

**RESULTADOS DE LA ENCUESTA DE INMIGRACIÓN EN
CATALUNYA. PROYECTO AMAL.**

Omar Aguerd, Lena de Botton, Mimar Ramis, Iñaki Santacruz

Universidad de Barcelona

XI Conferencia de Sociología de la Educación

Grupo de trabajo: Estructura social, desigualdad social y educativa

Los actuales flujos migratorios en España tienen un carácter mayoritariamente laboral y sin embargo el potencial de recursos que ésta implica es, a menudo, ignorado. La creciente diversidad cultural, lingüística y religiosa tiene un impacto en las actuales sociedades europeas, interrogándolas sobre la gestión de la multiculturalidad en las distintas esferas de la vida cotidiana. Distintos movimientos sociales reclaman así el reconocimiento de las distintas culturas, desde un concepto amplio de la igualdad (Kymlicka, 1996; Flecha, 1997). No se trata únicamente de una cuestión de justicia o ética social si no que, de hecho, garantizar una serie de derechos colectivos que permitan la visibilización de las distintas culturas comporta amplios beneficios para toda la sociedad. Ello puede ser especialmente relevante en el mercado de trabajo dado que la población trae consigo habilidades altamente valoradas en la actual sociedad de la información.

En el marco del proyecto de investigación *AMAL: inmigración y mercado laboral* (Plan Nacional I+D+I, MEC 2001- 2005) se identifican aquellos obstáculos que dificultan que los conocimientos, experiencias o niveles formativos de la población inmigrante, frecuentemente no se tomen en consideración en su inserción laboral. Del mismo modo, se formulan una serie de propuestas que favorezcan la contribución y participación de la población inmigrante en distintas esferas, como la laboral.

Sin embargo el presente proyecto ha puesto especial atención sobre la población inmigrante árabe y musulmana. Estos colectivos se enfrentan a una discriminación económica a la que también se añade la descalificación cultural. En este sentido, la creación de plataformas en contra de la construcción de mezquitas es un importante testimonio del rechazo existente. En numerosas poblaciones la expresión latente del prejuicio pasa a la acción cuando se reúnen una serie de condiciones. A pesar de que las raíces del imaginario colectivo hacia la población árabe y musulmana se sitúan en las complejas relaciones históricas, en la actualidad la voluntad de participación de los colectivos inmigrantes topa con brotes racistas (Taguieff, 1987). Este deseo de integrarse – que no asimilarse – toma por ejemplo forma, precisamente a través de la demanda de construir espacios religiosos en distintas poblaciones¹. No obstante, esto es a menudo percibido por la sociedad de acogida como una amenaza identitaria y bajo el

¹ Véase por ejemplo en Premià de Mar, barrio del Raval en Barcelona, Mataró, etc. (Foncillas, 2004; Oñate, 2002)

riesgo de crear una fragmentación cultural. Por ello la oposición al reconocimiento de las diferencias culturales, religiosas o lingüísticas es a menudo fuerte llegando a situaciones extremas de violencia (Wieviorka, 2001).

Por otro lado, también existe una discriminación institucional que intensifica la situación de desigualdad hacia ciertas minorías culturales. Desde la administración se rechazan una proporción mayor de solicitudes presentadas por la población marroquí para conseguir el permiso de residencia que las de otras comunidades tales como Brasil, Argentina, Colombia o Ecuador².

A través de la imagen que sostienen algunos sectores de este grupo étnico se criminaliza a toda la comunidad musulmana. De este modo el Islam se convierte en el causante de las desigualdades de género. Se sitúa a la mujer constreñida por un espeso sistema de valores patriarcales y autoritarios. No obstante la realidad de las mujeres inmigrantes en España nos muestra múltiples figuras femeninas. Si el imaginario colectivo la sitúa exclusivamente en el ámbito familiar, los resultados del proyecto AMAL nos muestran ya la diversidad de proyectos migratorios de las mujeres.

