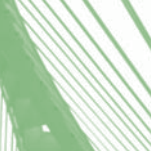




Integració dels immigrants qualificats al mercat laboral a Catalunya i Europa



BIBLIOTECA DE CATALUNYA - DADES CIP

Integració dels immigrants qualificats al mercat laboral a Catalunya i Europa .-
(Col·lecció estudis ; 9)

Bibliografia

ISBN 84-393-6832-1

I. Consell de Treball, Econòmic i Social de Catalunya

1. Treballadors estrangers – Catalunya 2. Treballadors estrangers – Unió Europea, Països de la 3. Treballadors qualificats – Catalunya 4. Treballadors qualificats – Unió Europea, Països de la

331:325.2(4-6)

Autor

**Gabinet d'Estudis Socials, SCCL
(GES)**

© Generalitat de Catalunya

Consell de Treball, Econòmic i Social de Catalunya

Diputació, 284

08009 Barcelona

Tel. 93 270 17 80

Adreça a Internet: www.ctescat.net

A/e: ctescat@gencat.net

ISBN: 84-393-6832-1

Barcelona, juliol de 2004

Disseny Gràfic: IMF

Impressió: Romargraf, SA

D.L.: B. 33.795-2005



ÍNDEX

1. Introducció	5
2. Panoràmica general del fenomen migratori a Catalunya	8
2.1. Evolució de la població immigrada a Catalunya: un creixement espectacular en els darrers anys	8
2.2. Característiques sociodemogràfiques de la població immigrada actual	9
2.2.1. Marroquins i llatinoamericans són els col·lectius amb més presència a Catalunya	9
2.2.2. Una població immigrada molt jove amb predomini del sexe masculí	9
2.2.3. Una major proporció d'immigrants a les comarques gironines	11
2.2.4. Un nivell formatiu superior al de la població autòctona	11
2.2.5. Unes taxes d'activitat més altes que les dels autòctons, però també amb un atur més elevat	12
2.2.6. Sobrerepresentació d'estrangers en determinades branques d'activitat	13
2.2.7. Majoria d'ocupats estrangers amb contracte temporal	16
2.3. Algunes conclusions	16
3. Situació activa i laboral de la població immigrada qualificada	17
3.1. Introducció	17
3.2. Conceptes i classificacions sobre persones i treballs qualificats	17
3.3. Taxes d'ocupació baixes i nivell d'atur alt entre els immigrants qualificats	21
3.4. Sobrerepresentació d'immigrants qualificats en ocupacions de baixa qualificació	22
3.5. Diferències segons l'origen de la població	26
3.6. Diferències segons el sexe i l'edat	28
3.7. Diferències segons estudis especialitzats	30
3.8. Sectors d'activitat on es concentren el treballadors immigrants que realitzen un treball qualificat	33
3.9. Situació professional dels immigrants que realitzen un treball qualificat	39
3.10. Algunes conclusions	40
4. Estat de la qüestió	42
4.1. A Catalunya/Espanya	42
4.2. Els principals resultats de les investigacions més importants en aquest àmbit	44
4.3. A Itàlia	46
4.4. A Alemanya	48
4.5. Regne Unit	53
4.6. Tendències i conclusions comunes	57
5. Anàlisi comparativa en l'àmbit europeu	60
5.1. Metodologia	60

5.2. Anàlisi de les dades empíriques	62
5.2.1. Introducció	62
5.2.2. Nivell institucional d'anàlisi	62
5.2.2.1 Marc legal i procediments administratius	63
5.2.2.2 Reconeixement oficial de titulacions	65
5.2.2.3 Les condicions i l'estructura del mercat de treball	69
5.2.2.4 Canals d'informació i accés a l'ocupació	72
5.2.3. Nivell informal d'anàlisi	75
5.2.3.1 Estereotips i segregació per països d'origen	76
5.2.3.2 Corporativisme	79
5.2.3.3 Prejudicis, discriminació i racisme	81
5.2.4. Nivell individual d'anàlisi	85
5.2.4.1 La llengua	85
5.2.4.2 Situació familiar	87
5.2.4.3 L'habitatge	89
5.2.4.4 Experiència laboral i qualificacions	90
5.2.4.5 Edat i sexe	92
6. Principals punts comuns i conclusions	93
6.1. Nivell institucional	93
6.2. Nivell informal	94
6.3. Nivell individual	94
7. Recomanacions i implicacions polítiques	96
7.1. Àmbit estatal i de la UE	96
7.1.1. Nivell institucional	96
7.1.2. Nivell informal	97
7.1.3. Nivell individual	98
7.2. Algunes recomanacions específiques per a l'àmbit català	98
7.2.1. Nivell institucional d'anàlisi	99
7.2.2. Nivell informal d'anàlisi	100
7.2.3. Nivell individual d'anàlisi	101
8. Bibliografia	102
9. Apèndix	109
Consideracions i propostes del CTESC a l'estudi sobre integració dels immigrants qualificats al mercat laboral a Catalunya i Europa	111

Integració dels immigrants qualificats



I. INTRODUCCIÓ

Durant els darrers anys hi ha hagut tant a Catalunya com a la resta d'Europa un creixent interès, i subsegüent desenvolupament d'estudis, sobre els efectes i implicacions socials, polítiques i econòmiques de la nova ona migratòria a Europa. Gran part d'aquest debat adreça la qüestió del procés d'integració dels fluxos migratoris als mercats laborals autòctons.

Aquest és sens dubte un dels temes més importants en la nostra societat actual, i en conseqüència un dels aspectes de més repercussió pel que fa al futur dels mercats laborals europeus. Malgrat tot, és també un fet que dins d'aquest corrent d'investigacions i eminent interès polític i social, hi ha una manca d'estudis que s'adrecin de manera específica, dins una perspectiva global, al procés d'integració i accés dels immigrants qualificats al mercat de treball qualificat.

D'una banda, gairebé no es troben estudis o investigacions de caràcter comparatiu europeu que se centrin en la identificació i anàlisi de les barreres que la població immigrant qualificada afronta en els mercats laborals dels països hostes. D'altra banda, tampoc no s'ha dut a terme cap investigació que analitzi el procés d'integració laboral qualificada a fi de revelar els factors i les circumstàncies afavoridores en aquest camp. És a dir, pràcticament no hi ha estudis que identifiquin quins són els incentius, avantatges i bones pràctiques que poden determinar o condicionar la integració satisfactòria del col·lectiu immigrant qualificat en el mercat laboral.

Catalunya, com és ben sabut, concentra una part molt important de la immigració de l'Estat espanyol. De fet, segons les darreres dades aportades per l'INE prenent com a base l'exploració dels Padrons Municipals del darrer any 2003, Catalunya, amb més de mig milió de persones immigrades, és la segona comunitat autònoma, després de Madrid, en nombre de residents estrangers. Per altra banda, les dades existents i els estudis realitzats fins ara també apunten que, com a la resta d'Espanya, a Catalunya els immigrants estrangers tenen importants dificultats a l'hora d'integrar-se en el mercat laboral i, quan ho fan, solen ocupar els llocs de treball de menor qualificació.

Aquest fet és el que motiva aquest estudi que parteix d'un projecte de recerca transnacional, el qual, des d'una perspectiva comparativa, se centra en la investigació de les dificultats o obstacles que afronta la població immigrada qualificada extra-comunitària, procedent dels anomenats països en desenvolupament, per accedir a llocs de treball d'una qualificació que es correspongui a les seves capacitats, en els països que participen en aquesta recerca. També s'analitzen i avaluen les millors pràctiques i iniciatives que existeixen, a fi d'elaborar possibles recomanacions per polítiques socials per superar els esmentats obstacles i dificultats.

Aquesta recerca s'ha desenvolupat en quatre països de la Unió Europea (Alemanya, Espanya, Itàlia i Regne Unit) durant el període que va des de novembre 2003 a novembre 2004. En cadascun dels països hi ha hagut una entitat responsable del projecte de recerca.

En el cas de l'Estat espanyol, l'entitat responsable és el Gabinet d'Estudis Socials que, al mateix temps, ha estat també el promotor i coordinador del projecte. A Alemanya l'entitat és el Zentrum für Technik und Gesellschaft de la Universitat Tècnica de Berlín. A Itàlia l'Associació Lunaria i al Regne Unit la School of Health and Social Sciences de la Universitat de Middlesex.

Val a dir que la selecció d'aquests equips d'investigació en aquests països europeus concrets, respon no només a una experiència que tots tenen en l'estudi i anàlisi del fenomen migratori, sinó també que fomenten un marc analític comparatiu favorable. Els països seleccionats tenen tots diferents experiències migratòries dins un context de polítiques europees similars i per tant comparables.

En aquest sentit, els països del Nord (Alemanya i Regne Unit) es caracteritzen per una llarga tradició com a països receptors de població immigrada on ja es parla més de segones i terceres generacions o de minories ètniques nacionalitzades. Aquests es contraposen amb l'experiència dels països del Sud on el fenomen és molt més recent i gairebé no es pot parlar, sinó de primeres generacions.

La comparació entre les realitats dels països del Nord i del Sud en relació amb els obstacles i dificultats que troba la població immigrada i a les iniciatives de bones pràctiques que ajuden a superar-les, aporten dades i informacions molt valuoses tant des d'una perspectiva del coneixement, com des d'un punt de vista pràctic, cara a les iniciatives i mesures institucionals que es porten a terme. En aquest cas es considera molt important l'intercanvi d'experiències i coneixements, sobretot els que van de nord cap a sud.

Val a dir que tot aquest material fruit de la recerca transnacional és el que constitueix la principal matèria primera per portar a terme un estudi específic del fenomen a Catalunya que sigui comparable amb la resta de països que participen en el projecte.

Aquest estudi, doncs, tal com es pot veure, s'ha estructurat en 8 capítols. El primer és aquesta introducció, que precedeix el segon, el qual presenta una panoràmica general sobre l'evolució i les principals característiques sociodemogràfiques de la població immigrada a casa nostra, a partir de les dades i estadístiques més recents que existeixen actualment. En aquest capítol, lògicament, a més de les dades i estadístiques aportades per la recerca transnacional, ha calgut incorporar i analitzar les que es refereixen de manera concreta a la realitat catalana.

El següent capítol se centra principalment en l'anàlisi de les dades quantitatives i explotacions estadístiques existents sobre la situació activa i laboral de la població immigrada qualificada quant als indicadors més rellevants, tals com nivell d'activitat, taxes d'atur, situació professional, sector d'activitat, condicions laborals, etc. Tot aquest conjunt de dades estadístiques disponibles referides a Catalunya es comparen, si s'escau i si són comparables, amb les que es registren a la resta de l'Estat i als altres països que varen participar en el projecte de recerca (Regne Unit, Alemanya i Itàlia). En aquest capítol també s'inclou un apartat en què es presenten els conceptes i els aclariments més sovint utilitzats per definir el que s'entén per persones i treball qualificats.

Integració dels immigrants qualificats



A continuació, en el quart capítol, se sintetitzen per cada país els principals resultats i conclusions que han aportat fins ara els estudis i les recerques més importants que han tractat directament o indirectament el tema. Es tracta bàsicament de l'estat de la qüestió des de la perspectiva del coneixement sobre el fenomen en qüestió. En aquest cas, tot i que de la recerca transnacional ja s'extreu el gruix més important d'informació, també ha calgut identificar i revisar les investigacions més rellevants sobre el tema referides específicament a Catalunya.

En el capítol cinquè es presenten els resultats derivats del treball de camp de la recerca transnacional portada a terme. Es tracta bàsicament d'una anàlisi detallada sobre els factors clau o més significatius que dificulten i/o afavoreixen la inserció laboral de la població immigrada qualificada a Catalunya, Regne Unit, Alemanya i Itàlia. Aquests resultats són el producte de les entrevistes en profunditat realitzades a una mostra d'interlocutors vàlids a cadascun dels quatre països esmentats participants en la recerca. Un total de 100 persones, entre immigrants qualificats i experts en la temàtica, formen part d'aquesta mostra d'interlocutors, la qual cosa significa 25 entrevistes en profunditat a cada país. En el cas d'Espanya totes les entrevistes es realitzen a Catalunya.

En el capítol sisè es presenten sintèticament quins són els factors clau que dificulten o afavoreixen la inserció laboral i quines són les diferències i semblances detectades entre els quatre països.

Dels capítols anteriors en surt el material bàsic per al contingut del capítol següent, el qual se centra en la formulació de recomanacions i propostes de canvi i millora per a la inserció laboral de població qualificada en el mercat laboral. Per fi, en el darrer capítol es recopila la bibliografia i a continuació es presenta un apèndix final en el qual s'inclou la llista de les persones entrevistades a Catalunya (15 immigrants qualificats i 12 informadors clau experts en la matèria). També aprofitem aquesta introducció per donar-los les gràcies per la seva col·laboració, sense la qual l'estudi no hauria estat possible. També es donen les gràcies a Mario Calderón i Núria Fernández, responsables del treball de camp.

2. PANORÀMICA GENERAL DEL FENOMEN MIGRATORI A CATALUNYA

2.1. EVOLUCIÓ DE LA POBLACIÓ IMMIGRADA A CATALUNYA: UN CREIXEMENT ESPECTACULAR EN ELS DARRERS ANYS

En poc més d'una dècada Catalunya s'igualava amb la majoria de països de l'Europa més desenvolupada pel que fa a la proporció de població immigrada resident. Així doncs, tal com es pot veure a la Taula 1, la població estrangera amb residència legal es multiplica per 5 en poc més de 10 anys en passar de 76 mil persones l'any 1993 a 384 mil l'any 2003. Aquesta darrera xifra representa quasi un 6 % de la població. Una proporció molt més elevada de la que es registra en el conjunt de l'Estat que encara no arriba al 4 %.

Taula 1. Evolució dels estrangers residents a Catalunya amb targeta o permís de residència en vigor a 31 de desembre (1989-2003).

Any	Nombre	% sobre el total població	% sobre el total d'estrangers a Espanya
1989	65.533	1,10	16,50
1990	65.990	1,10	16,20
1991	60.800	1,00	16,90
1992	72.291	1,20	18,40
1993	76.244	1,30	17,70
1994	83.296	1,40	18,10
1995	106.809	1,80	21,40
1996	114.264	1,90	21,20
1997	124.550	2,00	20,40
1998	148.803	2,40	20,70
1999	183.736	2,90	22,90
2000	214.996	3,40	24,00
2001	280.167	4,40	25,30
2002	328.461	5,10	24,80
2003	383.938	5,70	23,30

Font: Institut d'Estadística de Catalunya. 2004. (Dades facilitades per la Direcció General de la Policia. Ministeri de l'Interior.)

Val a dir que aquesta tendència de creixement no sembla que s'aturi, ans el contrari: segons les dades dels padrons municipals, durant el període 2003/2004 la població de Catalunya s'incrementa en 109.173 persones¹ i si es té en compte que el creixement vegetatiu és pràcticament zero, això vol dir que aquest increment correspon bàsicament a població immigrada.

¹ Institut Nacional d'Estadística. INEbase Variación de la población por comunidades autónomas. INE 2004 www.ine.es.

Integració dels immigrants qualificats



2.2. CARACTERÍSTIQUES SOCIODEMOGRÀFIQUES DE LA POBLACIÓ IMMIGRADA ACTUAL

2.2.1. MARROQUINS I LLATINOAMERICANS SÓN ELS COL·LECTIUS AMB MÉS PRESENCIA A CATALUNYA

Més de la meitat d'immigrants residents a Catalunya pertanyen a aquest col·lectiu. El tercer col·lectiu amb més presència a Catalunya correspon als nacionals dels països de la UE. Són també numèricament importants els residents que procedeixen de països asiàtics i de la resta d'Àfrica. Tal com es pot veure a la Taula 2, els que procedeixen d'aquests territoris i que viuen a Catalunya són quasi un 12% i un 8% respectivament.

Taula 2. Estrangers residents legalment a Catalunya per nacionalitat. 2003

Origen	Nombre	%
Marroc	117.752	30,7
Amèrica llatina	100.844	26,3
Unió Europea	63.262	16,5
Àsia	44.702	11,6
Resta Àfrica	29.536	7,7
Altres països europeus	25.052	6,5
Amèrica del Nord	2.421	0,6
Oceania	233	0,1
Altres (país desconegut i apàtrides)	136	0,0
TOTAL	383.938	100

Font: Elaboració pròpia a partir de la web de l'Institut d'Estadística de Catalunya. www.idescat.net

2.2.2. UNA POBLACIÓ IMMIGRADA MOLT JOVE AMB PREDOMINI DEL SEXE MASCULÍ

Quasi la meitat dels immigrants són joves menors de 30 anys i només un 15% del col·lectiu supera els 45 anys. L'estructura d'edat de les dones encara és més jove que la dels homes, atès que un 50% de les dones tenen menys de 30 anys. Els homes menors d'aquesta edat representen el 47%. En canvi, les dones adultes (de 30 a 64 anys), que representen una proporció del 46% sobre el total, estan per sota de la proporció d'homes (51%). La proporció de dones majors de 65 anys (4%) sí que supera àmpliament la d'homes, atès aquests només arriben al 2%. Destaca també el fet que hi hagi més immigrants homes que dones. Aquestes, com es pot veure a la Taula 3, representen un 44,4% del conjunt de la població. També es pot veure que en totes les edats, tret de més enllà dels 64 anys, sempre són més nombrosos els homes que les dones.

Val a dir que aquesta estructura d'edats de la població immigrada és molt diferent de la resta de la població. Com ja se sap, a Catalunya i a la resta d'Espanya la població està força envellida. En comparació amb la població immigrada el contrast es fa molt evident. Així doncs,

tal com es reflecteix a la Taula 4, la població autòctona (de nacionalitat espanyola) menor de 30 anys representa una mica més d'un terç del total, mentre que els estrangers, com s'ha vist, són quasi el 50%. En canvi, els estrangers de més edat (de 45 anys cap amunt) que representen un 15% del total, proporcionalment, són molt menys nombrosos que els autòctons que arriben a representar un 40%.

Òbviament aquest fet té un gran impacte econòmic i social. D'entrada suposa un notable re-juveniment de la població. S'incrementa la proporció de població activa potencial i disminueix la taxa d'envelliment. El nombre de persones ocupades s'incrementa i millora la ràtio entre els que cotitzen a la Seguretat Social i els que en són beneficiaris. Això significa una major aportació de recursos al sistema de protecció social, la qual cosa contribueix a assegurar-ne la sostenibilitat. La incorporació de gent jove immigrada porta també com a conseqüència un lleuger increment de la natalitat que, tant a Catalunya com a la resta d'Espanya, se situa en un nivell molt per sota de l'anomenada taxa de reproducció.

Taula 3. Població estrangera segons edat. Catalunya. 2003.

Edat	Total	%	Homes	%	Dones	%	% Dones sobre total
Menys de 15 anys	83.532	15	43.136	14	40.396	17	48
De 15 a 29 anys	179.729	33	99.322	33	80.407	33	45
De 30 a 44 anys	198.378	37	117.397	39	80.981	33	41
De 45 a 64 anys	65.371	12	34.791	12	30.580	13	47
65 anys i més	15.998	3	7.122	2	8.876	4	55
TOTAL	543.008	100	301.768	100	241.240	100	44,4

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades de l'INE. Revisió Padró Municipal. 2003.

Taula 4. Estructura de la població catalana segons l'edat. Autòctons i estrangers.

Edat	CATALUNYA	
	% Autòctons	% Estrangers
Menys de 15 anys	14	15
De 15 a 29 anys	21	33
De 30 a 44 anys	25	37
De 45 a 64 anys	23	12
65 anys i més	17	3
TOTAL	100	100

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades de l'INE. Revisió Padró Municipal. 2003.

Integració dels immigrants qualificats



2.2.3. UNA MAJOR PROPORCIÓ D'IMMIGRANTS A LES COMARQUES GIRONINES

A les comarques gironines gairebé una de cada 10 persones és un immigrant. A les comarques de Lleida i de Tarragona, la proporció de població immigrada està al voltant del 6%, mentre que a Barcelona és on es registra un percentatge més baix. De tota manera s'ha de remarcar que les diferències entre els territoris no són molt elevades. Això vol dir que en l'actualitat la població immigrada ha arribat pràcticament a tot arreu. Al litoral, als territoris més industrials i a la Catalunya rural. Probablement allà on hi ha concentracions més altes és on predominen els sectors d'activitat on tradicionalment la població immigrada té més facilitat per trobar feina.

Taula 5. Distribució territorial de la població immigrada amb residència legal. Catalunya. 2003.

Demarcacions	% d'estrangers sobre total població
Barcelona	5,2
Girona	8,5
Lleida	6,3
Tarragona	6,0
TOTAL CATALUNYA	5,7

Font: Elaboració pròpia a partir de la web de l'Institut d'Estadística de Catalunya. www.idescat.net

2.2.4. UN NIVELL FORMATIU SUPERIOR AL DE LA POBLACIÓ AUTÒCTONA

La proporció d'estrangers de 16 i més anys amb estudis superiors i secundaris se situa més de 6 punts per sobre de la que registra la població autòctona. Aquest fet s'explica en gran part per les diferències d'estructura d'edat entre ambdós col·lectius. Si la comparació, com es veurà més endavant, s'estableix entre edats equivalents, les diferències s'esvaeixen i, fins i tot, llavors, els autòctons presenten uns nivells lleugerament més elevats que els estrangers.

Els estrangers, en conjunt, només es troben en una situació més desfavorable en relació amb els autòctons si es comparen les proporcions d'analfabets d'un i altre col·lectiu. En aquest cas, tal com es pot veure a la Taula 6, el percentatge d'estrangers analfabets és més del doble que el de la població autòctona.

Taula 6. Distribució de la població de 16 i més anys, segons el nivell d'estudis (%).

Nivell d'estudis	Catalunya		Espanya	
	Estrangers	Catalans	Estrangers	Epanyols
Analfabets	5,37	2,16	3,19	2,51
Estudis primaris i sense estudis	51,79	61,39	55,99	63,22
Estudis secundaris	25,66	22,96	26,25	20,77
Estudis superiors (diplomatures, llicenciatures i doctorats)	17,17	13,48	14,57	13,51
TOTAL	100	100	100	100

Font: Elaboració pròpia a partir dels Censos de població i habitatge. 2001. INE. INEBASE. (Consulta realitzada al setembre del 2004).

2.2.5. UNES TAXES D'ACTIVITAT MÉS ALTES QUE LES DELS AUTÒCTONS, PERÒ TAMBÉ AMB UN ATUR MÉS ELEVAT

Òbviament, l'estructura d'edat de la població estrangera té una influència molt important quant a la taxa d'activitat. El fet d'haver-hi una proporció tan baixa d'immigrants majors de 65 anys explica aquestes taxes tan altes. És de suposar que en la mesura que aquest col·lectiu es vagi fent gran, tendirà a disminuir la taxa d'activitat i a igualar-se amb la de la població autòctona.

Destaca també el fet que durant el període 2001-2003, la taxa d'activitat dels estrangers s'ha incrementat lleugerament, sobretot entre el col·lectiu masculí. De fet es tracta d'una tendència general, atès que, tal com es reflecteix a la Taula 7, el conjunt de la població catalana també incrementa la seva taxa d'activitat, encara que una mica menys que els estrangers.

Taula 7. Taxes d'activitat de la població estrangera i de la població total. Catalunya, 2003.

	Total població Catalunya			Residents estrangers		
	2001	2002	2003	2001	2002	2003
Total ambdós sexes	58,4	58,2	59,6	71,1	69,3	73,2
Homes	69,0	69,8	70,6	82,3	86,9	87,6
Dones	48,3	47,2	49,1	57,9	51,2	58,4

Font: Elaboració pròpia a partir dels Censos de Població i Habitatge del 2001 (INE, INEBASE) i amb dades de l'IDESCAT a 31/12/2002 i 31/12/2003.

Quant a l'atur destaca el fet que els estrangers registren una taxa que quasi dobra la dels autòctons. Per altra banda, tal com es pot veure a la Taula 8, en el període del 2001-2003 la taxa d'atur dels estrangers s'ha incrementat lleugerament, mentre que la del conjunt de la població disminueix. Aquest increment, però, afecta principalment el col·lectiu femení estranger, atès que la taxa d'atur masculina, seguint la tendència general, també disminueix.

Integració dels immigrants qualificats



De tota manera cal esmentar que les dades del 2003 sobre les taxes d'activitat i d'atur procedeixen de l'explotació de l'EPA que fa l'Idescat. Tenint en compte que l'EPA és únicament l'explotació d'una mostra de la població espanyola, els estrangers residents a Catalunya són una submostra molt petita i, per tant, també és reduïda la fiabilitat dels resultats obtinguts.

Taula 8. Taxes d'atur de la població estrangera i catalana. 2003.

	2001		2003	
	Total catalans	Total estrangers	Total catalans	Total estrangers
Total ambdós sexes	10,2	16,6	8,9	17,3
Homes	8,0	16,0	7,1	13,6
Dones	13,1	18,0	11,2	22,6

Font: Elaboració pròpia a partir dels Censos de Població i Habitatge del 2001 (INE, INEBASE) i amb dades de l'IDESCAT a 31/12/2003.

2.2.6. SOBRREREPRÉSENTACIÓ D'ESTRANGERS EN DETERMINADES BRANQUES D'ACTIVITAT

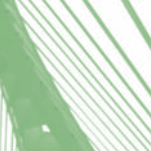
Quasi un 40% dels estrangers estan ocupats en tres branques d'activitat: construcció, hostaleria i feines de la llar. Aquests branques d'activitat, tal com es pot veure a la Taula 9, ocupen poc més del 16% de la població autòctona. Els estrangers també estan sobrrerepresentats en el sector agrari. A Catalunya, el percentatge del col·lectiu estranger ocupat en aquest sector és més del doble que el de la població autòctona.

Taula 9. Població ocupada segons tipus d'activitat que porta a terme. 2001. (%)

Sector	Catalunya		Espanya	
	Catalans	Estrangers	Espanyols	Estrangers
Agricultura i pesca	2,3	5,0	6,1	11,4
Indústria	25,5	18,8	18,7	12,1
Construcció	9,9	18,2	11,5	17,3
Hostaleria	5,2	12,0	5,9	12,8
Activitats de la llar	1,5	9,7	1,8	12,7
Resta serveis	55,6	36,3	56,0	33,7
TOTAL	100	100	100	100

Font: Elaboració pròpia a partir dels Censos de Població i Habitatge. 2001. INE. INEBASE. (Consulta realitzada al setembre del 2004).

En el conjunt d'Espanya també es dona una tendència similar, encara més agreujada, atès que si se sumen els percentatges d'estrangers ocupats en l'hostaleria, la construcció, i a la llar, aquests representen un 43% de la població. En canvi, el conjunt dels espanyols ocupats en aquests sectors no representen ni el 20%.



Val a dir que, en general, es tracta de sectors i d'activitats intensives en mà d'obra de baixa qualificació, on sovint les condicions de treball no són gaire bones.

Per altra banda, si hom es fixa en les activitats realitzades per la població immigrada, es pot veure que es produeix una evident especialització en funció dels països d'origen dels immigrants. Així doncs, tal com es pot veure a la Taula 10, els immigrants ocupats dels països africans, proporcionalment, es concentren molt més en el sector de la construcció (30,1 % del total). Els d'Amèrica Central i Amèrica del Sud, sobretot els primers, es concentren principalment en les activitats de la llar (servei domèstic) i també en el sector de l'hostaleria. Entre un 30 % i un 40% dels immigrants ocupats d'Amèrica del Sud i Central treballen en aquests dos sectors (en el servei domèstic n'hi treballen un de cada cinc). Els immigrants d'Amèrica del Sud també estan molt presents en la construcció (un 15%). L'hostaleria i el servei domèstic també són les ocupacions predominants dels immigrants d'origen asiàtic. En aquest cas, el sector on hi treballen més immigrants d'aquest origen és l'hostaleria, que quasi n'ocupa un de cada quatre.

Integració dels immigrants qualificats

Taula 10. Immigrants estrangers ocupats segons branques d'activitat . CATALUNYA. 2001 (%)

	TOTAL	Unió Europea	Altres països d'Europa amb alta representació a Espanya	Resta de països d'Europa	Països d'Àfrica de major representació a Espanya	Resta de països d'Àfrica	Amèrica Central	Resta de països d'Amèrica Central	Amèrica del Nord	Amèrica del Sud	Resta de països d'Amèrica del Sud	Països d'Àsia de major representació a Espanya	Resta de països d'Àsia	Oceania	Apatrides
TOTAL	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00
Agricultura, ramaderia, caça i silvicultura	2,30	2,16	9,53	5,50	9,77	5,14	1,02	0,78	0,91	1,89	-	3,05	3,26	1,57	-
Pesca	0,16	0,16	0,17	0,37	0,39	-	0,05	-	0,05	0,07	-	0,14	0,17	-	-
Indústries extractives	0,06	0,06	0,14	0,15	0,09	0,07	-	-	-	0,03	-	-	-	-	-
Indústria manufacturera	24,45	24,74	19,77	15,63	23,97	27,97	12,88	15,63	15,03	13,46	-	16,97	13,04	14,17	40,00
Producció i distribució d'energia elèctrica, gas i aigua	0,67	0,69	0,30	0,29	0,33	0,42	0,28	0,78	0,30	0,38	-	0,36	0,51	-	-
Construcció	10,35	9,89	18,97	18,05	30,14	20,06	9,77	6,64	5,79	15,22	-	13,68	11,66	4,72	20,00
Comerc; reparació de vehicles de motor, motocicles, ciclomotors i articles personals i d'ús domèstic	16,00	16,24	10,52	13,43	9,76	12,98	10,33	14,06	10,25	10,80	50,00	14,09	16,12	9,45	20,00
Hostaleria	5,53	5,21	10,91	10,79	8,58	9,51	16,46	10,55	9,09	12,94	50,00	23,81	15,78	7,87	20,00
Transport, emmagatzematge i comunicacions	6,74	6,86	5,36	6,68	2,97	5,83	3,40	2,73	4,92	4,63	-	3,91	5,83	4,72	-
Intermediació financera	2,97	3,08	0,71	1,10	0,33	0,56	0,90	1,95	1,98	0,92	-	0,50	1,89	2,36	-
Activitats immobiliàries i de lloguer; serveis empresarials	8,96	9,06	6,39	7,92	3,54	6,38	9,73	8,59	16,40	9,15	-	5,35	9,43	13,39	-
Administració pública, defensa i seguretat social obligatòria	5,02	5,20	1,35	1,47	1,22	0,90	1,17	3,13	2,23	1,23	-	0,72	1,54	3,15	-
Educació	5,56	5,72	2,80	5,06	0,79	2,01	2,27	6,25	16,70	2,45	-	1,78	6,17	26,77	-
Activitats sanitàries i veterinares; assistència social	5,91	6,01	3,20	4,04	1,58	2,57	5,20	10,55	6,45	5,71	-	2,63	6,17	4,72	-
Altres activitats socials i de serveis prestats a la comunitat, serveis personals	3,38	3,41	2,83	4,33	2,13	2,43	4,39	4,30	5,08	3,02	-	1,95	3,26	3,94	-
Activitats de les llars	1,92	1,48	7,06	5,14	4,38	3,19	22,13	13,67	4,67	18,05	-	11,02	5,15	3,15	-
Organismes extraterritorials	0,01	0,01	0,01	0,07	0,03	-	0,03	0,39	0,15	0,04	-	0,04	-	-	-

Font: Elaboració pròpia a partir dels Censos de Població i Habitatge. 2001. INE. INEBASE. (Consulta realitzada al setembre del 2004).

2.2.7. MAJORIA D'OCUPATS ESTRANGERS AMB CONTRACTE TEMPORAL

Quasi la meitat dels treballadors estrangers treballa amb un contracte temporal. Aquesta proporció és gairebé tres vegades superior a la que registra el conjunt de la població catalana (18,7%). En canvi, tal com es reflecteix a la Taula 11, els estrangers ocupats amb contracte indefinit són proporcionalment molts menys que els ocupats autòctons.

Taula 11. Població ocupada segons situació professional (%).

Situació professional	Estrangers	Catalans
Empresaris	11,6	16,8
Treballador amb contracte indefinit	42,6	63,9
Treballador amb contracte temporal	45,0	18,7
Altres situacions (Ajuda familiar i membres cooperatives)	0,8	0,6
TOTAL	100	100

Font: Elaboració pròpia a partir dels Censos de Població i Habitatge. 2001. INE. INEBASE. (Consulta realitzada al setembre del 2004).

2.3. ALGUNES CONCLUSIONS

A partir de les dades presentades es pot concloure que en els darrers anys s'ha produït a Catalunya un autèntic "boom" de la immigració que en poc temps ens ha situat al mateix nivell que els països del Centre i Nord d'Europa. Es tracta d'una immigració eminentment jove on predominen les nacionalitats de països d'Amèrica Llatina i del Magrib, sobretot del Marroc.

Es tracta, en general, d'una població jove i instruïda, fins i tot amb uns nivells d'instrucció superiors als de la població autòctona; tot i que similars o inferiors a aquesta, si es comparen edats equivalents. Aquesta joventut del col·lectiu explica el fet que les seves taxes d'activitat siguin molt més elevades que les de la població autòctona. En canvi, els índexs d'atur d'aquests immigrants són força més elevats que els del conjunt de la població.

Es pot dir que, en general, treballen en sectors intensius en mà d'obra, de baixa qualificació i amb unes condicions de treball inferiors a les que gaudeix la resta de la població.



3. SITUACIÓ ACTIVA I LABORAL DE LA POBLACIÓ IMMIGRADA QUALIFICADA

3.1. INTRODUCCIÓ

En aquest capítol es presenten les dades estadístiques existents que s'han considerat més rellevants sobre la situació activa i laboral de la població immigrada qualificada. Es tracta bàsicament de presentar els indicadors bàsics d'activitat i d'ocupació referents a la població immigrada de Catalunya amb els nivells de qualificació o formació més elevats i comparar-los amb els de la resta de la població catalana, i/o immigrants residents a la resta d'Espanya i/o altres països europeus.

L'objectiu principal és veure fins a quin punt la situació activa i laboral de la població immigrada qualificada és més o menys favorable que la de la població autòctona i/o dels immigrants qualificats residents a la resta d'Espanya i països de la UE.

Abans, però, d'entrar en matèria, en el primer apartat se sintetitzen breument els conceptes i definicions del que s'entén per persones i treballs qualificats i com aquests s'han tingut en compte en aquesta recerca.

3.2. CONCEPTES I CLASSIFICACIONS SOBRE PERSONES I TREBALLS QUALIFICATS

A la literatura no hi ha cap acord de definició sobre el que s'entén per persones altament qualificades. No és un grup homogeni. Normalment se'ls sol incloure dintre l'àmplia categoria de professionals, directius i tècnics especialistes, els quals, generalment, tenen estudis de tercer grau o d'un nivell equivalent.

Una manera d'aproximar-se a una definició comuna sobre persones i ocupacions d'alta qualificació és a través dels sistemes de classificació d'ocupacions comunament utilitzades amb finalitats estadístiques a escala nacional i internacional.

En aquest sentit, el sistema internacional per a la classificació d'ocupació és la Classificació d'Ocupació Estàndard Internacional, versió de 1988 (ISCO-88). La primera edició d'ISCO es remunta a 1958, seguida per una segona edició el 1968. L'actual ISCO-88 substitueix l'ISCO-68 i és l'últim sistema adoptat per l'Organització Internacional de Treball (ILO/OIT).

La qualificació segons l'ISCO es defineix com l'habilitat de dur a terme tasques i deures d'una professió determinada. L'ISCO-88 distingeix entre el nivell d'habilitat, que és una funció de la complexitat i la gamma de tasques i deures implicats; i l'especialització de l'habilitat. Això estableix una relació entre el camp del coneixement requerit, les eines i la maquinària utilitzades, els materials treballats o amb els quals s'ha treballat, així com els tipus de mercaderies/productes i serveis realitzats.

Val a dir que la classificació de les ocupacions de l'ISCO també s'han definit i correlacionat, com es pot veure a continuació, amb les categories educatives estàndards que apareixien

a la Classificació d'Educació Estàndard Internacional (ISCED), COM/ISCED (París, Unesco, 1976). En aquesta definició s'estableixen 4 grans nivells.

- El primer nivell de qualificació ISCO va ser definit fent referència a la categoria 1 ISCED, que comprèn l'educació primària, que generalment comença a l'edat de 5, 6 o 7 anys i té una durada de cinc anys.
- El segon nivell de qualificació ISCO va ser definit fent referència a les categories 2 i 3 ISCED, que comprenen les etapes d'ys i té una durada de tres anys, mentre que la segona etapa comença a l'edat de 14 o 15 anys i la seva durada és també de tres anys. Pot ser necessari un període de pràctiques i experiència. De vegades formalitzades en/com a aprenentatges. En aquest període es pot complementar la formació reglada o suplir-la de manera parcial o, en alguns casos, totalment.
- El tercer nivell de qualificació ISCO va ser definit en relació amb la categoria 5 ISCED, (ISCED ha deixat la categoria 4 sense contingut deliberadament), que comprèn l'educació que s'inicia a l'edat de 17 o 18 anys, la durada de la qual és d'aproximadament quatre anys i porta a l'obtenció d'un títol que no és equivalent a un primer grau universitari.
- El quart nivell de qualificació ISCO es va definir fent referència a les categories 6 i 7 ISCED, que comprèn l'educació que també comença als 17 o 18 anys. La seva durada és d'aproximadament tres, quatre o més anys i condueix a la universitat o a l'obtenció del títol de graduat universitari o el seu equivalent.

