperatives under neoliberal capitalism (Rees & Fielder, 1992: 365; Adam-Smith et al, 2003: 37). My research suggests that ethnic enclave service sector labour regimes, which are governed in considerable measure by informal arrangements that operate outside the regulated sphere, are even more demanding than the scenarios described in these last accounts. If the commonly used phrase, ‘time is money’, underlines the general fact of economic value’s temporal co-ordinates in capitalist societies, it takes on a particularly dramatic relevance in the lives of migrant workers today, who work inordinately long hours for rates of pay well below the legal minimum, which is not implemented within the ethnic enclave (Ahmad, 2008a). New migrants work between twelve and sixteen-hours daily, six - sometimes seven days a week, often for months on end. They do so without any real respite at all in terms of holidays, free time in the evenings, weekends or even proper lunch breaks, and have less recuperation time at home than their predecessors enjoyed under Fordism in the 1970s, a time when factory workers tended to have properly allocated working hours and wages negotiated by trade unions.

Working hours within the contemporary EE are ‘flexible’ only to the extent that workers must adhere fully to the wishes of their employers. Tasks, which are often intensely physical, repetitive and monotonous, in some ways resemble a sadistic intensification of Fordism. Working conditions, health and safety within the EE are generally poor for all migrants - worse even than they are for those who work within more regulated spheres of the service and manufacturing sectors (Holgate, 2005: 469). Ethnic enterprises tend to be small operations run by employer-owners that grant workers are granted low levels of autonomy and which are typically less safe than large organisations, which can afford to invest greater resources in safety provisions. (Robinson & Smallman, 2006: 90). The men I interviewed stood for hours on end –

Le travail des étrangers dans des secteur "sous tension"  
*Diverse Foreign Recruitment Forms in sectors "Under Pressure"*

either in butchers where they felt constantly cold due to the refrigerators, or in the kitchens of restaurants and takeaways, where they endured the punishing heat of ovens, stoves and grills. It was not usual for them to burn themselves whilst cooking, or cut themselves whilst chopping vegetables, sometimes so deeply they would need to need to go to hospital and have their wounds stitched up. Chotu's hands were covered in scars after working for just a few months; I was told of at least one horrific injury in a meat shop, where one needs only to see the mechanised slicing equipment to understand that losses of concentration, difficult to avoid given the long hours most workers routinely do, are likely to be perilous.

In short, new migrants within the EE face a fundamentally altered labour process to the unionised situation that greeted 'old' migrants in the 1970s. Their predecessors under Fordism, who worked in factories where minimum standards of safety were legally enshrined and implemented thanks to the power of trade unions in factories such as Ford, the biggest employer of Asians in East London in the 1970s. For all these difficulties, however, life in the enclave is characterised by certain commonalities – shared working conditions and environments that are endured by migrants of different legal and migratory trajectories. These point us, in our bid to understand the specificities of smuggled migrants' experience of the labour process, away from working conditions within the EE to the particular supply-side issues which characterise their situation from the outset, and the longer-term political-institutional contextual constraints they face.

### **Living off borrowed time: spatial confinement at work and home**

Smuggled migrants tend to deal with a specific set of constraints, some of which are less unique problems than pronounced versions of the pressures that face all those working within the enclave. Of the smugglees I spoke to, two (Rashid and Chacha) were doing two jobs and worked every day. Khan Sahib and Aloo were working twelve-hour shifts, six days out seven. Hamid, meanwhile, was toiling away for as long as was permissible by the weather (there are no fixed hours in construction work). His only distress, he said, was on those days when the weather prevented him and his co-workers from getting on with a job. It took weeks to arrange a meeting because he was so busy.

This apparent economic dynamism, or added zeal in their work-rate, was without doubt the single most clearly identifiable, unifying characteristic of *smuggled* migrants of all backgrounds. Students like Nobil, in contrast, had more free time on their hands, and were more particular about what they regarded as acceptable employment, even in the short-term. Halim, who was on a visit visa, was adamant about not doing the kind of physically taxing, unpleasant jobs that Khan Sahib had done for many months, and had worked for just ten days or so out of the four months that had passed whilst he was here on his visit, blaming what he called his own 'laziness'. Like Nobil, much of his time was spent getting bored - either at home (listening to music and watching DVDs), or in the local library. Despite the frustration, tedium and despondency at being unemployed they suffered, there was relatively little urgency in their job-hunting and little willingness to do the worst kinds

of work available, in sharp contrast to their flatmate, Khan Sahib, and his co-worker, Chacha.

There are two probable reasons for these differences, both of which relate to the modality of migration. Firstly, it is frequently the case that the costs of migration for smugglees are higher: they acquire a debt that needs to be paid off. 'If you get set here,' Rashid pointed out, 'it takes a year to cover 4 *lakhs*', the latter being the (unusually low) sum he paid to an agent to organise his entry into the UK. This debt, it should be noted, need not be an actual sum of money owed to an agent - the latter will more than likely have been paid in advance. Nor is it necessarily a monetary debt they owe their family for financing the migration - none of the men I met spoke in terms of paying back a loan on their own or their family's behalf. It is, rather, a kind of psychological burden that the smuggled migrant *feels* - a sense that their *time* in the UK has been paid for, can end at any moment, and ought to be used productively.

Students too must finance their college fees but like visitors, their migration costs are less and there is less uncertainty of how long they will be here. Their visas are for fixed periods of time. Nabil had two years ahead of uninterrupted time in the UK when I interviewed him. Visitor Halim, meanwhile, felt his six months in the UK would be best spent looking for a long-term strategy to be able to extend his stay. Smugglees on the other hand cannot afford to think in this way. Even those such as Khan Sahib, who had lodged an asylum application, knew they might receive orders to leave the country without much notice, and that they would have great difficulty returning. The pressure on them to utilise every minute they have on western soil is immense. It was suggested by one employer, Aziz, in an interview in which he told me about a smugglee he had employed in the past, that such individuals live a kind of ontological insecurity due to the constant possibility of being discovered and deported:

I know someone who worked 12-hour shifts, *over-time!* He worked a hundred hours a week. Seventy hours was normal [for a migrant] - but he'd push up to a hundred hours. AA: *What motivated him?* Money. And the fact that you're illegal: you can be deported at any time - you've got to work.