En el presente proyecto se ha llevado a cabo una encuesta innovadora tanto por su metodología como por los resultados obtenidos. Se ha dirigido exclusivamente a población árabe y musulmana en Cataluña sobre la trayectoria migratoria, las competencias y la inserción en el mercado laboral. En total se ha encuestado a 1860 personas de dichas comunidades. Centrar la atención sobre estos colectivos se debe no solo por constituir uno de los grupos más numerosos en el estado español, sino por sufrir mayor riesgo de discriminación en el mercado laboral. La gran aportación que se realiza desde la encuesta es haber contado desde el inicio del proyecto con un equipo de investigación intercultural así como con un consejo asesor formado por minorías culturales y otros miembros con experiencia en el ámbito educativo y laboral permitiendo recoger mejor la voz de la población inmigrante arabo- musulmana.

La mujer arabo- musulmana

² Delegación del Gobierno para la inmigración y extranjería.

Uno de los resultados que revela dicha encuesta se refiere a la diversidad de opciones tomadas por las mujeres, rompiendo con la mirada que se lanza hacia ellas y que no las ve más que como víctimas y pasivas de un sistema de valores impuesto. En la encuesta se señala cómo las mujeres tienen distintos motivos para emigrar, e incluso una vez en la sociedad de destino también van añadiendo nuevos proyectos. Así, por un lado nos encontramos con mujeres que han emigrado por reagrupación familiar y por otro lado las que lo hacen por motivos económicos. Aunque el motivo familiar predomina entre las mujeres (representa el 63% de los casos) hay que destacar que más de una de cada cuatro mujeres aluden a motivos económicos en la decisión de migrar (28% de las mujeres encuestadas). Respecto a estas últimas, no implica que haya una ruptura familiar sino que añaden otras razones a la decisión de inmigrar. Ello lo podemos observar por el núcleo de convivencia familiar en el que viven dado que la gran parte vive con la familia (tres de cada cuatro mujeres), o por ejemplo por su voluntad de enviar remesas al país de origen.

Y por último, cabe señalar su presencia en el mercado laboral. Un 41% de las mujeres musulmanas en Cataluña están trabajando e incluso más de la mitad de las encuestadas ha trabajado en algún momento de su estancia en el estado español (el 52% de las mujeres). Vemos por tanto que incluso en el caso de las mujeres donde la trayectoria migratoria inicial no estaba motivada por un factor económico, en la sociedad de destino se transforma y por ejemplo participa en distintas esferas del espacio público (asociaciones o mercado laboral).

En este sentido, es necesario identificar aquello que la población inmigrante está aportando o que potencialmente puede aportar a nuestras sociedades dado que los resultados del proyecto AMAL nos muestran otro perfil migratorio que dista del sostenido tanto por el imaginario colectivo como por las políticas de extranjería. Este último aspecto Izquierdo ya indica como en dichas acciones legislativas se refleja un vínculo entre inmigrante irregular o proveniente del sur con pobreza educativa y carente de competencias (Izquierdo, 2002).

Dado el carácter indiscutiblemente laboral de la inmigración en España, es importante conocer qué es lo que exige el mercado de trabajo a la población extranjera, qué competencias trae consigo dicha población, qué habilidades son las más valoradas en la

actual sociedad. Desvelar todos estos aspectos puede aportar amplios beneficios para los distintos agentes relacionados con el mercado laboral (empresariado, inmigrantes, asociaciones, etc.).

La población inmigrante en el mercado Laboral

La transformación societal acaecida en torno a la década de los 80 hace emerger un nuevo sector, el informacional, que sin hacer desaparecer los otros sectores – agricultura, industria o servicios – convierte el factor humano ligado a las nuevas tecnologías en aspectos centrales del desarrollo. No obstante existe un proceso de polarización en el mercado de trabajo donde la titulación académica se convierte en un importante mecanismo de selección. De este modo determinados grupos sociales y minorías culturales se dirigen mayoritariamente a trabajos de menor cualificación y toleran mayores grados de precarización.

La actual política de extranjería dónde se establecen los contingentes repercute en el acceso desigual al mercado de trabajo. Frecuentemente la distribución diferenciada de la mano de obra migrante no responde a las competencias y nivel formativo que tienen estas personas. Diferentes autores se refieren a esta realidad como la segmentación del mercado laboral³. De esta manera, uno de los criterios que marca la posición en el mercado de trabajo se establece más por el origen étnico que por el currículum. Estos trabajos rechazados por la población autóctona se caracterizan por la baja cualificación, la dureza de las condiciones o/ y la precarización. Así lo muestran los resultados obtenidos por la encuesta donde el 38% de las personas inmigrantes arabo- musulmanas encuestadas tienen categorías de trabajadores no cualificados y un 32% la categoría de trabajadores de servicios de restauración, personales, protección y vendedores.

