

# 8 Perdent oportunitats

## El problema de la subocupació de la immigració a Catalunya

Adela Ros, Elisabet Guillemat, Xavier Aragall

Institucions membres de la Comissió Delegada del Consell General

Departament d'Economia i Finances de la Generalitat de Catalunya

Ajuntament de Badalona  
Ajuntament de Barcelona  
Ajuntament de Cornellà de Llobregat  
Ajuntament del Prat de Llobregat  
Ajuntament de l'Hospitalet de Llobregat  
Ajuntament de Montcada i Reixac  
Ajuntament de Santa Coloma de Gramenet  
Ajuntament de Paltelejà  
Ajuntament del Papiol

Consell Comarcal del Baix Llobregat  
Consell Comarcal del Barcelonès  
Entitat Metropolitana del Medi Ambient  
Entitat Metropolitana del Transport

Aena  
Autoritat Portuària de Barcelona  
Cambra Oficial de Comerç, Indústria i Navegació de Barcelona  
Cercle d'Economia  
Comissió Obrera Nacional de Catalunya  
Consorti de la Zona Franca de Barcelona  
Diputació de Barcelona  
Fira de Barcelona  
Foment del Treball Nacional  
Mancomunitat de Municipis de l'Àrea Metropolitana de Barcelona  
Unió General de Treballadors de Catalunya  
Universitat de Barcelona

Institució promotora



Ajuntament de Barcelona

Amb la col·laboració de



IBERIA

**Perdent oportunitats**  
**El problema de la subocupació**  
**de la immigració a Catalunya**

Adela Ros, Elisabet Guillemat, Xavier Aragall

col·lecció: estratègia

8



col·lecció: estratègia

## 8 Perdent oportunitats

### El problema de la subocupació de la immigració a Catalunya

Adela Ros, Elisabet Guillemat, Xavier Aragall

Informe realitzat pel programa de recerca sobre "Immigració i societat de la informació"



Pla Estratègic Metropolità de Barcelona

**Agraïments:** Els autors d'aquest informe volem donar les gràcies als responsables del Pla Estratègic Metropolità per haver cregut que calia apostar per aquesta temàtica. També volem donar les gràcies a totes les persones que, amb els seus comentaris, ens han animat a fer aquest treball. Moltes gràcies a tots els que es van prestar a participar en les dues sessions de treball. Molt especialment volem agrair a Josep Oliver la generositat en la cessió de dades i la valoració detallada de la primera versió d'aquest informe. Per acabar, volem agrair a Marga Capella i Meritxell Guillemat les fotografies, i a tots els fotografiats el fet d'acceptar que els les fessin.

**Edició:** Pla Estratègic Metropolità de Barcelona, juliol 2008

**Realització:** SYL, S.A.

**DL:** B-40.379-08



---

## ÍNDEX

1. Introducció	11
2. La situació actual: perdent oportunitats	15
2.1. Més població activa	15
2.2. Poc aprofitament de les capacitats dels immigrants. Entrant per la porta del darrere	18
2.3. La sobrequalificació, un problema estructural	20
2.4. Necessitem les capacitats dels immigrants	23
3. Afrontar els reptes i les dificultats	26
3.1. Com reconèixer millor el capital humà de la immigració?	27
3.2. Acreditació i adquisició de noves competències: una qüestió de confiança	30
3.3. Com lluitem contra les discriminacions?	32
3.4. Cap a un canvi cultural: aprofitar millor la diversitat cultural	33
4. Propostes: què podem començar a fer?	36
4.1. Estratègies per millorar la col·laboració i la coordinació entre les parts implicades	36
4.2. Estratègies per millorar i agilitar els sistemes de reconeixement de capacitats i d'homologació de titulacions	38
4.3. Estratègies per a l'adquisició de les competències professionals necessàries	40
4.4. Estratègies per evitar les discriminacions	41
4.5. Estratègies per aprofitar millor els beneficis interculturals	42



5. Nota metodològica	44
Referències	47
Annex: taules estadístiques	52

La Subcomissió de Capital Humà del Pla Estratègic Metropolità de Barcelona (BMM n. 5, 2004), en identificar la importància del capital humà de les migracions, va situar aquesta temàtica en el marc del procés de mundialització. Es conformava així com un dels punts crítics que han de rebre una atenció especial, de cara al futur de l'àrea metropolitana de Barcelona. L'informe s'inscriu, doncs, en aquest marc i respon al paper del Pla Estratègic Metropolità de Barcelona com a impulsor de debats d'interès públic i impacte local.