It is well documented that tiredness, sleep deprivation and anti-social hours promote neither good health nor safe working (Sparks et al, 2001; Robinson & Smallman, 2006: 9). Whilst smugglees such as Rashid, Chacha and Khan Sahib do not endure uniquely poor working conditions, they are clearly even more likely to be overworked, stressed (distracted and thus potentially injured) whilst at work than their co-workers. Compelled to live in a manner that cuts costs, they eat nothing but greasy, salty fast food from the takeaways in which they work. Living conditions that prevail in the areas in which 'illegals' tend to concentrate are notoriously cramped and unsanitary. Aman spoke of his shock when he paid a visit to one his Afghan employees in to discover six men living in a single room. Aziz, another British born former employer of illegal labour received a similar surprise when he called upon a household of smugglees from Mirpur who worked for him in the late 1990s:

Le travail des étrangers dans des secteur "sous tension"  
*Diverse Foreign Recruitment Forms in sectors "Under Pressure"*

He was working for [our] supermarket. Four of them used to live in one bedroom. They worked 12-hour shifts in turns. Two slept in the day, and two in the night. That's the most fucked up thing I ever saw.

It is worth recalling, here, Georg Lukács' (1968: 89) observations about the intensification of production in the transition to Taylorism, which are useful in making sense of the production 'speed-up' in the service sector that is taking place under contemporary neo-liberalism, a process by which low and unskilled migrant labourers such as Rashid bear the brunt of an increasingly time-squeezed society. The relevance of his account of 'reification', which 'degrades time to the dimension of space' is striking when thinking about the lives of men who have travelled thousands of miles across continents and vast migratory systems that span the globe, only to become prisoners of time, locked in an endless cycle of work that confines them to a physical space of a few square metres both at work, often behind a counter which materially and symbolically segregates them from wider society, and home, in their dwellings, which are equally claustrophobic. If this applies to all labour migrants, it is particularly true of those with irregular status, for whom international travel is out of the question, and movement in space especially restricted. Theoretically, of course, they are relatively free to move around in anonymity amidst the vastness of London. But in practice, their enslavement to the clock ensures that they travel only between work and home. Harvey's 'time-space compression', if anything, captures the antithesis of their experience: if capital now moves across the globe instantaneously, labour's mobility is deeply reduced, not only in its ability to cross borders (Sutcliffe, 2004) but also upon destination, within the labour process itself.

### **The limits (horizontal) mobility**

It has been argued that the well documented, highly demanding conditions of employment within the service sector in the new economy have subordinated rational long-term planning to short-term 'adaptation' in ways that exemplify the essence of contemporary precarity (Hyman et al, 2005: 707). My research confirms this is particularly pertinent for new migrants given the frequency with which the kinds of small businesses in which they work fold<sup>4</sup>. Although insecurity in the form of pressure to adapt to constantly changing circumstances is experienced by all of those who work within the enclave, it is felt particularly acutely by smuggled migrants due to the earlier cited pressures as well as the fact that they do not qualify for income support during periods of unemployment. They feel compelled to mobilise rapidly and make frantic enquiries in search of work, leaving their dwellings and even London itself if opportunities present themselves, as they often do, in Northern cities such as Manchester and Birmingham where Pakistani employment networks are extensive. This is, of course, somewhat paradoxical given the static nature of their experience otherwise. Their movement in space thus moves from one extreme to the other as they

---

<sup>4</sup> During the course of this research Nasir's meat-shop folded; Kalra (2000) and Kloosterman et al (1999) also observed the high failure rate of small ethnic businesses.

oscillate between spatial imprisonment and frenzied circulation within the ethnic economy in search of work.

Much of the time, changing jobs amounts to little other than a kind of horizontal (rather than upwardly mobile) sort of movement that seldom brings tangible long-term improvement in circumstances. Khan Sahib had left a previous job in a 'cash & carry' where his ex-boss had treated him tyrannically to work in Nasir's halal butcher's - it folded in the course of my research, leaving him, so to speak, back at square one or not far from it. In some cases, smuggled migrants can experience deteriorations in their situations. When for, instance, their expenses in times of unemployment exceed their paltry savings it is not uncommon for men to request remittances from their households in Pakistan to cover these, reversing the stereotypical portrait of the breadwinning Third World migrant keeping 'his' family afloat with Western currency. Most of the money they save is pumped back into covering the ongoing costs of migration, which do not end upon arrival and can, over time, run into thousands of pounds. Indeed, an extensive industry in services related to the facilitation of regularisation within destination countries such as Britain has emerged in response to the growing pool of illegally resident smuggled migrants seeking to legalise their statuses in the West. An independent corollary of the international human smuggling operations dubbed the 'migration business' by Salt and Stein (1997), the *regularisation business*, as I call it, provides migrants with 'genuine' and fraudulent alternatives to legitimating their residency in the UK, but seldom without extracting fees that equal and even exceed the vast sums they have paid agents to get here<sup>5</sup>. From the perspective of smugglees who have gotten as far as the UK (and spent many thousands of pounds in so doing), the added investments appear worth making, if only to ensure that what has been paid to agents can be recuperated.