Ello por ejemplo nos lo indica un trabajador inmigrante: *“estuve trabajando cargando cajas ... trabajo de las seis de la tarde hasta las dos de la noche; ocho horas ... y no tienes que parar, ... los españoles no aguantan esto; había dos senegaleses, un nigeriano, cuatro marroquíes y un español. El español lo que hace es decir que hagas esto”* (ETHEIC31, 25)⁴. Pero además de estar en trabajos no cualificados, la encuesta

⁴ Trabajo de campo realizado para el 1er informe. Para consultar los resultados de la primera fase consultar la página web : <http://www.pcb.ub.es/crea/proyectos/amal/index.htm>

refleja como las posibilidades de promoción son escasas (el 69% de las personas encuestadas no han sido nunca promocionadas).

No obstante en estos nichos laborales también nos encontramos con una distribución por género. En el caso de las mujeres inmigrantes asalariadas el abanico de posibles trabajos a desarrollar todavía ser restringe más. La actividad dominante es el servicio doméstico o la hostelería con diferencias entre nacionalidades (IOE, 2001). Esta segmentación genera situaciones de exclusión y explotación. Los datos de la encuesta revelan como el 65% de las personas que han trabajado en algún momento desde su llegada sin ningún tipo de contrato o regularización de su situación laboral. En relación al horario destaca que más de la mitad manifiestan que trabajan más de 40 horas semanales (el 53%). Por lo que se refiere a los salarios más de un tercio de los que trabajan más de 40 horas semanales cobran menos de 900€ (el 43%).

Por otro lado, la actual política de extranjería plantea dificultades no solo para la población inmigrante, sino también para el propio empresariado, que señala los obstáculos que encuentra para cubrir la demanda de trabajo. Una de las necesidades es tener una capacidad de respuesta rápida. El contingente a menudo plantea la imposibilidad de escoger el candidato, el momento y el perfil laboral a ocupar.

Esta distribución de la población inmigrante en el mercado laboral supone una importante pérdida de recursos ya que deja escapar grandes potenciales para el desarrollo económico y social al no tomar en cuenta los conocimientos previos de los trabajadores extranjeros.

¿Qué competencias tiene la población inmigrante?

En el actual mercado de trabajo hay una serie de habilidades y competencias que están siendo altamente valoradas. Si bien se priorizan aquellas adquiridas desde contextos formales, tales conocimiento también se pueden obtener desde ámbitos no formales. No obstante existe una falta de reconocimiento social de estos saberes. Las políticas que fomentan el reconocimiento de la experiencia son un paso hacia la superación de las desigualdades educativas existentes en el seno de nuestra sociedad (Fisas, Formariz, García Suárez, Lleras, 2000). En este sentido podemos observar cómo la población

inmigrante posee algunas de estas competencias altamente valoradas por la actual sociedad del conocimiento.

Vamos a centrarnos en tres de ellas como son el trabajo en equipo y cooperativo, la capacidad para la flexibilización y las competencias interculturales. En primer lugar vemos como dada la inversión personal realizada, en general las personas inmigrantes demuestran una predisposición por aprender y a estar abiertas a los argumentos de las demás, así como llegar a acuerdos y a trabajar en grupo. Por otro lado podemos observar la capacidad para la flexibilización dado que su trayectoria migratoria les ha confrontado en numerosas ocasiones a situaciones cambiantes (cambio de país, de trabajo o de residencia). En este sentido, se puede señalar la enorme polivalencia profesional que a menudo traen consigo y que demuestran una importante capacidad para desenvolverse en tareas distintas.

Y por último uno de los aspectos que más han desarrollado las personas inmigrantes es la capacidad de relación con otras culturas, no sólo en la relación interpersonal sino también en el aprendizaje de otras lenguas para comunicarse dado que han tenido estancias en diferentes países. Esta riqueza lingüística del colectivo encuestado se manifiesta en el hecho de que además de la lengua de origen muestran un elevado conocimiento de otros idiomas. De este modo más de un tercio de la población encuestada habla dos idiomas distintos al catalán y el castellano (41%) e incluso tres idiomas (36%). Hay que recordar la importancia del dominio de lenguas en la actual sociedad del conocimiento así como el hecho de que puede convertirse en un importante potencial de desarrollo para el país receptor. Es asimismo destacable el elevado dominio del inglés (37%) y el francés (65%) dos de los idiomas más requeridos en la Unión Europea en la actualidad.