No obstant això, l'ús de les categories de l'ISCED per definir els nivells de qualificació no implica que les qualificacions/habilitats necessàries per realitzar les tasques i deures d'una professió tan sols puguin adquirir-se a través de l'educació convencional/regular. Les qualificacions/habilitats es poden adquirir, cosa que succeeix sovint, a través de la formació no regular i de l'experiència. A més, s'ha d'emfatitzar el fet que l'enfocament d'ISCO-88 està en les habilitats requerides per dur a terme les tasques i deures d'una ocupació, i no sobre si un treballador que té una ocupació concreta és més o menys qualificat que un altre en la mateixa ocupació.

Aquesta aproximació conceptual adoptada per ISCO-88 ha donat com a resultat una piràmide, l'estructura jeràrquica de la qual consisteix en deu grups principals al màxim nivell d'agregació. Aquests estan subdividits en 28 subgrups principals, 116 grups menors i 390 grups unitaris.



Taula 12. ISCO-88 grups principals amb el nombre de subgrups i nivells de qualificació

Grups principals	Subgrups principals	Grups menors	Grups unitaris	Nivell de qualificació ISCO
ISCO1. Direcció de les empreses i de les administracions públiques	3	8	33	--
ISCO2. Tècnics i professionals científics i intel·lectuals	4	18	55	4t
ISCO3. Tècnics i professionals de suport	4	21	73	3r
ISCO4. Empleats de tipus administratiu	2	7	23	2n
ISCO5. Treballadors dels serveis de restauració, personals, protecció i venedors de comerços	2	9	23	2n
ISCO6. Treballadors qualificats en l'agricultura i la pesca	2	6	17	2n
ISCO7. Artesans i treballadors qualificats de les indústries manufactureres, la construcció i la mineria, excepte els operadors d'instal·lacions i maquinària	4	16	70	2n
ISCO8. Operadors d'instal·lacions i maquinària i muntadors	3	20	70	2n
ISCO9. Treballadors no qualificats	3	10	25	1r
ISCO0. Forces armades	1	1	1	--

Font: <http://europa.eu.int/comm/eurostat/ramon>

Com es mostra en aquesta Taula, vuit dels deu grups principals estan relacionats amb els quatre nivells de qualificació ISCO, en els quals, com s'ha esmentat anteriorment, es van donar definicions operacionals en referència a les categories educatives i nivells de la Classificació d'Educació Estàndard Internacional. El concepte de nivell de qualificació no va ser aplicat en el cas del Grup principal 1, Direcció de les empreses i de les administracions públiques ni al Grup principal 0, Forces armades. El motiu de la seva no aplicació, basat en la informació de fons nacionals, va ser donat pel fet que les qualificacions per realitzar les tasques i els deures de les ocupacions pertanyents a cadascun d'aquests dos grups principals varia fins a tal punt que seria impossible relacionar-los amb qualsevol dels quatre amplis nivells de qualificacions ISCO-88.

En el cas d'Espanya, l'Institut Nacional d'Estadística (INE) adopta un sistema de classificació d'ocupacions (CNO-94), i la separació/repartiment de qualificacions, fortament basada en les definicions i classificacions presentades per la ISCO-88.

Taula 13. Grups principals CNO-94 i ISCO-88,

Grups principals CNO-94	Nivells de qualificació ISCO	Grups principals ISCO-88
CNO1. Direcció de les empreses i de les administracions públiques	--	ISCO1
CNO2. Tècnics i professionals científics i intel·lectuals	4t	ISCO2
CNO3. Tècnics i professionals de suport	3r	ISCO3
CNO4. Empleats de tipus administratiu	2n	ISCO4
CNO5. Treballadors dels serveis de restauració, personals, protecció i venedors de comerços	2n	ISCO5
CNO6. Treballadors qualificats en l'agricultura i la pesca	2n	ISCO6
CNO7. Artesans i treballadors qualificats de les indústries manufactureres, la construcció i la mineria, excepte els operadors d'instal·lacions i maquinària	2n	ISCO7
CNO8. Operadors d'instal·lacions i maquinària i muntadors	2n	ISCO8
CNO9. Treballadors no qualificats	1r	ISCO9
CNO0. Forces armades	--	ISCO0

Font: www.ine.es i elaboració pròpia.

Com s'ha pogut veure, l'escala de professions i qualificacions està molt lligada al nivell d'estudis. Això és així fins i tot en el cas que les experiències de la vida dels individus i les conseqüents qualificacions adquirides siguin considerades.

Pel que fa a aquesta recerca, l'equip d'investigació internacional del projecte Smiling va arribar a un acord pel que fa a una definició operativa de les persones i ocupacions d'alta qualificació. Per unanimitat, es va acordar la utilització del sistema de classificació ISCO, que és el més conegut i també l'adoptat pels quatre països que varen participar en aquest projecte.

Així doncs, l'acord sobre les definicions operatives sobre persones i treball qualificats es tradueix en el següent: per al treball altament qualificat s'han considerat les categories ISCO 1, 2 i 3 (tercer i quart nivell de qualificació de l'ISCO més la categoria ISCO 1) i per a les persones qualificades, les que hagin completat els estudis terciaris (quart nivell de qualificació ISCO) i també aquelles que hagin estat escolaritzades a partir dels 16 anys (tercer nivell de qualificació ISCO).

Integració dels immigrants qualificats



3.3. TAXES D'Ocupació BAIXES I NIVELL D'ATUR ALT ENTRE ELS IMMIGRANTS QUALIFICATS

Les taxes d'ocupació dels immigrants estrangers qualificats a Catalunya i a Espanya són molt baixes, tant si es comparen amb les de la població autòctona com si es comparen amb les que es registren a la majoria de països de la UE. A Catalunya, tal com es pot veure a la Taula 14, els immigrants qualificats tenen una taxa d'ocupació 20 punts per sota de la taxa que registra el conjunt de la població. Aquesta taxa (62,2%) és molt similar a la que es dona a la resta d'Espanya (63,1%) i uns 3 punts per sota de la mitjana de la UE.

De totes maneres comparant les taxes d'ocupació d'immigrants qualificats catalans amb les de la resta de països de la UE que han participat en la recerca (Alemanya, Itàlia i Regne Unit) es pot veure que, exceptuant el Regne Unit, les diferències són mínimes. El Regne Unit, en canvi, registra una taxa d'ocupació que sobrepassa els 10 punts a la catalana.

Un fet destacable és que la població immigrada no qualificada de Catalunya, d'Espanya i d'altres països europeus com Alemanya i Itàlia, registren unes taxes d'ocupació millors que les de la població autòctona, en els seus països respectius. A priori, això significa que el mercat laboral d'aquests països és més accessible als immigrants no qualificats que els qualificats.

Taula 14. Taxes d'ocupació segons alta i baixa qualificació, per nacionalitat a la UE. 2001.

País	Taxa d'ocupació dels més qualificats (estudis terciaris completats)		Taxa d'ocupació dels menys qualificats (estudis primaris i sense)	
	Autòctons	Estrangers	Autòctons	Estrangers
Àustria	86,6	79,9	45,2	58,5
Bèlgica	84,4	49,4	41,6	26,8
Dinamarca	87,9	54,5	59,6	44,7
Finlàndia	75,7	58,9	49,6	37,6
França	80,1	57,2	47,2	38,8
Alemanya	84,0	64,5	44,8	45,6
Grècia	79,3	68,5	47,6	63,7
Irlanda	86,3	67,6	49,0	33,4
Itàlia	81,6	63,9	44,3	57,3
Luxemburg	84,5	71,0	50,7	55,5
Països Baixos	87,2	68,2	62,3	40,0
Portugal	89,8	95,0	67,8	66,7
Espanya	76,8	63,1	43,1	62,0
Suècia	83,7	55,0	56,6	35,6
Regne Unit	88,2	74,8	52,8	33,5
Unió Europea	83,3	65,8	49,2	44,9
Catalunya	82,4	62,2	47,6	56,6

Font: Eurostat Labour Force Survey i elaboració pròpia a partir dels Censos de Població i Habitatge. 2001. INE. INEBASE; pel que fa a les dades d'Espanya i de Catalunya.

Pel que fa a l'atur, tot i que, com es pot veure a la Taula 15, els immigrants més qualificats són els que presenten unes taxes més baixes d'atur, les diferències entre immigrants i autòctons de nivells d'instrucció equivalents, mostren com les diferències són més grans si es tracta d'immigrants qualificats. Així doncs, es pot observar que la proporció d'immigrants qualificats aturats de Catalunya és més del doble que la proporció que registra el conjunt de la població. En canvi, si es comparen les taxes d'atur de les poblacions (immigrants i autòctons) que tenen els nivells d'estudis més baixos, les diferències són força menors. En el cas de Catalunya, l'atur dels immigrants no qualificats és un 40% superior a l'atur del conjunt de la població. A Espanya, fins i tot, l'atur dels estrangers de nivell d'estudis baix (18,1%) és inferior al del conjunt de la població (18,2%).

D'aquestes dades es pot deduir que pel que fa a la incorporació al mercat laboral, els immigrants qualificats, en relació amb la població autòctona qualificada, es troben amb una situació més desfavorable que els immigrants no qualificats en relació amb el conjunt de la població d'un nivell formatiu equivalent.

Taula 15. Taxes d'atur de la població segons nivell d'estudis. 2001. (%)

Nivell d'estudis	Catalunya		Espanya	
	Tota la població	Estrangers	Tota la població	Estrangers
Primer grau i sense estudis	13,7	18,7	18,2	18,1
Segon grau	10,3	16,6	14,1	17,7
Tercer grau	5,9	12,7	9,4	14,6
TOTAL	10,2	16,6	14,4	17,3

Font: Elaboració pròpia a partir dels Censos de Població i Habitatge. 2001. Resultats definitius. INE. INEBASE. (Consulta realitzada el setembre de 2004).

3.4. SOBREPRESENTACIÓ D'IMMIGRANTS QUALIFICATS EN OCUPACIONS DE BAIXA QUALIFICACIÓ

Si es compara com es distribueixen els ocupats estrangers i els de la resta de la població segons el seu nivell d'estudis, es pot veure com les diferències són molt menys acusades que si es compara la distribució dels dos col·lectius segons la qualificació professional de les feines que realitzen.

Aquest fet es reflecteix de manera clara a la Taula 16, on es pot veure que, malgrat que la proporció de persones ocupades amb estudis superiors és molt similar entre el col·lectiu d'immigrants estrangers i els autòctons (al voltant d'un 20%), els immigrants de Catalunya que fan una feina qualificada només són 1 de cada 5. Una proporció molt més baixa que la del conjunt de la població on els ocupats que fan una feina qualificada són 1 de cada 3.

A l'altre extrem de l'espectre, la situació és ben diferent. La proporció de població immigrada ocupada en feines no qualificades és molt més elevada que, tenint en compte el seu nivell

Integració dels immigrants qualificats



d'estudis, la que li correspondria si la seva situació en aquest àmbit fos similar a la que es dona entre el conjunt de la població. Si es comparen les dades d'ambdós grups es pot fer una estimació quantitativa de les diferències. En aquest sentit, si es té en compte que un 20% del conjunt de la població ocupada té un nivell d'estudis baixos i al voltant d'un 10% del total d'ocupats fa feines no qualificades, el subgrup de població immigrada, un 33% del qual té un nivell d'estudis baixos, li correspondria una participació aproximada del 16% en el treball no qualificat i no del 26,4%, que és el que és dona en la realitat.

Per tant, a partir d'aquestes dades, ja es pot deduir que els immigrants ocupats estan subrepresentats en les ocupacions més qualificades i sobrerepresentats en les no qualificades.

TAULA 16. Distribució de la població ocupada segons nivells d'estudis i nivell de qualificació de l'ocupació (%).

Nivell	Nivell d'estudis		Qualificació de l'ocupació	
	Tota la població	Estrangers	Tota la població	Estrangers
Baix (Fins a estudis primaris) (Treball no qualificat)	20,8	33,2	9,5	26,4
Mitjà (Estudis secundaris) (Treball semiqualficat)	58,9	48,1	56,9	52,6
Alt (Estudis superiors) (Treball qualificat)	20,3	18,7	33,6	21,0
TOTAL	100	100	100	100

Font: Elaboració pròpia a partir dels Censos de Població i Habitatge. 2001. INE. INEBASE. (Consulta realitzada al setembre de 2004).

La manera més directa d'observar fins a quin punt els immigrants d'alt nivell d'estudis estan subrepresentats en les ocupacions qualificades és a partir del creuament entre nivells d'estudis i categories professionals dels ocupats. A la Taula 17 on es presenten les dades d'aquest creuament, es pot veure com la situació de la població immigrada és sempre desfavorable si es compara amb la de la resta de la població.

En aquest sentit destaca el fet que quasi un 40% dels immigrants que tenen un nivell d'instrucció més elevat realitzen feines d'una categoria professional inferior a la seva qualificació. Prop d'un 10% d'aquests immigrants qualificats realitza una feina no qualificada, mentre que un 27% està realitzant un treball d'una categoria professional que es pot anomenar semiqualficada.

Aquestes dades contrasten de manera evident amb les que registra el conjunt de la població ocupada catalana, on només un 20% dels ocupats amb estudis superiors realitza feines per

sota del seu nivell formatiu i només un 1,6% d'aquests està ocupat en feines que no requereixen cap qualificació.

És destacable el fet que, fins i tot, una part important de la població autòctona hagi de treballar en feines per sota el seu nivell formatiu. Òbviament, és molt probable que aquest fet constitueixi una dificultat afegida als immigrants qualificats a l'hora de poder accedir al mercat de treball qualificat. Aquesta realitat és una constatació del desajust existent que es dona en el mercat de treball entre l'oferta i la demanda de feines qualificades.

Taula 17. Categoria professional dels ocupats per estudis realitzats (%).

Nivell d'estudis	(1) Treball d'Alta Qualificació		(2) Treball Semiqualificat		(3) Treball No Qualificat	
	Estrangers	Catalans	Estrangers	Catalans	Estrangers	Catalans
Analfabets	1,7	3,8	54,9	58,3	43,4	37,9
Sense Estudis	2,1	5,3	58,7	68,7	39,2	26,0
Estudis Primer Grau	3,2	6,7	61,8	75,1	35,0	18,2
Estudis Segon Grau	17,2	27,4	57,5	62,2	25,3	8,4
Estudis Tercer Grau	63,2	80,0	27,0	18,4	9,8	1,6

(1) Direcció de les empreses i de les administracions públiques. Tècnics i professionals científics i intel·lectuals. Tècnics i professionals de suport.
 (2) Administratius. Treballadors dels serveis de restauració, personals, protecció i venedors dels comerços. Treballadors qualificats a l'agricultura i a la pesca. Artesans i treballadors qualificats de les indústries manufactureres, la construcció i la mineria. Operadors d'instal·lacions i maquinària, i muntadors.
 (3) Treballadors no qualificats.

Font: Elaboració pròpia a partir dels Censos de Població i Habitatge. 2001. INE. INEBASE. (Consulta realitzada el setembre de 2004).

Val a dir que la situació laboral dels estrangers ocupats qualificats que resideixen a la resta de l'Estat és similar a la que es dona a Catalunya i fins i tot una mica pitjor. Així doncs, tal com es pot observar a la Taula 18, el percentatge d'estrangers ocupats que fan treballs per sota de la seva qualificació encara és una mica més elevada a l'Estat espanyol, amb una diferència que supera a Catalunya en 4 punts. També en el conjunt de l'Estat la proporció d'immigrants d'alt nivell d'estudis treballant en feines no qualificades (13,1%) supera en més de 3 punts la proporció que es registra a Catalunya (9,8%).

Per tant, dit en altres paraules, a Espanya en relació amb Catalunya hi ha menys immigrants qualificats fent feines qualificades i més fent feines que no requereixen cap qualificació professional.

Integració dels immigrants qualificats



Taula 18. Categoria professional dels ocupats estrangers per estudis realitzats. Catalunya i Espanya. (%)

Nivell d'Estudis	(1) Treball d'Alta Qualificació		(2) Treball Semiqualficat		(3) Treball No Qualificat	
	Catalunya	Espanya	Catalunya	Espanya	Catalunya	Espanya
Analfabets	1,7	1,9	54,9	45,0	43,4	53,1
Sense Estudis	2,1	2,4	58,7	45,4	39,2	52,2
Estudis Primer Grau	3,2	3,4	61,8	52,0	35,0	44,6
Estudis Segon Grau	17,2	15	57,5	54,5	25,3	30,5
Estudis Tercer Grau	63,2	59,2	27,0	24,4	9,8	13,1

(1) Direcció de les empreses i de les administracions públiques. Tècnics i professionals científics i intel·lectuals. Tècnics i professionals de suport.
 (2) Administratius. Treballadors dels serveis de restauració, personals, protecció i venedors dels comerços. Treballadors qualificats a l'agricultura i a la pesca. Artesans i treballadors qualificats de les indústries manufactureres, la construcció i la mineria. Operadors d'instal·lacions i maquinària, i muntadors.
 (3) Treballadors no qualificats.

Font: Elaboració pròpia a partir dels Censos de Població i Habitatge. 2001. INE. INEBASE. (Consulta realitzada el setembre de 2004).

La situació a la resta d'Europa tampoc no es pot dir que sigui molt millor, almenys pel que fa a dos dels països participants en la recerca. A Alemanya, per exemple, la proporció de població autòctona amb un nivell d'estudis per accedir a una educació superior (24,6%) és molt similar a la d'estrangers (23,5%) i, en canvi, la proporció d'estrangers fent feines que solen ser de baixa qualificació (un 24,1% dels estrangers treballen en el sector de l'hostaleria i la restauració, enfront només d'un 16,7% dels autòctons) és força més baixa que la dels autòctons (GES-Gabinet d'Estudis Socials, 2004).

A Itàlia també els immigrants estrangers estan molt més sobrerrepresentats en sectors de baixa qualificació com, per exemple, el sector agrari on treballen prop d'un 14%, proporció molt més elevada que la que registra la població autòctona (GES-Gabinet d'Estudis Socials, 2004).

Al Regne Unit, en canvi, la situació dels immigrants estrangers sembla ser que fins i tot és millor que la dels autòctons. En primer lloc, els estrangers graduats superen en un 5% els graduats autòctons i, en segon lloc, segons dades del 2003, un 44,7% d'immigrants tenen una ocupació que s'emmarca dins la categoria A (professionals, empresaris i directius). Aquesta proporció supera lleugerament la de la població autòctona que només representa el 39,5% (GES-Gabinet d'Estudis Socials, 2004).

3.5. DIFERÈNCIES SEGONS L'ORIGEN DE LA POBLACIÓ

Els immigrants d'origen africà amb nivell d'estudis superiors són els que tenen més dificultats per accedir a llocs de treball qualificat. Més d'un 60% dels immigrants d'origen africà amb estudis superiors estan treballant en feines per sota del seu nivell formatiu. També, tal com es pot observar a la Taula 19, els immigrants qualificats d'origen africà són, proporcionalment, els que més treballen en feines que no requereixen cap qualificació professional. Quasi un de cada cinc d'aquests immigrants qualificats fan una feina d'aquest tipus.

Taula 19. Categoria professional dels ocupats d'origen africà per estudis realitzats (%).

Nivell d'Estudis	(1) Treball d'Alta Qualificació	(2) Treball Semiqualficat	(3) Treball No Qualificat	TOTAL
Analfabets	1,4	53,3	45,3	100,0
Sense Estudis	1,4	59,2	39,4	100,0
Estudis Primer Grau	2,4	63,5	34,1	100,0
Estudis Segon Grau	10,0	64,5	25,5	100,0
Estudis Tercer Grau	37,1	45,7	17,2	100,0

(1) Direcció de les empreses i de les administracions públiques. Tècnics i professionals científics i intel·lectuals. Tècnics i professionals de suport.
 (2) Administratius. Treballadors dels serveis de restauració, personals, protecció i venedors dels comerços. Treballadors qualificats a l'agricultura i a la pesca. Artesans i treballadors qualificats de les indústries manufactureres, la construcció i la mineria. Operadors d'instal·lacions i maquinària, i muntadors.
 (3) Treballadors no qualificats.

Font: Elaboració pròpia a partir dels Censos de Població i Habitatge. 2001. INE. INEBASE. (Consulta realitzada el setembre del 2004).

La situació dels immigrants qualificats que procedeix del continent americà o asiàtic és una mica més favorable. A les taules següents, 20 i 21, es pot veure com quasi la meitat dels immigrants qualificats d'aquests orígens treballen en feines per sota del seu nivell de qualificació. També és alta la proporció d'immigrants qualificats d'aquests orígens que treballen en feines no qualificades (entre un 13 i un 15%).

Si es comparen les dades d'aquests col·lectius d'immigrants, que majoritàriament procedeixen dels països anomenats en vies de desenvolupament, amb les del conjunt de la població catalana, es pot veure com les diferències són molt més acusades que si la comparació s'estableix únicament entre el col·lectiu d'estrangers i el conjunt de la població. Aquest fet s'explica perquè dins el col·lectiu d'immigrants estrangers, s'inclou també la població de la UE, la qual presenta unes característiques sociolaborals molt similars a les de la població autòctona i, per tant, quan es fan comparacions les diferències entre ambdós tendeixen a diluir-se.

Si, com ja s'ha vist, un 20% del conjunt de la població catalana amb estudis superiors treballa en ocupacions per sota de la seva qualificació, els percentatges dels immigrants d'aquests

Integració dels immigrants qualificats



països en desenvolupament puguen fins a un 50% i un 60%. És a dir, molt més del doble. També és molt més alta la proporció d'immigrants qualificats d'aquests països que treballen en feines no qualificades en comparació amb la del conjunt de la població catalana. Tenint en compte que la proporció del conjunt català és de l'1,6% i que la dels estrangers d'aquests països se situa entre el 13% i el 17%, això representa que les proporcions d'aquests són entre 8 i 10 vegades superiors a la de la mitjana del país.

D'aquestes dades es poden fàcilment deduir les greus dificultats que troba la població immigrada qualificada d'aquests països a l'hora d'accedir a ocupacions d'una categoria professional ajustada a les seves qualificacions.

Taula 20. Categoria professional dels ocupats d'origen llatinoamericà per estudis realitzats (%).

Nivell d'Estudis	(1) Treball d'Alta Qualificació	(2) Treball Semiqualficat	(3) Treball No Qualificat	TOTAL
Analfabets	2,0	54,8	43,2	100,0
Sense Estudis	1,8	53,9	44,3	100,0
Estudis Primer Grau	2,5	55,6	41,9	100,0
Estudis Segon Grau	13,0	55,6	31,4	100,0
Estudis Tercer Grau	51,9	32,9	15,2	100,0

(1) Direcció de les empreses i de les administracions públiques. Tècnics i professionals científics i intel·lectuals. Tècnics i professionals de suport.
(2) Administratius. Treballadors dels serveis de restauració, personals, protecció i venedors dels comerços. Treballadors qualificats a l'agricultura i a la pesca. Artesans i treballadors qualificats de les indústries manufactureres, la construcció i la mineria. Operadors d'instal·lacions i maquinària, i muntadors.
(3) Treballadors no qualificats.

Font: Elaboració pròpia a partir dels Censos de Població i Habitatge. 2001. INE. INEBASE. (Consulta realitzada el setembre de 2004).

Taula 21. Categoria professional dels ocupats d'origen asiàtic per estudis realitzats (%).

Nivell d'Estudis	(1) Treball d'Alta Qualificació	(2) Treball Semiqualficat	(3) Treball No Qualificat	TOTAL
Analfabets	5,9	65,7	28,4	100,0
Sense Estudis	4,4	63,3	32,3	100,0
Estudis Primer Grau	5,7	65,1	29,2	100,0
Estudis Segon Grau	14,7	59,5	25,8	100,0
Estudis Tercer Grau	51,2	35,3	13,5	100,0

(1) Direcció de les empreses i de les administracions públiques. Tècnics i professionals científics i intel·lectuals. Tècnics i professionals de suport.
 (2) Administratius. Treballadors dels serveis de restauració, personals, protecció i venedors dels comerços. Treballadors qualificats a l'agricultura i a la pesca. Artesans i treballadors qualificats de les indústries manufactureres, la construcció i la mineria. Operadors d'instal·lacions i maquinària, i muntadors.
 (3) Treballadors no qualificats.

Font: Elaboració pròpia a partir dels Censos de Població i Habitatge. 2001. INE. INEBASE. (Consulta realitzada al setembre del 2004).

3.6. DIFERÈNCIES SEGONS EL SEXE I L'EDAT

Si l'origen geogràfic de la immigració condiona la seva situació en el mercat laboral, també ho condiona el sexe. En general es pot dir que la situació de la dona qualificada immigrada és pitjor que la de l'home. Això queda reflectit de manera clara a la Taula 22, on es pot veure que les dones amb estudis superiors que treballen en feines d'alta qualificació (58,9%) són proporcionalment força menys que els homes (66,6%). En canvi, la proporció de dones qualificades fent feines que no requereixen cap qualificació (13,4%) representen gairebé el doble que la d'homes (7%).

Val a dir que, tal com es pot constatar, la sobrerepresentació de dones que treballen en feines no qualificades es dona també en les dones de la resta de nivells d'estudis inferiors. Es pot dir, doncs, que es tracta d'una discriminació que travessa totes les categories del col·lectiu de dones immigrades. De fet es tracta d'una realitat que també afecta en més o menys mesura les dones ocupades de la resta de la població catalana.



Taula 22. Categoria professional dels ocupats per estudis realitzats i sexe (%).

Nivell d'Estudis	Sexe	(1) Treball d'Alta Qualificació	(2) Treball Semiqualficat	(3) Treball No Qualificat	TOTAL
Analfabets	Homes	1,1	56,8	42,1	100,0
	Dones	2,6	49,3	48,1	100,0
Sense Estudis	Homes	1,9	61,3	36,8	100,0
	Dones	2,8	49,6	47,6	100,0
Estudis Primer Grau	Homes	3,1	66,6	30,3	100,0
	Dones	3,3	50,7	46,0	100,0
Estudis Segon Grau	Homes	16,9	63,7	19,4	100,0
	Dones	17,5	48,6	33,9	100,0
Estudis Tercer Grau	Homes	66,6	26,4	7,0	100,0
	Dones	58,9	27,7	13,41	100,0

(1) Direcció de les empreses i de les administracions públiques. Tècnics i professionals científics i intel·lectuals. Tècnics i professionals de suport.

(2) Administratius. Treballadors dels serveis de restauració, personals, protecció i venedors dels comerços. Treballadors qualificats a l'agricultura i a la pesca. Artesans i treballadors qualificats de les indústries manufactureres, la construcció i la mineria. Operadors d'instal·lacions i maquinària, i muntadors.

(3) Treballadors no qualificats.

Font: Elaboració pròpia a partir dels Censos de Població i Habitatge. 2001. INE. INEBASE. (Consulta realitzada al setembre del 2004).

Quant a la influència de l'edat es constata que en la mesura que les persones qualificades són més grans, també s'incrementa la proporció d'aquestes que realitzen un treball qualificat d'acord amb la seva qualificació. També com més grans són aquestes persones en menys proporció fan feines no qualificades. L'excepció a aquesta regla són les persones de 65 i més anys. No obstant això, s'ha de tenir en compte que la majoria de persones d'aquestes edats ja estan fora del mercat laboral i les poques que queden són molt poc representatives en relació amb el conjunt.

Val a dir que aquesta situació també es dona en més o menys mesura en la resta de la població ocupada catalana. Això il·lustra la dificultat que tenen els joves amb estudis superiors a l'hora d'accedir a feines qualificades. Si a més es tracta de joves immigrants la dificultat encara és més gran.

Taula 23. Categoria professional dels ocupats que tenen estudis superiors, Segons l'edat (%).

Edat	(1) Treball d'Alta Qualificació	(2) Treball Semiqualficat	(3) Treball No Qualificat	TOTAL
De 20 a 34 anys	55,9	33,9	10,2	100,0
De 35 a 49 anys	66,2	24,0	9,8	100,0
De 50 a 64 anys	80,7	14,1	5,2	100,0
65 anys i més	50,3	42,6	7,1	100,0

(1) Direcció de les empreses i de les administracions públiques. Tècnics i professionals científics i intel·lectuals. Tècnics i professionals de suport.
 (2) Administratius. Treballadors dels serveis de restauració, personals, protecció i venedors dels comerços. Treballadors qualificats a l'agricultura i a la pesca. Artesans i treballadors qualificats de les indústries manufactureres, la construcció i la mineria. Operadors d'instal·lacions i maquinària, i muntadors.
 (3) Treballadors no qualificats.

Font: Elaboració pròpia a partir dels Censos de Població i Habitatge. 2001. INE. INEBASE. (Consulta realitzada al setembre del 2004).

3.7. DIFERÈNCIES SEGONS ESTUDIS ESPECIALITZATS

Com se sap, el tipus d'especialització o carrera universitària té molta importància a l'hora de poder d'accedir al mercat laboral i aconseguir una feina que s'ajusti a l'especialitat o als estudis cursats. L'evolució del mercat laboral sol ésser molt dinàmic. Tot un seguit de tasques i activitats desapareixen o canvia la manera de portar-les a terme i en sorgeixen d'altres vinculades a les noves necessitats i demandes. Això fa que en períodes de temps relativament curts determinades disciplines o especialitats quedin obsoletes o que la demanda disminueixi dràsticament, mentre que en d'altres succeeix el contrari. En general, es pot dir que la demanda del mercat laboral sol ser molt més dinàmica que l'oferta. La conseqüència d'aquest fet és la creixent dificultat a "casar" ambdós elements (oferta i demanda), la qual cosa implica que determinades especialitats o disciplines tenen poca sortida en el mercat laboral, dilapidant per tant recursos i generant frustracions.

Lògicament el col·lectiu d'immigrants qualificats no està al marge d'aquest fenomen general i els que tenen alguna especialització en la qual la demanda és "escassa" les probabilitats d'aconseguir una feina relacionada amb l'especialitat és baixa. No obstant, això no vol dir que la persona amb estudis de determinada especialitat no aconsegueixi o pugui treballar en altres feines qualificades.

A la Taula 24 es pot observar quines són les especialitzacions dels immigrants qualificats que tenen més "èxit", no necessàriament perquè els que les tenen han pogut treballar amb allò pel qual es varen especialitzar, sinó també perquè han pogut aconseguir fer una feina d'alta qualificació.

En aquest sentit, es constata que les especialitzacions de més èxit són les relacionades amb Arts i Humanitats, les Enginyeries i l'Arquitectura i la Construcció. Els immigrants amb

Integració dels immigrants qualificats



aquestes especialitats són també els que en una menor proporció treballen en feines no qualificades. En l'altre extrem, són els que tenen una especialitat en el sector primari no industrial (agricultura, ramaderia o pesca), els mestres d'estudis primaris i d'educació infantil, els que tenen estudis en la branca de les Ciències Socials i en la de Salut i Serveis Socials, els que tenen més dificultats per accedir a un treball qualificat. També, com es pot veure, són els immigrants especialitzats que en més proporció han de treballar en feines que no requereixen cap mena de qualificació.

Com es pot observar, moltes d'aquestes especialitats de poc "èxit" estan molt feminitzades, és a dir, en general es tracta d'activitats on la presència de la dona es majoritària. Això, òbviament porta com a conseqüència que, a nivell global, la dona immigrada qualificada tingui més dificultats que l'home a l'hora d'incorporar-se al mercat de treball qualificat.

Taula 24. Categoria professional dels immigrants ocupats per estudis especialitzats (%).

Estudis	(1) Treball d'Alta Qualificació	(2) Treball Semiqualficat	(3) Treball No Qualificat	TOTAL
Dret	58,2	31,6	10,2	100,0
Magisteri, Educació Infantil...	43,7	34,7	21,6	100,0
Ciències Socials	52,6	34,9	12,5	100,0
Arts i Humanitats	66,7	26,8	6,5	100,0
Informàtica	54,7	32,6	12,7	100,0
Enginyeries	65,8	24,8	9,4	100,0
Ciències	60,0	29,3	10,7	100,0
Arquitectura o Construcció	63,1	28,2	8,7	100,0
Agricultura, Ramaderia, Pesca; Veterinària	42,1	41,6	16,3	100,0
Salut, Serveis Socials	53,8	31,2	15,0	100,0
Total amb Estudis de Tercer Grau	63,2	27,0	9,8	100,0

(1) Direcció de les empreses i de les administracions públiques. Tècnics i professionals científics i intel·lectuals. Tècnics i professionals de suport.
(2) Administratius. Treballadors dels serveis de restauració, personals, protecció i venedors dels comerços. Treballadors qualificats a l'agricultura i a la pesca. Artesans i treballadors qualificats de les indústries manufactureres, la construcció i la mineria. Operadors d'instal·lacions i maquinària, i muntadors.
(3) Treballadors no qualificats.

Font: Elaboració pròpia a partir dels Censos de Població i Habitatge. 2001. INE. INEBASE. (Consulta realitzada al setembre del 2004).

Si es compara la situació dels immigrants ocupats d'aquestes especialitats concretes amb la del conjunt de la població ocupada de Catalunya, es pot deduir, en primer lloc, que la població autòctona amb un nivell d'especialització equivalent al de la població immigrada sempre aconsegueix una millor inserció laboral, és a dir, una major proporció d'ocupats autòctons qualificats aconsegueix treballs qualificats i una menor proporció d'aquests treballa en feines no qualificades.

No obstant això, les diferències entre ambdós col·lectius varien sensiblement en funció del tipus d'especialitat que es tracti. Probablement, això significa que en determinades professions o activitats, atesa la situació del mercat laboral i/o el paper que juga el corporativisme i/o la legislació vigent o d'altres causes, la població immigrada que n'és especialista, tingui més o menys dificultat a l'hora d'accedir-hi.

A través del contrast entre les Taules 24 i 25 es pot veure de manera força clara quines són les especialitats on les diferències entre immigrants i autòctons són més i menys acusades i, per tant, obtenir un primer indicador que mesura el grau de dificultat que tenen els immigrants amb estudis especialitzats a l'hora d'aconseguir una feina relacionada amb els seus coneixements.

Si en primer lloc hom es fixa en les especialitats on les diferències són més àmplies (Magisteri, Enginyeries, Ciències i Dret) es pot deduir que aquestes, siguin per les circumstàncies que siguin, són les de més difícil accés per la població immigrada. En canvi, les especialitats relacionades amb els àmbits de les Ciències Socials, Arts i Humanitats i Informàtica, són les que registren menors diferències entre els dos grups de població i per tant, es pot deduir que la població immigrada especialitzada, hi té millor entrada. Òbviament, mancaria saber si els immigrants d'aquestes especialitats, tot i treballar en feines qualificades, ho estan fent en el camp en què en són especialistes.

Taula 25. Categoria professional dels ocupats de Catalunya per estudis especialitzats (%).

Estudis	(1) Treball d'Alta Qualificació	(2) Treball Semiqualficat	(3) Treball No Qualificat	TOTAL
Dret	82,2	16,7	1,1	100,0
Magisteri, Educació Infantil...	75,5	21,9	2,6	100,0
Ciències Socials	58,4	38,6	3,0	100,0
Arts i Humanitats	70,9	26,8	2,3	100,0
Informàtica	63,7	32,7	3,6	100,0
Enginyeries	82,3	15,1	2,6	100,0
Ciències	84,2	14,1	1,7	100,0
Arquitectura o Construcció	76,8	20,9	2,3	100,0
Agricultura, Ramaderia, Pesca; Veterinària	52,9	43,1	4,0	100,0
Salut, Serveis Socials	71,5	26,5	2,0	100,0
Total amb Estudis de Tercer Grau	80,0	18,4	1,6	100,0
(1) Direcció de les empreses i de les administracions públiques. Tècnics i professionals científics i intel·lectuals. Tècnics i professionals de suport. (2) Administratius. Treballadors dels serveis de restauració, personals, protecció i venedors dels comerços. Treballadors qualificats a l'agricultura i a la pesca. Artesans i treballadors qualificats de les indústries manufactureres, la construcció i la mineria. Operadors d'instal·lacions i maquinària, i muntadors. (3) Treballadors no qualificats.				

Font: Elaboració pròpia a partir dels Censos de Població i Habitatge. 2001. INE. INEBASE. (Consulta realitzada al setembre del 2004).

Integració dels immigrants qualificats



3.8. SECTORS D'ACTIVITAT ON ES CONCENTREN ELS TREBALLADORS IMMIGRATS QUE REALITZEN UN TREBALL QUALIFICAT

Tenint en compte que hi ha sectors on una gran part de les activitats requereixen un nivell de coneixements i d'especialització que implica que les persones que les portin a terme tinguin un alt nivell de qualificació, és lògic que sigui en aquestes activitats on majoritàriament es concentri la mà d'obra qualificada. Aquest fet, tot i que pot tenir un cert interès, no és tan important com veure les diferències que es donen entre el col·lectiu d'immigrants qualificats i el d'autòctons, atès que aquestes dades poden ser indicatives dels nivells de dificultat o facilitat que tenen els immigrants qualificats per accedir a aquests sectors.

La comparació de les dades sobre la distribució dels ocupats, immigrants i autòctons, segons categoria professional i sectors o subsectors d'activitat, ofereix una informació molt valuosa per conèixer en quins sectors predomina la mà d'obra qualificada que fa un treball qualificat i/o si està sobrerrepresentada o sub-representada en relació amb la població autòctona.

Si hom es fixa en primer lloc (Taula 26) en quin sector treballen les persones immigrades que fan una feina qualificada, es pot veure que si es tracta de la categoria 1 (directors d'empreses), la majoria d'aquests treballen en quatre sectors. En el sector G (comerç, reparació de vehicles de motors...), en el sector D (indústria manufacturera), en el sector H (hostaleria) i en el sector K (serveis empresarials, activitats immobiliàries i de lloguer). Més d'un 75% dels immigrants que exerceixen com a directors d'empreses treballen en aquests sectors.