Yet with each thousand they spend, their sentence to a life of spatial-temporal imprisonment gets longer. As this happens, the gains that will be attained from having migrated become increasingly difficult to access, highlighting a key difference between smugglee's experience in the flexible economy to that of those who prospered under Fordism: 'old' migrants were rewarded for their years of toil with homes and family lives, as Sennet himself points out, offered a 'legible' arena in which workers could assert demands. It existed, moreover, in the context of the Keynesian boom, when welfare support was more accessible and the purchase of property through mortgages was a realistic possibility (Sennet, 1998: 43). Most of the men I encountered communicated that the realities of migration are not what they thought they would be, confirming perhaps, the 'illegible' nature of the new risk economy in which bad decisions become visible only in retrospect (Lash & Urry,

---

<sup>5</sup> Through Halim, I learned of a restaurant owner selling work permits for a considerable fee (the sum mentioned was around £15,000). There have been, of course, a great many instances in the press of similar reported schemes ranging from organised scams such involving 'bogus colleges' to 'asylum packages' - the selling of refugee case histories (Aamir told me these were being made available to Afghans at the time, again, at a cost of several thousand pounds). Of those who cannot regularise in these ostensibly 'legal' ways, many resort to purchasing false documentation including passports and national insurance numbers, both of which have been known to be sold by profiteers for thousands of pounds (Tendler, 2004). Rashid was using a borrowed national insurance number; Irfan told me of a friend of his who owns several sandwich shops across London and was selling Portuguese passports for seven thousand pounds.

Le travail des étrangers dans des secteur "sous tension"  
*Diverse Foreign Recruitment Forms in sectors "Under Pressure"*

1987). Some openly expressed doubts as to the merits of the lives they had chosen, though explicit regret was rare, partly because risks which lead to lateral moves are difficult to evaluate; partly, perhaps, because there is little to be gained from lamenting grave errors of judgement that cannot be undone. When asked why it is that they do not simply return to Pakistan, part of the answer lies, they explained, in the simple fact that, having been away from Pakistan for a period of several years, many of have little choice but to make the most of their circumstances in Europe: international migration is a process with opportunity costs that is irreversible - their businesses would have been sold and their employment networks in Pakistan dissipated since their departure, rendering return equally risky.

The boundary between work and home has been conceptualised as a negotiated social process in recent years (Thorne, 2001), a development which signals a break from older literatures which assume a more rigid break between the two (Blood & Wolfe, 1960; Piotrkowski, 1979). Some have even invoked the metaphor of 'border-crossing' to capture the manipulation of these boundaries by employees seeking a more positive balance (Clark, 2000). The cruel irony of this analogy for smugglees is that there is little metaphoric about the geo-political borders that radically sever work from home in their lives. Nor is the 'process' through which this border is experienced in any way 'negotiable'. The illusive nature of the future they are chasing in the host country (together with the fact that they cannot return to their past lives in Pakistan) creates a curious temporal paradox. The deferral of benefits they accept is particularly profound, their 'means/goals chains' (Simmel, 1978) so long that they loose great chunks of their lives working in order to secure futures that may never arrive. Rashid's testimony in particular underlines this, and resonates with Foti's (2004) observation that a denial of 'affection' and deterioration in social relations that are central to contemporary precarity. The following comparison he makes - unprompted by myself, between his life as a migrant worker in London and the way he used to live in Pakistan underlines the radical break many migrants experience in their work-life balance in irregular migration, which can effectively spell the end of all recreation and contact with family and friends for years on end.

*Rashid:* The problem with this country is, there's no time... I've seen it in the men who live here. Here, time goes so quickly, you're hair turns grey without you even knowing about it. Time goes by, half your family in Pakistan leaves this world, and you don't even realise... If you compare it to Pakistan, tell me is it a good life? In Pakistan you have time to spend with your friends and family and your wife. There's no tension there. There, time passes slowly. Here there's no time for anyone. No time even to ask someone how he is. You have friends but there's not much time [to meet]. My best friend [in London] works in Asda. We just never see each other.

Simmel's (Poggi, 1993: 179) observations about the displacement of meaningful social exchange with the 'the few' by fleeting, shallow interactions with 'the many' under modern capitalism, together with Sennet's specific highlighting of the 'indifference' and social corrosion that are integral to the contemporary epoch are relevant here. The dilution of social interaction is experienced with particular intensity

by the service sector smugglee who spends most of his waking life performing ephemeral transactions with thousands of nameless, faceless people they will never know, thousands of miles from anyone they care for (or who cares for them). For migrants who enter the UK legally as spouses, a minimum of family life and emotional fulfilment awaits them at the end of a working day, however long it may be. For smuggled migrants (especially those who are unable to regularise their legal status), satisfaction of these basic human needs is, for the most part, beyond reach. Nor are they ever likely to purchase small properties and open businesses that bring employers such as Nasir the psychological 'autonomy' that is often preferred by the working classes (Sennet & Cobb, 1993: 235). An all male constellation of uninvited guestworkers, most smugglees walk to work from lonely single beds in grotty rented rooms. They remit so much of their income home that they are effectively denied even the most basic pleasures of spending and consumption which make dull jobs bearable for migrants of legal status: Rashid and Khan Sahib regard the purchase a packet of cigarettes or an occasional cinema ticket an extravagance.

## **Conclusion**

All newly migrated (and some British born) Pakistanis working in ethnic economies endure long hours, poor working conditions and a general context of insecurity that is distinct from the unionised labour process under Fordism. Within this bracket, smuggled migrants tend to deal with a specific set of constraints, most of which are more pronounced versions of the pressures that face all those working within the immigrant economy. These include, above all, added material and psychological burdens stemming from the cost of migration. The latter is ongoing, and the purchase of documents to facilitate regularisation, like the fees paid to smugglers, can run into thousands of pounds.

Having journeyed across continents to reach the UK, smuggled migrants become prisoners of monetarised time, locked into an endless cycle of work that confines them to a tiny physical space at work and home. At the same time, they are constantly compelled to 'adapt' to their immediate circumstances given the instability of life within the enclave. This makes it virtually impossible to achieve any kind of upward mobility or progress: with each horizontal move, they incur added costs and lose additional time. Stuck in a vacuous present fraught with anxiety and question marks about tomorrow, they suffer from a perverse imbalance by which their sacrifices, in terms of the 'short-term', are far greater than those endured by the rest of society, and their rewards less obvious. The universal working man's paradoxical ethic of sacrifice, which dictates that 'the good home' can only be supported by the provider's physical absence (Sennet & Cobb, 1993:123) is powerfully resonant in their stories. For the smuggled Pakistani migrant and 'illegal' worker, to be the good son, the good brother or good father, Abdel-Malek Sayad's (1999) oft cited notion of the migrant's 'double-absence' is tragically pertinent. In having reached London, they may count themselves lucky to have survived the perils of a deadly journey. In life and labour, however, they undergo a deathly inner exile that consigns them to living off past memories and future hopes - the meaning of their existence, that is to say, inheres exclusively in other times and places.