Por otra parte, también las competencias académicas son más elevadas de las que el imaginario colectivo les atribuye. En cuanto al colectivo marroquí (que es el más numeroso) ya aparece en los años 90 un sector con cierto grado de formación aunque ésta no se corresponde con el lugar de trabajo que va a desarrollar en España. Estudios realizados en áreas concretas nos reflejan esta situación como es el caso de Mendoza en el área de Girona (Mendoza, 2000). Se pone de relieve como a pesar de que el 80% de los marroquíes encuestados tenían diploma de educación secundaria estaban realizando

trabajos de escasa o nula cualificación. Y de forma general, en el resto de España, según Carrasco Carpio, los datos ilustran como más de la mitad de los inmigrantes africanos poseen estudios medios o superiores y sin embargo más de 1/3 de éstos están ocupados en la agricultura (Carrasco, 2000).

En este sentido los datos de la encuesta llevada a cabo durante el proyecto AMAL nos revelan como aproximadamente el 34% de la población encuestada ha adquirido un nivel educativo de secundaria así como un 6% tiene estudios universitarios. Existe un dato significativo que se refiere a todas aquellas personas encuestadas que han interrumpido sus estudios universitarios y que asciende a un 19%. Observamos incluso una diferenciación por género. Existe una tendencia que apunta a una mayor preparación académica por parte de las mujeres, ya que el 18% de ellas ha cursado estudios alguna vez frente al 11% de los hombres. En todo caso, se podría apuntar que, todas aquellas personas que no han finalizado sus estudios universitarios, si los hubieran concluido, nos acercaríamos a una cifra muy parecida a la población universitaria española.

Aunque existen también diferencias según el país de procedencia, en general, podemos observar como una parte nada desdeñable de la población inmigrante arabo-musulmana posee competencias académicas, rompiendo con la representación existente en el imaginario colectivo que los convierte en seres desposeídos de un bagaje educativo. De hecho, distintos autores ya indicaban como la población que emigra acostumbra a reunir ciertas características valoradas por la actual Sociedad de la Información (Izquierdo, 2002).

La inmigración como proceso colectivo: la red intercultural

Para comprender el fenómeno migratorio hay que tener en cuenta los lazos de solidaridad que se tejen entre distintos individuos, comunidades y territorios. Esta red intercultural aporta enormes beneficios tanto al inmigrante como al empresariado. Por un lado, para la población inmigrante las redes de parentesco y de amistad influyen decisivamente en la selección del destino y facilitan el acomodamiento. Estas redes sirven de apoyo, de referencia y ofrecen un flujo constante de información que permite reducir los costes migratorios.

Este fenómeno, que Portes define como grupo de proceso, enfatiza el carácter colectivo de la inmigración ya que la decisión implica a la familia y a la comunidad local. En este sentido los datos de la encuesta nos indican como el 69% de la población arabo-musulmana recibió ayuda de su propio colectivo en el momento de la llegada a España. De éstas la gran parte lo recibió de familiares pero otra parte nada desdeñable (23%) lo recibió de otras personas del grupo étnico. En el momento de la acomodación esta red sigue siendo fundamental, como muestra el tipo de núcleo familiar que se tiene. El 56% de las personas encuestadas vive con sus familias y el 33% viven con amigos o personas del propio grupo.

Por otro lado, esta red migratoria establece una conexión entre el país de origen y el de acogida que puede convertirse en un factor de co-desarrollo importante. Los datos de la encuesta constatan la fortaleza de estos lazos como muestra que el 60% de las personas arabo- musulmanas ayuda a sus familiares en el país de origen (un 42% lo hace de forma continua y un 18% esta sujeto a las condiciones del momento).