De totes maneres, si es comparen aquestes dades amb les del conjunt de la població (Taula 27) es pot veure com les diferències entre ambdós grups no són gaire rellevants. El conjunt d'ocupats que exerceixen com a directors d'empresa treballant en aquests sectors són quasi el 70%. Allà on els immigrants d'aquesta categoria professional estan més clarament sobrerrepresentats (16,7%) és en el sector H (hostaleria), atès que la proporció del conjunt d'ocupats només és del 10,5%.

Pel que fa a persones immigrades que treballen a la categoria 2 (tècnics i professionals, científics i intel·lectuals), majoritàriament, també es concentren en 4 sectors, l'M (educació), el K (serveis empresarials, activitats immobiliàries...), l'N (sanitat i serveis socials) i el D (indústria). Quasi un 80% dels tècnics d'aquesta categoria treballen en aquests quatre sectors. Aquesta proporció també és molt similar de la que registra el conjunt de la població. La diferència més significativa és que els immigrants d'aquesta categoria estan menys presents en el sector sanitari i de serveis socials (13% enfront de quasi un 19% del conjunt de la població).

Les persones immigrades treballant com a tècnics i professionals de suport (categoria 3) estan una mica més repartides entre els diferents sectors. De totes maneres en tres sectors, el D (Indústria), el K (serveis empresarials) i el G (comerç) també hi treballen més del 50% dels immigrants d'aquesta categoria. Com es pot veure, contrastant les Taules 26 i 27, les diferències entre els immigrants estrangers i la població autòctona tampoc no són gaire pronunciades. La més evident es dona en el sector L (administració pública, defensa i seguretat social obligatòria) on els immigrants estrangers d'aquesta categoria hi participen en només

un 3,5%, mentre que entre el conjunt de la població aquest percentatge arriba a l'11,6%. Tenint en compte que per exercir determinades funcions en l'Administració Pública es necessita la nacionalitat espanyola o la d'un país de la UE, és molt probable que una part d'aquestes diferències s'expliqui per aquest fet.

Per tant, en relació amb la població autòctona es pot dir que els immigrants que realitzen treballs qualificats estan molt més presents en el sector de l'hostaleria i menys en el sector N (sector sanitari i de serveis socials) i H (administració pública, defensa, seguretat social i obligatòria).

Taula 26. Categoria professional per sector d'activitat. Estrangers (%)

Sector d'activitat	TOTAL	1. Direcció de les empreses i de les administracions públiques	2. Tècnics i professionals científics i intel·lectuals	3. Tècnics i professionals de suport
TOTAL	100,00	100,00	100,00	100,00
A. Agricultura, ramaderia, caça i silvicultura.	4,76	0,91	0,39	0,46
B. Pesca.	0,19	0,06	-	0,07
C. Indústries extractives.	0,05	0,02	0,01	0,02
D. Indústria manufacturera.	18,35	18,57	12,38	20,81
E. Producció i distribució d'energia elèctrica, gas i aigua.	0,35	0,29	0,38	0,54
F. Construcció.	18,15	5,05	3,43	5,02
G. Comerç: reparació de vehicles de motor, motocicletes, ciclomotors i articles personals i d'ús domèstic.	11,37	28,53	3,02	15,29
H. Hostaleria.	11,99	16,65	1,48	4,88
I. Transport, emmagatzematge i comunicacions.	4,50	6,02	2,20	7,99
J. Intermediació financera.	0,95	2,60	1,40	3,47
K. Activitats immobiliàries i de lloguer; serveis empresarials.	7,92	12,49	19,41	20,81
L. Administració pública, defensa i seguretat social obligatòria.	1,32	1,10	2,36	3,45
M. Educació.	3,67	2,68	33,92	3,79
N. Activitats sanitàries i veterinàries; assistència social.	3,76	1,51	12,96	5,19
O. Altres activitats socials i de serveis prestats a la comunitat; serveis personals.	2,90	3,29	5,94	7,07
P. Activitats de les llars.	9,73	-	0,63	0,98
Q. Organismes extraterritorials.	0,04	0,22	0,09	0,16

Font: Elaboració pròpia a partir dels Censos de Població i Habitatge. 2001. INE. INEBASE. (Consulta realitzada el setembre de 2004).



Taula 27. Categoria professional per sector d'activitat. Població total (%)

Sector d'Activitat	TOTAL	1. Direcció de les Empreses i de les administracions públiques	2. Tècnics i professionals científics i intel·lectuals	3. Tècnics i professionals de suport
TOTAL	100,00	100,00	100,00	100,00
A. Agricultura, ramaderia, caça i silvicultura.	2,30	1,05	0,26	0,49
B. Pesca.	0,16	0,06	0,01	0,04
C. Indústries extractives.	0,06	0,03	0,02	0,04
D. Indústria manufacturera.	24,45	20,76	9,21	23,74
E. Producció i distribució d'energia elèctrica, gas i aigua.	0,67	0,56	0,67	0,96
F. Construcció.	10,35	6,07	2,53	3,69
G. Comerç: reparació de vehicles de motor, motocicletes, ciclomotors i articles personals i d'ús domèstic.	16,00	29,73	3,17	15,51
H. Hostaleria.	5,53	10,45	0,44	1,59
I. Transport, emmagatzematge i comunicacions.	6,74	5,05	2,15	6,61
J. Intermediació financera.	2,97	5,23	1,93	5,48
K. Activitats immobiliàries i de lloguer; serveis empresarials.	8,96	9,40	16,74	16,66
L. Administració pública, defensa i seguretat social obligatòria.	5,02	3,86	6,68	11,58
M. Educació.	5,56	1,77	33,94	3,55
N. Activitats sanitàries i veterinàries; assistència social.	5,91	1,79	18,84	5,84
O. Altres activitats socials i de serveis prestats a la comunitat; serveis personals.	3,38	4,17	3,33	4,09
P. Activitats de les llars.	1,92	-	0,06	0,11
Q. Organismes extraterritorials.	0,01	0,01	0,02	0,02

Font: Elaboració pròpia a partir dels Censos de Població i Habitatge. 2001. INE. INEBASE. (Consulta realitzada el setembre de 2004).

Si a les taules anteriors es pot veure a quins sectors o subsectors treballen les persones d'alta categoria professional, en les taules següents es presenta la informació sobre com es distribueixen les persones a cada sector o subsector segons la seva categoria professional. Com ja s'ha dit abans, hi ha sectors on pel tipus d'activitat que realitzen, necessiten més o menys mà d'obra qualificada i, per tant, des de la perspectiva dels objectius que persegueix aquest estudi, no és molt rellevant que hi hagi diferències molt importants entre els sectors. El que sí pensem que és important són les diferències que es registren entre els resultats que es deriven de la població immigrada que realitza treballs qualificats i els del conjunt de la població, atès que en la mesura que aquestes diferències siguin més o menys pronunciades,

és possible deduir-ne el nivell de dificultats o facilitats que té la població immigrada presumiblement qualificada per accedir a un treball qualificat a cadascun dels sectors i subsectors econòmics.

Com ja s'ha vist, en general hi ha menys proporció d'immigrants en relació amb la població autòctona que fa feines qualificades i més dels que en fan de no qualificades. Això òbviament comporta unes diferències mitjanes entre ambdós grups de població dins del conjunt de sectors. A partir dels resultats per cada sector i subsector es pot veure fins a quin punt les diferències s'acosten o s'allunyen d'aquestes mitjanes i per tant estimar d'una manera quantitativa el nivell de dificultats o facilitats que té la població immigrada per accedir al treball qualificat dels sectors.

Així doncs, contrastant els resultats de les Taules 28 i 29 es pot veure com hi ha quatre sectors on els immigrants presumiblement qualificats tenen moltes dificultats per accedir-hi. En aquest sentit, destaquen l'hostaleria, on només un de cada deu immigrants qualificats fa un treball qualificat, mentre que a nivell del conjunt de la població, la ràtio és un de cada 5. La construcció, on els immigrants que fan un treball qualificat són el 5,1%, enfront d'un 12,7% del conjunt de la població, les indústries extractives amb un 6,3% pel que fa als immigrants i un 16,2% al conjunt de la població i l'agricultura, 2,4% i 8,1% respectivament.

Per tant, es pot dir que els immigrants ocupats que fan un treball qualificat en aquests 4 sectors estan clarament subrepresentats en relació amb la població autòctona ocupada.

En 7 dels sectors o subsectors econòmics (pesca, indústria, producció i distribució d'aigua i d'energia, comerç, administració pública, activitats sanitàries i de serveis socials i organismes extraterritorials) les diferències entre els immigrants i la població autòctona és aproximadament igual a les diferències mitjanes de desigualtat entre ambdós grups. Això significa que, malgrat que la població immigrada es troba en una situació més desfavorable que la població autòctona en aquell sector, el nivell en què es troba no és pitjor del que es dona de mitjana en el conjunt dels sectors.

En la resta de sectors (transport i comunicacions, intermediació financera, serveis empresarials i activitats immobiliàries i de lloguer, serveis personals i a la comunitat i activitats a les llars), els immigrants que hi fan una feina qualificada són una proporció similar a la que registra el conjunt de la població autòctona i, per tant, es pot deduir que aquests són els sectors als quals els immigrants tenen millor accés.

Integració dels immigrants qualificats



Taula 28. Categoria professional dels estrangers segons sector d'activitat (%).

Sector d'activitat	(1) Treball d'Alta Qualificació	(2) Treball Semiqualficat	(3) Treball No Qualificat	TOTAL
A. Agricultura, ramaderia, caça i silvicultura.	2,4*	48,7	48,9	100,0
B. Pesca.	4,6	84,1	11,3	100,0
C. Indústries extractives.	6,3*	67,1	26,6	100,0
D. Indústria manufacturera.	19,4**	71,2	9,4	100,0
E. Producció i distribució d'energia elèctrica, gas i aigua.	24,3	58,6	17,1	100,0
F. Construcció.	5,1*	56,1	38,8	100,0
G. Comerç: reparació de vehicles de motor, motocicletes, ciclomotors i articles personals i d'ús domèstic.	26,3	59,8	13,9	100,0
H. Hostaleria.	11,9*	77,6	10,5	100,0
I. Transport, emmagatzematge i comunicacions.	24,5***	64,6	10,9	100,0
J. Intermediació financera.	54,0***	41,3	4,7	100,0
K. Activitats immobiliàries i de lloguer; serveis empresarials.	47,7***	25,5	26,8	100,0
L. Administració pública, defensa i seguretat social obligatòria.	38,0	48,6	13,4	100,0
M. Educació.	85,6***	11,8	2,6	100,0
N. Activitats sanitàries i veterinàries; assistència social.	39,8**	45,1	15,1	100,0
O. Altres activitats socials i de serveis prestats a la comunitat; serveis personals.	40,5***	42,0	17,5	100,0
P. Activitats de les llars.	1,3***	12,4	86,3	100,0
Q. Organismes extraterritorials.	72,3**	26,2	1,5	100,0
TOTAL	21,0	52,6	26,4	100,0

(1) Direcció de les empreses i de les administracions públiques. Tècnics i professionals científics i intel·lectuals. Tècnics i professionals de suport.

(2) Administratius. Treballadors dels serveis de restauració, personals, protecció i venedors dels comerços. Treballadors qualificats a l'agricultura i a la pesca. Artesans i treballadors qualificats de les indústries manufactureres, la construcció i la mineria. Operadors d'instal·lacions i maquinària, i muntadors.

(3) Treballadors no qualificats.

* Molt subrepresentats en relació amb el conjunt de la població.

** Subrepresentats en relació amb el conjunt de la població

*** Proporció similar en relació amb el conjunt de la població

Font: Elaboració pròpia a partir dels Censos de Població i Habitatge. 2001. INE. INEBASE. (Consulta realitzada al setembre del 2004).

Taula 29. Categoria professional de tota la població segons sector d'activitat (%).

Sector d'activitat	(1) Treball d'Alta Qualificació	(2) Treball Semiqualficat	(3) Treball No Qualificat	TOTAL
A. Agricultura, ramaderia, caça i silvicultura.	8,1	78,3	13,6	100,0
B. Pesca.	7,0	85,3	7,7	100,0
C. Indústries extractives.	16,2	69,9	13,9	100,0
D. Indústria manufacturera.	24,6	70,0	5,4	100,0
E. Producció i distribució d'energia elèctrica, gas i aigua.	37,8	56,5	5,7	100,0
F. Construcció.	12,7	71,8	15,5	100,0
G. Comerç: reparació de vehicles de motor, motocicletes, ciclomotors i articles personals i d'ús domèstic.	31,2	62,2	6,6	100,0
H. Hostaleria.	21,1	70,5	8,4	100,0
I. Transport, emmagatzematge i comunicacions.	23,2	70,2	6,6	100,0
J. Intermediació financera.	47,1	51,1	1,8	100,0
K. Activitats immobiliàries i de lloguer; serveis empresarials.	55,7	28,4	15,9	100,0
L. Administració pública, defensa i seguretat social obligatòria.	52,8	41,9	5,3	100,0
M. Educació.	83,2	13,0	3,8	100,0
N. Activitats sanitàries i veterinàries; assistència social.	53,3	41,4	5,3	100,0
O. Altres activitats socials i de serveis prestats a la comunitat; serveis personals.	38,3	51,6	10,1	100,0
P. Activitats de les llars.	1,1	12,2	86,7	100,0
Q. Organismes extraterritorials.	57,9	38,0	4,1	100,0
TOTAL	33,6	56,9	9,5	100,0
(1) Direcció de les empreses i de les administracions públiques. Tècnics i professionals científics i intel·lectuals. Tècnics i professionals de suport. (2) Administratius. Treballadors dels serveis de restauració, personals, protecció i venedors dels comerços. Treballadors qualificats a l'agricultura i a la pesca. Artesans i treballadors qualificats de les indústries manufactureres, la construcció i la mineria. Operadors d'instal·lacions i maquinària, i muntadors. (3) Treballadors no qualificats.				

Font: Elaboració pròpia a partir dels Censos de Població i Habitatge. 2001. INE. INEBASE. (Consulta realitzada al setembre del 2004).

Integració dels immigrants qualificats



3.9. SITUACIÓ PROFESSIONAL DELS IMMIGRANTS QUE REALITZEN UN TREBALL QUALIFICAT

En general, es pot dir que la situació professional dels immigrants que realitzen un treball qualificat és millor que la dels que porten a terme treballs menys qualificats o sense qualificar. Tal com es pot veure a la Taula 30, els que gaudeixen d'una situació més privilegiada són els que exerceixen com a directors d'empresa, atès que la majoria són propietaris de l'empresa on treballen i només un 5% del total treballen per a altri i amb caràcter eventual. Els que fan un treball qualificat sota les categories 2 (tècnics i professionals científics i intel·lectuals) i 3 (tècnics i professionals de suport) també gaudeixen d'una situació professional millor que la resta de grups que fan feines menys qualificades. Com es pot constatar, el percentatge d'ocupats amb caràcter eventual en aquestes dues categories de treballadors és del 26% cadascuna, mentre que la mitjana del conjunt d'immigrants ocupats és gairebé del doble, el 45%.

De totes maneres, si es compara la situació dels estrangers amb la de la població autòctona, la situació d'aquests immigrants qualificats és força pitjor. Pel que fa als que tenen la màxima categoria (directors d'empresa), el percentatge d'immigrants empresaris amb personal contractat (36%) és menor que el percentatge equivalent per al conjunt de la població ocupada de Catalunya (38%). En canvi, la proporció d'immigrants d'aquesta categoria que treballen amb caràcter eventual o temporal (5,3%) és gairebé el doble que la que registra el conjunt de la població ocupada d'aquesta mateixa categoria professional.

Pel que fa a les categories 2 i 3 que també realitzen un treball qualificat, la proporció d'immigrants amb un treball temporal és força més elevada que la que registra la població autòctona de les mateixes categories professionals. Així doncs, tal com es pot veure en les Taules 30 i 31, els índexs de temporalitat dels immigrants d'aquestes categories professionals se situen entre 9 i 11 punts per sota de les mitjanes que registra el conjunt de la població.

Destaca el fet que, proporcionalment, hi ha força més empresaris sense personal (autònoms probablement) entre els immigrants d'aquestes categories 2 i 3 que entre la població autòctona. Aquest fet també pot ser demostratiu de la dificultat que potser tenen aquests immigrants per trobar una feina com a assalariats o per compte d'altri i, per tant, una sortida que els queda és crear el seu propi lloc de treball.

D'aquestes dades es pot deduir que, tot i que els immigrants ocupats que fan un treball qualificat gaudeixen d'una situació professional més favorable que la resta d'immigrants ocupats en categories inferiors, comparats amb el conjunt d'ocupats de les mateixes categories professionals, la situació dels immigrants és clarament pitjor.

Taula 30. Categoria professional segons situació professional. Estrangers. (%)

Situació professional	TOTAL	1. Direcció de les empreses i de les administracions públiques	2. Tècnics i professionals científics i intel·lectuals	3. Tècnics i professionals de suport
TOTAL	100,00	100,00	100,00	100,00
Empresari o professional que ocupa personal	4,25	35,99	4,45	3,56
Empresari o professional que no ocupa personal	7,37	21,01	17,23	12,12
Treballador per compte d'altri amb caràcter fix o indefinit	42,65	37,14	50,74	57,23
Treballador per compte d'altri amb caràcter eventual, temporal...	44,97	5,28	26,74	26,40
Una altra situació (ajut familiar)	0,56	0,33	0,58	0,46
Una altra situació (membre de cooperatives)	0,20	0,26	0,24	0,23

Font: Elaboració pròpia a partir dels Censos de Població i Habitatge. 2001. INE. INEBASE. (Consulta realitzada el setembre de 2004).

Taula 31. Categoria professional segons situació professional. Catalunya (%)

Situació professional	TOTAL	1. Direcció de les empreses i de les administracions públiques	2. Tècnics i professionals científics i intel·lectuals	3. Tècnics i professionals de suport
TOTAL	100,00	100,00	100,00	100,00
Empresari o professional que ocupa personal	6,75	38,00	5,06	2,73
Empresari o professional que no ocupa personal	9,73	21,64	9,88	7,73
Treballador per compte d'altri amb caràcter fix o indefinit	62,79	37,20	67,15	73,83
Treballador per compte d'altri amb caràcter eventual, temporal...	20,10	2,56	17,39	15,27
Una altra situació (ajut familiar)	0,28	0,23	0,13	0,19
Una altra situació (membre de cooperatives)	0,35	0,38	0,37	0,24

Font: Elaboració pròpia a partir dels Censos de Població i Habitatge. 2001. INE. INEBASE. (Consulta realitzada al setembre del 2004).

3.10. ALGUNES CONCLUSIONS

A partir de l'anàlisi sobre les dades i informacions estadístiques existents, a Catalunya, Espanya i a la resta de països de la UE estudiats es pot afirmar el següent:

Integració dels immigrants qualificats



- a) Tant a Catalunya i Espanya, com a la resta de països de la UE, les taxes d'ocupació de la població immigrada qualificada són més baixes que les de la població autòctona. En canvi, les taxes d'atur dels immigrants qualificats són més elevades que les dels autòctons.
- b) La població immigrada qualificada, en major mesura que la població autòctona, està fent feines per sota de la seva qualificació professional.
- c) La proporció de població immigrada qualificada fent feines que no requereixen cap qualificació és molt més alta que la que registra la població autòctona.
- d) A Catalunya i a la resta d'Espanya, els immigrants qualificats extracomunitaris procedents de països en desenvolupament són els immigrants els que, proporcionalment, fan les feines menys qualificades.
- e) Les dones immigrades qualificades residents a Catalunya, en relació amb el conjunt d'immigrants qualificats, són les que treballen en ocupacions d'una qualificació professional més baixa.
- f) A Catalunya, els immigrants que són mestres i els que tenen estudis en les branques de les ciències de la salut i dels serveis socials, són els que en major proporció fan feines de baixa qualificació professional.
- g) Els sectors agrari, industrial, construcció i hostaleria són els que, en termes relatius, hi ha menys immigrants ocupant llocs de treball qualificats.

4. ESTAT DE LA QÜESTIÓ

4.1. A CATALUNYA/ESPANYA

Malgrat l'interès actualment existent a Europa en la immigració i el mercat de treball, no es pot dir que hi hagi massa debats ni anàlisis sobre les dificultats d'accés de la població immigrada qualificada a l'ocupació de qualitat, en especial a Espanya. Però això no vol dir que el treball fet fins ara en aquest àmbit no tingui valor per a aquesta investigació, ans al contrari. En l'actualitat, es poden distingir tres tendències en el debat sobre aquesta qüestió. La primera inclou els estudis fets amb una perspectiva molt particularista, bé que no necessàriament microsocia, on inclouríem estudis com ara el de Beltrán i Sáiz (2001) o el de Van Nievwenhuyze (2004). Aquests analitzen i debaten la integració en el mercat de treball de grups específics d'immigrants dividits per sexe, país d'origen o ocupació. La segona tendència es concentra en fenòmens específics com la discriminació i l'exclusió, que poden afectar la integració dels immigrants en el mercat de treball, on s'inclouria l'estudi de Barbadillo (1997), el de Cachón (1999) i el del Colectivo loé (1999). I la tercera tendència adopta una òptica universalista que s'adreça a l'ocupació i a la immigració des d'una perspectiva molt general i sovint amb un objectiu més descriptiu que no pas analític, com per exemple l'estudi de Checa (2002).

Tots aquests debats contribueixen a il·luminar la temàtica d'aquest estudi, però cap d'ells no ofereix una explicació o una anàlisi exhaustives de les dificultats dels immigrants quan intenten accedir a una ocupació de qualitat a Espanya.

El primer debat, que es concentra en l'anàlisi dels problemes de grups específics de població immigrada, és potser el més pertinent per discutir les dificultats dels immigrants per accedir a una ocupació qualificada. Alguns estudis exploren les circumstàncies particulars d'immigrants amb diferents activitats laborals, com ara els del Colectivo loé (1999), Díaz, Maynar i Sanz (2001) i Herranz (2000). Aquests sovint destaquen les barreres patides per grups específics i la importància de les xarxes migratòries i comunitàries per superar-les, en especial les barreres creades per les institucions nacionals, i conclouen que hi ha una manca de suport oficial i un excés de dependència de les xarxes comunitàries.

D'acord amb un estudi signat per Herranz (2000), els immigrants qualificats no s'enfronten a menys barreres que els no-qualificats, més aviat al contrari. Això és degut al fet que els primers han de superar, a més, la barrera afegida que representa el reconeixement de les seves qualificacions. Per tal de pal·liar aquestes dificultats, algunes xarxes comunitàries d'immigrants han posat fil a l'agulla per crear llocs de treball propis, als quals poden accedir amb més facilitat que als seus equivalents nacionals. L'estudi que acabem d'esmentar mostra tota una proliferació de clíniques fundades per la comunitat immigrant.

També hi ha una sèrie d'estudis amb aquesta òptica particularista que fixen la seva atenció en la importància del país d'origen quan els immigrants accedeixen al mercat de treball, en especial en el cas dels que provenen de Sud-àfrica i Sud-amèrica, que són algunes de les

Integració dels immigrants qualificats



principals regions d'origen dels immigrants que arriben a Espanya. Entre aquests estudis hi ha els de Kaplan (1998), Domingo, Clapes i Prats (1995), Beltrán i Sáiz (2001) i Mas Victori (2001).

Aquests estudis, juntament amb altres com el de Martín Muñoz (2003) o el de López Sala (2003), coincideixen a afirmar que les condicions laborals dels immigrants són molt més precàries que les dels nadius. L'estudi d'Actis, Prada i Pereda (1998), per exemple, assenyalava que les jornades laborals dels filipins, marroquins i dominicans són molt més llargues que les dels espanyols. L'estudi també indica que els immigrants es troben més vegades a l'atur, i durant períodes més llargs, que els nadius. I, finalment, que l'ajuda social per als treballadors estrangers és pràcticament inexistent, de manera que de totes les principals comunitats immigrants només els marroquins han rebut una ajuda social equivalent a la dels nadius. Un altre estudi centrat a Madrid analitza les condicions de treball de la població immigrant del Perú.

Els resultats mostren que la immensa majoria dels immigrants, el 75%, treballen en el servei domèstic, la qual cosa reflecteix un procés generalitzat de baixa mobilitat laboral (Pérez-Pérez, G. i Veredas Muñoz, S. 1998). Aquest estudi també exposa les circumstàncies laborals de la comunitat peruana, que considera molt inestables com a conseqüència d'una rotació laboral molt elevada i d'una gran incidència de multi-ocupacions. Aquesta investigació també assenyalava que l'accés al treball es produeix principalment mitjançant canals informals, en especial la família i les xarxes comunitàries d'immigració.

Finalment, altres estudis en aquest àmbit posen l'accent en qüestions de gènere i en la integració en el mercat de treball, com és el cas de Parella (2003), del Colectivo Ioé (2001a i 2001b), de la UGT (2001) i d'Escrivá (2000). N'hi ha molts que conclouen que les dones immigrants es concentren en els sectors del servei domèstic i l'agricultura. És més, altres estudis, com el dut a terme per la UGT (2001), argumenten que en molts casos el servei domèstic és l'única alternativa que les dones immigrants tenen d'entrar en el mercat de treball.

Aquest sector suposa ingressos baixos, condicions de treball dolentes, un baix nivell d'organització col·lectiva i nul·les possibilitats de mobilitat laboral i, doncs, també de mobilitat social. El mateix estudi assenyalava que el principal problema amb què s'enfronten moltes dones immigrants no és pas la seva manca d'estudis sinó més aviat les seves dificultats per validar les seves titulacions a Espanya. Aquesta recerca ha localitzat en el servei domèstic un gran nombre de dones qualificades, sobretot de l'Equador i d'altres regions sud-americanes, cap de les quals no havia pogut validar les seves qualificacions.

La segona tendència de debat es concentra a estudiar un fenomen o condició específica que afecta directament la integració dels immigrants en el mercat de treball, amb la intenció bàsica d'explorar els obstacles i dificultats amb què es troben a Espanya. Des d'aquesta òptica, hi ha dos tipus d'estudis. D'una banda, els que analitzen la immigració des de la perspectiva de l'exclusió i la discriminació en el mercat de treball, com els de Cachón (1999) i Carrasco i García (2004). I d'una altra, els que es concentren en el sistema educatiu de cara a examinar la integració dels immigrants en el mercat de treball i a esbrinar les oportunitats que hi troben. Entre aquests estudis hi ha els del Colectivo Ioé (1999 i 2002) i l'anàlisi de Carbonell i París (1997).

Dels resultats de la primera gamma d'estudis, és a dir, dels que es fixen en l'exclusió i la discriminació en el mercat de treball, es desprèn un doble llast que afecta la majoria dels treballadors immigrants, i en especial els que treballen en els sectors turístic i de la construcció.

El primer llast remet als problemes inherents a uns sectors econòmics precaris i inestables com el servei domèstic i determinats segments de la indústria turística, que ofereixen escasses possibilitats de mobilitat laboral, com mostra l'estudi de Parella (2003). Mentre que el segon llast es relaciona directament amb els problemes derivats de la condició immigrant d'aquesta població, problemes que arrenquen del corporativisme nacional, del racisme cultural i de la competitivitat individual, factors que els empresaris utilitzen per justificar l'explotació de les comunitats immigrants. Estudis com els del Colectivo Ioé (1999) assenyalen que els empresaris espanyols prefereixen contractar treballadors nadius més que no pas immigrants, la qual cosa, és clar, perjudica aquests darrers.

Tot plegat contribueix a la construcció de diferents identitats simbòliques per als nadius i els no nadius, les quals s'oposen als esforços per desenvolupar identitats interculturals. La construcció d'aquestes identitats en conflicte intensifica l'exclusió social i laboral dels grups d'immigrants. En les societats contemporànies, resulta evident que les diferències socioeconòmiques, que al seu torn es deriven de l'accés a l'ocupació i de la mobilitat laboral, són els principals factors causals de la desigualtat i de l'exclusió.

Finalment, a Catalunya i Espanya hi ha una àmplia representació d'estudis que examinen la immigració i el mercat de treball des d'una perspectiva general, com és el cas de Checa (2002) i d'Aubarell (1999). Aquests estudis s'hi aproximen des d'una òptica universalista que impedeix que els seus resultats es puguin aplicar a grups particulars d'immigrants o a circumstàncies específiques. Tanmateix, acostumen a referir-se, només, a la immigració no qualificada, i deixen de banda, per tant, l'accés a una ocupació de qualitat per part dels immigrants, com és el cas de Pajares (2004), Aja i Nadal (2004) i Domingo i Houle (2004).

4.2. *ELS PRINCIPALS RESULTATS DE LES INVESTIGACIONS MÉS IMPORTANTS EN AQUEST ÀMBIT*

Els resultats d'aquestes investigacions assenyalen que són quatre les variables principals que influeixen directament en l'accés dels immigrants al mercat de treball.

La primera variable remet a les polítiques governamentals i a les regulacions legals relatives a la immigració, com assenyalen estudis tals com el de Solé (1995), Solas i Ugalde (1997), l'Institut Europeu de la Mediterrània (2003) i Morata (2000). Aquesta variable afecta directament les primeres etapes d'incorporació i d'establiment en el mercat de treball. Les polítiques poden crear un context d'exclusió només que dificultin l'entrada i afavoreixin la immigració clandestina, com s'exposa en els estudis que analitzen la relació entre immigració, pobresa i treball com el d'Alonso (2002). Però també podrien esdevenir una mesura positiva si promoguessin la igualtat, per exemple a través del reconeixement de les titulacions dels immigrants. En el cas de les polítiques de contingents per a sectors laborals específics, la immigració esdevé un factor institucional que influeix directament en la segregació en el mercat de treball.

Integració dels immigrants qualificats



La segona variable es refereix a les condicions del mercat de treball i és analitzada per estudis tals com el de Herranz (2000) i el de Recio (1999). Aquesta variable comprèn factors com la demanda laboral per a sectors específics, els llocs vacants en l'estructura del mercat de treball nacional, la demanda de productes i serveis específics, l'accés a l'habitatge, les mesures legals en relació amb els contractes laborals i, en darrer terme, les perspectives, interessos i actituds dels empresaris nadius.

L'estudi signat per Herranz (2000) assenyala que la transformació socioeconòmica d'Espanya ha contribuït a crear un accés diferenciat al mercat de treball per a la comunitat immigrant. Aquells grups, per exemple, que varen arribar a Espanya en els inicis de la transformació del mercat de treball, com per exemple els llatinoamericans a començaments de la dècada dels vuitanta del segle passat, es varen trobar amb unes possibilitats d'integració en el mercat de treball de les quals els immigrants que vingueren després, a la dècada dels noranta, ja no varen poder gaudir: els canvis en el mercat de treball s'havien consolidat i aquests darrers immigrants varen haver d'acceptar, independentment de les seves qualificacions, els treballs que la població nativa rebutjava.

La tercera variable remet a les característiques consubstancials a les comunitats immigrants específiques, sovint dividides segons el país d'origen dels immigrants. Aquesta variable, que es planteja en estudis com ara el de Martín Muñoz (2003) o el de López Sala (2003), estableix com no és el mateix arribar a un país estranger a tall exclusivament individual que fer-ho com a membre d'una comunitat immigrant que ja s'ha establert en el país d'acollida en qüestió i ha creat les seves pròpies xarxes d'ocupació. Aquestes xarxes poden proporcionar informació i orientació sobre el mercat de treball, així com també furnir oportunitats laborals, i poden actuar com a protecció davant els prejudicis aliens.

Tanmateix, tot plegat també depèn del nivell d'ocupació que la comunitat immigrant establerta hagi assolit. Els immigrants acabats d'arribar tenen una certa tendència a adoptar el mateix patró d'ocupació que la comunitat a la qual pertanyen. Així doncs, en el cas de comunitats immigrants amb nivells elevats d'ocupacions qualificades, la mobilitat i la promoció laborals dels seus nousvinguts serà ràpida. Però si la comunitat immigrada en qüestió ocupa preferentment llocs de treball de baix nivell, el que passarà probablement és que els nousvinguts es col·locaran en ocupacions per sota de les seves qualificacions i independentment de quines siguin aquestes.

La quarta i darrera variable, que s'analitza en estudis com el de Pérez-Díaz (2001), remet a l'opinió pública i a les actituds socials envers les comunitats immigrants. A Espanya, l'opinió pública sobre la immigració està clarament determinada per les polítiques específiques d'immigració i per les condicions del mercat de treball en un període temporal concret. En aquest sentit, l'opinió pública espanyola es veu influïda per les polítiques actuals, que són restrictives i aboquen els immigrants vers un mercat de treball precari.

Tanmateix, hi ha altres elements socioculturals i ideològics que també afecten la percepció social de la immigració. A Espanya, a les transformacions econòmiques i polítiques de les darreres dècades els han seguit canvis socioculturals i ideològics dramàtics, en especial

durant els anys de transició de la dictadura a la democràcia. La visió de la immigració en els anys setanta i vuitanta és totalment diferent de l'actual. Com Herranz (2000) assenyala, la visió de la immigració fonamentalment llatinoamericana de començaments dels vuitanta era bàsicament positiva i arrelada en la solidaritat. A l'actual, en canvi, se li adrecen mirades hostils i negatives, que conjuntament amb els canvis en la política, en la legislació i en el mateix mercat del treball, representen un conjunt de circumstàncies molt més dures per als immigrants que arriben al país a la recerca d'un treball de qualitat.

Totes aquestes variables són fonamentals per a l'objecte d'aquest estudi i totes elles, també, tenen una influència important quant a conformar les oportunitats, i les barreres, dels immigrants qualificats en relació amb l'accés a ocupacions de qualitat. És per això que cal prendre-les totes en consideració si es vol assolir una perspectiva integral i realista d'aquesta temàtica. Una anàlisi pertinent de la qüestió només és possible si es redueix el focus de l'estudi a l'accés a les ocupacions qualificades al mateix temps que s'amplia a tota la comunitat immigrant.

A tall de conclusions, es pot afirmar que la recerca qualitativa duta a terme en el terreny de la immigració i de la integració en el mercat de treball també remarca el desequilibri entre la immigració qualificada i els mitjans de què disposen per accedir a ocupacions qualificades. Un desequilibri en el sentit que a Espanya els immigrants acostumen a realitzar treballs per sota de les seves potencialitats.

A més, molts d'aquests estudis han subratllat el malbaratament que representa el fet de no treure partit de totes aquestes potencialitats, un malbaratament per a la comunitat immigrant i per a la mateixa societat espanyola. Tanmateix, cap dels estudis existents no analitza, aparentment, les causes i els efectes concrets que condicionen l'accés a ocupacions qualificades per part de la comunitat immigrant a Espanya.

4.3. A ITÀLIA

De manera similar que a Catalunya i a la resta d'Espanya, a Itàlia, el nombre d'informes i publicacions relacionades amb la població immigrada qualificada és encara molt pobre. La majoria de les recerques existents sobre la immigració i el mercat laboral se centren molt més en els sectors que demanen mà d'obra immigrada que en les qualificacions professionals dels immigrants (Naletto, 2004).

Aquesta situació s'explica pel fet que a Itàlia la immigració qualificada encara no és prou evident. Per altra banda, la manca d'un sistema de registre nacional i de dades estadístiques sobre el nivell educatiu i professional dels immigrants dificulta sens dubte la realització d'estudis relacionats amb el tema. També es diu que la política migratòria del govern, molt més interessada en la regulació dels fluxos que en la inclusió del col·lectiu, explica també, en part, aquesta escassetat d'estudis (Naletto, 2004).

Entre les poques recerques més directament relacionades amb el tema que s'han realitzat a Itàlia en els darrers anys, destaquen les següents:

Integració dels immigrants qualificats



Dues presentades l'any 1999 a Roma, que se centren en l'estudi de la població immigrada amb un alt nivell de qualificació. Una es concentra a estudiar les diferències per gènere i l'altra les relacions entre immigrants i empreses. Aquestes recerques, portades a terme en quatre regions italianes i basades en l'aplicació d'entrevistes a quasi un miler d'immigrants qualificats i a uns 120 experts, arriben a la conclusió que la majoria dels immigrants qualificats estan patint un procés de desqualificació i que aquest afecta més les dones (un 77%) que els homes (un 66%) (Colonnello, 1999).

En aquestes recerques es detallen també quines són les principals dificultats dels immigrants qualificats de cara a millorar la seva inserció sociolaboral. En aquest sentit, apunten el següent:

- La manca d'una política de formació ocupacional adreçada als immigrants qualificats.
- La manca absoluta de qualsevol política d'acollida per a aquesta categoria.
- L'existència d'algunes manifestacions de discriminació de gènere que produeixen un procés de doble exclusió.

També es detecta un procés de desqualificació en un altre estudi realitzat per l'IRPSS "Institut d'Investigadors sobre la Població i les Polítiques Socials" i el CNR, "Centre Nacional de Recerca" (Brandi, 2001), que es basa en l'explotació de les dades sobre la població immigrada resident a Roma. En aquest estudi s'observa que la desqualificació afecta molt més els immigrants dels països menys desenvolupats. En aquest sentit, es mostra com la majoria dels immigrants qualificats procedents de la UE i d'Amèrica del Nord treballen en ocupacions que es corresponen amb el seu nivell de qualificació, mentre que un 40% dels immigrants qualificats procedents d'Àfrica, Àsia i Amèrica Llatina s'ocupen en feines que no requereixen cap qualificació.