Le travail des étrangers dans des secteurs "sous tension"  
*Diverse Foreign Recruitment Forms in sectors "Under Pressure"*

**Bibliography**

- Adam, B. (2004) *Time* Cambridge; UK, Malden Polity Press.
- Adam-Smith, D., Norris, G., Williams, S. (2003) 'Continuity or change' in *Work, Employment & Society* 17(1): 29-47.
- Aglietta, M. (1979 [1976]) *A theory of capitalist regulation: the US experience* London, NLB.
- Ahmad, A.N. (2008a) 'The Labour Market consequences of Human Smuggling: "Illegal" Employment in London's Migrant Economy' in *JEMS* (forthcoming).
- BBC (2006) 'Canaries migrant death toll soars'. Volume, DOI:  
<http://news.bbc.co.uk/2/hi/europe/6213495.stm>
- Bearup, G. (2004) 'Gunned down to impress America: Pakistanis mourn young migrants murdered in Macedonia's quest to join war on terror' in *The Guardian* Saturday May 8.
- Beck, U. (1992) *Risk society: towards a new modernity* London, Sage.
- Blood, R.O. & Wolf, D. M. (1960) *Husbands and wives* New York, Free Press.
- Bourdieu, P. (1979) *Algeria 1960: the disenchantment of the world: the sense of honour, the Kabyle house or the world reversed* Cambridge [Eng.]; New York Cambridge University Press.
- Burgers, J. & Engbersen, G. (1996) 'Globalisation, migration and undocumented immigrants' in *New Community* 22(4): 619-36.
- Castells, M. & Portes, A. (1989) *World Underneath: The Origins, Dynamics and Effects of the Informal Economy in The Informal Economy: Studies in Advanced and Less Developed Countries* Baltimore, John Hopkins UP.
- Charlesworth, S. (2000) *A phenomenology of working class experience*. Cambridge CUP.
- Çinar, D., A. Gächter, Waldrauch, H. (ed) (2000) *Irregular Migration: Dynamics, Impact, Policy Options* Vienna, The European Centre.
- Clark, S. (2000) 'Work/family border theory. A New theory of work/family balance' in *Human Relations* 53(6): 747-70.
- Cowan, R. (2004) 'Police hit South African visa scam' in *Guardian* 17<sup>th</sup> June.
- Dawn*, Islamabad edition (staff reporter): '9,000 Pakistanis in jails of 52 countries: NA Told', August 27, 2003.
- Foti, A. (2004) 'Precarity and North European Identity', (Interview with Alex Foti by Green

Pepper), reproduced in *Metamute: culture and politics after the net* (Volume 2), *The Precarious Reader*:

<http://www.metamute.org/en/Precarity-european-Identity-Alex-Foti-ChainWorkers>

Frank, R. & Cook, P. (1995) *The winner-takes-all society* New York, The Free Press.

Harvey, D. (2001) *Spaces of capital: towards a critical geography* New York, Routledge.

Holgate, J. (2005) 'Organising migrant workers: a case study of working conditions and unionisation in a London sandwich factory' in *Work, Employment & Society* 19(3): 463-80.

Home Office (2004) *Control of Migration Statistics* CM6690

Hyman, J., Scolarios, D., Baldry, C. (2005) 'Getting on or coping by?: employee flexibility and coping strategies for home and work' *Work, Employment & Society* 19(4): 705-725.

JEMS [Journal of Ethnic and Migration Studies] (1998) *Special issue: Migration and the informal economy in Europe* 24(2).

Kalra, V. S. (2000) *From Textile Mills to Taxi Ranks* Ashgate, Aldershot

Kloosterman, R., Leun, J. v. d., Rath, J (1999) 'Mixed Embeddedness: (In)formal Economic Activities and Immigrant Businesses in the Netherlands' *International Journal of Urban and Regional Research* 23(2).

Lash, S. & Urry, J. (1987) *The end of organised capitalism* Cambridge, Polity Press.

Leun, J. v. d. (2000) 'Modes of incorporation: Undocumented migrants in an advanced welfare state: The case of the Netherlands' in D. Çinar, A. Gächter and H. Waldrauch *Irregular Migration: Dynamics, Impact, Policy Options* Vienna The European Centre.

Lukács, G. (1971 (1968)) *History and Class Consciousness: Studies in Marxist Dialectics*

London, Merlin Press.

Mezzadra, S. (2004) 'Capitalismo, migrazioni e lotte sociali. Appunti per una teoria dell' autonomia delle migrazioni' in S. Mezzadra *I confini della libertà: Per un' analisi politica delle migrazioni contemporanee* Roma, Derive Approdi.

Mitropoulos, A. (2005) 'Precari-us?' in *Metamute: culture and politics after the net* (Volume

2), *The Precarious Reader*: <http://www.metamute.org/en/Precari-us>

Moulier-Boutang, Y. (1998). *De l'esclavage au salariat. Économie historique du salariat bridé*. Paris, PUF.

Piotrkowski, C. (1979) *Work and the family system* New York, Free Press.

Poggi, G. (1993) *Money and the Modern Mind: George Simmel's Philosophy of Money* Los Angeles, UCLA.