Pero los beneficios de esta red intercultural traspasan los límites del círculo migratorio. Los resultados del proyecto AMAL ilustran en numerosas ocasiones cómo a través de esta autoorganización y solidaridad se favorece la inserción laboral. La red tiene una influencia destacable en este ámbito. De hecho el 69% de las personas que están trabajando o han trabajado en algún momento en España, han encontrado trabajo mediante personas conocidas. Pero para el propio empresariado es beneficiosa ya que la red se convierte en una conexión con otros posibles candidatos y en este sentido, el propio empresariado encuentra en ello un medio para evitar conflictos y crear un buen clima de trabajo.

Conclusiones

Como ya se anunciaba al inicio, la población inmigrante aporta beneficios a la sociedad receptora en múltiples aspectos, e incluso se convierte en un potencial de valiosos recursos que a menudo no llegan a materializarse. En este sentido, y centrando nuestra

atención en el ámbito laboral vemos como el empresariado es favorable a la mano de obra extranjera⁵.

Por un lado la población inmigrante está ocupando lugares de trabajo frecuentemente rechazados por la población nativa y que están marcados por una escasa cualificación, condiciones laborales más duras o por el menor prestigio profesional. Así pues, la población inmigrante cubre unas necesidades del mercado laboral español y lleva actividades en distintos sectores como en la agricultura, la construcción, la hostelería, el servicio doméstico o la industria. Esta mano de obra extranjera puede contribuir en el futuro, al sistema de seguridad social, de hecho del total de afiliados al Régimen General de la Seguridad Social y del los trabajadores autónomos, el 8% son extranjeros⁶.

Pero por otro lado, los beneficios de la población extranjera no sólo derivan de su contribución a aquellas actividades laborales rechazadas por la sociedad de acogida sino que en ciertos ámbitos la formación y los conocimientos derivados de la experiencia son útiles en los distintos niveles de la empresa. No obstante, hay una serie de condiciones necesarias para que la diversidad cultural en el entorno laboral sea lo más beneficioso posible. Para ello una de las características clave que distintas empresas ya están apuntando es la incorporación de la diversidad cultural en toda la jerarquía empresarial ya que ello genera grandes rendimientos y altas tasas de productividad⁷. Ésta aumenta

⁵ Según una encuesta realizada por la asociación de estudiantes de ESADE en el 2001 el 90,5% del empresariado es partidario de una mayor flexibilidad en el mercado de trabajo español. No obstante, no debemos confundir esta mayor aceptación con la carencia de imágenes estereotipadas. Véase el artículo: Martínez, D. 2001. El 90,5 por ciento de los empresarios cree que el mercado laboral español necesita inmigrantes. *Expansión & Empleo. Prensa Digital* 26 de julio de 2001, <http://expansionyempleo.derechos.org/edicion/noticia/0,2458,40406,00.html>, consulta 8-5-02

⁶ Véase: <http://www.mtas.es>

⁷ Social agenda. 2004. *Inmigración: actuar para que todos salgamos ganando*. DG Employment and Social Affairs. (consulta 7/1/2004): http://europa.eu.int/comm/employment_social/social_agenda6_en.pdf; o Comisión Europea. 2004. *La gestión de la diversidad: ¿Que gana la empresa?* (consulta 7/1/2004): http://www.stop-discrimination.info/fileadmin/pdfs/Fact_Sheets/es/040511_es_Div.pdf; o Robbins, S. 2004. *Why diversity is an opportunity*. Harvard Business School. (consulta 7/1/2004): <http://hbsworkingknowledge.hbs.edu/item.jhtml?id=4134&t=srobbins>; o Chico, G. 2004. Expanding diversity good business, good for business. Chicago Sun-times. (consulta 7/1/2004): <http://www.suntimes.com/output/otherviews/cst-edt-chico16.html>; o IESE. 2004. *Libro Blanco sobre las mejores prácticas para la integración del trabajador Inmigrante en las empresas españolas*. (consulta 15/11/2004): http://insight.iese.edu/casos/Study_0034.pdf

ayudada por una cultura de trabajo fundada sobre la igualdad y el respeto a la diferencia que hace acrecentar la motivación del trabajador.

Aunque se trata todavía de una tendencia muy minoritaria y llevada a cabo principalmente por las grandes empresas que requieren la gestión de una red global, se nos anuncian ciertos retos a los que progresivamente el ámbito laboral deberá enfrentarse, como es el de la multiculturalidad. Algunos beneficios que se derivan de la incorporación de la diversidad en todos los niveles se refieren por un lado a la heterogeneidad en el interior de los grupos de trabajo y en la propia gestión ya que ello genera mayor creatividad e innovación. Este hecho permite llegar a una comprensión más compleja de las necesidades de la clientela. Por otro lado, las preocupaciones sociales como el ecologismo o los derechos humanos, tienen cada vez más impacto en la imagen social de la empresa.