Una altra recerca realitzada l'any 2002 per l'Institut CERFE amb el Laboratorio di Scienze della Cittadinanza (Montefalcone, 2002), sobre una mostra de 135 persones immigrades amb títol universitari residents a la Toscana també va posar de manifest que la majoria d'aquests immigrants (68,7%) feien un treball per sota de les seves qualificacions, especialment les dones, que eren les que treballaven en feines menys qualificades. Quant als obstacles més rellevants que s'apunten per explicar aquesta situació hi ha els dos següents:

- La dificultat que troba el col·lectiu immigrant perquè se li reconeguin les seves titulacions, i
- El fet que les polítiques i l'oferta formativa estiguin enfocades únicament a la població immigrada no qualificada.

Finalment, cal destacar els resultats d'una recerca realitzada molt recentment (Catarci, 2004), l'objectiu primordial de la qual també era identificar i analitzar les dificultats dels immigrants qualificats a l'hora d'inserir-se en el mercat laboral. Malgrat tot, cal advertir que només se centra en el col·lectiu dels refugiats i només es tenen en compte determinats sectors (salut pública, noves tecnologies i enginyeria).

Aquesta recerca exposa els resultats de 25 entrevistes fetes a refugiats que treballen en els tres sectors que acabem d'apuntar i proporciona una informació interessant sobre la

relació entre inclusió social i professional i les polítiques públiques d'acollida. Si aquesta relació ja és fonamental per a qualsevol immigrant, més ho ha de ser lògicament per a tots aquells que han hagut de deixar els seus països arran d'una persecució individual o d'una guerra.

És, doncs, comprensible que aquests immigrants entrevistats no denunciïn únicament les barreres que s'oposen directament a la seva inclusió professional, sinó que també considerin el sistema italià d'acollida i les seves polítiques d'inclusió com a dificultats afegides.

Aquesta recerca també identifica com un dels principals obstacles per a una inclusió professional qualificada les dificultats amb què els immigrants es troben per veure legalment reconegudes les seves qualificacions. S'afirma, a més, que aquestes dificultats encara són més extremes per als refugiats, per tal com no poden tenir el suport dels familiars que han restat en els seus països d'origen ni tornar-hi: s'obre un procediment llarg i difícil gestionat per l'única autoritat reconeguda: el Servei Social Internacional.

En segon lloc, les entrevistes confirmen la inexistència de polítiques de reciclatge professional i formatiu que tinguin en compte les capacitats i les necessitats reals d'aquesta població. L'informe subratlla que la majoria de les polítiques de formació tenen com a principal paràmetre de referència la demanda de treballs no qualificats expressada pel mercat de treball i que no hi ha gairebé cap esforç per garantir la igualtat d'oportunitats entre els ciutadans italians i estrangers amb capacitats professionals similars. La necessitat de sobreviure priva els refugiats de dedicar el seu temps a cercar treballs adequats a les seves qualificacions i oportunitats formatives i a informar-se sobre el mercat de treball.

En tercer lloc, la feblesa del sistema italià d'acollida, que a diferència del d'altres països europeus no dóna cap facilitat als refugiats i als sol·licitants d'asil, duu fins i tot aquells que es troben en centres d'acollida a cercar una feina. El fet que els sol·licitants d'asil no puguin obtenir un contracte regular mentre dura el període d'espera per al reconeixement del seu estatus com a refugiats els força a acceptar qualsevol feina per baixa que sigui la seva categoria.

Finalment, en un mercat de treball com l'italià, que es basa fonamentalment en els contactes personals i informals, els refugiats ho tenen molt difícil perquè no poden rebre ajuda de cap xarxa comunitària ni en un sistema de relacions socials. En poques paraules, l'informe de l'ICS conclou que fins i tot quan hi ha una gran demanda de treballadors estrangers qualificats, i especialment en els sectors de la salut pública, les noves tecnologies i l'enginyeria, les barreres apuntades impedeixen als refugiats aconseguir un treball adequat a les seves qualificacions i capacitats professionals.

4.4. A ALEMANYA

També en aquest país, són molt escasses les recerques empíriques i sistemàtiques que relacionen la població immigrada qualificada amb la seva inserció en el mercat laboral mitjançant ocupacions d'una categoria equivalent a la seva preparació.

Integració dels immigrants qualificats



La majoria dels estudis es limiten a descriure la situació activa i laboral de la població immigrada en relació amb els seus estudis, i són molt pocs els que se centren en l'anàlisi de les dificultats de la població immigrada qualificada per accedir al mercat laboral.

Les recerques, limitades en nombre com acabem d'indicar, s'han preocupat fonamentalment per tres qüestions:

1. L'elevada taxa d'atur, alhora que el també elevat potencial de requalificació de la primera generació d'immigrants que van arribar al país les dècades dels setanta i dels vuitanta del segle passat, amb un èmfasi especial en les dones immigrants aturades (Dinter 1996, Pasta 1996, Szabelewski-Cavus, 1996)². Entre aquestes dones es comptaven també les de la primera generació que arribaven a Alemanya com a parelles de residents, en especial en el cas turc.
2. Les crisis educatives i ocupacionals patides pels descendents dels treballadors temporers, especialment nombrosos en el cas dels joves d'origen turc (Loeffelholz 2002, Hönekopp 2003, Jeschek & Schulz 2003 Wilpert 1998).
3. Finalment, les necessitats educatives i ocupacionals dels refugiats i dels sol·licitants d'asil, que havien d'esperar tradicionalment força temps abans de ser reconeguts com a tals o beneficiar-se d'alguna altra forma d'estatus temporal. I en aquest cas sovint després d'anys de batalles legals amb un final incert.

En conjunt, les recerques sobre l'educació i les qualificacions dels estrangers investiguen els punts 1) i 2), que de fet afecten la situació de les poblacions més nombroses i més establertes pel que fa a les nacionalitats dels treballadors a finals de la dècada dels 60 i dels setanta del segle passat. Això inclou els descendents presents en el sistema educatiu i formatiu alemany (Loeffelholz 2002, Hönekopp 2000, Jeschek & Schulz 2003, Werner & Seifert 1994).

Aquests estudis conclouen que l'elevada taxa d'atur dels estrangers s'ha d'atribuir a les seves capacitats inferiors en un mercat de treball canviant. També assenyalen, a més, que les qualificacions educatives dels descendents dels estrangers no els permeten de competir en igualtat de condicions amb els nadius per inscriure's en els dispositius d'aprenentatge, el nombre dels quals ha minvat, que obren la porta a l'obtenció de capacitats ocupacionals. Més recentment, altres autors també han apuntat que les dramàtiques reestructuracions econòmiques han incrementat les necessitats de qualificacions superiors. El creixement de les taxes d'atur dels treballadors qualificats amb titulacions ocupacionals sembla fonamentar aquesta hipòtesi. Reinberg i Hummel (2003) suggereixen que l'economia alemanya no s'està preparant per a les necessitats futures d'una mà d'obra més qualificada.

Els pocs estudis realitzats sobre el tema de la inserció professional i les qualificacions o sobre les necessitats de qualificació dels refugiats s'han basat en dades o bé de mitjans dels

² En general, es tractava d'estudis avaluatius que acompanyaven programes pilot adreçats a la requalificació i la integració laboral dels estrangers aturats.

setanta als noranta del segle passat (Blahusch, 1992; Schoeps *et al.*, 1996; Wolter, 1996) o de finals dels vuitanta i començament dels noranta. En conjunt, doncs, tota aquesta recerca (Blahusch, 1992; Schoeps *et al.*, 1996; Wolter, 1996) ha examinat la situació dels nous immigrants i refugiats de fa 10 o 14 anys, sense poder tenir en compte, en conseqüència, un impacte de proporcions inèdites fins aquell moment com ho ha estat el de la “nova” immigració i de la major diversificació de nacionalitats que s’ha produït entre els anys 1990 i 2004.

Hi ha també alguns indicis, com és el cas de refugiats jueus procedents de les antigues repúbliques soviètiques i d’altres, per exemple de l’Iran o l’Afganistan, que aquests tenen unes qualificacions educatives i una experiència professional, obtingudes en els seus respectius països d’origen, superiors al que fins ara havia estat la norma.

L’estudi de Blahusch (1992) és el més ampli i detallat pel que fa a la situació ocupacional dels refugiats legalment reconeguts com a tals i dels refugiats de facto. De la mostra, composta per 270 individus, el 42%, és a dir, 113, tenien un certificat d’educació secundària, un 8% una titulació universitària i el 7% havien començat, però no acabat, estudis universitaris. La majoria dels que treballaven (el 63% o 102) ho feien en feines no qualificades, mentre que el 15,5% (25) havien estat formats en un treball semiqualficat però més del 90% d’ells feien una tasca manual. La minoria, menys del 7% (11), estaven ocupats en feines que requerien una formació ocupacional i una certificació oficials. D’aquests, només 3, un mestre, un consultor i un traductor, podrien ser englobats en la categoria de “molt qualificats”. Dos treballaven pel seu compte.

L’estudi partia d’una mostra amb una formació acadèmica i professional relativament limitada, tot i que la majoria dels seus integrants havien acabat l’educació secundària però eren menys els que tenien estudis universitaris o estudis tècnics superiors. Tanmateix, i tenint en compte aquest bagatge educatiu, resulta significatiu que en el moment de les entrevistes poc més de la meitat d’ells estiguessin treballant o seguint una formació més avançada.

A diferència d’aquests resultats obtinguts per als refugiats en un mercat de treball regional (Hessen), Wolter (1996) va localitzar àmbits en els quals nous immigrants que havien arribat entre les dècades dels 70 i dels 90 havien aconseguit de trobar o mantenir llocs de treball qualificats. El seu treball es va basar en l’Enquesta d’ocupació que empra dades oficials de l’oficina laboral federal sobre estrangers assegurats i identifica la situació professional dels nous immigrants i d’una “segona generació” per al període comprès entre 1975 i 1990. L’objectiu d’aquesta recerca era investigar si l’“enquesta d’ocupació” podia proporcionar evidències d’alguna mena de mobilitat laboral entre la “segona generació”.

Aquest és l’únic estudi que ha tingut accés a una mostra àmplia de treballadors assegurats i ha pogut distingir entre nous immigrants de primera generació i immigrants de segona generació ja educats a Alemanya. Recorre a la mostra d’ocupació de l’*Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung (IAB)*. Els seus resultats proven l’existència, entre 1975 i 1990, d’una notable mobilitat professional ascendent per a la categoria dels “estrangers” en llocs de treball assegurats. El nombre total, però, roman baix, ja que només un 6% de tots els estrangers es beneficiaren d’aquesta mobilitat.

Integració dels immigrants qualificats



D'aquests resultats sembla que es podria concloure que la inserció laboral és més fàcil per als immigrants que entren a Alemanya havent-se educat i format en els seus països d'origen que no pas per als joves d'origen estranger nascuts i educats a Alemanya. Faria falta un segon estudi que cobris el període entre 1990 i 2002/2003, ja que aquest és el període en què es va produir la màxima diversificació pel que fa a països d'origen i tipus d'immigracions.

Tanmateix, hi ha indicis clars que altres immigrants i refugiats que han arribat a Alemanya amb qualificacions acadèmiques i professionals elevades tenen dificultats per accedir al mercat de treball. És més, quan s'hi incorporen ho fan generalment en un àmbit que no es correspon amb la seva educació i formació. Aquest és el cas d'alguns refugiats iranians i afganesos així com també d'un bon nombre de refugiats jueus procedents d'antigues repúbliques soviètiques com Rússia, Ucraïna, Bielorússia, Letònia, Lituània i Estònia. Pel que fa als immigrants procedents d'aquestes tres darreres, un estudi realitzat durant la dècada dels noranta del segle passat (Schoeps *et al.*, 1996) va concloure que més del 70% dels que aleshores residien a Berlín i Brandenburg tenien un títol universitari i prop de la cinquena part una titulació tecnico-professional elevada.

Per disciplines, més d'una tercera part d'ells (el 37%) tenien titulacions en ciències naturals o enginyeries, mentre que un altre percentatge igualment elevat (el 35,5%) eren economistes, metges, artistes o educadors. Quan l'estudi es va realitzar, només el 14% dels integrants de la mostra treballaven, l'11% rebien una formació o requalificació i el 28,6% seguien classes de llengua. Atès que el 42% feia menys d'un any que residien a Alemanya i que la majoria s'hi havien estat menys de tres anys, fan falta estudis més recents que permetin d'entendre l'impacte a llarg termini sobre els processos d'integració laboral.

Un estudi qualitatiu realitzat a Dortmund (Regió Westfàlia-Rín del Nord) a finals dels noranta (Kühne, 2003) va demostrar que si els refugiats troben feina és sovint en la neteja, la restauració, el taxi i l'atenció a les persones grans i els malalts, sectors que es considera que pertanyen a l'anomenat mercat de treball "secundari". Aquestes feines també acostumen a formar part de contractes temporals o a temps parcial.

Els refugiats amb un estatus legal plenament reconegut que han acabat també estudis superiors o han adquirit una formació professional o una experiència laboral en els seus països d'origen ben poques vegades troben feina en les seves professions. L'autor d'aquest darrer estudi ha observat que aquests refugiats, atès que no poden treballar en els sectors que els serien propis, el que fan sovint, com és també el cas dels refugiats jueus de Berlín (Kaphan, 1997), és cercar d'autoocupar-se. Enginyers, metges i mestres poden crear petites empreses com quioscos, bars, serveis de taxi o missatgeries o treballar com a traductors. En aquest estudi ni un sol dels refugiats amb un títol universitari havia estat capaç de trobar una feina dins les seves professions.

Gruber i Rübler (2002) han realitzat el treball més complet de què es disposa sobre les dificultats d'integració en el mercat de treball dels immigrants molt qualificats. El seu treball es centra en els refugiats jueus que han entrat en l'Estat de Westfàlia-Rín del Nord procedents de països de l'Antiga Unió Soviètica. Aquestes persones no solament es troben entre els

refugiats i immigrants més qualificats i experimentats que arriben a Alemanya, sinó que els seus drets legals pel que fa a l'accés a l'ocupació i a cursos intensius gratuïts d'alemany són comparables als dels refugiats reconeguts. Tot i així, però, una integració en el mercat laboral corresponent a la seva educació o a la seva formació professional és l'excepció.

Els autors d'aquest estudi són del parer que la taxa real de la població potencialment activa d'aquest grup se situa al voltant del 55%. Pel que fa a les dades oficials d'aquesta regió, indiquen que el 55% d'aquests tenen un treball assegurat, una estimació que coincideix amb dades federals per a altres poblacions (Schoeps *et al.*, 1996). La conclusió és que un 40% com a mínim d'aquests refugiats jueus potencialment actius es trobaven aturats l'any 1999. En l'àmbit federal, Schoeps va situar la seva taxa d'atur en el 48%.

Els autors varen considerar aquests percentatges d'excessivament elevats, fins i tot tenint en compte l'elevat nivell d'atur entre els estrangers a Alemanya. També varen deduir que un percentatge elevat dels que treballen deuen fer-ho només a títol temporal en programes comunitaris com, per exemple, l'anomenat "Treball en lloc d'assistència social", que a Alemanya constitueix el que es considera el mercat de treball secundari. Aquests programes acostumen a tenir una durada limitada a un any, per la qual cosa és molt probable que els qui hi participen tornin a trobar-se ben aviat a l'atur.

Finalment, a Hamburg va tenir lloc un estudi més pragmàtic sobre les dones immigrants. El seu objectiu era descobrir les competències i qualificacions de dos grups de dones immigrants i proposar les mesures d'intervenció que les prepararien per assolir una posició adequada en el mercat de treball. Es va entrevistar 34 dones procedents de l'Afganistan, l'Iran i Turquia pel mètode de l'enfocament biogràfic (Euscher, 2001). Es van seleccionar aquestes nacionalitats per tal de disposar de diferents itineraris migratoris. Les dones turques varen ser categoritzades o seleccionades com a "immigrants familiars", que són generalment més joves que els immigrants polítics i es casen o s'aparellen amb homes residents a Alemanya. Atesa la seva joventut, poden tenir o no una educació escolar relativament bona, però difícilment una titulació universitària o una llarga experiència laboral prèvia a la seva immigració.

Les dones de l'Afganistan i de l'Iran varen ser seleccionades com a refugiades "polítiques" partint de la base que en virtut d'aquesta condició acostumen a tenir una educació més elevada i una experiència laboral prèvia. L'estudi va verificar que fins i tot moltes de les dones immigrants amb una educació superior no veien reconegudes les seves titulacions a Alemanya. Dues tercers parts de les dones incloses havien treballat en els seus països d'origen en les professions que els eren pròpies. Pel que fa a les barreres amb què s'enfronten les noves dones immigrants, l'estudi va identificar les següents:

- manca d'accés a informació sobre demandes d'ocupació i a orientació professional;
- manca d'accés a cursos apropiats de llengua alemanya;
- manca de contactes amb la societat alemanya;
- un estatus legal precari o una manca de comprensió clara sobre els seus drets;
- falta d'informació pel que fa al reconeixement de certificats o manca de papers com a conseqüència del procés migratori; i

Integració dels immigrants qualificats



- una situació econòmica precària que les ha dut a haver de treballar per mantenir-se elles i les seves famílies, a haver d'acceptar, per tant, treballs irregulars i a no disposar de prou temps per als cursos de llengua.

Tret de l'estudi d'Hamburg (Euscher, 2001), cap de les recerques esmentades es refereix explícitament a l'existència o no de discriminació. Tanmateix, el no reconeixement dels certificats i titulacions acadèmiques així com de les experiències laborals prèvies són indicis evidents de la desigualtat de tracte. Pel que fa a exemples de discriminació indirecta, els immigrants comuniquen les seves impressions en el sentit que els consellers o assessors que treballen en oficines d'informació o en institucions públiques no reconeixen o s'adonen de la urgència de la seva situació o de la injustícia que pateixen. A més, les agències especialitzades, les oficines de treball i els orientadors laborals no tenen sovint ni el coneixement ni la sensibilitat intercultural necessaris per avaluar les aptituds d'immigrants adults procedents de països de fora de la Unió Europea.

Cal fer noves recerques sobre el tipus d'assessorament i els sistemes d'orientació disponibles per als nous immigrants, així com sobre les qualificacions del seu personal (Wilpert, 2004).

4.5. REGNE UNIT

A diferència dels altres països, al Regne Unit existeix una literatura substancial sobre les minories ètniques en el mercat de treball que cobreix per exemple aspectes relatius a la discriminació, els estereotips i els processos d'exclusió (vegeu, per exemple, Bhavnani, 1997, Mason, 2000, Solomos i Back, 1996, Pilkington, 2003, Powney *et al.*, 2003, Modood *et al.*, 1997, Iganski *et al.* 2001). En el cas dels immigrants, aquests processos d'exclusió són més intensos (vegeu Samers, 1998) i sovint s'agreugen per qüestions relatives a l'estatus legal (Morris, 2003). L'exclusió específica de les dones immigrants ha estat tractada en un cert nombre de casos (Apitzsch i Kontos, 2003; Kofman i Sales, 1998; Kofman *et al.*, 2000). Carey-Wood *et al.* (1995) discuteix les experiències específiques dels refugiats en el mercat de treball (vegeu també Baxter *et al.*, 2002, Marshall, 1989). De la funció dels grups comunitaris com a pont vers l'ocupació se n'ocupa Kofman *et al.*, (2002), mentre que del desenvolupament de "professionals immigrants" en els camps de l'assessorament sanitari i de la interpretació ho fa Hoggart *et al.* (2000).

Actualment, hi ha un interès creixent per la immigració qualificada, tant en informes oficials (per exemple Salt, 2003, Glover *et al.*, 2001, Department for Trade and Industry, 2002, Dobson *et al.*, 2001, Dustmann *et al.*, 2003) i en la literatura acadèmica (Findlay, 2000; Kofman, 2000; Iredale, 1999). Una gran part d'aquests treballs s'adrecen a branques d'activitat específiques com l'administrativa comptable (Beaverstock, 1996), la banca (Beaverstock i Smith, 1996, Zulauf, 1999), les infermeres (Hardill i MacDonald, 2000) els treballadors molt qualificats de corporacions multinacionals (Peixoto) i els metges (Raghuram i Kofman E, 2002, Robinson and Carey, 2000). I bé que gran part d'aquesta literatura s'adreça a professions dominades per l'home, també és cert que hi ha un major interès en les dones immigrants molt qualificades (Boyle, 1999, Kofman, 2000).

La majoria dels estudis oficials són bàsicament quantitius i proporcionen un panorama de les tendències actuals respecte, per exemple, a les concentracions sectorials de treballadors immigrants i als seus països d'origen segons els sectors. Tot i que contribueixen a identificar sectors importants per al treball dels immigrants i faciliten una certa informació sobre qüestions com la seva taxa d'atur i els diferencials salarials amb els treballadors britànics, són molt succints pel que fa a les seves experiències en el mercat de treball. Molts d'aquests estudis de base sectorial usen mètodes mixts, que n'inclouen de qualitius, per tal d'explorar els motius i les experiències d'immigrants individuals dins el context més ampli dels processos migratoris. S'ocupen també de nous desenvolupaments dins les teories migratòries, en especial respecte a la importància de les xarxes i institucions que donen suport a la immigració i al concepte d'agència d'immigració, amb la intenció d'investigar el procés de presa de decisió dels immigrants i la manera com s'enfronten als obstacles amb els quals es troben durant la seva trajectòria migratòria i en els seus intents d'inserció laboral.

Robinson i Carey (2000), per exemple, empen mètodes qualitius per esbrinar les raons per a la immigració vers el Regne Unit de metges hindús i per conèixer les seves experiències en el mercat de treball. Apunten que interessar-se per la immigració qualificada internacional permet de deixar enrere el reduccionisme econòmic de gran part de la literatura sobre la immigració, segons el qual les decisions es prenen d'una manera absolutament racional i calculada. Les entrevistes amb aquests metges varen demostrar la complexitat de les decisions individuals, que inclouen una àmplia gamma de factors culturals, familiars i de parentesc. Així doncs, les diferències entre els països d'origen i de destinació pel que fa a nivells salarials i oportunitats formatives són part, només, d'un conjunt molt més ampli de consideracions. Els immigrants poden "tolerar" l'àmplia presència del racisme en el mercat de treball del Regne Unit perquè els proporciona una possibilitat de promoció, fins i tot si aquesta possibilitat no acaba materialitzant-se.

Els estudis sobre les dones immigrants també han assenyalat la complexitat de motius que hi ha darrere del fenomen migratori. Morokvasic (1983) va demostrar que les dones immigrants poden combinar causes econòmiques amb un desig d'escapar d'estructures patriarcal repressives i d'assolir la seva independència personal. Aquesta literatura també ha explorat la llar no solament com a mitjà de suport i com a indret de presa col·lectiva de decisions, sinó també com a escenari d'explotacions i conflictes (Goss i Lindquist, 1995; Kofman *et al.*, 2000). En conseqüència, les decisions i estratègies relacionades amb la immigració tenen un component de gènere insalvable i els immigrants s'insereixen en un mercat de treball esbiaixat tant des del punt de vista del gènere com del de la "raça", tal com demostra l'estudi sobre el sector de la infermeria realitzat per Hardill i MacDonald (2000).

A l'altra banda de l'espectre d'aquest focus en els immigrants individuals hi ha els processos estructurals que constitueixen el context en el marc del qual els immigrants prenen les seves decisions, un context que inclou oportunitats i alhora limitacions per a ells. En el cas del Regne Unit, les polítiques cada vegada més restrictives que han estat en vigor des de 1962 fins al 2000 han creat tota una sèrie d'obstacles que els immigrants han hagut d'anar trampejant mitjançant una àmplia gamma de recursos personals i col·lectius.

Integració dels immigrants qualificats



Mentre que l'essència de la política migratòria d'aquell període va ser erosionar els drets dels immigrants procedents de la Nova Commonwealth, les relacions colonials han tingut una enorme influència en la conformació dels patrons migratoris passats i actuals, com ho demostra, per exemple, el flux constant de metges hindús (Robinson i Carey, 2000; Raghuram i Kofman, 2002) i el caràcter particular de la immigració procedent de la Vella Commonwealth, en què una immigració de curta durada abans de retornar al país d'origen per establir-s'hi es considera com un "ritu de pas".

Els lligams colonials també influeixen en el llenguatge, la cultura, la formació i l'educació, i poden afavorir la inserció dels immigrants en el mercat de treball. Tot citant Giddens (1984), Robinson i Carey (2000) argumenten que la relació entre les dimensions estructural i individual no és unidireccional. Aquestes connexions són bàsiques per establir les xarxes socials a les quals els immigrants poden recórrer per trobar suport en les seves estratègies migratòries i accedir a l'ocupació.

La importància de les xarxes socials com a suport per als fluxos migratoris és cada dia més admesa. Ajuden els immigrants a dissenyar el seu projecte migratori, per exemple, proporcionant-los informació, allotjament i treball, la qual cosa redueix els riscos associats a la immigració i n'incrementa els beneficis esperats (Massey *et al.*, 1993). Aquestes xarxes poden evolucionar fins al que Goss i Lindquist (1995) han descrit com a "institucions immigrants". Aquest concepte fa referència a tot un conjunt de xarxes i intermediaris socials que inclouen individus, associacions i organitzacions que irradien llurs accions socials i llurs interaccions a través del temps i de l'espai.

La importància de les estructures institucionals que fomenten la contractació laboral a escala internacional va en augment. Findlay i Garrick (1989) identifiquen tres "canals" d'immigració:

- els mercats de treball interns de les multinacionals.
- els contractes internacionals de les empreses.
- les agències internacionals de contractació.

Aquestes darreres són bàsiques per a la contractació de treballadors del sector públic (mestres, metges), tot i que la majoria d'ells s'ocupen personalment del seu propi procés migratori. Aquestes persones sovint han d'invertir en ells mateixos més que les que treballen en el sector financer (Kofman, 2000). Els organismes professionals també són importants a efectes d'acreditació en els països de recepció (Iredale, 1997). Un altre aspecte d'aquestes institucions migratòries té relació amb la importància creixent dels canals il·legals d'entrada als quals recorren tant els refugiats com els immigrants econòmics als quals no s'ha permès d'entrar en un determinat país.

Kofman *et al.* (2000) distingeixen tres nivells interrelacionats d'anàlisi que permeten comprendre les migracions contemporànies:

- El règim migratori, que comprèn les relacions entre els països d'emigració i immigració i les condicions d'entrada i els drets de residència i d'ocupació per a l'immigrant i la seva família;

- les institucions migratòries, que inclouen les estructures estatals formals així com també mediadors i promotors, agències de contractació i xarxes informals que permeten als immigrants d'adaptar-se als diferents règims migratoris; i
- els immigrants individuals, les opcions dels quals estan condicionades per les seves pròpies històries, identitats socials, situacions familiars i recursos així com també per condicions estructurals més genèriques.

Per altra banda, no sembla que hi hagi cap estudi específic sobre les professions que el Ministeri de l'Interior britànic va indicar que necessitaven de mà d'obra exterior, l'enginyeria, l'ensenyament i el treball social (tot i que la contractació de treballadors socials no britànics s'esmenta en relació amb un equip relacionat amb l'atenció als refugiats a Sales i Hek, 2004). Les estadístiques públiques només proporcionen una informació limitada. Les xifres disponibles sobre les ocupacions dels immigrants no s'ocupen del treball social com una categoria separada. Salt (2003) indica que l'any 2002 es van concedir 589 permisos de treball per a enginyers, sense comptar tècnics de software i enginyers electrònics i informàtics. Els països d'origen d'aquests enginyers no consten, encara que aquesta informació pugui obtenir-se mitjançant els registres professionals.

En aquest punt, val la pena d'assenyalar el treball social com un exemple d'ocupació en el sector públic, en què, com en l'ensenyament, la presència de la dona és predominant, si més no en els seus esglaons inferiors, i en què gran part del personal prové de membres nascuts al Regne Unit de grups ètnics minoritaris.

Aquesta professió també és interessant en el sentit que als treballadors socials se'ls demana cada vegada més que s'encarreguin de la primera línia de defensa de la subsistència dels immigrants (Hayes i Humphries, 2004) i perquè també cada vegada més treballen conjuntament amb immigrants que realitzen funcions variades de suport o de mediació (intèrprets, promotors de la salut en àrees específiques) entre famílies d'origen immigrants i altres professionals. En aquesta investigació, això ha permès d'explorar les trajectòries d'immigrants qualificats que treballen en aquest sector perquè això és el que volien o sense ser-ho s'hi han adaptat.

L'enginyeria és un sector d'activitat bàsicament privat dominat per l'home i que tradicionalment ha contractat pocs membres de grups ètnics minoritaris. La cultura d'aquests llocs de treball és molt excloent envers les dones (Watts, 2004) i és més que probable que altres persones vistes com a alienes a aquest sector també ho tinguin difícil per progressar-hi.

Aquests dos grups són força diferents tant pel que fa a la cultura i l'estructura dels llocs de treball com pel que fa a la incidència dels tres factors abans apuntats.

Segons Sales (2004), aquesta revisió de l'estat de la qüestió en el Regne Unit assenyala la necessitat d'avançar i d'investigar en la realitat i en la dinàmica d'aquest fenomen des de dins i parlant-ne amb tots els actors implicats. Els estudis qualitius permeten d'explorar el nivell educatiu dels immigrants en el moment d'entrar en el país d'acollida, les estratègies que han usat per intentar accedir a una ocupació de qualitat i si se n'han sortit. La distància entre nivell

Integració dels immigrants qualificats



educatiu i ocupació permet d'establir una classificació molt útil dels immigrants entre els que han tingut èxit, els que s'han adaptat i els que no han tingut sort.

4.6. TENDÈNCIES I CONCLUSIONS COMUNES

En revisar els principals resultats i conclusions dels informes nacionals podem afirmar que, tot i que cada país té el seu propi context específic, per als immigrants qualificats algunes barreres i alguns avantatges són els mateixos. La comparació dels resultats de la recerca documental inicial duta a terme per a cada estudi de cas és el que permet d'obtenir categories comunes en què les barreres i els avantatges estan contextualitzats. Aquestes categories principals són els marcs institucional, informal i individual.

En termes de barreres institucionals, en molts països els immigrants admeten trobar-se amb problemes que deriven de les polítiques governamentals d'ocupació i immigració. En molts casos no es tracta només d'una percepció dels immigrants, sinó d'una realitat creada per una manca de mesures de política social per a la seva integració. A Itàlia per exemple, tots els estudis actuals assenyalen l'absència d'una política d'acollida i d'inclusió a favor dels immigrants. A més de les polítiques, les mesures legals específiques també poden constituir una barrera per a la integració dels immigrants qualificats, com succeeix en el Regne Unit, en què no es permet de treballar legalment als sol·licitants d'asil tret dels que són metges. És important assenyalar en aquest sentit que els informes presentats han posat de relleu que l'accés a l'ocupació està determinat en gran mesura per l'estatus amb què els immigrants arriben.

Un factor de gran importància que pot complicar la inserció dels immigrants qualificats és el reconeixement incomplet de les seves titulacions d'origen pel país d'acollida. Aquest factor ha estat destacat per la majoria dels estudis analitzats en cada país i afecta en particular els títols universitaris i altres qualificacions professionals. També l'experiència dels mateixos grups específics d'immigrants ho prova: aquest és, per exemple, el cas de grups de dones ben qualificades que han emigrat de l'Equador a Catalunya i que treballen en el servei domèstic perquè els ha estat impossible de validar les seves qualificacions.

Les condicions relatives a l'estructura institucional del mercat de treball també tenen un efecte evident en el nivell d'integració. Ens referim a les demandes del mercat per a sectors específics, a les posicions vacants en els mercats nacionals de treball, a la demanda nacional de productes i serveis específics i a les mesures legals relacionades amb els contractes laborals. Aquestes barreres tenen un pes especialment significatiu per tal com no només afecten l'accés dels immigrants qualificats a ocupacions adequades al seu nivell, sinó també al progrés que poden fer dins el mercat de treball. A més, s'ha demostrat en tots els casos que l'estructura laboral no és pas l'únic condicionant de les possibilitats d'integració dels immigrants en el mercat de treball sinó que fan aquesta funció les xarxes professionals i ex-cloents. Un altre factor important derivat dels informes nacionals és l'impacte dels recursos institucionals i dels canals d'informació en l'accés a les ocupacions qualificades.

Pel que fa al marc informal i a les barreres i avantatges que pot ocasionar, tots els informes destaquen en primer lloc els prejudicis socials i la discriminació, que estan lligats al corpo-

rativisme i a la discriminació que els empresaris i patrons exerceixen contra els immigrants qualificats.

Tots els informes nacionals posen de manifest fins a quin punt una manifestació de racisme cultural contribueix a crear identitats simbòliques que diferencien i separen els immigrants dels nadius. Aquesta és una barrera de gran importància que té una repercussió directa en les possibilitats d'integració dels immigrants qualificats en el mercat de treball. Aquesta "barrera" es pot superar d'una manera o una altra gràcies a les xarxes informals i a les estructures comunitàries existents, que tots els estudis de cas han demostrat que constitueixen un important factor d'integració.

Com es reflecteix en el cas català, aquestes xarxes informals poden proporcionar informació i assessorament sobre el mercat de treball i, alhora, també poden constituir-se en fonts d'ocupació i de protecció contra els prejudicis externs. Tanmateix, tot plegat dependrà del nivell d'ocupació de la comunitat immigrant ja establerta, ja que si aquesta es troba immersa en treballs de baix nivell és més que probable que els immigrants acabats d'arribar perdin categoria professional independentment de quines siguin les seves qualificacions.

Pel que fa al marc individual, que remet a les característiques de la persona, els informes nacionals han posat de relleu que els trets personals de cada immigrant tenen una influència notable en la seva integració. Aquest bagatge individual pot suposar una barrera o un avantatge a l'hora d'accedir a una ocupació. Els estudis nacionals han posat de manifest, doncs, que alguns atributs personals representen un requisit bàsic en termes d'integració en el mercat de treball, com és el fet de parlar la llengua del país d'acollida, sense el coneixement de la qual és pràcticament impossible accedir a una ocupació qualificada. Tot i així, aquests informes també han fet palès que altres característiques personals que en principi podien semblar irrellevants, com per exemple la situació familiar de l'immigrant, també poden tenir una importància decisiva. Els principals aspectes individuals a considerar són la llengua, l'experiència laboral, les qualificacions, la situació familiar, el gènere, les aspiracions personals i l'edat tant en el moment d'entrar en un nou país com en el moment d'intentar obtenir un lloc de treball qualificat.

Per tal d'establir una base metodològica comuna per a la investigació i de facilitar noves conclusions comparatives, les categories comunes obtingudes han estat traduïdes com a temes orientadors per al treball de camp.

De cada categoria es destaquen les variables més importants, que es detallen a continuació:

Barreres i/o avantatges institucionals

- Mesures i procediments legals sobre ocupació i immigració.
- Estatus legal de la immigració.
- Mesures legals sobre el reconeixement/equiparació de les qualificacions obtingudes a l'estranger.
- Polítiques d'immigració i ocupació.
- Context socioeconòmic/Estructures institucionals del mercat de treball.

Integració dels immigrants qualificats



- Xarxes excloents i professionals.
- Recursos institucionals i canals d'informació.

Barreres i/o avantatges informals

- Corporativisme nacional – discriminació a càrrec de patrons/empresaris.
- Discriminació i prejudicis socials.
- Racisme cultural – identitats simbòliques.
- Accés a xarxes informals.
- Estructures comunitàries.

Barreres i/o factors positius individuals

- Llenguatge.
- Experiència professional.
- Qualificacions.
- Situació familiar.
- Habitatge.
- Gènere.
- Aspiracions personals.
- Edat a l'entrada.

Aquesta llista inicial de variables ha suposat una guia abstracta a seguir durant la investigació però no aporta cap explicació per a les causes i els efectes del problema. S'ha construït la recerca original a partir d'aquesta anàlisi documental inicial, que proporcionarà les claus per conèixer aquelles causes i efectes. I entendre plenament les causes i els efectes de les principals barreres que s'oposen als immigrants qualificats quan intenten accedir a una ocupació qualificada només serà possible parlant-ne amb tots els agents implicats i examinant aquesta realitat des de dins.

Com els resultats dels quatre estudis de cas demostren clarament, aquesta investigació no és només important per a aquest camp d'estudi, sinó que també és necessària per comprendre la dinàmica i la realitat del fenomen de la immigració en relació amb el mercat de treball a Europa.

5. ANÀLISI COMPARATIVA EN L'ÀMBIT EUROPEU

5.1. METODOLOGIA

Aquest capítol pretén identificar les barreres existents a nivell individual, social, econòmic i institucional. S'hi exploren no solament les polítiques i les pràctiques que influeixen en la temàtica objecte d'aquest estudi, sinó també les percepcions subjectives. Per tal d'assolir aquest objectiu, la recerca ha adoptat una perspectiva qualitativa des de l'exploració inicial fins a les consideracions interpretatives.

La mostra per al treball de camp d'aquesta investigació no pretén ser una representació demogràfica de la població a estudi, sinó que es compon de persones que han estat seleccionades en funció de la seva importància per als objectius de la recerca. Això vol dir que cada cas ha estat deliberadament escollit per tal d'incrementar la variabilitat de la mostra i tenir una visió de conjunt. Tanmateix, també s'han tingut en compte algunes consideracions sociodemogràfiques fonamentals, com per exemple una presència equilibrada d'homes i dones i una varietat de països d'origen.

El nombre total d'entrevistes en profunditat que s'han realitzat és de 100, que s'han distribuït a raó de 25 per a cada país. Aquesta mostra s'ha dividit en dos grups principals d'"experts" i "immigrants", de manera que dels primers n'hi ha hagut 40 i dels últims 60.