Le travail des étrangers dans des secteur "sous tension"  
*Diverse Foreign Recruitment Forms in sectors "Under Pressure"*

- Polanyi, K. (1985 [1944]) *The Great Transformation* Boston, Beacon Press.
- Portes, A. (1981) 'Modes of structural incorporation and present theories of labor immigration' in M. Kritz, C. Keely and S. Tomasi *Global trends in migration: theory and research on international population movements*, Staten Island, NY Center for Migration Studies.
- Portes, A. & Sassen-Koob, S. (1987) 'Making it underground; comparative material on the informal sector in western market economies' in *American Journal of Sociology* 93: 30-61.
- Rees, G. & Fielder, S. (1992) 'The services economy, subcontracting and the new employment relations: contract catering and cleaning' in *Work, Employment & Society* 6(3): 347-368.
- Robinson, A. & C. Smallman (2006) 'The contemporary British workplace: a safer and healthier place?' in *Work, employment and society* 20(1): 87-107.
- Salt, J. & Stein, J. (1997) 'Migration as a business: the case of trafficking' in *International migration* 35(4): 467-94.
- Sayad, A. (1999) *La double absence: des illusions de l'émigré aux souffrances de l'immigré* Paris, Éditions du Seuil.
- Sennet, R. (1998) *The corrosion of character* New York, Norton.
- Sennet, R. & J. Cobb (1993) *The hidden injuries of class* New York, Norton.
- Simmel, G. (1978) *The Philosophy of Money* London, Routledge.
- Sparks, K., B. Faragher, Cooper, CL. (2001) 'Well-being and occupational health in the 21st century workplace' in *Journal of occupational and organisational psychology* 74(4): 489-509.
- Staring, R. (2004) 'Facilitating the arrival of illegal immigrants in the Netherlands. Irregular chain migration versus smuggling chains' in *Journal of International Migration and Integration* 5: 273-294.
- Sutcliffe, B. (2004) 'Crossing Borders in the New Imperialism' *Socialist Register: THE NEW IMPERIAL CHALLENGE* edited by L.Panitch and C.Leys: 261-280.
- Tendler, S. (2004) 'Fake passport haul worth one million pounds seized' in *The Times*: London edition, January 17<sup>th</sup>.
- Thorne, B. (2001) 'Pick-up time in Oakdale elementary school' in R. Hertz *Working families* CA, University of California Press.
- Travis, A. (2004) '100 fake colleges in visa scam' in *The Guardian*: June 22<sup>nd</sup>.
- Woodbridge, J (2005) *Sizing the unauthorised (illegal) migrant population in the United*

Nouvelles dynamiques migratoires / *New Migration Dynamics*

*Kingdom in 2001* Home Office Online Report.

## **Mouvements migratoires et activités irrégulières sur le marché du travail andalou : Conditions de mise au travail dans les économies souterraines de la province d'Almeria**

Pauline CARNET, Université Toulouse Le Mirail  
[pauline.carnet@univ-tlse2.fr](mailto:pauline.carnet@univ-tlse2.fr)

### **Résumé / Abstract**

Dans notre communication, nous décrivons les modalités de mise au travail illégal des migrants africains – sans papiers pour la plupart – à la frontière sud espagnole.

L'Union Européenne, à travers les politiques de ses pays membres, tend à se fermer aux migrations internationales non communautaires ; aussi, l'illégalité fait-elle de plus en plus partie de ces parcours migratoires. Ce phénomène est particulièrement visible aux frontières de l'UE.

L'Andalousie, espace frontalier par excellence, est une zone de passage, de transit et d'installation des populations migrantes africaines. Elle est aussi l'une des régions les plus pauvres d'Espagne, spécialisée dans les secteurs de l'agriculture, de la construction et des services, soit les secteurs où la main d'œuvre étrangère est des plus importantes. Aussi, se concentrent en Andalousie non seulement une partie des migrants récemment arrivés par pateras ou cayucos mais aussi les migrants dont les perspectives de régularisation par le travail ont échoué dans d'autres pays européens. En effet, l'Andalousie, et plus particulièrement la province d'Almeria, présente des facilités de régularisations et les migrants sans papiers y connaissent une relative tranquillité concernant les contrôles de police. Nous appréhendons donc l'Andalousie comme une zone de centralisation des migrants africains en situation d'errance.

A partir des résultats d'une enquête ethnographique relevant de la sociologie compréhensive, effectuée dans les secteurs de l'agriculture et du service domestique, nous développerons notamment les points suivants :

L'existence de relais institutionnels ou relationnels permettant aux migrants de trouver du travail (ONG et syndicats faisant office d'« agences d'intérim » ; réseau familial ou amical implanté sur place permettant d'entrer en contact avec l'employeur, notamment pour acheter un contrat de travail) ;

La baisse du coût de la main d'œuvre par la mise en concurrence des migrants étrangers, notamment à travers la pluri-segmentation de genre, de nationalité et de situation juridique.

### **Introduction**

Ma communication porte sur les conditions de mise au travail illégal des migrants africains – sans-papiers pour la plupart – à la frontière sud espagnole

L'Union Européenne, à travers les politiques de ses pays membres, tend à se fermer aux migrations internationales non communautaires. Les conditions d'entrée et de séjour des migrants sont donc difficiles et l'illégalité fait de plus en plus partie de leur parcours migratoires. Ce phénomène est particulièrement visible aux frontières de l'UE.

L'Andalousie est une zone-frontière par excellence. Fondée par cet "espace-mouvement" qu'est la Méditerranée, elle est devenue en une décennie l'une des principales portes d'accès de l'espace de Schengen. Parallèlement, elle reste l'une des régions les plus pauvres d'Espagne, et son économie souterraine – qu'il s'agisse de produits et de services à usage licite ou illicite – est particulièrement développée. Cette région est donc traversée par des circulations diverses : immigration, émigration, circulations frontalières, de transit ou touristique.

Le renforcement des mesures sécuritaires à partir de 2000-2002 a eu pour conséquence le déplacement d'une partie des migrations africaines depuis le détroit de Gibraltar vers les Canaries et l'Est des côtes andalouses - mais aussi Lampedusa, la Sicile et Malte.<sup>1</sup> L'Etat Espagnol - tout en demandant de l'aide à l'UE - met en avant l'efficacité de ses contrôles aux frontières, notamment par le développement du S.I.V.E.<sup>2</sup> et la multiplication des expulsions à partir des centres de rétention et zones d'attentes.<sup>3</sup> De même, le gouvernement prétend en finir avec le travail irrégulier : « *En Espagne, il n'y a pas de travail pour les personnes qui n'ont pas de papiers [...] les mafias sont en train de faire passer un message totalement irréal* », dit Consuelo Rumi - secrétaire d'Etat à l'Immigration et l'émigration.