Se valora como necesario desarrollar políticas de acción afirmativa en ámbitos como el mercado laboral o la educación, que visibilice y permita la participación de todos los colectivos que forman parte de nuestra sociedad. Ello permitirá a su vez beneficiarse del enorme potencial que a menudo traen consigo la población inmigrante.

Referencias Bibliográficas

Cachón Rodríguez, L. 1997. Segregación sectorial de los inmigrantes en el mercado de trabajo en España. Madrid: *Cuadernos de Relaciones Laborales*, nº10, pp. 49-73.

Carrasco Carpio, C. 1999. *Mercados de trabajo: los inmigrantes económicos*. Madrid: MTAS- IMSERSO

Carrasco Carpio, C. 2000. Economía y mercado de trabajo. *II Congreso de la Inmigración en España*. Organizado por el Instituto Universitario de Estudios sobre Migraciones de la Universidad Pontificia de Comillas 5- 7 octubre 2000, Madrid.

Colectivo IOE. 1995. *Discriminación contra trabajadores marroquíes en el acceso al empleo*. Ginebra: Organización Internacional del Trabajo. Consultado: 15/1/2002, desde página web: <http://www.ilo.org/public/spanish/protection/migrant/papers/imp9>

Colectivo IOE. 2001. *Mujeres inmigrantes. Factores de exclusión e inserción en una sociedad multiétnica. La situación en España*. Consultado 3 de marzo 2002, desde la página web: <http://www.ugtatalunya.es>

Fisas, M.; Formariz, A.; García Suárez, J.A.; Lleras, J. 2000. “Habilidades comunicativas” en AAVV. 2000. *Trijornadas. Educación Democrática de personas adultas. I Jornadas de Investigación en Educación de Personas Adultas*, 6- 8 Julio 2000, Barcelona.

Flecha, R. 1997. *Compartiendo palabras*. Barcelona: Paidós

Foncillas, A. 2004. una nueva mezquita crea malestar entre vecinos del Raval. *El País*, 19- 8-

2004. http://www.elpais.es/articulo.html?xref=20040819elpcat_1&type=Tes&anchor=elpepiautcat

Eliminado:

Izquierdo, A. 1996. *La inmigración inesperada*. Madrid: Trotta

Izquierdo, A. 2002. La educación errante. En AAVV. 2002. *La sociedad: Teoría e investigación empírica*. p. 207- 229. Madrid: CIS

Kymlicka, W. 1996. *Ciudadanía multicultural*. Barcelona: Paidós

Martínez, D. 2001. El 90,5 por ciento de los empresarios cree que el mercado laboral español necesita inmigrantes. *Expansión & Empleo. Prensa Digital*, 26 julio 2001, <http://expansionyempleovd.recoletos.es/edicion/noticia/0,2458,40406,00.html>, consulta 8-5-02

Mendoza, C. 2000. “Migración africana y agricultura en España: El caso de la provincia de Girona” en *II Congreso sobre la Inmigración en España*. Organizado por el Instituto Universitario de Estudios sobre Migraciones de la Universidad Pontificia de Comillas 5-7 octubre 2000, Madrid.

Oñate, S. 2002. Batalla campal en una marcha contra la mezquita de Premia. *Revista WebIslam Digital*, 11-6-2002. http://www.webislam.com/numeros/2002/175/Noticias/Batalla_mezquita_Premi%C3%A0.htm

Portes, A. (eds.). 1995. *The Economic Sociology of Immigration. Essays on networks, ethnicity and entrepreneurship*. New York: Russell Sage Foundation.

Portes, A. (eds.). 1995. *The Economic Sociology of Immigration. Essays on networks, ethnicity and entrepreneurship*. New York: Russell Sage Foundation.

Taguieff, P.-A. 1987. *La force du préjugé. Essai sur le racisme et ses doubles*. Editions La Découverte.

Wieviorka, M. 2001. *La différence*. Paris : éditions Balland