"Les entrevistes amb els experts" inclouen representants d'associacions professionals, de sindicats rellevants, d'agències de contractació, d'organismes d'educació i formació, d'associacions d'immigrants i d'organismes nacionals implicats en la temàtica d'aquest estudi. La selecció dels experts entre aquests grups s'ha fet segons la seva rellevància en el context de cada país a raó de deu per a cada estudi de cas.

"Les entrevistes amb els immigrants" han inclòs individus procedents de fora de la UE que han viscut en el país d'acollida durant tres anys o més i que tenen permís de treball. La mostra ha inclòs un nombre semblant d'homes i dones i els seus integrants tenien 25 anys pel cap baix. Pel que fa a les seves nacionalitats, cada país ha seleccionat la mostra que millor s'adequava a la realitat del seu estudi de cas. El nombre mínim d'immigrants entrevistats per país ha estat de quinze.

Per tal d'acotar el procés de determinació de la mostra i de permetre un marc comparatiu, la selecció s'ha fet en els quatre països d'acord amb una gradació que comprèn tres categories principals:

- "Amb èxit": Immigrants qualificats que treballen en ocupacions qualificades apropiades a la seva categoria i experiència laborals. Són immigrants que han reeixit a integrar-se en el mercat de treball.
- "Adaptats": Immigrants qualificats que treballen en ocupacions qualificades alienes a la seva categoria o experiència laborals. Són immigrants que s'han integrat en el mercat de treball però només perquè s'han adaptat a les necessitats d'aquest.

Integració dels immigrants qualificats



- “Sense èxit”: Immigrants qualificats que treballen en ocupacions no qualificades o que són a l’atur. Són immigrants que no han tingut èxit en la seva integració al mercat de treball.

La mostra ha inclòs exemples de totes aquestes categories en tots els països.

El nucli del treball de camp d’aquest estudi consisteix en entrevistes en profunditat, que en alguns casos i per tal d’assolir una perspectiva més àmplia s’han complementat mitjançant discussions informals i “focus groups”.

L’estructura de les entrevistes és oberta però segueix un format semiestructurat que inclou temes o preguntes predeterminades. També hi ha un qüestionari específic que s’ha completat per a cada entrevista per tal d’aplegar informació bàsica sobre els entrevistats. Amb vista a afavorir conclusions comparatives, les entrevistes en profunditat inclouen les mateixes categories i variables en tots els països, obtingudes de l’anàlisi de l’estat de la qüestió vist en el capítol anterior.

No obstant això, a partir del treball de camp s’ha constatat que no totes les variables tenen la mateixa importància en cadascun dels països. Fins i tot algunes de molt rellevants en un país no tenen quasi cap sentit en un altre.

En l’anàlisi que es presenta a continuació, atès que del que es tracta és de comparar Catalunya amb la resta dels països, s’estudien primordialment aquelles variables que més significació tenen per a Catalunya i després es comparen els resultats amb la resta de països. S’ha optat per no incloure algunes variables que només eren rellevants per a algun dels altres països europeus. Les variables analitzades incloses en aquest capítol són les següents:

Barreres i/o avantatges institucionals

- Mesures i procediments legals sobre l’ocupació i la immigració.
- Mesures legals sobre el reconeixement o l’homologació de les qualificacions estrangeres.
- Context socioeconòmic/Estructures institucionals del mercat de treball.
- Recursos institucionals i canals d’informació.

Barreres i/o avantatges informals

- Corporativisme.
- Discriminació per part de patrons o empresaris.
- Discriminació social, prejudicis i racisme cultural.

Barreres individuals i/o factors positius

- Llengua.
- Experiència i qualificacions laborals.
- Situació familiar.
- Edat i sexe.
- Habitatge.

Val a dir que cada país va dissenyar un esquema específic d'entrevista segons les seves circumstàncies i necessitats. El treball de camp es va planificar amb una durada de quatre mesos, de març a juny del 2004. Es va acordar que totes les entrevistes serien gravades i transcrites, així com que al començament de les entrevistes s'explicarien els objectius de la recerca i s'inclourien per escrit en una carta confidencial per a cada entrevistat.

5.2. ANÀLISI DE LES DADES EMPÍRIQUES

5.2.1. INTRODUCCIÓ

L'anàlisi empírica d'aquesta recerca s'ha estructurat d'acord amb els diferents nivells d'anàlisi explorats que es presenten durant l'estudi, és a dir, l'institucional, l'informal i l'individual. Aquests nivells es componen d'indicadors interrelacionats que proporcionen a l'anàlisi una perspectiva inclusiva i s'estructuren en funció dels indicadors clau procedents dels resultats del treball de camp. Aquests indicadors també han estat debatuts al llarg de les trobades entre els socis de l'estudi, en les quals s'han discutit les dades recollides en cada país per tal d'extreure resultats comuns a tots els casos, així com també les principals diferències entre ells.

5.2.2. NIVELL INSTITUCIONAL D'ANÀLISI

El nivell institucional fa referència a aquelles variables establertes d'influència que formen part d'un marc formal i sovint oficial. Es caracteritzen per no ser pràcticament afectades per les accions dels immigrants qualificats, mentre que sí que tenen un efecte directe en l'accés i la integració d'aquests en el mercat de treball.

El nivell institucional inclou els factors derivats de polítiques governamentals específiques i de procediments i regulacions legals que tenen una influència directa en l'accés dels immigrants a les feines qualificades. Aquest nivell d'anàlisi explora els avantatges i les dificultats en l'accés al mercat de treball que tant experts clau com els mateixos immigrants qualificats han identificat en relació amb procediments legals, administratius, polítics i institucionals en general. Aquests processos abracen tota una diversitat d'elements institucionals que van des del marc més ampli, com la Llei d'estrangeria, a qüestions molt més específiques com, per exemple, els procediments per al reconeixement oficial de les qualificacions d'aquests immigrants.

Aquesta anàlisi també al·ludeix a les perspectives, interessos i actituds dels empresaris pel que fa a les seves obligacions i drets legals a l'hora de contractar immigrants qualificats. Tot i que resulta evident que la regulació legal és l'element fonamental que influeix en el comportament dels empresaris, resta tanmateix un marge d'interpretació i de decisió per part d'aquests empresaris que aquest estudi també té en compte.

En aquest marc s'inclouen també les condicions i l'estructura del mercat de treball del país d'acollida, per tal com configuren un context formal al qual els immigrants qualificats s'han

Integració dels immigrants qualificats



d'adaptar, especialment a l'arribada al país. Les condicions del mercat de treball fan referència fonamentalment a la demanda que hi hagi per a sectors específics i a l'estructura del mercat laboral. La influència d'aquestes condicions en els serveis i mesures legals en relació amb els contractes de treball també és digna d'atenció.

Finalment, en aquest nivell institucional d'anàlisi s'ha inclòs una altra variable fonamental que remet als canals d'informació i accés al mercat de treball. Aquests han demostrat tenir també una gran influència pel que fa a fins a quin punt els immigrants qualificats poden accedir a feines qualificades, així com també respecte a la seva integració global en el mercat de treball.

5.2.2.1 MARC LEGAL I PROCEDIMENTS ADMINISTRATIUS

A Catalunya

La influència que el marc legal i els procediments administratius tenen en la manera que els immigrants accedeixen i s'integren en el mercat de treball és lògicament molt elevada. Això no es deu únicament a les dificultats amb què els immigrants qualificats es troben, i al temps i als diners que hi han de destinar, a l'hora d'aconseguir els permisos de residència i de treball, sinó també a les conseqüències ulteriors d'aquests reglaments i procediments.

Entre els experts clau consultats, hi ha unanimitat en el sentit que la principal norma espanyola sobre immigració, la denominada Llei d'estrangeria, no està pensada per donar resposta a les circumstàncies dels immigrants qualificats sinó més aviat a les dels no qualificats. En conseqüència, les disposicions que incorpora els són més una barrera que una ajuda. En paraules d'un d'aquests experts, *"La Llei d'estrangeria és el primer obstacle per a la integració social i laboral"*. L'aspecte més perjudicial de la Llei és que obliga, per principi, els empresaris a contractar nadius abans que a estrangers. Això vol dir que si en els registres del Ministeri de Treball hi figura un sol aturat espanyol disposat a ocupar un treball vacant, a l'empresari en qüestió se li pot denegar l'autorització per contractar un treballador estranger per cobrir-lo.

A més, els permisos específics de què els immigrants qualificats han de disposar per poder ocupar una determinada vacant laboral són molt complexos, per la qual cosa representen una segona barrera en termes de temps i costos. La càrrega d'aquests procediments no solament té repercussions en els recursos i oportunitats dels immigrants sinó també en els recursos dels empresaris. Durant el treball de camp, aquesta fou una opinió sovintejada: *"en alguns casos és el mateix empresari qui ha d'anar a les oficines del Govern a Madrid per ultimar la contractació d'un immigrant, la qual cosa esdevé, com és lògic, un factor en contra de fer-ho"*.

Molts experts clau estan força d'acord que els procediments administratius per a la contractació d'immigrants són molt llargs i costosos. Aquesta situació es complica pel fet que fins i tot quan els empresaris estan preparats per fer front a les despeses en qüestió es troben amb la necessitat de cobrir la plaça vacant immediatament, la qual cosa resulta senzillament

impossible atesa la llarga durada dels procediments formals. Aquestes disposicions legals i administratives creen la impressió general que la Llei d'estrangeria duu els empresaris a contractar nadius més que no pas estrangers. Els empresaris prefereixen estalviar-se feina contractant nadius en lloc d'estrangers, fins i tot quan als sol·licitants espanyols els manquen totes les qualificacions necessàries. En paraules d'un dels actors consultats, *“la gent (els empresaris en general) prefereixen contractar una persona qualificada del mateix país o potser de la Comunitat Europea pel tema de la burocràcia”*.

A Catalunya, molts dels actors consultats també denuncien el fet que, d'acord amb la Llei actual, el sistema més fàcil per contractar immigrants qualificats és fent-ho en els seus països d'origen. Sovint, els empresaris es veuen impel·lits pels requeriments legals a cercar els immigrants qualificats que desitgen en altres països, bo i sabent que els podrien trobar a Espanya mateix, la qual cosa encara fa més complex, costós i llarg el procés de selecció.

Aquestes dificultats legals generen i perpetuen una situació de desigualtat d'oportunitats entre treballadors qualificats nadius i estrangers, com el representant del Departament de Treball i Indústria ha admès: *“Hauríem de fer un gran esforç per intentar resoldre les desigualtats que la llei actual provoca”*. Aquesta mateixa persona també va apuntar que les regulacions legals actuals incrementen el nombre de persones que treballen de manera irregular, una situació que es podria i s'hauria de solucionar revisant aquestes disposicions.

Tot plegat, resulta evident que tant els requeriments legals com els procediments administratius ho posen molt difícil per a qui vulgui contractar un immigrant qualificat, tret que no tingui cap altra alternativa. En paraules del representant de la FOEG, *“a menys que existeixi una necessitat immediata i específica, no t'arrisques a contractar un estranger”*. La majoria dels experts entrevistats comparteixen aquesta opinió.

Seguint la mateixa línia argumental, molts dels immigrants entrevistats també han manifestat que tant els processos legals com els procediments administratius són complicats, llargs i costosos i que no contribueixen a la seva integració laboral, més aviat el contrari.

La majoria dels immigrants també són conscients que l'actual Llei d'estrangeria comporta grans dificultats perquè els empresaris els contractin i que, per tant, va en contra dels seus interessos. Entre les moltes cites que hi podríem aportar, tenim aquesta: *“la burocràcia dificulta que es contractin treballadors immigrants”*. Els immigrants qualificats també afirmen que com a conseqüència d'aquest marc legal “inadequat”, acaben treballant de manera irregular o en feines molt per sota de les seves capacitats i aptituds reals, respecte a les quals els procediments administratius i contractuals són més simples.

Altres països europeus

Els problemes derivats de la legislació i de la lentitud burocràtica per aconseguir un permís de treball també es posen de manifest en la resta dels països participants en la recerca. Així doncs, en el Regne Unit els entrevistats tenien la impressió que s'havien hagut de passar massa temps esperant la resolució sobre una sol·licitud o bé per adquirir nous drets a mesu-

Integració dels immigrants qualificats



ra que transcorrien els anys d'estada al país. Això representa una barrera molt significativa per a la integració en el mercat de treball, que en el cas d'Alemanya es dona també per a la majoria dels que hi entren com a sol·licitants d'asil o per a les parelles dels residents regulars, als quals no es permet de treballar quan arriben.

Les barreres que la legislació sobre immigració representa per als treballadors qualificats també són evidents en el cas italià, en què les lleis que regulen la immigració laboral es basen en un mecanisme de quotes d'entrada i en l'anomenada "chiamata nominativa" (sol·licitud nominal).

Aquest sistema no funciona perquè la Llei proporciona un mecanisme d'entrada per a unes poques categories de treballadors qualificats, però per a un ciutadà extracomunitari altament qualificat que no pugui acollir-se a alguna d'aquestes resulta extremadament difícil entrar a Itàlia i trobar una feina adient a les seves qualificacions.

Tanmateix, les barreres que els procediments administratius suposen queden minimitzades en alguns casos, com per exemple en el Regne Unit, en què en el cas de treballadors socials contractats mitjançant una agència és aquesta la qui s'encarrega dels problemes administratius.

Tot plegat, les mesures administratives i legals representen un problema tant per als immigrants qualificats que intenten inserir-se en el mercat de treball com per als empresaris que els voldrien contractar. Aquests procediments no solament són complexos, llargs i costosos, sinó que també provoquen la impressió generalitzada que les lleis d'immigració duen els empresaris a contractar nadius més que no pas estrangers, mentre que molts immigrants qualificats són de l'opinió que aquests procediments administratius estan pensats com una barrera per impedir-los l'accés a l'ocupació, amb la qual cosa es veuen exposats a acceptar feines per sota de les seves qualificacions o, pitjor encara, a treballar en l'economia submergida.

5.2.2.2 RECONeixEMENT OFICIAL DE TITULACIONS

A Catalunya

El reconeixement de les titulacions assolides en els països d'origen i les gestions que implica constitueixen sense cap mena de dubte un factor fonamental en la manera com els immigrants qualificats accedeixen al mercat de treball. Aquesta és l'opinió tant dels experts consultats com dels mateixos immigrants qualificats.

La majoria dels experts consultats consideren que el procés per homologar les titulacions és extremadament llarg i complicat i que comporta una gran inversió en termes de temps i diners. En alguns casos, la persona que desitja homologar una titulació ha de fer un examen mentre que en altres se l'obliga a completar part o tots els estudis en qüestió (Aquest és el cas dels estudis de Dret, segons el representant de Càritas).

Pel que fa als metges, aquest procés representa un any com a mínim, mentre que si han de validar la seva especialitat, com ocorre amb els pediatres, aleshores pot suposar molts

anys. Ens trobem aquí davant una gran paradoxa, atès que és d'especialistes com pediatres i ortodontistes que el mercat de treball espanyol n'està especialment mancat.

Tots els immigrants qualificats entrevistats han manifestat que l'homologació de les seves qualificacions ha estat el problema més gran amb què s'han trobat a l'hora d'intentar incorporar-se al mercat de treball. Tot plegat com a conseqüència de la durada i del cost del procés, tal com recull la transcripció següent: *“Els va costar dos anys, però en cap moment no em varen dir que tinguessin cap problema per reconèixer la meva titulació”*. O, també: *“Com que el temps que representa homologar uns estudis és tan llarg, em vaig decidir a matricular-me en un curs de doctorat, després del qual vaig haver d'esperar tres anys encara per veure reconeguda la meva primera titulació”*.

Malgrat que es tracta d'un problema de política governamental i de regulacions legals, el representant del Departament de Treball i Indústria també va admetre clarament que aquests procediments representen una barrera per a la integració dels immigrants qualificats en el mercat de treball: *“El sistema actual de reconeixement té un impacte molt fort en la contractació d'immigrants qualificats per tal com les gestions són molt complicades i llargues. L'acceleració del procés milloraria significativament la situació”* (la integració dels immigrants qualificats en el mercat de treball). Tal com aquesta mateixa persona assenyala, és evident que el reconeixement de les titulacions representa un gran problema per als immigrants qualificats, malgrat que també resulta clar que podria tenir una solució simple i senzilla.

Segons molts dels actors consultats, la complexitat i les dificultats d'aquest procediment no solament perjudiquen els immigrants sinó també els empresaris, que sovint no es poden permetre d'esperar el temps requerit. Molts empresaris prefereixen contractar immigrants qualificats amb titulacions obtingudes en els anomenats països desenvolupats com els Estats Units i els de la Unió Europea, que són automàticament reconegudes, que no pas en altres països. A banda d'aquests països, n'hi ha uns quants més de fora de la Unió Europea, o fins i tot institucions acadèmiques específiques, que han signat acords específics amb Espanya per al reconeixement de les titulacions dels seus nadius o estudiants. No cal dir que els immigrants que en provenen tenen un accés més senzill al mercat de treball.

Aquells immigrants qualificats que tenen una titulació d'aquestes característiques tenen avantatges a l'hora de cercar una ocupació. Tal com ho va dir el representant de l'organització Ibn Batuta, *“Jo només conec un farmacèutic i un enginyer que treballin actualment en alguna tasca relacionada amb els seus estudis. Ambdós varen estudiar a l'Institut Espanyol de Tànger, que és probablement el que va facilitar el reconeixement de les seves titulacions”*.

A banda del cost real d'aquest procés de validació, un altre problema que crea és que durant el temps que els immigrants qualificats es passen esperant-ne el resultat, només poden treballar en tasques poc qualificades. Es tracta d'ocupacions poc pagades, la qual cosa encara fa més difícil que els immigrants puguin prosseguir el procés de validació i encara més que puguin accedir posteriorment a una ocupació qualificada.

A més, la durada i el cost d'aquest procés han desanimat alguns dels immigrants qualificats, que s'han estimat més deixar-ho córrer i acceptar treballs per sota de les seves qualificacions.

Integració dels immigrants qualificats



Com alguns d'ells varen dir: *“No he homologat cap de les meves titulacions”*; *“la categoria professional de la meva ocupació actual és força inferior al meu nivell educatiu però no puc deixar-la perquè no tinc cap altra opció”*; i *“No he estat capaç de validar el meu títol perquè el procés és massa llarg i complicat (...)”*. Per tal de superar els problemes que el procés d'homologació representa, alguns immigrants qualificats decideixen continuar estudiant a Espanya. La raó principal per fer-ho és que per inscriure's en un curs de postgrau a Espanya no és necessari haver validat el títol original. Els immigrants han de tenir una llicenciatura però no cal que aquestes titulacions hagin estat reconegudes pel Govern. I la que obtinguin a la fi del seu curs de postgrau sí que ho serà.

Entre els professionals, s'assumeix quasi unànimement que si algú ha assolit una titulació a Espanya això vol dir que la seva titulació original també deu ser apropiada, la qual cosa minimitza el problema del reconeixement de les qualificacions. És clar que tot plegat és a costa d'estudiar un any si més no a Espanya, i independentment dels títols del país de procedència que una persona pugui ja posseir. Alhora, durant el temps que els immigrants qualificats destinen a estudiar a Espanya també tenen l'oportunitat de fer contactes que els poden ser útils per treballar un cop hagin finalitzat aquests estudis. Tots els actors consultats estan d'acord que els immigrants que estudien un curs de postgrau a Espanya ho tenen més fàcil a l'hora d'accedir al mercat de treball. En aquest sentit, resulta il·lustratiu que els immigrants qualificats de la mostra que han assolit un treball qualificat a Espanya hi haguessin realitzat prèviament un curs de postgrau.

Una altra manera de vèncer aquestes dificultats pot ser mitjançant l'ajuda d'associacions professionals. Tanmateix, no és habitual recórrer-hi, com podem deduir de les paraules del representant de les associacions de metges. *“les associacions professionals tenen un paper molt petit en el reconeixement de titulacions estrangeres”*. L'opinió general dels actors consultats és que a aquesta mena d'associacions els manquen els recursos necessaris per poder aportar una solució efectiva a aquest problema.

A la resta dels països de la UE que han participat en aquesta recerca es posa de relleu que el reconeixement de titulacions també comporta moltes dificultats. A Itàlia, per exemple, les dificultats es poden sintetitzar a la taula següent:

Titulacions: impediments per al seu reconeixement
Dificultats per trobar la informació necessària
Burocràcia excessiva
Excessiva fragmentació de competències
Dificultats per obtenir els documents originals en el país de procedència
Diferències entre el sistema educatiu del país d'origen i l'italià

A més, el reconeixement de les qualificacions en aquests països pot variar segons:

- el país d'origen

Per exemple, a Alemanya sembla que els immigrants procedents de països de l'antiga Unió Soviètica com el Kazakhstan, Rússia o Ucraïna assoleixen un reconeixement més ràpid de les seves qualificacions que no pas els de condició jueva.

- el tipus d'immigració

Els immigrants qualificats procedents de països de la UE ja no tenen aquest problema, per tal com des de maig del 2004 tots els títols que s'hi han obtingut són mútuament reconeguts.

- el tipus d'estudis

Els immigrants qualificats que viuen a Alemanya procedents dels països de l'antic bloc socialista experimenten majors dificultats per veure reconeguts els seus estudis en el cas de carreres econòmiques, d'educació o de dret, que no pas si es tracta de medicina o enginyeria.

Al Regne Unit, els metges han de passar un examen per compte de la Junta d'Avaluació Professional i Lingüística (PLAB), que inclou proves teòriques i pràctiques. Molts metges han informat que aquest examen és descoratjador. Persones que han treballat com a metges en els seus països d'origen durant 10 o 15 anys són avaluats per altres que no tenen pas tanta experiència (Associació de la Comunitat Iraquià). El test és complicat i difícil. Abraça tots els àmbits de la medicina sense tenir en compte que, encara que es treballi com a metge durant 30 anys, sempre hi haurà àrees en les quals mai s'intervé, la qual cosa també és considerada discriminatòria.

Per tal d'enregistrar-se en el Regne Unit, els metges que han aprovat les seccions 1 i 2 d'aquest test necessiten fer unes pràctiques mèdiques. En alguns hospitals de Londres són de pagament i no n'hi ha un nombre suficient a l'abast (Associació de Metges Estrangers). El cas del Regne Unit també demostra com les dificultats per al reconeixement de titulacions poden ser superades, fins a cert punt, en funció de les necessitats específiques del mercat de treball local. Aquest és el cas dels treballadors socials i dels mestres, el reconeixement de les qualificacions dels quals al Regne Unit és sotmès a un procés específic accelerat, bé que tampoc en absolut automàtic.

Per superar aquestes dificultats de reconeixement de les titulacions, alguns immigrants qualificats residents a Itàlia han suggerit la introducció d'una esmena que simplifiqui la Llei que regula aquest procés de reconeixement. En essència, es tractaria que en lloc de prioritzar la presentació de documents que donin fe dels estudis realitzats en el país d'origen, el procediment fes èmfasi en els mètodes d'aprenentatge. Els immigrants entrevistats han proposat diferents àrees d'acció que es recullen en la següent taula.

Integració dels immigrants qualificats



Qualificacions educatives: possibles solucions segons els immigrants entrevistats
Creació d'una oficina d'informació pública o d'un sistema <i>ad hoc</i>
Acords amb els països d'origen
Simplificació dels procediments
Millora de la informació proporcionada per les ambaixades en els països d'origen
Introducció d'esmenes en la legislació actual
Formació dels orientadors socials i laborals locals
Reforma de les associacions professionals

A *Alemanya*, hi ha una base de dades per comprovar l'autenticitat de les qualificacions i titulacions dels ciutadans de fora de la UE. Aquesta base de dades s'actualitza permanentment i tothom qui ho desitgi la pot consultar per esbrinar si el títol que posseeix és equivalent a un d'alemany. El sol·licitant només ha d'imprimir aquesta informació i presentar-la conjuntament amb el certificat que acredita els seus estudis per obtenir aquest reconeixement. Aquesta fórmula i aquest sistema semblen ràpids i eficients per als immigrants i també mereixen la confiança dels empresaris.

Finalment, també és important assenyalar que en alguns casos d'immigrants que han estat contractats directament per treballar han vist reconeguts quasi automàticament les seves qualificacions. Aquest és el cas dels treballadors socials presents en la mostra del Regne Unit.

5.2.2.3 LES CONDICIONS I L'ESTRUCTURA DEL MERCAT DE TREBALL

Aquesta variable investiga fins a quin punt elements específics del mercat de treball, com l'oferta i la demanda o les condicions contractuals habituals, tenen un impacte en la integració laboral dels immigrants qualificats.

En el cas de **Catalunya**, s'ha detectat una manca d'unanimitat entre els entrevistats pel que fa a la manera en què el mercat pot afectar la inserció dels immigrants qualificats. Tanmateix, tots els agents consultats estan d'acord que, fet i debatut, per als immigrants qualificats resulta molt complicat adaptar-se satisfactòriament a les necessitats del mercat de treball.

D'acord amb les fonts consultades, el nombre dels immigrants qualificats que s'incorporen al mercat de treball complint les seves necessitats específiques és molt reduït. Això vol dir que hi ha més demanda de la que els immigrants qualificats cobreixen.

Tanmateix, alguns experts consideren que el motiu pel qual alguns immigrants qualificats s'han inserit adequadament en el mercat de treball és justament perquè han aconseguit de respondre a les majors necessitats d'aquest. En paraules del representant de la CECOT, "d'acord amb la nostra experiència, diria que el que han fet els treballadors immigrants qualificats que han reeixit laboralment és adaptar-se a les necessitats del mercat de treball".

Molts immigrants consideren que aquest supòsit segons el qual haurien de respondre a les necessitats del mercat de treball està en contradicció amb la imatge que les polítiques, les lleis i fins i tot els mitjans de comunicació presenten dels immigrants en el sentit que són els qui realitzen les feines que els nadius no volen realitzar. Això duu al convenciment que als immigrants només se'ls permet d'ocupar els estrats inferiors del mercat de treball en què els nadius no tenen cap mena d'interès. Aquesta visió perjudica tots els immigrants però sobretot, com és lògic, el més qualificats, la qual cosa també referma la idea que les condicions del mercat de treball que els immigrants troben quan arriben a Espanya estan conformades també pel prejudici i la discriminació.

A més, i d'acord amb alguns dels experts consultats, l'estructura del mercat de treball té una influència limitada per tal com en general els immigrants qualificats no hi estan familiaritzats, per la qual cosa no sempre apunten vers els sectors amb una major demanda laboral. És a dir, no arriben a Catalunya preparats per als requeriments específics del mercat de treball, sinó que més aviat s'hi adapten a mesura que passa el temps. És solament quan els immigrants qualificats han arribat a conèixer-lo que poden adaptar-se als perfils específics que presenten una major demanda. En paraules del representant de l'organització Ibn Batuta, *"Els immigrants qualificats s'adapten millor a les necessitats del mercat de treball quan ja fa un cert temps que estan al país"*.

Aquest punt de vista també és compartit per la majoria dels immigrants qualificats, que afirmen que en el moment de la seva arribada al país d'acollida desconeixen totalment les necessitats dels mercats de treball locals. Estan d'acord que aquesta manca d'informació i de familiaritat s'estén també als processos legals i administratius que han de seguir i a les polítiques d'immigració relatives al mercat de treball. Així doncs, no solament no estan preparats per a les necessitats específiques del mercat sinó tampoc en relació amb els procediments que han de seguir per assolir un treball. Aquest desconeixement té un preu en termes de temps i recursos.

Alguns dels immigrants qualificats estan d'acord que formar-se en una professió específica o tenir una experiència laboral concreta, com és el cas dels mediadors culturals, pot ser un factor fonamental i fins i tot un avantatge per incorporar-se al mercat de treball. Aquest és el cas d'un immigrant qualificat que es formà de nou a Espanya com a mediador cultural i que afirmà: *"la meua titulació específica ha estat un avantatge per accedir al mercat de treball, perquè es tracta d'una formació molt específica en la qual moltes empreses espanyoles estan interessades"*.

Tanmateix, alguns immigrants qualificats també han manifestat que adaptar-se al mercat de treball no sempre és fàcil o factible i que en realitat els pot perjudicar més que no pas afavorir. Aquests immigrants són del parer que el mercat de treball els classifica en funció del seu país d'origen més que no pas d'acord amb la seva experiència, fins al punt que poca cosa poden fer per oposar-se a aquesta tipificació, de manera que aquesta "classificació" és la que realment governa les oportunitats i la segregació laborals. *"Quan arribes per primera vegada a Espanya i t'acostes al seu mercat de treball, ja ho fas amb la idea de treballar en un sector determinat, que depèn de la teva nacionalitat, i molts empresaris resulten influïts*

Integració dels immigrants qualificats



per aquesta idea". En altres mots, els mateixos immigrants qualificats consideren que a Espanya les condicions del mercat de treball tenen una importància secundària respecte al seu estatus com a immigrants i que pel simple fet de procedir d'un país determinat ja se suposa que realitzaran un determinat treball independentment de la seva experiència, de les seves qualificacions i de la demanda.

A la resta de països

Aquesta variable, "les condicions i l'estructura del mercat laboral", és també un dels factors que més influència té en la integració laboral de la població immigrada. En aquest sentit a Alemanya, per exemple, les dificultats d'adaptació al mercat de treball estan íntimament lligades a l'atur, ja que és un dels principals arguments utilitzats per les oficines d'ocupació per no donar als immigrants qualificats l'oportunitat de sol·licitar llocs de treball que s'adiguin a les seves qualificacions.

D'acord amb aquesta línia de pensament, s'acostuma a creure que els immigrants qualificats accedeixen al mercat de treball més fàcilment com més aconseguen de donar resposta a les majors mancances d'aquest. Això també es pot observar a Itàlia, on la demanda de mà d'obra estrangera ofereix *oportunitats* per a la integració professional només en ocupacions de baix nivell. De fet, l'existència, d'una banda, d'una taxa significativa d'atur entre la població nadiua (9,1%) i, de l'altra, d'una forta demanda laboral per als segments menys qualificats que no és satisfeta per la mà d'obra nacional tendeixen a afavorir aquest fenomen.

Un altre aspecte que apareix com a problemàtic per a la població immigrada qualificada és que en cap dels quatre països que han format part d'aquest estudi existeix una política eficaç de mercat de treball per als immigrants qualificats de nova arribada. A Alemanya, per exemple, l'única mesura oficial per als immigrants qualificats és una decisió de l'any 2001 en el sentit de desenvolupar una política de "green card". Però ni els posseïdors més qualificats d'aquesta "green card" no tenen la impressió de gaudir de perspectives favorables de progrés professional. Se'ls concedeixen permisos temporals de treball per a empreses específiques, però si romanen més de tres mesos aturats han de tornar als seus països d'origen. Les seves parelles, per altra banda, no tenen dret a l'ocupació

No obstant això, si determinats sectors necessiten mà d'obra qualificada, aleshores les mesures i els mecanismes per satisfer aquesta demanda apareixen. Això és especialment evident en el cas del Regne Unit, on molts sectors depenen del treball dels immigrants, sobretot el sector assistencial: metges, infermeres i treballadors socials. Al Regne Unit hi ha una gran manca de treballadors socials del país, que és el motiu pel qual se'n contracten directament a l'estranger.

En conseqüència, hi ha hagut un increment de les sol·licituds per al reconeixement de les titulacions de treball social. Segons el Departament de Sanitat, l'any 1990 varen començar amb 227 sol·licituds i l'any 2003 ja n'hi varen haver 2.500. El nombre total ha estat fins ara de 8.800 procedents de 85 països. El més interessant de la xifra de l'últim any és que representa el 59% del volum total de contractacions. Per tot plegat, el Departament de Sanitat britànic

ha elaborat un codi per a la contractació a l'estranger que la prohibeix en determinats sectors i països. Aquest és el cas de les infermeres, la pèrdua de les quals per a alguns països és considerada com una "fuga de cervells".

5.2.2.4 CANALS D'INFORMACIÓ I ACCÉS A L'OCUPACIÓ

Una altra variable important a l'hora d'avaluar el nivell d'integració laboral dels immigrants qualificats és l'eficàcia dels mètodes que aquests fan servir per accedir al mercat de treball. En aquest sentit, tant els experts com els mateixos immigrants han assenyalat que els contactes personals són, sens dubte, el canal més important per obtenir informació i accedir a una ocupació. Aquests canals acostumen a remetre a xarxes informals d'amics, familiars i coneguts.

A Catalunya, no només els experts i els immigrants qualificats fan esment de la importància d'aquests canals informals, sinó que es fa palesa en l'experiència personal de molts dels immigrants qualificats: *"Vaig aconseguir aquest treball a través de relacions familiars"* i *"La dona del meu cap treballava com a voluntària en una ONG i va oferir treball a un amic meu, que posteriorment em va facilitar l'entrada al meu treball actual"*.

La importància d'aquests canals informals resulta confirmada pel fet que només un dels immigrants entrevistats va aconseguir un treball qualificat mitjançant una xarxa formal. Es tracta, a més, de l'immigrant que més temps feia que vivia a Catalunya, per tal com hi va venir quan només tenia un any. Tots els altres immigrants qualificats entrevistats varen aconseguir feina (tant qualificada com no qualificada) gràcies a xarxes informals.

Un factor important a tenir en compte és que les xarxes informals encara són el canal més decisiu i efectiu a l'hora de trobar feina a Espanya, i això tant si el que cerca una feina és estranger com si és un nadiu. El representant de l'associació professional dels metges va admetre de manera explícita que la ruta més habitual per accedir a l'ocupació en aquest sector depèn d'amics i col·legues i, en concret, de desenvolupar contactes personals amb metges que estiguin treballant, la qual cosa és lògicament difícil d'assolir per a un nouvingut.

Tots els experts també reconeixen que els canals oficials i formals d'informació i ocupació són sovint els menys coneguts i, doncs, també els menys usats, pels immigrants qualificats. D'acord amb el seu parer, això és degut a la manca d'informació que el govern els proporciona tocant a l'accés a ocupacions qualificades. Diversos experts han evidenciat la inexistència d'un programa governamental específic que ajudi i assessori els nouvinguts.

En aquest sentit, el representant del Departament d'Educació de la Generalitat ha afirmat que encara hi ha molt per fer en el camp de l'assessorament als immigrants. Ha suggerit així mateix que les associacions que treballen per la integració laboral haurien de fer saber a l'Administració quines són les principals necessitats dels immigrants per tal que aleshores el Govern pogués millorar les mesures pràctiques a partir de les estructures existents. Val la pena assenyalar que a Espanya cap associació professional ni cap xarxa formal, com els

Integració dels immigrants qualificats



serveis universitaris, semblen tenir un paper important a ajudar els immigrants qualificats a accedir al mercat de treball. De fet, sovint passa el contrari, que aquestes xarxes poden esdevenir una barrera per als immigrants qualificats com a conseqüència del temor de les associacions professionals de patir una nova competència en els seus àmbits.

Quan es pregunta als experts de xarxes professionals si pensen que la seva xarxa discrimina els immigrants, la resposta sempre és negativa. Tanmateix, quan se'ls demana si contractarien un nadiu més que no pas un immigrant, la resposta acostuma a ser afirmativa, com ho demostra la transcripció següent: *“ho fem (afavorim els nadius en detriment dels immigrants) perquè tothom ho fa”*.

A més, moltes xarxes professionals reconeixen que la seva labor d'ajuda als immigrants qualificats és absolutament ineficaç. Aquest fracàs acostuma a estar relacionat amb el fet que la Llei no els en dóna cap poder, per la qual cosa les seves accions són molt limitades, per exemple en el reconeixement de titulacions.

També és interessant de remarcar que fins i tot quan els experts afirmen l'existència d'alguna mena de col·laboració entre xarxes i immigrants també admeten que això succeeix a un nivell molt abstracte, com ho demostra la transcripció següent: *“De fet, aquesta col·laboració (entre immigrants i una associació professional) és més formal que real”*. Així doncs, el suport que els immigrants qualificats reben no és prou decisiva com per ajudar-los a trobar un treball.

Els immigrants qualificats també consideren que com a ruta per accedir a l'ocupació les associacions professionals i les xarxes formals són eines febles. Amb prou feines algun dels immigrants entrevistats les utilitza com a mitjà d'accés al mercat de treball. I ben pocs immigrants qualificats en tenen coneixement o en són membres.

A més, els immigrants que pertanyen a alguna d'aquestes associacions o xarxes asseguren que no els han servit de cap ajuda. En paraules d'un d'ells, *“Només arribar, em vaig apuntar al centre de recursos humans de la Universitat Autònoma de Barcelona, però mai no m'han trucat. Més d'una vegada i més de dues he demanat que m'incloguessin en les pràctiques formatives d'empresa però mai no m'han trucat. Al final ho he hagut de deixar córrer perquè em cal treballar. També vaig contactar amb el Servei Català de Col·locació, però tampoc no m'han trucat mai”*.

Finalment, durant el treball de camp s'han detectat dos canals més d'accés a l'ocupació: les pràctiques a les empreses i els webs de contractació que s'anuncien per internet. Els actors consultats consideren que les pràctiques de formació a les empreses són una manera habitual i efectiva per als immigrants d'accedir a una ocupació. De fet, alguns d'ells són de l'opinió que per als immigrants qualificats constitueixen el millor canal d'accés i que com a tal caldria desenvolupar-lo més. Tanmateix, només un dels immigrants qualificats de la mostra va aconseguir una feina a través d'aquest mitjà.

A més, l'ús d'aquesta via d'accés implica que els immigrants s'han de passar almenys un any, i sovint molt més, treballant en les ínfimes condicions típiques dels contractes de formació, i això independentment de les qualificacions i experiència que ja poguessin tenir. Pel que

fa a Internet com a canal d'accés a l'ocupació, la majoria dels entrevistats l'han fet servir. I, tanmateix, malgrat que pràcticament tots ells hi hagin recorregut, resulta revelador que ni un dels immigrants qualificats de la mostra hagi obtingut una feina per aquest mitjà i, és més, ni una simple entrevista de treball.