A partir du cas almeriense, je propose de décrire les applications locales de ces politiques de contrôle et de fermeture, ainsi que leurs conséquences sur les conditions de mise au travail des migrants africains dans les économies souterraines.

## **1. Almeria : pôle de centralisation des migrants en situation de précarité**

### *Une zone d'attente pour les migrants sans papiers*

La province d'Almeria est un pôle migratoire où les migrants africains clandestins arrivent du Sud, comme du Nord.

En effet, s'y concentrent :

- ceux récemment débarqués des *pateras* n'ayant pas été arrêtés, Marocains pour la plupart ;
- ceux arrivés par *cayucos*, arrêtés puis relâchés avec un ordre d'expulsion (l'arrestation faisant partie des stratégies d'entrée des Subsahariens) ;
- mais aussi ceux dont les perspectives de régularisation par le travail ou le mariage ont échoué dans d'autres pays européens.

Pour tous ceux-là, cette province est attractive pour deux raisons principales :

---

<sup>1</sup>En 2005, le nombre des seuls migrants interceptés passant par voie maritime étaient de 7066 dans le Détroit et de 4715 dans les Canaries (Secretario de Estado de Inmigracion y Emigracion). En 2006, 31.058 étaient interceptés aux Canaries.

<sup>2</sup>Sistema Integrado de Vigilancia Exterior. Voir « SIVE : blindage électronique des frontières espagnoles », [www.migreurop.org](http://www.migreurop.org), 2004.

<sup>3</sup>Notes de presse du Ministère de l'Intérieur du 15/02/05 et du 05-02-06

Le travail des étrangers dans des secteurs "sous tension"  
*Diverse Foreign Recruitment Forms in sectors "Under Pressure"*

- Tout d'abord, son économie locale est spécialisée dans les secteurs de l'agriculture et des services, soient les secteurs qui utilisent une main-d'oeuvre bon marché, bien souvent étrangère et non déclarée.
  - Les principaux emplois salariés sont dans les secteurs de l'agriculture, des transports et de la construction pour les hommes ;
  - Dans l'agriculture, le service domestique, les almancen et les hôtels pour les femmes.
- Ensuite, cette province a la réputation d'être « tranquille », c'est-à-dire que les migrants y bénéficient d'une relative tranquillité en ce qui concerne les contrôles de police.
  - En effet, les représentants des forces de l'ordre – du moins ceux qui sont spécialisés dans les migrations - reconnaissent l'impossibilité matérielle d'un contrôle total des circulations migratoires. Ils établissent alors, selon des critères moraux, une distinction entre les "bons" et les "mauvais" migrants : aux travailleurs honorables, ils opposent les délinquants (voleurs, trafiquants de drogue et prostituées refusant la "rédemption"). Ils concentrent donc leurs efforts de contrôles sur ces derniers et collaborent avec les ONG afin d'éviter que les premiers ne les rejoignent : l'objectif premier est de préserver la paix sociale.

(NB : il existe même une unité spéciale de la Guardia Civil dont le rôle est de régler les contentieux, existants ou latents, entre la population autochtone et la population étrangère, sans considération de situation administrative)

Ainsi, les migrants savent que s'ils restent dans le "droit chemin", ils n'auront pas, à priori, de problèmes avec la police ou la guardia civil.

*Une précarité grandissante*

Almeria est donc un pôle centralisant les migrants africains en situation de précarité, un espace où l'on reste le temps de régulariser sa situation (l'agriculture almeriense est depuis longtemps présentée comme une plate-forme vers la régularisation).

Ce temps d'attente et cette précarité semblent augmenter du fait de la pluri-segmentation de genre, de nationalité et de situation juridique. (voir les travaux d'Emma Martin Diaz) L'augmentation du nombre des migrants et de la diversification de leurs origines accroît leur mise en concurrence.

EX : Dans le service domestique, les femmes avec ou sans papiers doivent accepter toutes les conditions horaires si elles ne veulent pas être renvoyées. Le travail déclaré ne signifiant pas le respect des lois du travail, certaines femmes choisissent de quitter la province une fois leur régularisation obtenue. Enfin, la discrimination à l'embauche favorise les latino-américaines puis les Européennes de l'est, au détriment des Marocaines. Les Subsahariennes étant pour ainsi dire absentes de ce secteur.

Par ailleurs, bien que la faiblesse du nombre d'inspecteurs du travail<sup>4</sup> limite les contrôles (d'autant qu'au dire de certains migrants, des liens familiaux et amicaux existent entre agriculteurs et policiers accompagnant les inspecteurs), de plus en plus d'agriculteurs refusent d'embaucher des sans papiers.

Afin d'éviter les situations les plus précaires, les migrants doivent donc mobiliser et développer leur réseau relationnel.

## **2. Le marché du travail souterrain : les figures de l'«intermédiaire»**

En effet, les relais institutionnels et relationnels sont devenus indispensables, non seulement pour régulariser sa situation mais aussi pour trouver du travail. On assiste donc à une multiplication et une diversification des «intermédiaires».

« *ici il n'y a ni famille, ni amis, la seule chose qui compte, c'est ton porte-monnaie* » me dit un Marocain.

### *Les relais institutionnels*

Certaines ONG et congrégations religieuses font office d'« agences d'intérim », et celles qui trouvent du travail pour les sans-papiers voient vite leur salle d'attente bondée.