## 1. Introducció

Tot sovint descobrim amb sorpresa que la persona que ens ajuda a fer les feines de la llar era abans d'arribar a Espanya infermera en un hospital a l'Equador o psicòloga a Bolívia, i que el taxista que ens trasllada per Barcelona va estudiar enginyeria en algun país de l'Europa de l'Est.

Aquestes històries mostren desajustos produïts per la migració de treballadors i la mobilitat de capital humà a nivell mundial. Així mateix, aquests desajustos s'han convertit en un element de l'economia mundial i són simultàniament el producte i la causa de la interdependència creixent.

La subocupació dels treballadors immigrants no és res nou ni únic en el mercat laboral d'Espanya o de Catalunya. A Europa els experts afirmen que existeix una dificultat estructural: els immigrants qualificats no troben ocupacions qualificades. Però, com veurem al llarg d'aquest informe, altres regions com el Canadà o Austràlia tampoc se'n lliuren.

Per treballador qualificat s'entén el qui té estudis secundaris de batxillerat o cicles de formació de grau superior (formació professional) i formació superior

Països com el Canadà han estat capdavanters en el reconeixement de les capacitats dels immigrants com a factor clau per a l'economia local i la prosperitat social (Hamilton Training Advisory Board, 2004).



(diplomatures i llicenciatures, o estudis de grau en la nomenclatura de Bolonya).

“Cal explorar la creació d'un mecanisme que afavoreixi una distribució equitativa entre els costos i beneficis de la mobilitat laboral, entre qui paga la formació i qui se'n beneficia.”  
Sophie Nonnenmacher, IOM.

Què succeeix? Per què és tan freqüent que el treballador immigrant qualificat faci un pas enrere quan arriba a un nou país? Evidentment, hi ha diversos factors:

- El treball dels immigrants serveix per cobrir la manca de mà d'obra que els autòctons deixen, bé sigui per manca de població (factor demogràfic) o bé com a efecte de la riquesa de les societats desenvolupades (factors socioeconòmics), o pels dos motius alhora.
- El treball dels immigrants implica una estratègia empresarial bàsica per abaratir costos de producció. Cal mà d'obra barata i la immigració en pot proporcionar.
- Els mercats de treball al món global funcionen encara amb lògiques locals. Davant la competència exterior, els mercats interns s'han de defensar. Hi ha diverses formes de defensar-se; no reconèixer el capital humà de la immigració, fent-lo invisible, n'és una.

L'informe “Un model de competitivitat sostenible i solidari per a Catalunya” (2005) destaca, entre les principals línies d'actuació a desenvolupar, la necessitat de millorar de manera enèrgica qualsevol de les dotacions de capital social del país, des del capital humà al tecnològic. Tanmateix, no s'hi fa esment específic del potencial que pot implicar posar en valor i maximitzar les competències i qualificacions dels immigrants.

Per capital humà de la immigració entenem el conjunt de competències tant formatives com d'aptituds que l'immigrant aporta al mercat de treball i a la societat en el seu conjunt.

Però aquest informe no és un estudi sobre les causes de la subocupació. El que es planteja en aquest informe és que reduir la subocupació i aprofitar millor el capital humà de la immigració és una estratègia molt convenient per ajudar a resoldre dos problemes que la societat i l'economia catalana té plantejats en aquest



moment. Primer, la manca de mà d'obra qualificada (*skill shortage*) dins un model econòmic més competitiu. Segon, la integració social en una societat que, al llarg de la darrera dècada, s'ha convertit en ètnicament plural.

Des del punt de vista de la competitivitat, l'aprofitament significatiu d'un capital humà valuós seria molt positiu per cobrir un buit que l'estructura de la població activa té a Catalunya i que, en bona part, caldrà omplir els anys vinents amb instruments com la contractació de professionals d'alta formació, com ja succeeix a molts països de la UE.