Pel que fa als **altres països** estudiats, a Alemanya les xarxes informals també destaquen clarament com el principal sistema d'accés a l'ocupació en un país on les xarxes i associacions ètniques/immigrants són també la forma més habitual d'accés a la informació per als immigrants qualificats. Aquestes xarxes ètniques acostumen a ocupar les àrees desateses per les polítiques públiques i a respondre, ni que sigui parcialment, a la demanda social que aquelles són incapaces de satisfer.

Aquestes xarxes ètniques tenen diverses funcions: acollida i allotjament, especialment en el moment de l'arribada; cerca de feina; circulació d'informació relativa als diferents procediments administratius que els immigrants han de seguir; suport i solidaritat en situacions d'emergència; i socialització. El desenvolupament d'un sistema ampli de relacions socials resulta fonamental per als immigrants qualificats.

Pel que fa al moment de l'arribada, les xarxes ètniques han tingut un paper bàsic en molts del casos inclosos en aquest estudi en termes de l'acollida inicial, suport logístic o cerca de feina, sobretot durant el primer any en el país d'acollida. A Itàlia, per exemple, tots els entrevistats havien realitzat altres feines abans de trobar l'actual, en molts casos tasques manuals o poc qualificades en la construcció, l'agricultura, el servei domèstic o l'assistència, en l'obtenció de les quals el suport de les xarxes ètniques fou fonamental. La importància d'aquestes xarxes informals i en especial de les de base comunitària també és evident en el Regne Unit.

Aquesta fe demostrada dels immigrants qualificats en les xarxes informals pel que fa a l'accés a l'ocupació i a la seva integració laboral subratlla la ineficàcia del sistema públic d'ocupació. En el cas d'Itàlia, per exemple, tots els immigrants entrevistats varen valorar negativament el sistema públic d'orientació i col·locació laboral, queixant-se de l'excessiva burocràcia i de la seva absoluta incapacitat per encaixar l'oferta amb la demanda. La cerca d'una feina passa en primer lloc pels canals informals (relacions socials, xarxes internes de les comunitats). Els immigrants entrevistats a Itàlia han assenyalat la incapacitat del sistema públic d'ocupació per proporcionar respostes apropiades als immigrants qualificats en especial.

Aquestes mancances dels canals oficials també es deuen al fet que en manquen. A Alemanya no hi ha ni una sola agència que doni informació oficial sobre les qüestions lligades a l'accés a les ocupacions qualificades per als immigrants.

En el cas del Regne Unit, la confiança dels immigrants qualificats en les xarxes informals també és palesa, però amb algunes excepcions. Aquells que tenen un treball qualificat l'havien trobat mitjançant canals formals, de manera que solament aquells que tenen una ocupació poc qualificada hi havien accedit per la via dels canals informals. En concret, els qui havien cercat una feina en l'àmbit del treball social a través d'una agència l'havien obtingut d'una manera fàcil i ràpida.

Integració dels immigrants qualificats



De fet, en el Regne Unit, les autoritats locals cada vegada recorren més a les agències de col·locació, que disposen d'oficines a l'estranger i usen les seves pàgines web per atreure sol·licitants de feina i concertar entrevistes telefòniques.

Tanmateix, tot això no vol dir que els canals formals siguin tan eficients com es voldria, ja que molts residents en el Regne Unit es queixen dels problemes que han tingut en la seva relació amb agències oficials. Moltes d'aquestes crítiques al·ludeixen a manca d'informació o a informació errònia, cosa que és especialment certa en el cas de les agències de treball social.

En tots els casos, els canals formals pateixen de falta d'efectivitat, que acostuma a tenir relació amb una manca d'informació disponible. Molts dels entrevistats en tots els països afirmen que la informació i els canals d'ocupació formals i oficials són sovint els menys coneguts i, doncs, els menys usats pels immigrants qualificats. Això és degut a la manca d'informació que el Govern dona als immigrants qualificats en relació amb l'accés a les ocupacions qualificades i a l'absència, també, de programes governamentals específics que donin suport i assessorament als nousvinguts.

5.2.3. NIVELL INFORMAL D'ANÀLISI

Aquest nivell informal d'anàlisi inclou un examen d'aquelles variables o factors que s'emmarquen en un context no estructurat i no oficial i que tenen un impacte directe en la manera com els immigrants qualificats accedeixen i s'integren en el mercat de treball. Tot i que aquests factors no acostumen a adoptar la forma de reglaments o normes de compliment obligatori que restringeixin les activitats dels immigrants qualificats, poden tenir una influència encara més gran, ja que sovint estan profundament arrelats en les societats d'acollida sota la forma de normes no escrites i, doncs, de comportaments no subjectes a discussió.

Moltes de les variables aplegades durant el treball de camp remetien a qüestions relacionades amb la inserció, el multiculturalisme i la tolerància, tot subratllant exemples de racisme i de prejudicis contra els immigrants en general i els immigrants qualificats en particular. Aquestes variables també fan emergir exemples de prejudicis socials, que s'ha demostrat que són particularment importants pel que fa a l'accés dels immigrants qualificats al mercat de treball.

Aquesta anàlisi demostra la rellevància dels prejudicis contra grups concrets d'immigrants qualificats, que són segregats segons els seus països d'origen, la qual cosa té un efecte directe en la manera com els immigrants accedeixen i s'integren en el mercat de treball. Aquesta segregació es dona, pràcticament tots, en els àmbits socials. D'una banda, existeix en les actituds dels empresaris i professionals liberals, que mostren un nivell de prejudicis contra els immigrants sovint relacionats amb el corporativisme. De l'altra, es reflecteix en les consideracions contràries a ells que determinades organitzacions públiques i privades emeten. I, finalment, aquesta segregació contra els immigrants també esdevé palesa en les reaccions de les poblacions nadiues en les relacions socials quotidianes que mantenen amb ells.

Aquesta anàlisi ha identificat tres àrees bàsiques on emmarcar aquestes variables informals: els estereotips i la segregació dels immigrants qualificats segons els seus països d'origen; el corporativisme dels empresaris i dels professionals liberals, i elements genèrics que denoten prejudicis, discriminació i racisme.

5.2.3.1 ESTEREOTIPS I SEGREGACIÓ PER PAÏSOS D'ORIGEN

Tant els immigrants qualificats com els experts entrevistats en aquest estudi han insistit que els prejudicis i estereotips existents i que la segmentació ètnica que afecta el mercat de treball són factors decisius. És una opinió generalitzada en els països inclosos en aquest sentit que existeix una cultura molt profundament arrelada que estigmatitza els ciutadans d'altres països com a persones poc qualificades *destinades* a ocupar els nínxols laborals més inferiors.

Aquest procés cultural, sovint generat i reproduït per les mateixes tipologies de demanda laboral existents, implica que les autoritats que haurien de ser responsables del foment de polítiques actives de reintegració laboral i de la valoració de les capacitats individuals es limiten, de fet, en el seu treball a satisfer els requeriments que els arriben del mercat.

Tot plegat, de l'anàlisi del treball de camp realitzat en els quatre països de l'estudi podem concloure que els estereotips i la segregació en grups ètnics o lingüístics és una pràctica comuna en el quefer de les agències oficials, dels assessors i de les organitzacions educatives o formatives.

A **Catalunya**, la majoria dels empresaris que contracten immigrants qualificats ho fan mitjançant un procés de selecció clarament guiat per criteris de nacionalitat o del país d'origen. El treball de camp efectuat ha demostrat palesament l'existència d'estereotips que relacionen la nacionalitat amb la capacitat, o no, per realitzar determinats treballs.

Segons els empresaris, aquesta manera de procedir es basa en una mena de "coneixement professional", de manera que ignorar aquella classificació per nacionalitats equivaldria a ignorar les seves experiències i coneixements sobre el sector a què pertanyen. Aquesta segregació està força estesa entre els empresaris, fins al punt que durant el treball de camp no hi va haver cap expert que no parlés un moment o altre de la classificació dels immigrants pels seus països d'origen. Alguns membres d'organitzacions d'immigrants també afirmen l'existència de segregació, adjudicant-la a profunds prejudicis socials, com ho demostra aquesta cita: *"els prejudicis social afecten tothom i també els empresaris"*. Consideren que els empresaris no demostren ni més ni menys prejudicis que altres components de la societat, però que en el seu cas aquests prejudicis són més evidents perquè els utilitzen com a mitjà per seleccionar els seus treballadors.

Potser les proves més clares dels prejudicis i de la segregació per països d'origen que afecten directament la inserció en el mercat de treball dels immigrants qualificats són les classificacions concretes que els experts han donat a conèixer durant el treball de camp.

Integració dels immigrants qualificats



Segons aquests experts, molts dels immigrants procedents de la Xina són considerats adequats per al sector de la confecció. També se'ls té per treballadors tenaços que poden treballar eficientment durant moltes hores i que no es rebel·len a una disciplina molt estricta. Els que vénen de Gàmbia acostumen a ser considerats bons treballadors per a la indústria i l'agricultura perquè són persones fortes i ben preparades per a feines que demanin una certa resistència física. Pel que fa als que provenen dels països de l'Europa de l'Est, s'estima que són bons per a la indústria del metall perquè se suposa que hi tenen experiència i coneixements.

Es tracta, només, d'alguns exemples de classificacions categòriques dels immigrants per països d'origen i capacitats laborals. Són prejudicis habituals que en aquest cas, però, són directament utilitzats per empresaris en els processos de selecció laboral, per la qual cosa afecten les perspectives dels immigrants en el mercat de treball. En aquest sentit, resulta revelador que pràcticament tots els experts en parlin, d'aquesta mena de classificacions. Segons ells, també és cert que aquestes classificacions poden beneficiar els immigrants, per tal com poden ser considerats més adequats que un nadiu si són d'un país que se "sap" que és "bo" per a una ocupació determinada.

Una altra forma de demostrar prejudicis vers els immigrants qualificats que té relació amb els seus països d'origen és el que fan determinats empresaris, negar-se de pla a contractar els que són d'un determinat país. Aquest és sovint el cas dels col·lectius d'immigrants procedents del Nord d'Àfrica, que pateixen una discriminació clarament superior a la d'altres grups d'immigrants. Hi ha empresaris que tot i que contracten immigrants qualificats d'altres orígens ni els passa pel cap de fer-ho amb els que, qualificats o no qualificats, provenen del Nord d'Àfrica.

Alguns dels experts entrevistats també han assenyalat que aquesta "tendència" a adjudicar prejudicis en funció del país d'origen en relació amb les capacitats laborals està canviant. El representant de la CECOT va afirmar que, tot i que aquests criteris existeixen, estan canviant i que el país d'origen és percebut dia a dia com a menys important. A parer seu, els empresaris atorguen gradualment una major vàlua a les capacitats, qualificacions, experiències i actituds individuals més que no pas al país d'origen.

Els experts també opinen que bé que aquests estereotips s'apliquen a tots els immigrants, la seva influència és menor en el cas dels més qualificats. Així, en el seu cas el criteri més utilitzat són les capacitats laborals i els coneixements específics, com ho assevera la transcripció següent: *"Quan parlem d'ocupacions qualificades, diria que les preferències per nacionalitats són menys acusades. És possible que l'empresari tingui algun tipus de prejudici en aquest sentit, però al capdavant acabarà deixant-se guiar per la carrera professional del candidat"*.

Segons el representant del Col·lectiu Ronda, la discriminació dels immigrants qualificats no remet tan sols als seus països d'origen, sinó també al seu estatus social. En les seves paraules, *"quan parlem d'immigrants qualificats, és més una qüestió de "classisme" (referint-se a la discriminació basada en l'estatus social) que no pas de "racisme". Tanmateix, he d'admetre que encara hi ha un cert grau de racisme si resulta, per exemple, que quan t'ha d'operar un cirurgià de Síria tens les teves reserves"*.

També resulta il·lustratiu que durant el treball de camp cap dels immigrants qualificats entrevistats manifestés haver-se sentit personalment discriminat per raó del seu país d'origen. Tanmateix, la gran majoria d'ells es mostraren d'acord que els empresaris tenen prejudicis d'ordre general contra ells. Els immigrants qualificats consideren que les seves dificultats d'integració en el mercat de treball tenen poc a veure amb la discriminació i molt, en canvi, amb la seva manca de contactes, amb el seu desconeixement de la situació del mercat i amb l'obligació legal dels empresaris de contractar primer a un nadiu.

Sovint, les experiències dels immigrants qualificats denoten que, tot i que potser no se n'hagin adonat plenament, és possible que hi hagi hagut un cert grau de discriminació en contra seva. Per exemple, el treball de camp ha demostrat que ni un sol dels immigrants qualificats entrevistats va trobar feina, o va ser convocat per a una entrevista laboral, per la via de les xarxes formals i, en canvi, sí que ho varen aconseguir a través de contactes personals. En aquells casos, els immigrants qualificats no van rebre cap mena d'explicació de per què no havien estat seleccionats, per la qual cosa no van poder experimentar directament si havien patit alguna discriminació directa. Tanmateix, el simple fet que cap de les seves sol·licituds tingués èxit pot ser un indicatiu que va existir alguna mena de segregació per països d'origen durant el procés de selecció.

A **Itàlia**, els estereotips i prejudicis socials en funció de la nacionalitat o l'origen cultural dels estrangers també són molt presents. En aquest sentit, es destaca el fet que les "etiquetes" específiques i les formes de segmentació dels immigrants qualificats atenent als seus països d'origen han anat canviant al llarg del temps, sovint lligades amb les diverses "alarmes migratòries" que els mitjans de comunicació i els partits polítics xenòfobs han fet desaparèixer. En concret, els immigrants nord-africans varen ser els primers a patir l'estigmatització i a ells els seguien els albanesos, els polonesos i els romanesos, per citar només uns pocs grups. Entre els anys vuitanta i noranta del segle passat, l'estigmatització dels immigrants marroquins com a venedors ambulants i la seva ampliació a tots els altres immigrants d'origen africà es va basar en prejudicis derivats de les seves condicions laborals i econòmiques: els clixés més recurrents al·ludien a la seva manca de ganes de treballar, a la il·legalitat de les seves activitats, a la seva competitivitat, a l'evasió d'impostos i a la il·legalitat de la seva residència.

En els mateixos anys, les dones filipines eren considerades com a *particularment adequades* per al servei domèstic perquè hi estaven més qualificades que les eritrees. Durant la primera meitat dels noranta, l'arribada de diversos milers de refugiats albanesos i la consegüent *alarma* emesa pel govern italià d'aleshores i per la premsa van desaparèixer un procés negatiu d'estigmatització que encara es manté avui dia vigent. Així, els immigrants albanesos són tinguts per persones poc dignes de confiança.

En la segona meitat dels noranta, l'arribada a Itàlia dels primers fluxos migratoris procedents de l'Europa de l'Est va encetar una nova etapa d'estereotips, aquesta vegada de connotació positiva, afavorits pel nivell superior d'educació i de qualificacions professionals d'aquests immigrants respecte als procedents d'altres indrets. Les dones poloneses, romaneses i moldives van ser considerades particularment indicades per exercir serveis d'assistència personal (nens, ancians), també com a conseqüència del color de la seva pell i de les seves

Integració dels immigrants qualificats



creences religioses. Els homes d'aquesta mateixa procedència han substituït els seus col·legues nord-africans en alguns sectors de serveis i en la indústria de la construcció perquè es diu que tenen *més ganes de treballar*. També durant els anys noranta, l'increment de la immigració xinesa i la seva vitalitat en àmbits empresarials i comercials ha afavorit la difusió d'estereotips negatius que l'acusen de "tendències mafioses" manifestes, de traficar massivament amb immigrants clandestins i d'exercir formes serioses d'explotació laboral. A més, fets com els de l'11 de setembre del 2001 han provocat la reaparició d'una hostilitat difusa contra tots els immigrants musulmans, que són etiquetats com a *islàmics i, doncs, com a terroristes potencials*. Els grups nacionals més afectats són els bengalís, els pakistanesos, els marroquins i els tunisians.

Aquesta síntesi de la situació italiana pel que fa a les etiquetes adjudicades als immigrants en raó dels seus països d'origen i en relació amb les seves presumptes capacitats mostra com els estereotips canvien i com els prejudicis es desenvolupen amb el temps. Tot i que els exemples donats fan referència a la història de la immigració a Itàlia, és més que probable que trobéssim una evolució similar en la resta dels països de la EU.

En el **Regne Unit**, la utilització, a tall segregador, de la manca de coneixement de l'idioma anglès pot ser considerada una forma de "culpar la víctima", ja que d'aquesta visió es pot inferir que "si no es tanquessin en les seves comunitats" tindrien més èxit. Tanmateix, sovint no hi ha cap base real que permeti culpar-los de la manca de coneixement d'una llengua o de la voluntat per fer-ho, o de la seva manca d'integració. Dit d'una altra manera, la llengua pot ser més *un presumpte problema que un problema real*, i es relaciona amb la impressió que l'empresari té del "teu" anglès. *En alguns casos, tant li fa que coneguis l'anglès habitual. L'important és que sàpigues l'anglès necessari per a determinades comeses* (Consell dels Refugiats – Regne Unit).

Aquests estereotips provoquen sovint que molts immigrants qualificats se sentin exclosos o que no pertanyen a la societat d'acollida, com molts dels participants en l'estudi han afirmat.

De tota manera, també hi ha opinions que consideren positiva per als immigrants la segregació per països d'origen. A **Alemanya**, per exemple, alguns experts han afirmat que aquesta segregació pot ser un avantatge per al desenvolupament de les xarxes i la professionalització dels serveis per a cada grup en particular.

5.2.3.2 CORPORATIVISME

El corporativisme al·ludeix a la discriminació dels immigrants provocada per la idea de molts empresaris i organitzacions de "protegir" la mà d'obra nacional contra els estrangers. En altres mots, és una manera de controlar i reduir la competència, en aquests cas retallant les oportunitats dels immigrants qualificats.

Aquest corporativisme o discriminació afecta en particular les denominades professions liberals (metges, advocats). Es tracta, sovint, d'àmbits molt competitiu, de manera que la discriminació per origen no és sinó una manera de minimitzar la competència.

A **Catalunya**, la justificació més habitualment adduïda per representants d'associacions professionals és que *“aquí hi ha molts professionals que no tenen feina, o sigui que és a ells que hem de cercar”*.

Això significa que en aquestes professions només seria admissible contractar un immigrant qualificat quan no hi hagués cap nadiu que reunís tots els requisits d'un determinat lloc de treball, la qual cosa és evident que només pot succeir en comptades ocasions.

Això també implica que el corporativisme i la discriminació en aquests sectors disminueixen quan hi ha una major manca i demanda de professionals. Tanmateix, no sempre és així. D'ortodontistes n'hi ha una manca elevada i, malgrat tot, hi ha corporativisme, que en aquests casos es deu al desig de mantenir un baix nivell d'oferta independentment de la demanda i, en definitiva, al desig que les tarifes continuïn essent elevades.

Segons els experts, en sectors com la indústria pesada no hi ha indicis d'aquest corporativisme i, de fet, cap signe, tampoc, de discriminació envers els immigrants qualificats. Per exemple, el representant de la CECOT ha assenyalat que en la indústria els empresaris es concentren en els requeriments del lloc de treball vacant i no en les nacionalitats dels candidats.

Tanmateix, s'ha de tenir en compte que els empresaris i els representants d'organitzacions tenen dificultats per enfrontar-se a aquesta qüestió i més encara per admetre que discriminen. Per exemple, el representant de les associacions de col·legis de metges va negar explícitament l'existència de qualsevol corporativisme per part dels metges tot i admetre posteriorment que prefereixen treballar amb nadius qualificats que amb immigrants qualificats. Això és el que expressen les seves paraules: *“pel que fa al tema del corporativisme, penso que els metges no discriminem, tot i que si poden escollir es decantaran per un nadiu”*.

A més, també hem de prendre en consideració que la mateixa llei espanyola ja desanima els empresaris a contractar immigrants, per la qual cosa fomenta el corporativisme o, si més no, hi fa costat.

A **Itàlia**, a més d'aquesta forma de corporativisme n'hi ha dues altres menes que també discriminen els treballadors potencials.

En primer lloc, de les entrevistes es desprèn clarament l'ús d'un doble llenguatge per part dels empresaris pel que fa a les capacitats professionals i als coneixements adquirits del ciutadans estrangers no comunitaris. En segon lloc, i en especial en relació amb professions altament qualificades (metges, advocats, periodistes, enginyers), la dificultat d'integració professional, que és elevada fins i tot per als mateixos italians, encara ho és més per als ciutadans no comunitaris.

Durant la recerca, membres de les associacions de metges i periodistes d'Itàlia varen subratllar l'existència d'impediments en l'accés a aquestes professions, sobretot per la complexitat dels procediments necessaris per inscriure's en les respectives associacions professionals,

Integració dels immigrants qualificats



però també per la manca total d'accions positives adreçades als ciutadans estrangers. Segons els participants en el treball de camp italià, això es deu en part al fet que els registres professionals, que també tenen un caràcter corporativista, no són prou sensibles a l'existència d'una immigració qualificada.

A **Alemanya**, per exemple, les cambres de metges, dentistes, farmacèutics i fisioterapeutes entre altres es basen en una lògica de control de la qualitat així com també en la lògica del mercat. La justificació més habitual dels representants d'aquestes associacions professionals és la mateixa que a Catalunya, que hi ha molts professionals nadius sense feina i que, per tant, primer han de pensar en ells.

5.2.3.3 PREJUDICIS, DISCRIMINACIÓ I RACISME

Els prejudicis, la discriminació i el racisme ja han aparegut en totes les variables d'aquesta anàlisi per tal com es tracta de fenòmens que sorgeixen en gairebé totes les qüestions relacionades amb la inclusió i la integració. Tanmateix, fins ara només s'han explorat pel que fa a expressions específiques, en relació amb el país d'origen o amb manifestacions de prejudicis professionals.

Aquesta nova variable s'adreça a aquests fenòmens d'una manera molt més intensiva, tot cercant la influència dels prejudicis i de la discriminació que emergeixen d'un context social ampli i que s'expressen en actituds empresarials quotidianes que tenen una repercussió directa en l'accés i la integració en el mercat de treball dels immigrants qualificats.

Tot plegat, la majoria dels entrevistats, tant experts com immigrants, reconeixen l'existència de prejudicis contra tots els col·lectius d'immigrants que condicionen negativament el seu accés al mercat de treball. No obstant això, cap d'ells sembla admetre que tingui prejudicis personals contra aquests col·lectius.

A **Catalunya**, això ho demostren els representants de la CECOT, que han reconegut que els prejudicis influencien les decisions dels empresaris a l'hora de seleccionar i contractar immigrants qualificats. Altres experts argumenten que l'escassetat d'immigrants qualificats contractats no té per què originar-se en la discriminació i en els prejudicis sinó més aviat en les dificultats dels procediments administratius i legals, que orienten les preferències dels empresaris vers els treballadors nadius o comunitaris. Tanmateix, els representants de la FOES i del Col·lectiu Ronda són de l'opinió que fins i tot si els requeriments i la regulació legals facilitessin la contractació d'immigrants qualificats, molts empresaris seguirien preferint un nadiu a un estranger.

Segons els experts, aquests prejudicis i aquesta discriminació són més notoris, o si més no més evidents en uns col·lectius que no pas en uns altres, i es troben en el primer cas els que provenen del Nord d'Àfrica. El representant de la Universitat de Barcelona, per exemple, ha afirmat que aquests darrers pateixen el doble de dificultats per integrar-se que altres immigrants. El grau de discriminació també depèn dels requeriments del mercat. Segons les afir-

macions del Col·lectiu Ronda, això vol dir que quan hi ha demanda de mà d'obra qualificada en un sector determinat, el nivell de discriminació baixa significativament, encara que aquest fet poques vegades es produeixi en la realitat.

Els experts també coincideixen en l'opinió que la discriminació i els prejudicis són consubstancials a les restriccions legals i en la manera com els polítics i els mitjans de discriminació retraten la relació entre immigració i mercat de treball. Tant aquestes restriccions com la imatge que es dona dels immigrants tenen un efecte directe en l'accés i la integració dels immigrants en el mercat de treball. Això es reflecteix en el fet que la Llei estableix que els empresaris han de contractar nadius abans que immigrants, en la dificultat o fins i tot impossibilitat d'homologar moltes titulacions a Espanya, o en la durada i els costos dels procediments per contractar immigrants qualificats.

A més, els empresaris i fins i tot alguns experts recorren als tòpics sobre la immigració presentats pels polítics i els mitjans de comunicació per justificar les seves postures. Aquests "arguments" són fal·làcies com que els immigrants qualificats prenen als nadius les feines bones perquè estan mentalitzats per treballar per salaris baixos, que volen treballar per "munyir" la Seguretat Social, o que les seves titulacions són menys vàlides que les dels nadius. Tots aquests tòpics han aparegut en algun moment o altre del treball de camp en llavis dels experts.

No obstant això, i segons alguns experts, alguns prejudicis poden tenir conseqüències positives per a grups específics d'immigrants qualificats que cerquen un treball. Aquest és el cas del supòsit que determinats grups són millors per treballar en certes professions, que és es d'esperar que es tradueixi en facilitats per a ells quan busquen feina en aquests sectors, com ja s'ha explicat abans en aquest mateix informe.

De les entrevistes es desprèn la conclusió general que la discriminació i el racisme són menys intensos contra els immigrants qualificats que contra els immigrants en general. Per altra banda, la majoria dels empresaris afirmen que en principi no hi ha cap mena de racisme o de discriminació directes en la selecció de candidats qualificats per a feines específiques.

Tanmateix, a la pràctica no sempre és així. Segons el representant de la Universitat de Barcelona, *"En principi, no hi ha prejudicis per qüestions de color, religió o altres aspectes personals (...), però a la pràctica, i com passa sempre, hem d'admetre que n'hi ha"*.

De les entrevistes amb els immigrants també es dedueix que sofreixen alguna mena o altra de discriminació o de racisme quan intenten incorporar-se al mercat de treball. Alguns immigrants parlen obertament de racisme en les seves vides quotidianes, mentre que altres es limiten a lamentar la desigualtat d'oportunitats en l'ocupació. La majoria dels immigrants (8 de 12) afirmen haver-se sentit discriminats d'una manera o una altra per la seva condició com a tals. Alguns parlen de prejudicis, altres directament de racisme.

Dels 8 immigrants que diuen haver patit discriminació, només 2 realitzen un treball qualificat apropiat al seu nivell formatiu. Un realitza una feina qualificada, però per sota de la seva preparació. Els cinc restants fan feines de baix nivell, 3 d'ells en el sector de la neteja.

Integració dels immigrants qualificats



Dels 4 immigrants que diuen que no han patit cap mena de discriminació, només un fa una feina no qualificada. Els altres 3 estan ocupats en professions d'acord amb la seva formació. En altres mots, sembla evident que els immigrants qualificats que treballen en feines poc o no qualificades són els mateixos que afirmen haver-se sentit més discriminats durant el procés d'integració laboral.

Aquests immigrants qualificats que diuen haver sofert algun tipus de discriminació no n'especifiquen, però, les característiques. Alguns diuen que se'n varen sentir, de discriminats, perquè varen enviar molts currículums per a treballs que estaven convençuts de poder realitzar però dels quals mai no van rebre ni una sola resposta. Altres immigrants qualificats es varen sentir discriminats en copsar que els empresaris estaven més interessats per la seva situació legal i pels seus països d'origen que no pas per les seves capacitats professionals.

També resulta significatiu que tots els immigrants qualificats que diuen que mai s'han sentit discriminats afirmen que per evitar "problemes" d'integració el millor és voler-se integrar. És a dir, segons ells la clau per a una integració reeixida és la pròpia voluntat.

A la **resta dels països**, tot i que la majoria dels entrevistats (immigrants i experts) també admeten l'existència de prejudicis i de discriminacions contra els col·lectius d'immigrants, el treball de camp ha descobert grans diferències entre Alemanya i el Regne Unit, d'una banda, i entre Catalunya i Itàlia, de l'altra, pel que fa a com els immigrants qualificats expressen les seves vivències de discriminació.

Al Regne Unit, per exemple, molts dels participants han afirmat haver experimentat directament el racisme i que els problemes generals del racisme dins la societat també els han afectat. La situació encara ha empitjorat des de la dècada dels noranta del segle passat com a conseqüència de canvis polítics i de campanyes mediàtiques molt virulentes contra els sol·licitants d'asil, que han influït en les actituds dels empresaris. Un participant en el treball de camp del Regne Unit se n'havia anat d'Escòcia com a resultat d'un cas d'abús racista i un altre va manifestar ben clarament que se sentia discriminat en l'accés a l'ocupació pel simple fet de pertànyer a una minoria ètnica.

En general, en el Regne Unit hi ha la sensació que la discriminació és més gran en el sector privat, i particularment en les empreses britàniques. Un exemple concret es dona en els serveis privats d'assistència. Als treballadors de Filipines, Sud-àfrica i del Sud-est asiàtic se'ls promet una formació perquè puguin treballar com a infermers però aquesta poques vegades s'acaba impartint, per la qual cosa aquests treballadors romanen en treballs de baix nivell.

En el cas d'Alemanya, la majoria dels immigrants entrevistats durant el treball de camp han afirmat que els prejudicis, la discriminació i el racisme són una pràctica comuna. Els entrevistadors alemanys han evidenciat que les experiències interpersonals de prejudicis i discriminació es deriven de la discriminació institucional i de les creences més comunes pel que fa als sol·licitants d'asil, el reagrupament familiar, i els costums ètnics, culturals o religiosos. La discriminació institucional, per exemple, es manifesta en l'existència de controls continuats sobre la situació legal dels sol·licitants d'asil i les seves parelles, en els llargs períodes d'es-

pera abans de l'obtenció d'un estatus legal segur i en el dret a treballar. A Alemanya, durant aquest temps no tenen accés a l'ocupació, ni al reconeixement de les seves qualificacions ni a l'educació o la formació. El resultat de tot això és un retard en les seves oportunitats d'integració i en l'accés a classes d'alemany i l'existència de barreres perquè puguin incorporar-se a feines basades en els seus coneixements i les seves experiències laborals prèvies.

Al contrari que a Alemanya i al Regne Unit, a Itàlia i a Catalunya també hi ha discriminació i racisme, però no són tan manifestos. En aquest punt, caldria dir que a Itàlia la xenofòbia i el racisme no són una qüestió de debat públic ni en els partits democràtics i d'esquerra. L'absència total de dades i de qualsevol seguiment, públic o privat, del racisme, el fet que les recerques en aquest àmbit siguin totalment escadusseres i que les associacions s'ocupin específicament de les víctimes del racisme i de la discriminació, corroboren aquesta afirmació.

Els prejudicis i els estereotips de l'opinió pública, del mercat de treball, i de les autoritats tendeixen a col·locar tots els ciutadans estrangers no comunitaris en el mateix sac i a etiquetar-los com a persones destinades a treballar en ocupacions de baix nivell independentment dels seus coneixements i capacitats professionals.

Com a resultat d'això, i a tall d'exemple, els dispositius de formació promoguts i gestionats per organismes públics o per centres privats s'adrecen fonamentalment a professionals inclosos en els nínxols més inferiors del mercat de treball: entre altres, peons, paletes, soldadors, obrers de la indústria, pizzers i treballadors del servei domèstic. Aquesta és una de les formes indirectes i implícites de discriminació que més sovint ha aparegut durant les entrevistes, citada generalment pels immigrants que varen prendre part en el treball de camp italià. Ni les organitzacions no lucratives que operen en el camp social no fan una provisió prou àmplia i diferenciada d'ofertes de formació.

Tot plegat, hem de concloure que en els estudis de cas d'Itàlia i Catalunya els immigrants entrevistats no varen adduir que haguessin patit d'una manera directament personal episodis de discriminació i de racisme. Tanmateix, i en ambdós països, tenien clar que vivien en un sistema social on la discriminació i el racisme són part de la seva mateixa essència, però, tot i així, sovint indirectes, amb prou feines visibles i difícilment verificables. Podríem afirmar, d'acord amb les persones entrevistades en aquests països, que *"la distinció entre nadius i no nadius és "la mare de totes les discriminacions"*.

Durant el treball de camp a Itàlia i Catalunya, cap dels immigrants qualificats entrevistats va manifestar que s'hagués sentit discriminat per raó del seu país d'origen. Tanmateix, n'hi ha molts que opinen que els empresaris tenen prejudicis contra els immigrants en general. Els més qualificats veuen difícil la seva integració laboral per manca de contactes, per desconeixement de la situació del mercat o per l'obligació legal que els empresaris contractin nadius abans que immigrants, però no per raons de discriminació.

Cap, tampoc, d'aquests immigrants qualificats opina que les expressions discriminatòries o racistes que se'ls han adreçat directament tinguessin la seva raó de ser en la seva condició d'immigrants, sinó més aviat en alguna cosa consubstancial a la cultura de les societats

Integració dels immigrants qualificats



d'acollida. En paraules d'un immigrant qualificat que va ser entrevistat a Itàlia, “aquesta és una societat en què sempre has de demostrar alguna cosa, sempre estàs passant un examen”.

5.2.4. NIVELL INDIVIDUAL D'ANÀLISI

Aquest nivell fa referència a les característiques individuals i a la manera com les circumstàncies personals de cada immigrant qualificat han influït en la seva integració en el mercat de treball. El context particular pot suposar una barrera o un avantatge en l'accés a l'ocupació, per tal com alguns atributs particulars constitueixen un requisit bàsic per a la integració en el mercat de treball (sense un bon coneixement de l'idioma, per exemple, l'accés a una ocupació qualificada és gairebé impossible).

A més, s'ha demostrat que les circumstàncies amb què l'immigrant qualificat es troba a l'arribada, l'accés a l'habitatge per exemple, influeixen en les seves possibilitats d'integració en el mercat de treball. És interessant, en aquest sentit, que aquests aspectes s'esmentin amb prou feines en cap dels estudis previs en aquest àmbit i que tampoc no ho hagi fet cap dels experts.

A més, el treball de camp ha permès de concloure que algunes característiques personals, que inicialment podrien semblar poc rellevants, com per exemple la situació familiar, poden tenir un gran impacte. Els principals aspectes individuals descoberts a través de l'anàlisi del treball de camp són el coneixement de la llengua oficial, la situació familiar, sobretot en el moment de l'arribada, les circumstàncies relatives a l'habitatge, abans i després de l'arribada, l'edat i el sexe.

En aquest nivell individual, les experiències laborals específiques i les qualificacions dels immigrants també són importants. A més, les impressions personals sobre el reconeixement i l'acceptació dels immigrants qualificats en el moment d'entrar al país també repercuteixen en la manera com s'integren en la societat i en el seu accés a una ocupació qualificada.

5.2.4.1 LA LLENGUA

La importància de conèixer la llengua oficial per accedir al mercat de treball no solament és evident, sinó que també l'han destacat la gran majoria dels entrevistats, experts i immigrants.

Pel que fa a **Catalunya**, tot i que el castellà és l'idioma més estès i resulta més que suficient per a la socialització dels immigrants, el coneixement del català també és fonamental, sobretot pel que fa a l'ocupació. El coneixement d'aquesta llengua és legalment necessari no solament per accedir a posicions de govern, al treball educatiu o a altres ocupacions que impliquin el contacte directe amb la població, sinó que també és desitjable per a qualsevol altra mena de feines.

L'aspecte més interessant d'aquesta realitat és que, atès que alguns espanyols que viuen a Catalunya desconeixen el català, alguns immigrants qualificats que saben català i castellà ho poden tenir més fàcil per accedir a l'ocupació. Tanmateix, cal dir que no hi ha massa immigrants qualificats que tinguin un coneixement exhaustiu del català tret d'aquells que porten al país un determinat període de temps.

Gairebé tots els immigrants qualificats entrevistats han reconegut que el coneixement del català és alhora una barrera i un avantatge a efectes de la seva integració en el mercat de treball. Els que tenen un nivell elevat de català parlat i escrit han afirmat que els ha estat un avantatge a l'hora de buscar una feina. Per contra, els que no saben català ho veuen com un problema amb el qual no comptaven quan van arribar al país.

De fet, per a alguns dels immigrants qualificats entrevistats, aquesta doble realitat lingüística ha constituït el major problema en termes d'accés al mercat de treball. És significatiu, en aquest sentit, que els qui més problemàtic ho veuen siguin els immigrants d'origen llatinoamericà. Aquest col·lectiu té l'avantatge de conèixer el castellà, que és sovint la principal raó que hagin escollit Espanya com a país d'immigració. Però molts d'ells desconeixien la necessitat de saber català i se senten desil·lusionats i cansats davant d'aquesta circumstància. Tanmateix, la importància de saber català sembla molt més important de cara a aconseguir una feina que no pas en termes d'integració social. Això és degut al fet que, mentre que gairebé tots els immigrants reconeixen la importància de dominar ambdues llengües per millorar les seves perspectives laborals, cap d'ells diu haver-se sentit socialment discriminat pel fet de no saber català.

En aquest context, és digne d'esment que la majoria dels experts considerin que la llengua no és un problema per als immigrants qualificats, ja que assumeixen que quan arriben ja coneixen el castellà. Aquesta opinió pot denotar un distanciament entre els anomenats "experts" i els immigrants, per tal com els primers no semblen reconèixer la magnitud dels problemes que per als immigrants qualificats representa la seva falta de familiaritat amb el català.