- Les ONG embauchent souvent des migrants qualifiés (qui ont acquis une expérience et/ou sont diplômés en relations interculturelles) afin de mieux servir et capter la «clientèle». S'il fait ses preuves, ledit travailleur devient une personne de référence pour le collectif dont il est issu ; ainsi, s'il change d'ONG, sa «clientèle» le suivra. Ce référant agira donc parfois en son propre nom. (ex : lorsque Youssef envoie une marocaine sans papiers travailler dans un hôtel, dont les propriétaires sont des amis et dont il sait par expérience qu'elle risque de s'y faire violer).
- Les congrégations religieuses sont généralement spécialisées dans une activité, par exemple le service domestique, et mettent en relation travailleurs et patrons. Dans l'une d'entre elles, l'accueil du matin est réservé aux demandeuses d'emploi, et celui de l'après-midi aux patronnes potentielles. La possibilité d'un contrat est laissée au bon vouloir des employeurs, qui doivent s'ils ne font pas de contrat, payer un salaire de 900 euros avec un jour et demi de congé par semaine. Mais les religieuses ne contrôlent pas l'application de cet accord ; aussi les règles tacites du secteur s'appliquent : le salaire oscille entre 700 et 900 euros pour un travail en « interne ».

### *Les relais personnels*

Le réseau familial ou amical implanté sur place permet aussi à un migrant d'être mis en contact avec un employeur. Ce service peut être rémunéré ou gratuit. C'est dans ce cadre qu'apparaît la figure du « doyen », pour les Subsahariens : ce terme désigne un migrant, possédant l'expérience de la société espagnole et des démarches administratives et qui aide gratuitement un nombre important de nouveaux venus.

Le réseau familial ou amical peut aussi faciliter l'obtention de papiers et ainsi augmenter les chances de trouver un travail.

---

<sup>4</sup>En 2005, la province d'Almeria comptait 8 inspecteurs du travail et 11 sous-inspecteurs.

Le travail des étrangers dans des secteurs "sous tension"  
*Diverse Foreign Recruitment Forms in sectors "Under Pressure"*

- On peut par exemple se faire prêter des papiers ou bien les louer :
  - Ces papiers sont généralement ceux de commerçants ambulants et de prostituées, qui par ce biais augmentent leurs revenus et cotisent à la sécurité sociale (élément indispensable à un renouvellement du permis de travail). Pour exemple, une prostituée nigérienne, travaillant dans les cortijos au milieu des serres pour 10 ou 20 euros la passe (le prix est plus cher si le client est Espagnol), louera ses papiers 200 euros la transaction puis 100 euros par mois travaillé.
- On peut aussi acheter un contrat de travail et des preuves de présence sur le territoire, afin d'entamer une procédure de régularisation pour « arraigo social ». Des intermédiaires facilitent la transaction entre le "patron" et le "travailleur" (acheter un contrat ne signifie pas obtenir un travail).
  - Un contrat de travail coûte environ 1500 euros dans l'agriculture, 2000 ou plus dans la construction. Une preuve coûte entre 150 et 300 euros. Le prix dépendra de la force du lien qu'entretient l'intermédiaire avec l'acheteur ou la personne qui le lui a présenté. La confiance est ici déterminante, non pas tant du prix que de la garantie de la transaction.

EX : J'ai moi-même recherché des contrats et des preuves pour des amies marocaines. Un Marocain que je venais de rencontrer proposait un contrat à 400 euros. Par ailleurs un autre Marocain, professionnel en la matière et que l'on connaissait toutes les trois, proposait un contrat à 700 euros au lieu de 1200, nous faisant donc cadeau de sa commission. Connaissant les prix du marché, nous avons supposé que la première proposition relevait de l'arnaque.
- En effet, dans ce cas, deux figures d'intermédiaires existent : l'occasionnel et le professionnel.
  - L'occasionnel est souvent l'« encargado » du patron, lequel peut alors ne pas soupçonner le caractère financier de la transaction.
  - Le professionnel peut-être "formel" (« gestoria ») ou "informel" (un migrant qui serait une sorte de gestoria à lui tout seul, sans bureaux)

EX : Alors qu'il était encore sans-papiers, Mounir est devenu gérant-interprète. Il logeait chez des amis qui travaillaient dans un "locutorio" près des bureaux de la « Oficina de extranjeria » du gouvernement. Comme il parlait espagnol et qu'il se débrouillait en informatique, il a vite commencé à rendre des services pour 5 ou 10 euros. Aujourd'hui, il a ses papiers et exerce cette activité le matin seulement, travaillant dans son propre bazar l'après-midi.

L'exemple de Mounir montre, et c'est ce point que je vais aborder maintenant, que les activités illégales autonomes peuvent être exercées par "intermittence" : elles se présentent comme un moyen parmi tant d'autres de « buscarse la vida ».

### **3. Les activités souterraines autonomes : entre “intermittence” et opportunités illégales de réussite**

La participation des migrants – avec ou sans-papiers – aux activités souterraines non-salariées relève souvent de l'économie de débrouille, ce qui ne signifie cependant pas que les migrants « n'aient pas le choix ». Ces activités peuvent ainsi être un moyen de subsistance pour ceux qui refusent de travailler dans l'agriculture.

#### *Les activités souterraines licites*

Concernant le travail autonome dans l'économie souterraine licite, les activités sont diverses : « Top manta » (vente de CD à la sauvette), salon de coiffure, tressages sur la plage, interprète, taxis. Ce sont les activités qui ne nécessitent pas la location d'un lieu de travail qui sont généralement exercées par intermittence.

EX : les taxis informels

Les taxis « africains » sont invisibles, dans le sens où ils ne se réunissent pas en un lieu (les numéros de téléphones des taxis sont très vite accessibles). Au contraire, les taxis « marocains » ou « piratas » sont situés dans les lieux de connexion des villes et villages (arrêts de bus, gare..) et ce n'est que lorsqu'ils entrent en compétition avec les taxis « espagnols » que les contrôles de police se font sentir.

Dans tous les cas, les taxis rencontrés résident légalement en Espagne et exercent cette activité de façon sporadique : soit en parallèle du travail officiel, afin de rembourser les frais d'essence ; soit dans les périodes creuses (en attente de la saison agricole, de l'ouverture d'un commerce...).

