

**LAIA MOLINÉ**

Membre del Consell Nacional de Progressistes-SDP

# Un mercat laboral entre l'equitat i la competitivitat

*La inexistència d'una classificació salarial per als nacionals pot comportar inequitat*

Heu sentit mai a parlar de la classificació salarial d'immigració? Sabeu què és?

Una mica d'informació: va ser implementada pel Decret 175/2023 del 19 d'abril i té com a objectiu establir un marc clar i just per a la contractació de treballadors estrangers a Andorra. La normativa classifica els treballs en quatre categories salarials, que van des de l'A (la més alta) fins a la D (la més baixa). Cada categoria salarial s'associa amb un salari mínim mensual que varia depenent de la categoria, és a dir, per a cada feina un salari mínim mensual que ha de percebre la persona estrangera contractada. Aquesta mesura pretén assegurar que els treballadors estrangers rebin un salari d'acord amb la complexitat i les responsabilitats de la feina, a més de prevenir l'explotació laboral i el dúmping salarial.

I ara us demano, hi ha una classificació salarial per a nacio-

nals i residents? La resposta és ràpida: no. Això no ha de ser negatiu totalment, però tampoc és completament positiu.

D'una banda, és positiu perquè establir una classificació salarial per a treballadors estrangers els pot protegir de l'explotació laboral i garantir que rebin un salari just i adequat per la seva feina. Això és especialment important en situacions en què els treballadors estrangers poden ser més vulnerables a causa de barreres lingüístiques, desconeixement de les lleis laborals locals o manca de xarxes de suport.

Una classificació salarial per a estrangers també pot ajudar a prevenir, com ja he esmentat abans, el dúmping salarial, on els ocupadors contracten treballadors estrangers a salaris més baixos del que haurien de guanyar segons les condicions del mercat laboral. Això protegeix els interessos dels treballadors nacionals i estrangers per igual, evitant la

competència deslleial.

I la implementació de categories salarials per a estrangers pot crear una competència laboral més equitativa entre nacionals i estrangers. Els nacionals no s'han

---

Podria ser que el treballador nacional rebés un salari inferior al que li toca

---

de veure obligats a competir amb treballadors estrangers disposats a acceptar salaris més baixos, cosa que pot protegir les oportunitats d'ocupació i el nivell de vida.

Però el fet que no existeixi una classificació equivalent per a nacionals i residents pot comportar una inequitat per a aquests. Si els estrangers estan subjectes a salaris mínims mentre que els nacionals no ho estan, hi podria haver casos en què els treballadors

nacionals rebin salaris inferiors al que haurien de guanyar, que sovint succeeix en llocs de treball d'alt nivell.

Així mateix, aquest fet pot contribuir encara més a la ja molt real fugida de talents, ja que si els treballadors estrangers reben salaris més alts que els nacionals en llocs similars, les ciutadanes i ciutadans altament capacitats podrien veure's temptats a emigrar a la recerca de millors oportunitats salarials. I l'increment de la fugida de talents comporta una afectació negativa per al desenvolupament econòmic i social del país.

A més, si considerem com una realitat la possibilitat d'aquesta fugida de talents, les companyies a Andorra podrien enfrontar desafiaments pel que fa a la competitivitat internacional. Això és perquè, si els salaris dels treballadors estrangers estan regulats i són més elevats, i alhora els nacionals ja no estan disponibles per ser contractats, les empreses podrien experimentar obstacles en competir en termes d'eficiència en els costos de producció.

Finalment, tot i que no hauria de succeir en una societat com la nostra, el coneixement d'aquesta diferenciació en termes salarials

podria dificultar la construcció de relacions positives i la coexistència harmoniosa, ja que pot generar tensions i ressentiment laboral.

Després d'aquestes consideracions podem entendre que la introducció de la classificació salarial d'immigració a Andorra, establerta al Decret 175/2023, reflecteix el compromís del país amb l'enfortiment del mercat laboral i la garantia de condicions laborals equitatives per a tots els treballadors. Si bé aquesta mesura està dissenyada principalment per regularitzar la contractació de treballadors estrangers, també pot tenir un impacte significatiu als nacionals que no estan subjectes a aquestes categories.

És essencial abordar els reptes potencials i aprofitar les oportunitats que sorgeixen d'aquesta regulació per assolir un equilibri entre els interessos de tots els membres de la societat andorrana i garantir un futur laboral pròsper i harmoniós. La regulació salarial ha de ser considerada no sols com una eina de protecció laboral, sinó com un instrument per fomentar la igualtat, el desenvolupament i la col·laboració entre tots els integrants de la societat.