A l'hora d'analitzar la importància de la llengua com a barrera o com a avantatge, hi ha un cas concret que el treball de camp ha donat a conèixer. Ens referim a les professions relacionades amb la mediació cultural, en les quals el coneixement de llengües estrangeres és vital. En aquest cas, quan els immigrants qualificats intenten aconseguir una feina tenen l'avantatge, davant la població nadiua, de la seva llengua materna. Dos dels immigrants qualificats de la mostra han obtingut feines qualificades com a mediadors culturals. Un d'ells es formà com a tal un cop a Espanya recorrent a l'avantatge del seu coneixement de cultures i llengües estrangeres.

A **Itàlia**, el 40% dels entrevistats manifestaren haver tingut dificultats d'inserció social i professional com a conseqüència de la necessitat d'aprendre una nova llengua. La seva desorientació a l'arribada, producte d'una manca total de familiaritat amb la llengua, va ser citada diverses vegades durant les entrevistes. Tanmateix, la manca de coneixement de l'italià contrastava sovint amb el ric patrimoni lingüístic dels participants. A Itàlia, tots els entrevistats parlaven si més no dues llengües estrangeres, el 47% en coneixien almenys tres i el 33% més de quatre.

Integració dels immigrants qualificats



A **Alemanya**, el treball de camp també va detectar que molts immigrants que entraven al país com a sol·licitants d'asil o com a parella dels qui ja hi residien no procedien de països on l'ensenyament de l'alemany forma part habitual dels processos educatius i socialitzadors. Els participants en l'estudi de cas alemany compartien l'opinió que la llengua és el principal problema. Pràcticament tots els immigrants entrevistats en aquest país es varen referir a la barrera del llenguatge, a les dificultats per tenir accés a un bon ensenyament lingüístic, als seus costos, a la disponibilitat de cursos i en especial a la falta d'oportunitats per practicar la llengua.

També en el **Regne Unit**, la llengua va ser un problema important per a molts dels participants en l'estudi, en especial per a aquells que hi van arribar com a immigrants forçats i, per tant, van tenir poques possibilitats d'escollir lliurement aquesta opció. Aquesta circumstància va minar la seva autoestima i els va complicar la recerca d'ocupació. Un participant, que hi va arribar com a estudiant, també es va sentir "empetitit" per no ser capaç d'expressar-se. Molts varen explicar que havien intentat aprendre l'anglès mitjançant cursos i també treballant amb nadius per tal d'entendre'n la llengua.

Un problema afegit que el treball de camp realitzat al Regne Unit ha il·lustrat, i que de fet ja havia aparegut en els altres països de l'estudi, és el fet que la manca de contacte amb anglesos nadius pot dificultar l'aprenentatge de la llengua. Un sol·licitant d'asil que no va poder trobar feina en l'economia formal va comentar que es trobava, sortia i treballava amb persones del seu mateix país tot recreant un petit cercle de compatriotes que no l'ajudava a aprendre anglès.

En el cas del Regne Unit, resulta significatiu, també, que el coneixement de la llengua no fos l'únic problema dels immigrants qualificats sinó també l'accent amb què la parlaven.

Tot plegat, de les dades aplegades en tots els països inclosos en aquest estudi es dedueix que el coneixement de la llengua és un aspecte fonamental en la integració dels immigrants qualificats. Aquest factor, conjuntament amb les oportunitats de socialització amb els nadius i l'accés a cursos lingüístics assequibles i integrals, ha demostrat tenir una importància fonamental pel que fa a l'accés i a la integració en el mercat de treball i en la societat en general.

5.2.4.2 SITUACIÓ FAMILIAR

La influència de la situació familiar dels immigrants qualificats es relaciona principalment amb el fet que convisquin o no amb la seva parella o amb persones dependents. Aquesta circumstància té una gran importància a l'arribada i en el seu accés al mercat de treball.

El fet que alguns immigrants hagin de dedicar temps a la seva situació personal no significa solament que tenen menys opcions per treballar a temps complet, ja que les seves possibilitats de mobilitat laboral també es veuen reduïdes. Tanmateix, cal subratllar que aquest és, també, sovint el cas dels nadius a càrrec de familiars dependents. En altres mots, la

conciliació entre les necessitats dels infants i els requeriments laborals és un problema comú tant entre els immigrants com entre la població autòctona, tot i que en el cas dels immigrants qualificats s'afegeix a la llista d'obstacles que encaren.

A més, els immigrants qualificats tenen un menor nivell d'accés a les prestacions i serveis relacionats amb la cura dels infants, la qual cosa fa que la seva situació sigui més difícil que la dels nadius.

En aquest sentit, resulta significatiu que molts dels entrevistats en els quatre països hagin subratllat la manca de serveis de benestar com una de les principals barreres a la seva integració social i econòmica.

A **Catalunya**, és interessant constatar que ni un sol expert va esmentar la situació familiar dels immigrants qualificats com una barrera o un avantatge. En aquest sentit, val la pena precisar que els experts no acostumen a fer referència a moltes variables individuals quan exploren les influències més determinants per a l'accés al mercat de treball. Tot plegat, pot ser que hi hagi qüestions i aspectes del procés d'integració que siguin menys conegudes pels experts o amb les quals estiguin menys familiaritzats.

D'acord amb els resultats de les entrevistes als immigrants qualificats, la situació familiar pot ser enormement influent en la integració laboral. Aquest és, sobretot, el cas de dones amb fills dependents a les quals els costa de trobar temps per cercar una feina, especialment si tenim en compte que el temps que un immigrant qualificat ha de dedicar a aquesta activitat és significativament més gran que per als nadius. Ocupar-se de familiars dependents també afecta la disponibilitat de les persones i el nombre d'hores que poden dedicar a treballar. Tal com ho va expressar un dels immigrants, *"M'agradaria treballar més hores però només si és compatible amb les responsabilitats vers la meua família"*.

Un altre aspecte important de la situació familiar dels immigrants qualificats és que el fet de tenir parents en el país constitueix sovint la principal raó per venir-hi davant altres circumstàncies com, per exemple, les característiques del mercat de treball. I això no només pels consells que aquests parents poden donar en qüestions pràctiques relatives al procés migratori, sinó també pels contactes amb el mercat de treball que els poden facilitar. Moltes afirmacions dels immigrants qualificats ho demostren: *"Vaig decidir de venir aquí perquè hi tenia família i alguns amics"*; *"Vaig venir en el marc d'un programa de reagrupament familiar"*; *"Vaig escollir Catalunya perquè els meus avis eren catalans"*.

Com aquestes cites demostren, les relacions familiars van més enllà de la primera generació, fins a la segona i de vegades més enllà i tot, la qual cosa connecta les raons per emigrar amb les conseqüències de l'era colonial, especialment en el cas d'Amèrica Llatina.

També val la pena esmentar els casos d'immigrants qualificats que vénen a Catalunya deixant en els seus països d'origen familiars dependents als quals han de sostenir o que tenen la intenció de fer venir posteriorment. Aquest factor pot influir en la seva integració en el mercat de treball, com ho demostra la transcripció següent: *"Vàrem decidir venir a Catalunya"*

Integració dels immigrants qualificats



(...) i de seguida vàrem preguntar als nostres fills si s'hi volien afegir, la qual cosa varen acceptar". És freqüent que aquestes circumstàncies obliguin els immigrants a acceptar treballs per sota de les seves qualificacions per tal de poder comptar amb els recursos suficients en poc temps per portar-hi els seus familiars.

Les conseqüències d'acceptar feines per sota del potencial d'aquestes persones són, com ja hem apuntat en seccions anteriors, enormement perjudicials. D'una banda, aquests immigrants es veuen atrapats en una situació en què tots els seus contactes professionals pertanyen a un àmbit laboral inferior a les seves qualificacions i que cada vegada els és més difícil d'abandonar. De l'altra, durant aquest període en què realitzen feines per sota de les seves qualificacions, el seu currículum s'omple d'activitats que els perjudicaran quan cerquin una ocupació anivellada amb les seves qualificacions.

A **Itàlia**, la situació familiar també sembla que tingui una enorme importància per a les dones amb fills dependents. Per al 60% dels participants en el treball de camp, per exemple, els va ser difícil trobar temps per buscar feina mentre atenien els seus fills. Això és fàcil d'entendre si recordem que el temps que un immigrant qualificat ha de dedicar a trobar una ocupació és significativament superior al que necessiten els nadius, a més de no gaudir del mateix nivell de suport, formal i informal, d'atenció a la infància. Ocupar-se de persones dependents també afecta la disponibilitat de les persones i el nombre d'hores que poden treballar.

Un altre aspecte relacionat amb la situació familiar és el paper sovint important que la dona juga dins la família. Això és especialment cert en aquells casos del Regne Unit en què l'home immigrant té la possibilitat d'estudiar i de millorar la seva qualificació professional gràcies al fet que la dona treballa i pot mantenir amb el seu salari la família i alliberar el seu marit, parcialment si més no, d'aquesta responsabilitat. En aquest sentit, algunes dones que van ser entrevistades al Regne Unit varen dir que sentien damunt les seves espatlles un pes doble, com a principals responsables dels seus fills, alhora que del benestar familiar en general.

5.2.4.3 L'HABITATGE

Per a la majoria dels immigrants qualificats entrevistats, l'habitatge constitueix un problema molt seriós, especialment en el moment d'arribar al país d'acollida. Tot plegat, sens dubte, com a conseqüència de la manca de polítiques socials d'habitatge per als immigrants en els quatre països inclosos en aquest estudi.

La dificultat d'accés a l'habitatge per part dels immigrants qualificats repercuteix directament en les seves possibilitats d'accés i d'integració en el mercat de treball. La majoria dels entrevistats han aconseguit casa amb l'ajuda d'amics i de xarxes informals com les associacions d'immigrants. Els principals problemes amb què s'enfronten són els lloguers elevats i la manca de centres de recepció a l'arribada. És per això que molts immigrants qualificats han de viure en àrees marginals o pobres, la qual cosa també té una possible lectura en termes de menys recursos per cercar ocupació, com per exemple la manca d'accés a internet.

A **Catalunya**, com succeïa en el cas de la influència de la situació familiar, l'habitatge com a variable no va ser esmentat per cap dels experts entrevistats. La qual cosa podria denotar, de nou, una esquerda entre els problemes quotidians dels immigrants qualificats en el seu accés al mercat de treball, respecte al qual l'habitatge té un pes notable, i en el coneixement i la perspectiva que en tenen els "experts".

Per a la gran majoria dels immigrants qualificats entrevistats, l'habitatge és un gran problema, especialment després d'haver arribat al país, el qual condiona directament les seves possibilitats d'incorporar-se al mercat de treball.

A més de les dificultats ja esmentades, molts immigrants qualificats no poden donar una adreça fixa o detalls de contacte fins que estan ben establerts, la qual cosa pot ser un problema per a alguns empresaris. Com el treball de camp ha demostrat, el fet que els immigrants no disposin de detalls de contacte refreda els empresaris i provoca la seva desconfiança.

Finalment pel que fa a les qüestions relatives a l'habitatge, alguns dels immigrants qualificats residents a Catalunya que han estat entrevistats han manifestat que el fet d'haver de viure amb diverses famílies en un mateix espai, sovint en condicions més aviat de pobresa, ha afectat la seva autoestima i en conseqüència la seva actitud davant les oportunitats laborals. Aquest fet també ha estat detectat en una sèrie d'estudis que han analitzat la manca de polítiques socials d'habitatge per als immigrants. Aquests estudis també han assenyalat que és precisament per l'absència d'aquestes polítiques que molts immigrants qualificats han escollit altres països europeus en lloc d'Espanya.

A la resta dels països de l'estudi, i en especial **Alemanya i el Regne Unit**, el problema de l'habitatge afecta en particular els sol·licitants d'asil i els refugiats. Les condicions de l'habitatge són especialment limitadors per a aquests dos col·lectius, que són concentrats en barris i regions densament poblats fins que s'arriba a una decisió sobre les seves sol·licituds. Es veuen aïllats, així, de la població del país d'acollida, la qual cosa retarda l'aprenentatge de les llengües i els costums locals. I com més durí aquest període d'isolament més grans seran les dificultats que tindran per accedir a una ocupació qualificada.

En el cas concret d'Alemanya, per exemple, una de les majors dificultats amb què s'enfronten els refugiats o les parelles dels que ja hi resideixen és l'accés a la societat del país. Els que han d'esperar un cert nombre d'anys per gaudir d'un estatut legal i per veure reconegut el seu dret a treballar i que mentrestant no tenen cap mena d'accés a una formació superior o al mercat de treball es troben sense cap mena de canal o de pont amb la societat alemanya.

5.2.4.4 EXPERIÈNCIA LABORAL I QUALIFICACIONS

Pel que fa a l'experiència laboral específica de les persones, els experts són del parer que, en general, l'experiència professional adquirida pels immigrants qualificats en els seus països d'origen no és massa valorada, la qual cosa contrasta amb la importància que sí que s'atorga a l'experiència assolida en els països d'acollida.

Integració dels immigrants qualificats



A **Catalunya**, els experts opinen que aquesta infravaloració de l'experiència i de la formació professional és especialment lesiva per als immigrants qualificats que en els seus països d'origen eren empresaris de pimes. Això remet a una impressió generalitzada entre els experts en el sentit que l'experiència adquirida en alguns camps professionals és menys valorada que l'aconseguida en altres. Per exemple, és bastant freqüent que els empresaris contractin arquitectes per suposadament fer feines d'aparellador. En aquests casos, els immigrants estan contents d'haver trobat una feina en el seu àmbit per la satisfacció professional que els comporta, però tanmateix reben un salari bastant inferior al que un nadiu amb les seves qualificacions i capacitats percebria.

A més, malgrat que siguin contractats per a un treball de "nivell inferior", és més que probable que facin feines del màxim nivell però amb un sou, és clar, inferior. Això és el que assenyala aquesta cita: *"si algú contracta un estranger, per exemple com a arquitecte, ho farà en qualitat d'aparellador. Però li farà fer les feines d'un arquitecte tot i que pagant-li menys del que li correspondria"*.

D'acord amb les entrevistes amb els experts, un altre aspecte a considerar en l'accés dels immigrants qualificats al mercat de treball és el fet que alguns col·lectius estrangers, com per exemple els metges argentins i iranians, tenen una millor reputació professional que altres. L'"avantatge" d'alguns grups es tradueix evidentment en un obstacle afegit per a altres.

Tant entre els experts com entre els immigrants qualificats existeix la impressió general que la possessió d'un títol d'educació superior no pressuposa necessàriament l'accés a una ocupació qualificada, la qual cosa depèn de molts altres factors aliens a les característiques professionals personals.

Tanmateix, també s'ha evidenciat que algunes qualificacions tenen una millor acceptació en el mercat de treball que altres, per la qual cosa qui les detenen tenen majors possibilitats d'integració. Això és degut, en primer lloc, a les necessitats dels mercats de treball però també al fet que en algunes professions l'experiència dels immigrants qualificats com a nadius d'altres països és un valor afegit. Aquest és el cas dels mediadors culturals, com ho assevera la transcripció següent: *"Les meves qualificacions en l'esfera de la mediació cultural han estat un avantatge, ja que sóc àrab i en conec la cultura de dalt a baix"*. Tot i així, val la pena assenyalar que la mediació cultural com a professió és una excepció i que no són gaires els immigrants qualificats que hi poden treballar.

No cal dir que tenir una titulació i una especialització en una àrea professional determinada i no poder-hi treballar representa un motiu de frustració per als immigrants. La resignació és la seva actitud més comuna: *"la meva categoria professional actual està molt per sota de la meva qualificació però no puc canviar de feina i suposo que no em puc queixar perquè no tinc cap altra opció"*.

A **la resta dels països estudiats**, també es detecta una certa infravaloració de l'experiència i de les qualificacions adquirides pels immigrants en els seus països d'origen. Al Regne Unit, per exemple, molts dels immigrants qualificats entrevistats tenien una extensa experiència

laboral prèvia en els seus països d'origen. Però, tot i així, els únics que varen poder aplicar-la en els països d'acollida van ser els qui hi varen arribar directament per treballar, en especial en el sector del treball social, caracteritzat per una gran necessitat de personal.

En els quatre països de l'estudi també s'ha posat de relleu d'una manera o altra que una forma que els immigrants qualificats tenen de superar la manca de confiança dels empresaris en l'experiència que varen assolir en els seus països d'origen és acceptar de treballar com a aprenents per tal d'adquirir una nova experiència laboral "local", sovint amb salaris baixos i deficientes condicions de treball.

Però això no és, tanmateix, una solució per a la seva integració laboral. En el cas d'Itàlia, per exemple, hi ha la convicció que la formació professional no està prou lligada al mercat de treball i que, per tant, no pot garantir una inserció laboral que s'adeqüi a les capacitats assolides. A més, això sovint deriva en treballs temporals que no generen cap estabilitat laboral, que limiten seriosament els drets dels treballadors, que gairebé sempre requereixen un alt nivell de "flexibilitat" en termes d'hores de feina i que estan mal pagats. Aquest tipus de contractes, definits com a "atípics", exposen els treballadors a les contínues fluctuacions del mercat de treball i compliquen qualsevol previsió de futur. Així doncs, no ens ha de sorprendre que als immigrants entrevistats a Itàlia els costés de precisar les seves perspectives professionals i que expressessin aspiracions que en molts casos no tenien cap mena de relació amb les feines que desenvolupaven.

Finalment, de les dades recollides i analitzades en els quatre estudis de cas podem concloure que la consecució d'un títol d'educació superior i d'una experiència laboral àmplia en els països d'origen no garanteix als immigrants qualificats l'accés que voldrien a una ocupació qualificada. Aquesta depèn de molts altres factors que són aliens a les característiques professionals personals.

5.2.4.5 EDAT I SEXE

Durant el treball de camp, ni els immigrants qualificats ni els experts no han donat prioritat a les qüestions relatives a l'edat i el sexe. L'únic esment que n'han fet els primers remet a la seva opinió que el sexe és important a l'hora de donar "crèdit" a les qualificacions i que en aquest sentit els homes tenen millors perspectives que les dones.

Tanmateix, pel que fa a Catalunya, val la pena assenyalar que l'examen de la mostra revela que tots els immigrants qualificats que treballen en el sector domèstic són dones, mentre que la majoria dels que han assolit les ocupacions més qualificades són homes. A més, és important tenir en compte que les qüestions relatives al sexe acostumen a estar lligades a aspectes de la situació familiar. Per exemple, si un dels membres de la parella ha de restar a la llar per atendre els infants aquest acostuma a ser la dona, amb el perjudici que això li representa en termes d'accés al mercat de treball i de mobilitat laboral.



6. PRINCIPALS PUNTS COMUNS I CONCLUSIONS

Aquesta anàlisi ha exposat quins són els principals indicadors que posen de relleu les barreres fonamentals contra la inserció laboral en els quatre països estudiats, alhora que ha proposat solucions potencials per millorar la integració dels immigrants qualificats en el mercat de treball que correspon al seu nivell. De l'anàlisi d'aquests punts empírics detectats a partir del treball de camp n'han resultat tres nivells principals d'anàlisi en els quals hem emmarcat les nostres conclusions generals. Aquesta secció no pretén repetir l'anàlisi feta fins ara sinó més aviat presentar un resum estructurat de les principals barreres dins la perspectiva global dels resultats de l'estudi.

6.1. NIVELL INSTITUCIONAL

- Els immigrants qualificats són un recurs infrautilitzat pel mercat de treball.
- Els immigrants qualificats pateixen nivells elevats d'atur i de subocupació.
- Les lleis d'immigració són la primera barrera per a la integració social i laboral.
- Les lleis actuals d'estrangeria i les polítiques del mercat de treball en els països estudiats animen els empresaris a contractar els nadius abans que els immigrants.
- Les diferències legals entre jerarquies d'immigrants amb diferents estatus legals i entre immigrants i nadius provoquen una situació de desigualtat d'oportunitats i fomenten el mercat il·legal de treball.
- Les diferències en l'estatus legal dels immigrants tenen una gran repercussió en la integració dels immigrants qualificats en el mercat de treball.
- Es noten a faltar polítiques efectives de mercat de treball que contribueixen a la integració social i laboral dels immigrants qualificats.
- Els procediments administratius per a la contractació d'immigrants qualificats són massa complexos, llargs i costosos tant per als empresaris com per als mateixos immigrants.
- El procés de reconeixement de les qualificacions assolides en països no comunitaris és un dels grans problemes per a la integració laboral. Aquest procés també és massa complex, llarg i costós, alhora que descoratjador, per als immigrants.
- S'ha posat de relleu que les qualificacions obtingudes pels immigrants en els seus països d'origen són infravalorades, tret de l'existència d'acords específics.
- Els canals formals d'informació i d'accés a l'ocupació són poc efectius i amb pocs feines utilitats pels immigrants.
- La discriminació institucional és consubstancial a les mesures legals i polítiques en tant que aquestes promouen i afavoreixen la contractació dels nadius per damunt de la dels immigrants qualificats.
- A la seva arribada, la majoria dels immigrants qualificats desconeixen els mecanismes del mercat de treball.
- Entre els països inclosos en aquest estudi hi ha notables diferències de marc legal pel que fa a les necessitats i a la dependència d'immigrants qualificats per part del sector públic.
- Entre les administracions local i central no hi ha l'adequada connexió, en especial en relació amb la difusió d'informació per als immigrants qualificats.

- Els sistemes d'educació superior són rígids i de difícil accés per als immigrants.
- Els estudis de postgrau són una via important d'accés dels immigrants qualificats al mercat de treball qualificat.
- La formació complementària i les pràctiques són una manera eficaç d'incrementar les oportunitats d'accés dels immigrants qualificats al mercat de treball qualificat. És necessari, però, que se'n creïn més dispositius.

6.2. NIVELL INFORMAL

- En els països d'acollida, un bon nombre de sectors qüestionen la legitimitat del dret dels immigrants no comunitaris a viure-hi i treballar-hi.
- La classificació dels immigrants pels seus països d'origen en lloc de per les seves qualificacions individuals respon a l'existència d'estereotips que també influeixen els professionals.
- Entre els països de l'estudi hi ha grans diferències en la forma com els immigrants qualificats expressen les seves experiències de discriminació.
- El corporativisme duu els empresaris a contractar nadius abans que immigrants, sobretot en les denominades "professions liberals".
- Alguns col·lectius culturals i nacionals d'immigrants són més discriminats i sofreixen més problemes d'integració que altres sense que això tingui cap relació amb les seves qualificacions.
- Hi ha una manca d'estructures de suport per als immigrants qualificats acabats d'arribar, la qual cosa els empeny a confiar en les xarxes informals.
- Els processos d'exclusió poden provocar una excessiva dependència d'aquestes xarxes informals, la qual encara pot frenar més la integració dels immigrants qualificats en el mercat de treball.
- Les xarxes informals interaccionen amb un mercat de treball segregat tot fomentant la segregació ètnica.
- No hi ha prou mecanismes de lluita contra els prejudicis, la discriminació i el racisme que consciencien la població en general dels beneficis que els immigrants qualificats representen.

6.3. NIVELL INDIVIDUAL

- Malgrat l'existència d'enormes barreres, els immigrants qualificats perseveren en els seus esforços per penetrar en el mercat de treball.
- La manca de coneixement de la llengua oficial, i de prou oportunitats per aprendre-la, en especial en zones amb altres llengües oficials a banda de l'estatal, com és el cas del català, suposa una dificultat afegida.
- Manquen cursos professionals assequibles, accessibles i apropiats per als immigrants qualificats.
- En alguns casos, la manca d'oportunitats per practicar la llengua oficial suposa un impediment per als immigrants qualificats que intenten integrar-se.

Integració dels immigrants qualificats



- Les dificultats dels immigrants qualificats per accedir i integrar-se en el mercat de treball acostumen a estar relacionades amb la manca de serveis formals i informals d'atenció a la infància.
- Els immigrants qualificats experimenten una discriminació múltiple basada en qüestions de sexe, l'edat, l'origen ètnic o l'estatus.
- Els immigrants qualificats que accedeixen al mercat de treball per la banda baixa tenen seriosos problemes per escalar posicions en el si d'aquell.
- Els immigrants qualificats tenen problemes per accedir a un habitatge digne, la qual cosa complica el seu accés al mercat de treball i fomenta la discriminació relacionada amb l'exclusió social.
- Determinats grups d'immigrants qualificats, com els refugiats i els sol·licitants d'asil, tenen problemes afegits d'habitatge que es deriven de la durada dels procediments i de les condicions d'asil, i que creen o consoliden l'exclusió social.
- La permanència dels immigrants qualificats fora del mercat de treball durant un temps prolongat o la seva subocupació lesiona la seva autoestima i provoca la seva "desqualificació".
- L'educació i l'experiència que els immigrants qualificats obtenen en els seus països d'origen són sovint infravalorades o no reconegudes.
- Als immigrants qualificats els manquen contactes amb els nadius i les seves xarxes informals, la qual cosa redueix les seves possibilitats d'accedir al mercat de treball qualificat.

7. RECOMANACIONS I IMPLICACIONS POLÍTiques

7.1. ÀMBIT ESTATAL I DE LA UE

La dimensió internacional del fenomen de la immigració fa que qualsevol intent de controlar-la en l'àmbit exclusivament nacional i sense cap connexió amb les polítiques estructurals més generals estigui condemnat al fracàs en termes de treball, benestar, desenvolupament i recerca. Una acció comuna a escala europea inserida en les polítiques estructurals comunitàries és bàsica per aturar el procés de degradació de la situació dels immigrants.

L'especificitat dels contextos nacionals, en l'àmbit econòmic i social, i pel que fa al model migratori dominant i a la política migratòria, ha determinat fins ara una manca distintiva d'homogeneïtat en el tractament dels immigrants qualificats i dels refugiats.

Cal emprendre accions que estandarditzin els sistemes d'entrada, acollida, integració social, accés a la formació i reciclatge professional a nivell europeu.

A més, és indispensable que els sistemes de seguiment estadístic s'estandarditzin, el mateix que el procediment per al reconeixement de les qualificacions educatives. La intervenció de la Unió Europea resulta especialment desitjable en aquesta qüestió, en concret sota la forma d'una línia d'acció per al reconeixement de les qualificacions educatives dels immigrants, tal com va succeir després de la Conferència de Barcelona.

La Unió Europea també podria tenir un paper determinant a incentivar la promoció d'una formació qualificada i altament qualificada tot dotant de majors recursos al Fons Social Europeu.

A partir d'aquesta recerca s'ha elaborat una relació de recomanacions específiques que podrien constituir un pont vers una millor definició i disseny de les polítiques en aquest àmbit.

7.1.1. NIVELL INSTITUCIONAL

1. La UE hauria de reconèixer la importància dels immigrants qualificats per al mercat de treball i la societat en general tot desenvolupant conjuntament amb els estats membres una política que aplegui les necessitats i drets d'aquesta població.
2. Les polítiques socials dels estats membres i de la UE haurien d'incorporar les circumstàncies i necessitats dels immigrants qualificats, que no poden ser regulades exclusivament per les lleis d'immigració.
3. Les lleis d'immigració, en l'àmbit de la UE i dels estats membres, s'haurien de modificar per tal de garantir el dret a l'ocupació de totes aquelles persones que tenen dret a entrar-hi.
4. Les mesures legals, en l'àmbit tant de la UE com dels estats membres, s'haurien de modificar per tal de proporcionar als sol·licitants d'asil, molts dels quals són immigrants qualificats, el dret a l'ocupació i l'accés a l'educació i la formació ulteriors.

Integració dels immigrants qualificats



5. Els governs nacionals haurien de simplificar i accelerar els procediments administratius per a les empreses que contracten immigrants qualificats.
6. El sistema actual de reconeixement de les qualificacions educatives dels immigrants qualificats s'hauria d'accelerar i simplificar, s'hauria de fer més assequible i s'hauria d'estandarditzar entre els països de la UE.
7. Tant la UE com els governs nacionals haurien de desenvolupar i estendre els sistemes actuals d'assessorament dels immigrants qualificats i per a la seva formació ulterior.
8. La UE hauria d'elaborar una guia informativa sobre els drets i l'accés a l'ocupació, adreçada tant als immigrants qualificats com als empresaris, i distribuir-la entre totes les agències clau de tots els països de la UE.
9. En tots els països de la UE s'haurien d'establir centres d'informació i d'orientació per a immigrants qualificats de nova arribada. Aquests centres haurien de comptar amb personal especialitzat i ubicar-se en àrees apropiades i accessibles.
10. En el camp de la immigració qualificada, els governs nacionals haurien de garantir una comunicació més gran i més eficaç entre els actors clau.
11. Els governs nacionals haurien d'obrir i de promoure l'accés al treball en el sector públic a tots aquells que tenen dret a entrar en els seus països respectius.
12. La UE hauria de reforçar la seva relació amb els governs nacionals i aquests ho haurien de fer entre les administracions central i local pel que fa a les qüestions relatives als immigrants qualificats i la seva integració en el mercat de treball.
13. La UE i els governs nacionals haurien de desenrotllar mecanismes específics per promoure i afavorir la participació dels immigrants qualificats en els sistemes d'educació superior.
14. Els governs nacionals, així com la UE, haurien de promoure la formació ocupacional i les pràctiques dels immigrants qualificats.

7.1.2. NIVELL INFORMAL

1. La UE hauria de finançar campanyes nacionals d'informació en els mitjans de comunicació i en altres canals efectius adreçades a la promoció dels valors reals que els immigrants qualificats aporten al mercat de treball i a la societat en general.
2. La UE hauria d'estendre als ciutadans no comunitaris que hi viuen les directives sobre el treball i l'ocupació.
3. La UE i els governs nacionals haurien de desenvolupar un mecanisme de suport a les associacions d'immigrants i a les xarxes informals, en especial pel que fa a l'accés a l'ocupació qualificada.
4. La UE hauria d'arbitrar mesures específiques que vetlessin per l'aplicació en tots els països que la componen de les disposicions contra la discriminació.
5. La UE, així com els governs nacionals, haurien de promoure programes de formació per informar i sensibilitzar els futurs formadors i els proveïdors de serveis públics sobre els drets dels immigrants qualificats que hi resideixen.

7.1.3. NIVELL INDIVIDUAL

1. La UE hauria de promoure i finançar cursos de llenguatge de qualitat, assequibles, accessibles i apropiats per als immigrants qualificats que hi viuen.
2. La UE i els governs nacionals haurien d'aplicar mesures per garantir que els immigrants qualificats tenen accés als serveis i prestacions socials més comuns, com per exemple en l'habitatge i en l'atenció a la infància, i proporcionar-los informació sobre els sistemes de suport social.
3. La UE hauria de promoure i desenvolupar mecanismes específics per a la professionalització dels immigrants qualificats en les àrees d'assessorament, comunicació, formació i presentació de les seves capacitats en relació amb l'accés al mercat de treball qualificat. Aquests mecanismes s'haurien d'impartir en els centres d'orientació proposats o en altres localitzacions adequades.
4. La UE hauria de desenvolupar i promoure mecanismes de tutoria, que haurien de ser impartits per professionals en aquest àmbit i per immigrants qualificats experimentats, per informar els que acaben d'arribar sobre l'accés al mercat de treball qualificat.
5. La UE hauria d'elaborar un pla per millorar el perfil de la mediació intercultural per mitjà d'un suport específic, de dispositius formatius, de millora de les condicions de treball i de la seva professionalització quan sigui necessari.
6. Els governs nacionals haurien de fomentar l'ús de les capacitats lingüístiques dels immigrants qualificats per tal de cobrir la demanda de professions amb requeriments lingüístics múltiples.

7.2. ALGUNES RECOMANACIONS ESPECÍFIQUES PER A L'ÀMBIT CATALÀ

Com ja és ben sabut, en matèria d'immigració és el govern central el que ostenta la majoria de competències, sobretot en matèria legislativa i de control dels fluxos. Com és evident, per als governs autonòmics i per a les corporacions locals això significa una clara limitació de les seves capacitats per endegar polítiques pròpies o per portar a terme determinades mesures o intervencions orientades a intentar millorar la situació del col·lectiu immigrant i afavorir-ne la inserció sociolaboral.

Malgrat tot, una vegada identificades i analitzades les situacions, problemàtiques i necessitats del col·lectiu dels immigrants qualificats per poder-se integrar d'una manera positiva en el mercat laboral, són encara moltes les mesures i accions que es poden desenvolupar des dels governs autonòmics i locals.

Val a dir que les recomanacions o propostes que es presenten a continuació es dedueixen, per una banda, de les problemàtiques i necessitats de la població immigrada qualificada detectades en la recerca i especialment a través de la informació obtinguda del treball de camp portat a terme a Catalunya; per l'altra, s'inclouen també les propostes i recomanacions formulades de manera explícita per les persones entrevistades a Catalunya: immigrants qualificats i tècnics i experts en la matèria. Seguint el mateix esquema de presentació anterior, aquestes propostes es presenten ordenades en funció dels tres nivells d'anàlisi utilitzats en la recerca.



7.2.1. NIVELL INSTITUCIONAL D'ANÀLISI

Propostes:

- Les institucions públiques catalanes haurien d'impulsar i defensar reformes legislatives que tinguessin en compte les dificultats d'inserció laboral dels immigrants qualificats, en la línia de:
 - Promoure i facilitar la contractació d'immigrants qualificats, sobretot en aquells sectors econòmics on hi ha més mancances de mà d'obra qualificada. En aquest sentit, caldria tenir en compte alguns models que ja funcionen a Europa, com per exemple els models alemany i anglès que han elaborat polítiques actives per a la captació i inserció d'immigrants qualificats en determinades especialitats.
 - Eliminar les barreres existents i/o facilitar als immigrants qualificats l'accés a llocs de treball qualificats del sector públic.
- Segons els entrevistats, seria necessari que els procediments legals i administratius fossin més simples i s'equiparessin als que s'adrecen als nadius, en altres paraules, cal aconseguir que siguin més justos per a totes les parts.
- Segons expliciten alguns dels entrevistats, caldria recórrer a l'exempció fiscal per encoratjar els empresaris a contractar immigrants qualificats.
- Facilitar i promoure l'accés dels immigrants qualificats a cursos i/o programes formatius, perquè posin al dia els seus coneixements o habilitats i adaptar-los a les necessitats i requeriments del mercat laboral del país. També facilitar l'accés a màsters i estudis de postgrau, atès que s'ha demostrat que a través d'aquests s'incrementa la possibilitat d'aconseguir un treball qualificat.
- En aquest sentit, segons els entrevistats, caldria desenvolupar un dispositiu de beques per als estudis de postgrau dels immigrants qualificats. També hauria de ser més simple i ràpid el procés de reconeixement de titulacions.
- Promoure campanyes informatives i formatives adreçades al món empresarial i institucional per tal de sensibilitzar sobre el potencial de treball qualificat que els immigrants representen i sobre com i de quina manera es pot accedir a aquest potencial.
- En aquesta línia, segons els entrevistats caldria:
 - Millorar la interrelació entre empresaris i immigrants per tal que una part de les demandes del mercat de treball pugui ser coberta per immigrants qualificats.
 - Promoure la formació en l'empresa amb igualtat de condicions i remuneracions.
 - Desenvolupar i promoure canals formals d'informació i d'accés a l'ocupació.
 - Promoure i defensar els canals informals constituïts per amics i familiars per tal com són els canals d'informació i d'accés a l'ocupació més utilitzats pels immigrants qualificats.
 - Promoure la coordinació entre les administracions local i central en el terreny de la difusió d'informació per als immigrants qualificats.

7.2.2. NIVELL INFORMAL D'ANÀLISI

Les institucions públiques catalanes haurien de defensar i/o promoure si s'escau la realització de campanyes de divulgació i d'informació adreçades tant al conjunt de la població com a determinats sectors (món laboral, organitzacions públiques i privades més relacionades amb el col·lectiu immigrant), i destacar els aspectes positius que es deriven del fenomen migratori i sobretot de la població immigrada qualificada. En aquest sentit, cal subratllar:

- La seva contribució a l'economia del país, al qual aporten molt més que no en reben, sobretot en termes de Seguretat Social, atès que la majoria dels immigrants estrangers es troben en l'edat activa i són molt pocs, en termes relatius, els immigrants pensionistes dependents del sistema de protecció social.
- La seva contribució al mercat laboral, al qual aporten les seves experiències i habilitats, de vegades en llocs de treball que seria difícil cobrir amb població autòctona.
- La seva contribució al desenvolupament dels seus països d'origen gràcies a les transferències monetàries que hi remeten regularment.
- El fet positiu que significa per al país, des de la perspectiva social, l'increment de la diversitat cultural i el mestissatge.

En aquesta línia, segons els entrevistats, seria necessari promoure els valors reals que els immigrants qualificats aporten al mercat de treball tot difonent-los entre els empresaris, així com també desenvolupar mesures contra els prejudicis, la discriminació i el racisme entre la població en general que posin l'accent en els beneficis aportats pels immigrants qualificats.

També des de les institucions públiques del país, caldria defensar o promoure mesures o programes informatius i educatius, adreçats específicament als principals agents involucrats directament o indirectament en la contractació laboral de població immigrada qualificada, que se centressin en el coneixement d'aquestes cultures. La finalitat és lluitar contra els estereotips i evitar la segregació laboral del col·lectiu immigrant segons els països d'origen.

Segons els entrevistats, també serien necessàries mesures concretes per superar els clixés que afavoreixen el corporativisme, fent conscients els empresaris i la població en general que la mà d'obra representada pels immigrants qualificats és una necessitat i no pas una amenaça.

També, segons els entrevistats, ajudaria a disminuir la discriminació i a incrementar l'acceptació dels immigrants qualificats que es portessin a terme accions per relacionar més estretament la demanda amb l'oferta, atès que en els sectors on hi ha una major consciència de l'aportació que els immigrants qualificats representen, i una major demanda d'ells, també hi ha menys proteccionisme.