NB : Les rares taxis « marocains », dont c'est l'activité principale, travaillent sur de longues distances.

#### *Les activités souterraines illicites*

Les activités souterraines illicites font aussi partie du champ des possibles des migrants. Les frontières, par les disparités économiques, législatives et sociales qu'elles impliquent, créent leurs propres opportunités économiques en dehors du cadre légal. L'Andalousie est en ce sens une terre propice aux initiatives...

#### *Le commerce des circulations migratoires*

La frontière sud espagnole est, nous l'avons dit, l'une des portes d'entrées pour les migrants africains. Ces circulations engendrent toute une organisation facilitant le passage et qui ne se limite pas aux « mafias » habituellement désignées par les politiques et journalistes.

Les Marocains qui viennent en *patera* payent le trajet en mer avec ou sans accompagnement jusque dans leur ville de destination en Espagne.

EX: Pour 6000 euros, Yassin a acheté un passeport italien et prit le ferry jusqu'à Algéciras avec une voiture française, suivant une voiture précédente jusqu'à Murcia.

Lorsqu'une *patera* part pour l'Espagne, le responsable côté marocain prévient ses contacts côté espagnol. Ces derniers partent alors à la recherche des nouveaux venus et les font monter en voiture, prétextant l'arrivée de la police ou la charité. Les migrants sont alors séquestrés puis libérés moyennant le paiement d'une rançon de

Le travail des étrangers dans des secteurs "sous tension"  
*Diverse Foreign Recruitment Forms in sectors "Under Pressure"*

1000 euros. Mais cette question des « séquestration » est complexe, car en fait de séquestrations, il peut aussi s'agir d'un service rémunéré. En effet, parfois, c'est la famille située au Maroc ou en Espagne, qui téléphone au « transporteur » afin qu'il se charge du nouveau venu. Le prix est alors négocié selon les liens entre le transporteur et la famille. J'ai même entendu dire que d'autres fois, la famille côté espagnol qui envoie le transporteur, prend la moitié des 1000 euros qui seront demandés à la famille côté marocain.

EX : Jamal me raconte que les transporteurs peuvent être des Marocains ou des Roumains. Quand Jamal est arrivé, des « taxis espagnols » sont venus le chercher. Des Gitans l'ont séquestré avec deux autres compagnons de route, puis, n'ayant pas réussi les négociations, ils les ont revendus à des Marocains.

Enfin, la situation géopolitique de l'Andalousie engendrent d'autres types de circulations et donc d'opportunités économiques.

*Le marché du travail des flux de psychotropes*

Le Maroc étant le premier producteur mondial de haschich et la cocaïne ayant pris « la route africaine » à la suite de la pression policière sur les réseaux galiciens ; le détroit de Gibraltar est la porte d'entrée de ces psychotropes.

La frontière sud espagnole offre ainsi des opportunités qui peuvent être saisies par n'importe quel habitant mais aussi par toute sorte d'individus à mi-chemin entre une migration économique et l'engagement dans des activités illicites. Celles situées au bas de l'échelle sont relativement facile d'accès.

EX :

- Au cours d'une soirée chez des amis, Mohammed s'est vu proposé 3000 euros pour « faire la plage », c'est-à-dire décharger les kilos de haschich de la « lanzadora » et les charger dans les voitures, en compagnie d'autres Marocains mais aussi de Roumains. Sans papiers et à court d'argent, il accepte.
- Leïla et Fatima, deux marocaines de 28 et 45 ans se font prendre en stop par deux hommes en Mercedes, alors qu'elles cherchaient le chemin d'un « almacén ». La conversation s'engage et ils proposent à Leïla d'accompagner un homme en voiture pour le transport de haschich depuis le Maroc jusqu'en Espagne, afin qu'il passe plus inaperçu ; lui expliquant qu'avec deux ou trois voyages elle pourrait passer d'excellentes vacances au Maroc et qu'ils lui offriraient une voiture en plus. A Fatima, ils proposent de garder de la marchandise chez elle.
- Moi-même, je me suis vu proposée 4000 euros pour passer 10 kilos de haschich depuis l'Espagne jusqu'en France. Étant donné le prix proposé, je suppose que j'aurais servi de « mulet ».

Ainsi, l'entrée dans les économies souterraines illicites semble en Andalousie assez aisée et si certains effectuent des entrées-sorties dans ce secteur, d'autres tentent d'y faire carrière.

**Conclusion :**

L'UE cherche à rendre ses frontières extérieures étanches à toute « intrusion indésirable », pourtant, les circulations migratoires internationales révèlent chaque jour l'inévitable porosité des frontières. Dans ces conditions, entrer en Europe signifie bien souvent entrer dans la clandestinité.

L'Espagne tente de gérer ces récentes circulations migratoires dans une perspective d'entrée dans le légal (régularisations massives, contingents, etc.) mais elle se heurte :

- aux manques de moyens pour appliquer ses politiques de contrôles ;
- à l'importance de la place structurelle de l'économie souterraine ;
- et aux savoirs-faires des migrants.

Les migrants sans papiers, placés en situation d'infériorité juridique, circulent dans l'espace européen en fonction des possibilités de régularisation qu'offrent les différents pays et secteurs économiques, mobilisant pour cela leur réseau relationnel.

Dans cet espace de circulation, la province d'Almeria, en raison de sa situation géopolitique et économique, constitue un pôle migratoire centralisant les migrants africains en situation de précarité, une zone d'« errance immobile » en quelque sorte, mais aussi une zone présentant de certaines facilités d'entrée dans les économies souterraines illicites.

Ainsi, les politiques européennes de fermeture, couplées aux particularités locales de cet espace géographique, engendreraient :

- une précarisation des migrants ;
- une multiplication et une diversification des « intermédiaires » ;
- une « gestion off » des migrations de la part des institutions privées mais aussi publiques, pour qui la frontière sud seraient un lieu de sélection visant à faciliter la circulation et la vie des « honorables » et de chasser les « mécréants ».