7.2.3. NIVELL INDIVIDUAL D'ANÀLISI

Les institucions públiques catalanes haurien de promoure i incrementar:

- L'oferta d'ensenyament dels idiomes oficials de Catalunya per a la població immigrada i especialment per als immigrants qualificats.
- Els recursos d'atenció social per fer front a les principals problemàtiques socials de la població immigrada qualificada, especialment les relacionades amb les dificultats per accedir a un habitatge.

Segons els entrevistats, caldrien també mesures concretes per:

- Fomentar l'ús de les llengües pròpies dels immigrants qualificats per tal de poder respondre a demandes laborals que requereixin coneixements lingüístics múltiples.
- Desenvolupar programes que ajudin els immigrants qualificats a tenir cura dels seus infants.
- Crear i promoure dispositius per facilitar un habitatge adequat als immigrants qualificats que alhora evitin el desenvolupament de guetos.
- Incloure els immigrants en les polítiques actuals de lluita contra la discriminació laboral per sexe i edat.
- Promoure entre els immigrants la valoració de les seves capacitats i experiències professionals i informar-los sobre les necessitats del mercat de treball.

8. BIBLIOGRAFIA

- Actis, W. Prada, M. A., and Pereda, C. (eds) (1998): *Inmigración y Trabajo: Trabajadores inmigrantes en el sector de la construcción*, Colectivo Ioé, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Observatorio Permanente de la Inmigración, Madrid.
- Aja, E., Nadal, M. (2004): "La immigració a Catalunya avui". *Anuari 2003*. Fundació Jaume Bofill. Barcelona.
- Alonso, J. (2002): "La nova immigració a Catalunya (i què representa per als catalans)" / a: *Llengua i Ús*, núm. 24 (2n quadr. 2002), pp. 12-19. - Barcelona : Departament de Cultura de la Generalitat de Catalunya - ISSN: 1134-7724.
- Apitzsch, U., Kontos, M. (2003): "Self employment, gender and migration" in *International review of Sociology*, vol.13 (1) pp. 67-76.
- Aubarell, G. (et al.) (1999): *L'espai mediterrani llatí*: Barcelona : Proa, 1999. - 334 p. : il., mapes, gràfics i taules ; 24 cm + 1 cd-rom. – (Estudis i simposis ; 17).
- Barbadillo, P. (1997): *Extranjería, racismo y xenofobia en la España Contemporanea*, Madrid: CIS.
- Baxter (et al.) (2002): *Refugee Doctors*. London: Middlesex University.
- Beaverstock, J. (1996) "Subcontracting the accountant! Professional labour markets, migration, and organisational networks in the global accountancy industry" in *Environment and Planning*, vol. 28 pp. 303-326.
- Beaverstock, J. and Smith, J. (1996): "Lending jobs to global cities: skilled international labour migration, investment banking and the city of London" in *Urban Studies*, vol. 33 (8) pp.1377-1394.
- Beltrán, J. i Sáiz, A. (2001). *Els xinesos a Catalunya: família, educació i integració* - Barcelona: Fundació Jaume Bofill: Alta Fulla, 2001. - 157 p.; 23 cm.- (Cultura popular;). - ISBN: 84-7900-133-X.
- Bhavnani, R. (1997): "Black and Minority Ethnic Women in the Labour Market in London": *First Major Review London: Fair Play*.
- Blahusch, Friedrich (1992): *Flüchtlinge auf dem deutschen Arbeitsmarkt: eine empirische Untersuchung am Beispiel Hessens*, Haag & Herchen Verlag, Frankfurt am Main.
- Brandi, M.C. (2001): *Skilled Immigrants in Rome*, in *International Migration*, vol, 39 N.4 (2001): "Evoluzione degli studi sulle skilled migration: brain drain e mobilità", in *Studi Emigrazione*, XXXVIII, n° 141, 2001.

Integració dels immigrants qualificats



- Boyle, P., Cooke, T., Halfacree, K., Smith, D. (1999): "Gender inequality in employment status following family migration in GB and the US: the effect of relative occupational status" in *International Journal of Sociology and Social Policy*, vol. 19(9) pp. 109-143.
- Cachón, L. (1999): *Prevenir el racismo en el trabajo en España*, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, IMSERSO, Madrid.
- Carbonell i Paris, F. (1997): *Immigrants estrangers a l'escola: desigualtat social i diversitat cultural en l'educació* - Barcelona: Fundació Serveis de Cultura Popular: Alta Fulla.
- Carey-Wood, J., Duke, K., Karn, V., and Marshall, T. (1995): *The Settlement of Refugees in Britain*, London: HMSO.
- Carrasco, C., García, C. (2004): *¿Son tan diferentes los contratos de los trabajadores extranjeros?* (Universidad de Alcalá). 4t. Congrés sobre la Immigració a Espanya: Ciutadania i Participació. Girona, 10-13 novembre 2004.
- Catarci, M. (2004): *Resource, Il contributo dei rifugiati all'Europa, La ricerca in Italia*, ICS, Roma, 2004 (publicació en curs). La versió en anglès d'aquest informe es troba a www.icsitalia.org.
- Checa, F. (2002): *Las migraciones a debate*, Barcelona: Icaria.
- Colectivo loé (ed.) (1999): *Inmigración y trabajo en España*, Colectivo loé, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, IMSERSO, Madrid.
(1999): *Stop a la discriminación laboral de los inmigrantes: proyecto español de la iniciativa comunitaria Empleo-Integra*, Madrid.
(1999): *Inmigrantes, trabajadores, ciudadanos: una visión de las migraciones desde España*, Universitat de València, València.
(2001): *Mujer inmigrante y mercados de trabajo: el servicio doméstico y otras ocupaciones en Colectivo loé (2001)*, Mujer, inmigración y trabajo, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, IMSERSO, Madrid.
(2002): *Inmigració, escola i mercat de treball. Una radiografia actualitzada*. Fundació "La Caixa", Barcelona.
- Colonnello, C., (1999): *L'integrazione possibile, Migrazioni, intelligenza e impresa nell'era della globalizzazione*, Atti del Convegno Internazionale Roma, 25-27 febrer 1999.
- Department for Trade and Industry (2002): *Knowledge Migrants: the motivations and experiences of professionals in the UK on work permits November*.
- Dinter, Irina (1996): *Umschulung von Migrantinnen als ein Weg zur Verbesserung ihrer beruflichen Situation*. In BIBB (Hg.). *Innovative Ansätze der beruflichen Bildung von Frauen*.
- Dobson, J., Koser, K., Mclaughlan, G. and Salt, J. (2001): *International migration and the UK:*

recent patterns and trends. Research, Development and Statistics Directorate, Home Office, London.

Domingo, A., Houle, R. (2004): *La actividad de la población de nacionalidad extranjera en España: entre la complementariedad y la exclusión*. 4t. Congrés sobre la Immigració a Espanya: Ciutadania i participació. Girona, 10-13 novembre 2004.

Domingo Valls, A., Clapes Estrada, J., Prats Ferret, M., (1995): *Condicions de vida de la població d'origen africà i llatinoamericà a la Regió Metropolitana de Barcelona: una aproximació qualitativa* - Barcelona: Institut d'Estudis Metropolitans de Barcelona.

Dustmann, C., Fabbri, F., Preston, I. and Wadsworth, J. (2003): *Labour market performance of immigrants in the UK labour market* Home Office online report 05/03 London: Home Office.

Escrivá, A. (2000): "¿Empleadas de por vida? Peruanas en el servicio doméstico de Barcelona", a *Papers. Revista de Sociologia*, Universitat Autònoma de Barcelona, Barcelona, núm. 60.

Euscher, Gisela (2001) (Ed.): "Leitfaden zur Qualifizierung für Migrantinnen in Europa: Kompetenzen und Qualifikationen nutzen". Im *Rahmen des Programms Leonardo da Vinci der EU*, GATE, GmbH, Hamburg.

Findlay, A. L. (2000): "A migration channels approach to the study of professionals moving to and from Hong Kong" in *International Migration Review*.

Findlay i Garrick (1989): citat a Iredale, R. (1999) "The need to import skilled personnel: factors favouring and hindering its international mobility" a *International Migration*, vol. 37.

GES-Gabinet d'Estudis Socials (2004): "Smiling Project. Skilled Migrants and Labour Market Integration. Germany, Italy, Spain, United Kingdom." Final Report.

Giddens, A. (1984): *The Constitution of Society: Outline of the Theory of Structuration*, Cambridge: Polity Press.

Glover, S., Gott, C., Loizillon, A., Portes, J., Price, R., Spencer, S., Srinivasan, V and Willis, C. (2001): *Migration: an economic and social analysis* RDS Occasional Paper 67. London: Home Office.

Goss, J. and Lindquist, B. (1995): 'Conceptualizing international labor migration: a structuration perspective', *International Migration Review*, 29(2): 317-51.

Gruber, Sabine & Harlad Rüssel, (2002): *Hochqualifiziert und arbeitslos: Jüdische Kontingentflüchtlinge in Nordrhein-Westfalen*, Leske & Budrich, Opladen.

Hardill, I. and MacDonald, S. (2000): "Skilled international migration: the experiences of nurses in the UK" in *Regional Studies*, vol. 37(4) pp. 681-692.

Integració dels immigrants qualificats



- Herranz, Y. (2000): "La inmigración profesional en España y las barreras institucionales a su incorporación laboral: el caso de los odontólogos latinoamericanos". *Revista Ofrim*, Juny 2000, (pp. 97-129), Madrid.
(1997): *Formas de incorporación laboral de la inmigración latinoamericana en Madrid. La importancia del contexto de recepción*, Universidad Autónoma de Madrid, Madrid (PhD Thesis).
- Hoggart, L., Sales, R., Raman, I. and Gunbey, A. (2000): *Turkish-speaking mothers in Hackney: an investigation of needs and use of health provision and a trial of a volunteer visiting scheme for first-time mothers*. Final report of a Middlesex University/Hackney Community Psychology Research and Development Project. Funded by NHS Executive London Inner City Health R and D Programme. Middlesex University Social Policy Research Centre.
- Hönekopp, Elmar, (2000): "Qualifizierung ist der Schlüssel: eine Analyse der Ausländerbeschäftigung in sieben Befunden," in: *IAB-Materialien 2/2000*. Nürnberg.
- Hönekopp, Elmar, (2003): "Non-Germans on the German labour market". *European Journal of Migration and Law*, Vol. 5, Nº.1:69-97.
- Iganski, P., Mason, D., Humphreys, A. and Watkins, M. (2001): "Equal opportunities and positive action in the British National Health Service: some lessons from the recruitment of minority ethnic groups to nursing and midwifery" in *Ethnic and Racial Studies March*, vol.24(2) pp. 294-317.
- Institut Europeu de la Mediterrània (2003): *Gestionar la diversitat: reflexions i experiències sobre les polítiques d'immigració a Catalunya*. Barcelona: (Monografies mediterrànies; 1). - ISBN: 84-393-6017-7.
- Iredale, R. (1997): *Skills Transfer*, International Migration and Accreditation Issues Wollongong: University of Wollongong Press.
- Iredale, R. (1999): "The need to import skilled personnel: factors favouring and hindering its international mobility" in *International Migration*, vol. 37 (1) pp. 89-123.
- Jeschek, Wolfgang and Erika Schulz, (2003): "Bildungsbeteiligung von Ausländern: Kaum Annäherung an die Schul- und Berufsabschlüsse von Deutschen," in *DIW Wochenbericht 39/03*.
- Kapphan, Andreas (1997): *Russisches Gewerbe in Berlin*. In *Hartmut Häußermann und Ingrid Oswald (Hg.)*. Zuwanderung und Stadtentwicklung. Opladen: Westdt. Verl.: 120-137.
- Kaplan, A. (1998): *De Senegambia a Catalunya: procesos de aculturación e integración social* - Barcelona: Fundación "La Caixa". (Premios Duocastella ; 10).
- Kofman, E. (2000) "The invisibility of skilled female migrants and gender relations in studies

of skilled migration in Europe" in *International Journal of population geography*, vol. 6, pp. 45-59.

(1998) Kofman, E. and Sales, R. "Migrant women and exclusion in Europe", *The European Journal of Women's Studies*, vol. 5: 3-4, pp. 381-98. ISSN.

(2000) Kofman, E., Phizacklea, A., Raghuram, P. and Sales, R. *Gender, migration and welfare in Europe*, London: Routledge.

(2002) Kofman, E., Lloyd, C. and Sales, R. *Civic Stratification, Social Exclusion and Migrant Trajectories in three European States*. Final Report of project funded by the ESRC One Europe or Several programme.

Kühne, P. (2003): "Asylbewerber auf dem deutschen Arbeitsmarkt". In *Migration im Wettbewerbsstaat*, Ed. Hunger, U. & B. Santel., Opladen:59-74.

Loeffelholz, Hans Dietrich von (2002): "Beschäftigung von Ausländern Chance zur Erschließung von Personal- und Qualifikationsreserven". In: *Mitteilungen der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung*. Jg. 35/4, pp.628-644.

López Sala, A.M. (2003): *Moroccan migration and policy response in Spain: Old and new challenges for the state*, Universidad de la Laguna, Tenerife, Spain.

Marshall, T. (1989): *Cultural Aspects of job Hunting*. London: Refugee Council.

Martín Díaz, E.; Melis Maynar, A.; and Sanz Casas, G. (eds.) (2001): *Mercados de trabajo e inmigración extracomunitaria en la agricultura mediterránea*, Junta de Andalucía, Consejería de Asuntos Sociales, Sevilla.

Martín Muñoz, G. (ed.) (2003): *Marroquíes en España. Estudio sobre su integración*, Fundación Repsol, YPF, Madrid.

Mas Victori, F. (2001): *Immigrats marroquins a Sant Vicenç dels Horts: estat de la qüestió, perspectives d'articulació social i creació de referents comuns*. Barcelona. Fundació Jaume Bofill [mecanoscrit inèdit], 2001.

Mason, D. (2000): *Race and Ethnicity in Modern Britain* Oxford: OUP.

Massey, D. (et al.) (1993): "Theories of International Migration: A review and appraisal", *Population and Development Review*, 19(3):432-66.

Montefalcone, M., (2002): "Ricerca-azione sugli immigrati qualificati e l'integrazione professionale", *Memoria Scientifica*, Laboratorio di scienze della cittadinanza, maggio.

Morata, F. (2000): *Políticas públicas en la Unión Europea*, Barcelona: Ariel Ciencia Política.

Modood, T., Berthoud, R., Lakey, J., Nazroo, J., Smith, P., Virdees, S. and Beishon, S. (1997): *Ethnic Minorities in Britain: diversity and disadvantage*. London: Policy Studies Institute.

Integració dels immigrants qualificats



Morokvasic, M. (1983): "Women in Migration: Beyond the Reductionist Outlook". In Phizacklea (ed.), *One Way Ticket*, (13-31). London; Boston: Routledge and Kegan Paul.

Morris, L. (2003): *Managing Migration*.

Naletto, G. (2004). Italian Report a GES-Gabinet d'Estudis Socials (2004). "Smiling Project. Skilled Migrants and Labour Market Integration. Germany, Italy, Spain, United Kingdom". Final Report.

Pajares, M. (2004): *Inserción laboral de la población inmigrada en Catalunya*. Informe 2004. Centres d'Estudis i Recerca Sindicals "CERES". Comissions Obreres. Juny 2004.

Parella, S. (2003): *Mujer, trabajadora e inmigrante*, Barcelona: Ed. Anthropos.

Pasta, Parisa (1996): *Das Interesse der Migrantinnen an beruflicher Qualifizierung*. In BIBB (Hg.). *Innovative Ansätze der beruflichen Bildung von Frauen in Europa*. Berlin: 125-131.

Peixoto, J. "The international mobility of highly skilled workers in transnational corporations: the macro and micro factors of the organisational migration of Cadres" in *International Migration Review*.

Pérez-Díaz, V. (2001): *Espanya davant la immigració*. Víctor Pérez-Díaz, Berta Álvarez-Miranda, Carmen González-Enríquez. Barcelona: Fundació "La Caixa".

Pérez-Pérez, G. and Veredas Muñoz, S. (1998): *Condiciones de vida y trabajo de los inmigrantes peruanos en Madrid*, *Migraciones*, (3) (31-51), Madrid.

Pilkington, A. (2003): *Racial Disadvantage and Ethnic Diversity in Britain Basingstoke*: Macmillan.

Powney, J., Wilson, V., Hall, S., Davidson, J., Kirk, S., Edward, S., SCRE Centre, and Mirza H (2003): *Teachers' careers: the impact of age, disability, ethnicity, gender and sexual orientation*. October Department for Education and Skills Research Report 488.

Raghuram, P. and Kofman, E. (2002): "The state, skilled labour markets, and immigration: the case of doctors in England" in *Environment and Planning*, vol. 34 pp. 2071-2089.

Recio, A. (1999): "La segmentación del mercado laboral en España", en F. Miguélez y C. Prieto, *Las relaciones de empleo en España*, Siglo XXI, Madrid, pp. 125-150.

Robinson, V. (2000): Robinson V and Carey M "Peopling skilled international migration: Indian doctors in the UK" in *International Migration*, vol. 38 (1) 89-107.

Reinberg, Alexander & Markus Hummel, "Bildungspolitik: Steuert Deutschland langfristig auf einem Fachkräftemangel zu?" *IAB Kurzbericht*, Nr. 7/ 7.7.2003.

- Sales, R. (2004): Sales, R. and Hek, R. 'Dilemmas of Care and Control: the work of an Asylum Team in a London Borough' in D. Hayes and D. Humphries (eds.) Immigration Control and Social Work London: Jessica Kingsley.
(2004) Sales, R. English Report a GES-Gabinet d'Estudis Socials (2004). "Smiling Project. Skilled Migrants and Labour Market Integration. Germany, Italy, Spain, United Kingdom". Final Report.
- Salt, J. (2003): International Migration and the United Kingdom: report of the United Kingdom SOPEMI Correspondent to the OECD Migration Research Unit, University College London.
- Samers, M. (1998): 'Immigration, "ethnic minorities" and "social exclusion" in the European Union: a critical perspective', Geoforum special issue on Exclusion.
- Schoeps, Julius, H., Willi Jasper and Bernhard Vogt, 1996, Russische Juden in Deutschland: Integration und Selbstbehauptung in einem fremden Land, Beltz Athenäum Verlag, Weinheim.
- Solas, O. i Ugalde. (eds.) (1997): *Inmigració, salut y polítiques socials*. Escuela Andaluza Salud Pública Comisión Europea, EASP, Junta Andalucía, Granada.
- UGT (2001): "Mujeres inmigrantes: factores de exclusión e inserción en una sociedad multiétnica". Comisión Ejecutiva de UGT. Madrid.
- Van Nievwenhuyze, I. (2004): "Análisis de las dinámicas de incorporación de los inmigrantes senegambianos en el mercado de trabajo de Mataró". *A 4t. Congrés sobre la immigració a Espanya: Ciutadania i participació*. Girona, 10-13 de novembre del 2004.
- Werner, H. & Seifert, W. (1994): Die Integration ausländischer Arbeitnehmer in den Arbeitsmarkt, Nürnberg: Beiträge zur Arbeits- und Berufsforschung.
- Wilpert, C. (1998): Ausbildungs- und Berufssituation von Mädchen im interkulturellen Vergleich. In Arbeitsgemeinschaft Mädchen und junge Frauen im Wedding nach § 78 KJHG (Hg.). Zukunftschancen von Mädchen und Jungen in einem interkulturellen Bezirk: Berlin-Wedding. Dokumentation der Fachtagung vom November 1997.
(2004) German Report a GES-Gabinet d'Estudis Socials (2004). "Smiling Project. Skilled Migrants and Labour Market Integration. Germany, Italy, Spain, United Kingdom". Final Report.
- Wolter, Achim (1996): "Determinanten des Qualifikationsanstiegs unter den Ausländern in der IAB-Beschäftigungsstichprobe". MittAB 4: 616-629.
- Zulauf, M. (1999): "Frontier-free Europe: a study of female migrants in the banking sector" in International Journal of Human Resource Management August Vol. 10(4) pp672-688.



9. APÈNDIX

RELACIÓ DE PERSONES ENTREVISTADES A CATALUNYA

Mostra d'Immigrants qualificats

Immigrants qualificats amb treball/ocupació d'acord amb la seva qualificació

- Lorena: Dona, llatinoamericana, sociòloga, treball qualificat com a sociòloga. Doctorat obtingut a Espanya.
- Karim: Home, africà, professor, treball qualificat com a treballador social i educador. Llicenciatura de treball social obtinguda a Espanya.
- Olga: Dona, llatinoamericana, periodista, treball qualificat com a periodista. Llicenciatura en periodisme obtinguda a Espanya.
- Waltensir: Home, llatinoamericà, IT, treball qualificat com a especialista en IT. Pràctiques de treball i formació realitzades en una empresa espanyola.
- Mikhaïl: Home, Europa de l'Est, oceanògraf, treball qualificat com a oceanògraf (investigador). Doctorat obtingut a Espanya (tot i que ja l'havia obtingut prèviament a Rússia).
- Yingying: Dona, xinesa, treball qualificat com a assessora en economia. Llicenciatura en econòmiques obtinguda a Espanya.
- Sabina Yuang: Dona, xinesa, traductora, treball qualificat com a traductora. Doctorat obtingut a Espanya.

Immigrants qualificats amb treball qualificat adaptat

- Keyta: Home, africà, periodista, treball qualificat adaptat en màrqueting industrial. Llicenciatura de màrqueting obtinguda a Espanya.
- Zoritza: Dona, Europa de l'Est, enginyera, treball qualificat adaptat com a aparelladora.
- Jonat: Dona, africana, biòloga, treball qualificat adaptat com a medidora intercultural en una ONG. Postgraduat en mediació intercultural obtingut a Espanya.

Immigrants qualificats amb treball no qualificat

- Josefa: Dona, llatinoamericana, directora cultural, treball no qualificat en el servei domèstic.

- Ginka: Dona, Europa de l'Est, tècnic industrial, treball no qualificat en el servei domèstic.
- Odette: Dona, Europa de l'Est, pedagoga, treball no qualificat en el servei domèstic.
- Natividad: Dona, africana, periodista, treball no qualificat en el servei domèstic.
- Felipe: Home, llatinoamericà, periodista, treball no qualificat de cambrer.

Mostra d'informadors clau

Administració pública:

- Generalitat de Catalunya, Departament de Treball i Indústria: Amador Domingo, responsable de l'oficina principal i coordinador dels serveis de col·locació.
- Generalitat de Catalunya, Departament de Benestar i Família: Saoka Kingolo, responsable de la Secretaria per a la Immigració.

Institucions de l'àmbit de l'educació, formació i drets humans:

- Càritas - ONG: Mònica Caldes, advocadessa especialitzada en assessorament legal als immigrants sobre temes laborals.
- Universitat de Barcelona: Joan Guardia, vicerector de la Universitat de Barcelona especialitzat en les àrees de màrqueting, inserció laboral, assessorament i pràctiques.

Associacions i/o entitats de suport a la població immigrada:

- ACCEM - ONG: Marta Ros, responsable d'integració i assessorament laboral als immigrants.
- IBN BATUTA – ONG per a la integració d'immigrants: Carmen Rodriguez, responsable i coordinadora del Programa Feina.

Associacions de professionals, sindicats i associacions d'empresaris:

- FOEG - Patronal: Marga Soler, responsable de selecció de treball i organització.
- Associació professional de metges: Agustí Ramos, responsable de selecció de treball i recursos humans.
- CECOT – Patronal: Paola Sancho, directora del Departament d'Immigració i de la coordinació d'empresaris/empreses.
- CITE CCOO - Sindicat: Idrissa Djiba, responsable d'immigració i del Departament d'Assessorament.

Agències de Col·locació i Assessors Laborals:

- Col·lectiu Ronda – Assessors laborals: Maties Griful, advocat i assessor legal especialitzat en immigració.
- Gènesi 2003 – Companyia de Recursos Humans especialitzada en immigració: Enric Àguila, director de l'associació d'empresaris i de la contractació de treballadors estrangers en origen.

Integració dels immigrants qualificats



CONSIDERACIONS I PROPOSTES DEL CTESC A L'ESTUDI SOBRE INTEGRACIÓ DELS IMMIGRANTS QUALIFICATS AL MERCAT LABORAL A CATALUNYA I EUROPA

Introducció

L'estudi és nou pel seu contingut. S'analitza d'una manera estructurada i ordenada la integració d'aquests immigrants. L'estudi mereix una valoració positiva per part del CTESC.

El context actual es caracteritza pel creixement de l'economia espanyola i catalana als darrers temps, i, consegüentment l'ocupació ha estat molt destacable, i ostensiblement superior a la mitjana de creixement de la Unió Europea.

A Catalunya hem passat d'unes taxes d'atur, segons l'EPA, del 21,3% el quart trimestre del 1994 a situar-nos al 7,9% al primer trimestre del 2005. Segons les estadístiques del Servei d'Ocupació de Catalunya (SOC), actualment Tarragona, Lleida i Girona se situarien a l'entorn de la plena ocupació.

Tanmateix, tots els estudis i projeccions apunten al fet que hi haurà a Catalunya un increment important de nous llocs de treball en els propers deu anys.

La caiguda de la natalitat (Catalunya és la regió amb menor taxa de natalitat a Europa) i el progressiu envelliment de la població, són factors que limiten la generació de població activa, i les projeccions demogràfiques indiquen una continuïtat d'aquests paràmetres.

Tot això comporta la necessitat d'incorporació de treballadors immigrants al nostre mercat laboral per cobrir determinades ocupacions que no poden ser cobertes pels treballadors autòctons, tant per llocs qualificats com no qualificats.

Ha de destacar-se especialment l'enorme i progressiva importància que ha adquirit la immigració qualificada. El desenvolupament de les TIC i la investigació, unit a certs desajustaments entre la formació i les demandes reals del mercat laboral al nostre país, constitueixen factors clau que evidencien la necessitat d'incorporar un nombre notable de treballadors immigrants qualificats.

Hi ha una mancança d'oferta en qualificacions concretes que afecten determinades activitats econòmiques a Catalunya, de manera conjuntural o permanent, segons el cas.

En els darrers quatre anys els fluxos migratoris s'han accelerat considerablement arreu del món desenvolupat, i a Catalunya en particular. Segons Eurostat, la Unió Europea va rebre durant l'any 2003 1,7 milions d'immigrants, dels quals el 35,5% corresponien a l'Estat espanyol.

El que ha succeït a Catalunya no pot desvincular-se de les dinàmiques migratòries internacionals. La globalització n'ha diversificat enormement els fluxos; i a Catalunya arriben avui po-

blacions d'origens remots amb els quals no hi ha vincles històrics. La diversificació dels fluxos dóna com a resultat un estoc més heterogeni amb representació d'unes 180 nacionalitats.

Si ens hi fixem, els immigrants tendeixen a dedicar-se a treballs de menor qualificació, peonada o servei domèstic. Són el col·lectiu africà i el llatinoamericà els que més s'inscriuen en aquestes categories, mentre que els originaris de l'Europa de l'Est troben ocupacions també en les categories intermèdies. És del tot rellevant destacar que aquesta ubicació en els nivells més baixos del mercat de treball es produeix amb independència del nivell de formació, força similar al de la població en el seu conjunt.¹

Consideracions i propostes

1.- L'article 149.1 apartat 2 de la Constitució espanyola estableix la competència exclusiva de l'Estat en matèries d'immigració i estrangeria. Això no obstant, no ens ha d'induir a pensar que tots els temes d'immigració estan de manera exclusiva en mans de l'Estat, perquè els estatuts d'autonomia de les comunitats autònomes han assumit diverses competències i tenen una incidència directa en el tractament d'aquesta qüestió. Ara bé, l'Estat disposa del control sobre allò que considerem nucli dur de la matèria d'estrangeria en el sentit clàssic, és a dir, tot el que fa referència, en primer lloc, als fluxos migratoris, l'arribada de nous immigrants i el control de les fronteres. L'Estat també disposa en exclusiva de la competència d'atorgar els permisos de residència i treball als immigrants, i també permetre o denegar la renovació d'aquests permisos, que poden ser temporals o permanents.

D'acord amb aquest marc jurídic, Catalunya no pot decidir l'entrada dels estrangers que volen residir en el seu territori, tot i que la seva situació administrativa en condiona la qualitat de vida quotidiana. D'aquí que s'impulsi des de Catalunya un nou marc de relacions en què es flexibilitzi aquest context de distribució competencial per fer-ho alhora més realista i eficient.

La Llei orgànica d'estrangeria d'àmbit nacional en determinar el procediment per a la contractació de mà d'obra estrangera no distingeix entre els treballadors qualificats i els no qualificats. Tot plegat, les mesures administratives i legals representen un problema tant per als immigrants qualificats que intenten inserir-se en el mercat de treball com per als empresaris que els voldrien contractar. Aquests procediments són complexos, llargs i costosos, i moltes vegades acaben sent una barrera per impedir l'accés a l'ocupació qualificada.

2.- Un factor cabdal per facilitar la contractació de treballadors immigrants qualificats és el reconeixement oficial de titulacions, assolides en els països d'origen.

¹ Les dades del Cens 2001 mostren que: (1) el nivell d'analfabetisme de la població estrangera és superior al de la població de Catalunya, (2) tenen un nivell més elevat de titulats universitaris i (3) nivells semblants de persones amb estudis secundaris. Hi ha, però, diferències significatives segons la nacionalitat d'origen. Els col·lectius americans i europeus no comunitaris tenen nivells d'estudis més alts que els africans. L'enquesta de la població activa confirma que el nivell formatiu mitjà de la població estrangera no comunitària és molt semblant al dels espanyols.

Integració dels immigrants qualificats



El procés d'homologació de titulacions o de carnets professionals és llarg, complex i costós. La inversió en temps i diners que comporta provoca la desestimació de contractacions necessàries, o, en qualsevol cas, genera traves i costos econòmics per a les empreses.

Pel que fa a l'homologació de la titulació, existeix un doble criteri: d'una banda, no es reconeix la titulació, i en cas que es reconegui aquest fet es produeix després d'un llarg temps, o els interessats han de passar exàmens o cursos sencers a la universitat, i durant tot aquest temps han de treballar en llocs no qualificats; d'una altra, però, si realitzen un postgrau llavors se'ls equipararà com si tinguessin la titulació homologada.

S'han d'establir mecanismes de reconeixement automàtics, o més àgils de les titulacions o carnets professionals obtinguts a tercers països.

3.- També s'han de promoure mecanismes i facilitar la contractació d'immigrants qualificats, sobretot en aquells sectors econòmics on hi ha més mancances de mà d'obra qualificada. Creació d'un programa específic de presentació d'ofertes de treball qualificades que puguin ser resoltes de manera àgil, senzilla i eficaç. Els criteris fonamentals que formen les diferents vies d'accés al treball dels immigrants a Espanya són els de simplicitat, agilitat i flexibilitat.

Han d'establir-se mecanismes basats en aquests eixos, sense perjudici d'establir les cauteles necessàries, tant pel règim general, com pel procediment de contingent, o el catàleg d'ocupacions de difícil cobertura, de tal manera que es permeti la contractació d'estrangers qualificats de manera immediata i sense traves per part de les empreses que els en calguin.

4.- S'han d'incrementar els mecanismes de coordinació administrativa en les tasques d'inspecció de les condicions de treball.

5.- S'han de millorar els canals d'informació i accés a l'ocupació. Especialment, s'ha de promoure la integració dels sistemes d'intermediació públics laborals a escala internacional, per tal de facilitar el coneixement i l'accés a ocupacions qualificades demanades per les empreses catalanes, així com el coneixement dels treballadors qualificats disponibles.

6.- En aquest àmbit s'ha de destacar que un dels possibles mecanismes rellevants de selecció i contractació dels treballadors immigrants qualificats es canalitzi, sempre que sigui possible, i sense descartar-ne d'altres, a través de la futura xarxa SILO (Servei d'Intermediació Laboral en Origen) del SOC, d'acord amb els procediments i criteris que s'establiran en el Consell de Direcció del SOC.

7.- També s'ha d'aconseguir que les comunitats autònomes tinguin un paper actiu en la presa de decisions sobre el contingent i els procediments per a la seva regularització i gestió.

El procediment establert per a la determinació i posterior assignació i tramitació del contingent de treballadors estrangers de règim no comunitari, establert en la Llei orgànica 4/2000 i les altres normes que el desenvolupen, conté uns principis correctors. No obstant això, l'experiència desenvolupada a partir del 2002 ha posat de manifest una sèrie de disfuncions

que han de solucionar-se per facilitar la contractació dels treballadors immigrants necessaris per part de les empreses, i especialment dels treballadors qualificats.

Criteris per determinar el contingent i el catàleg d'ocupacions de difícil cobertura. Han d'establir-se amb antelació els criteris objectius, amb la participació dels agents socials, que es valoraran per determinar l'aprovació final del contingent, tant pel que fa a la quantia com a les ocupacions aprovades.

L'informe de les organitzacions empresarials de necessitats de mà d'obra que es presenta a l'òrgan competent hauria de tenir un pes més gran, perquè expressa les dificultats reals per cobrir les ofertes de treball a través dels serveis de col·locació públics i privats. Els resultats estadístics que s'utilitzen com a referència per aprovar el contingent i el catàleg s'haurien de complementar amb les anàlisis i estudis de la realitat del mercat de treball.

Tramitació de les ofertes. El procediment és massa lent i complex. En la tramitació de les ofertes hi intervenen nombrosos organismes i instàncies, que requereixen, a la vegada, una quantitat excessiva de tràmits. Això ha generat dos tipus de problemes. Per un costat, el procediment sembla excessivament llarg. Les empreses necessiten contractar treballadors per prestar serveis en períodes concrets. La tramitació ha de ser àgil per permetre casar l'inici de l'activitat dels treballadors immigrants amb el moment requerit per l'empresa contractant.

Per altra banda, s'ha observat certa opacitat de la gestió davant l'empresa. És fonamental el contacte permanent amb l'empresari durant tota la tramitació de les ofertes per a la seva adequada gestió, de manera que ha de ser informat de l'estat de la tramitació i consultat en totes les decisions que l'afecten (país de selecció, criteris de preselecció diferents als consignats en l'oferta, nombre de candidats disponibles i perfil d'aquests, dates previstes per a la selecció, proves que s'han d'aplicar, etc.).

En aquest sentit s'ha d'anomenar un interlocutor que estigui informat de qualsevol decisió que afecti la tramitació de l'oferta i que mantingui alhora informat constantment l'empresari.

Especialment intensa ha de ser aquesta interlocució en el moment en què es procedeix a seleccionar els treballadors.

Selecció del treballador. En alguns casos, els treballadors seleccionats pels organismes corresponents no complien el perfil o els requisits de professionalitat requerits per les empreses. En aquest sentit plantejem dues propostes.

D'una banda, és necessari dotar els consolatats, en els països amb els quals existeix conveni de col·laboració, d'unitats administratives de gestió que actuen com a veritables oficines d'ocupació i selecció de personal en el país d'origen, comptant per a això amb els recursos tècnics i humans necessaris, així com amb la formació adequada d'aquests mateixos i amb procediments de gestió d'ofertes que garanteixen una atenció de qualitat a les empreses espanyoles. A més, ha de constatar-se i exigir-se la formació, professionalitat i els recursos adequats respecte als diferents organismes encarregats de seleccionar en cada país.

Integració dels immigrants qualificats



De l'altra, s'hauria de permetre que l'empresari que així ho decideixi encarregui la selecció en origen a entitats en les quals confia. Aquest aspecte és important, sobretot, en la selecció de treballadors que requereixen una elevada qualificació.

Ofertes nominatives. Un element clau per aconseguir l'èxit d'aquest procediment és la possibilitat de realitzar ofertes de feina nominatives per a treballadors estables. El coneixement directe que es posseeix d'un treballador, o les referències que s'aporten per altres empreses o pels seus propis compatriotes, és molt important a l'hora de decidir una contractació qualificada.

Elecció de país. En nombrosos casos, s'ha modificat per part de l'Administració el país seleccionat per les empreses per contractar els treballadors estrangers que tenien assignats. Aquest fet ha motivat el desestiment de la contractació per part d'algunes empreses que requerien treballadors d'un país en concret per diversos motius (idiomàtics, formatius, etc.). Es considera que l'empresa ha d'escollir el país de selecció i contractació dels treballadors.



Col·lecció Estudis

1. Responsabilitat social de les empreses.
2. La incapacitat laboral per contingències comunes a Catalunya.
3. Una aproximació al desenvolupament de les polítiques actives a Catalunya (1992-2002).
4. TIC i treball a Catalunya. Les transformacions del món laboral a la nova economia.
5. La competitivitat de l'economia catalana.
6. El teletreball a Catalunya. Conceptes, tipologies, mètriques i polítics.

Col·lecció Llibres del CTESC

1. L'estructura econòmica de l'Euroregió Pirineus Mediterrània.
2. La Societat Anònima Europea.
3. Organització del treball i salut laboral.

Col·lecció Dictàmens

Dictamen 9/2005 sobre el Projecte de decret de modificació del Decret 286/2004 (últim publicat).

Memòria d'activitats 2004

Indicadors bàsics socioeconòmics i laborals

Butlletí periòdic de caràcter mensual.

Jornades organitzades pel CTESC

Jornades sobre l'Euroregió



Per a més informació: www.ctescat.net • ctescat@gencat.net

Punts de venda a les llibreries de la Generalitat:

Barcelona	93 302 64 62
Girona	972 22 72 67
Lleida	973 28 19 30
Madrid (Blanquerna Llibreria Catalana)	91 431 00 22



Consell de Treball,
Econòmic i Social
de Catalunya