Des d'un punt de vista de model de ciutadania i de cohesió social, les barreres socials sorgides per impedir l'ascens social dels immigrants posen en risc tant projectes personals, que queden frustrats, com el mateix model de societat oberta, ja que els mecanismes d'integració laboral no funcionen bé i hi apareix una forma afegida de desigualtat.

En el marc actual, no plantejar-se el potencial que implica valorar el capital humà de la immigració vol dir perdre una oportunitat per millorar la competitivitat de l'economia.

A més, en el moment actual, plantejar la temàtica de la subocupació dels immigrants resulta estratègic també a causa de factors conjunturals:

- Molts països de la UE comencen a detectar la falta de treballadors amb alta qualificació. Precisament, la UE acaba d'aprovar un nou sistema de "migra-

Una part dels estrangers amb un nivell d'ocupació determinat acaben treballant en feines que no tenen res a veure, a efectes salarials, amb aquesta formació ("inconsistència d'estatus") (CESB 2007).



cions circulars” (visats anomenats de “carta blava”), especialment adreçat a persones amb alta qualificació que vulguin venir a Europa.

- La globalització del mercat de treball local implica la sortida de treballadors qualificats d'aquí cap a altres països amb millors salaris.
- La detecció dels primers signes de retracció del sector de la construcció podria generar moviments de reubicació de molts treballadors en altres sectors.

L'expressió *brain waste* és utilitzada als països anglosaxons per referir-se a la no-utilització d'una part de les capacitats formatives i professionals de les persones.

La subocupació de la població immigrant és un assumpte complex que no s'ha resolt encara en països que fa anys que el tenen identificat. En aquest sentit, conèixer i reconèixer les dificultats és un primer pas, necessari per començar a actuar.

Les capacitats dels immigrants podrien ser de gran valor afegit per a l'activitat econòmica i social de Catalunya. Ni una societat ni una empresa poden esdevenir avançades si no són capaces de reconèixer i aprofitar els seus recursos humans.

Darrere d'aquest informe s'amaga la convicció que si avancem en aquesta qüestió tothom hi sortirà guanyant. Si no, simplement perdrem oportunitats.



## 2. La situació actual: perdent oportunitats

Catalunya en el seu conjunt, i l'àrea metropolitana de Barcelona en particular, s'han convertit els darrers anys en destí de nous habitants de països d'Àfrica, Amèrica, Àsia i Europa. Són més de 800.000 persones les que han arribat, i ja suposen gairebé un 10% de l'afiliació a la Seguretat Social. Ara bé, som davant d'una immigració demandada des dels desajustaments del mercat laboral i mal gestionada des de les polítiques migratòries, cosa que ha provocat més entrades irregulars que pautades i més treball intensiu –i sovint submergit– que regular. Ara aquesta situació pot començar a perjudicar el nostre benestar, la nostra cohesió i competitivitat social.

“La correlació qualificació-ocupació no funciona al nostre país: és un problema endèmic que afecta tota la població. El mercat de treball viu una paradoxa entre demanda i oferta: les persones qualificades no troben feines i les empreses no troben perfils adequats; cal trobar un encaix i suavitzar aquest desajust.” Angelina Puig.  
Departament de Treball.  
Generalitat de Catalunya.

Dels milers de persones que han vingut d'altres països i viuen i treballen aquí, una part podrien aportar molt més del que fan. Són persones amb nivells de formació i/o de qualificacions professionals altes, que el mercat laboral no ha pogut aprofitar. Per a aquests nous treballadors, és una oportunitat perduda. Per a l'economia i la societat catalanes, també.

### 2.1. Més població activa

Els 36 municipis que componen l'àrea metropolitana de Barcelona (AMB, en endavant) concentren un 44%



## 2. La situació actual: perdent oportunitats

Perdent oportunitats. El problema de la subocupació de la immigració a Catalunya

de la població de Catalunya i gairebé la meitat de la immigració present al país (un 46,5%). Tanmateix, la dada més rellevant és que en deu anys la xifra de persones immigrades ha passat de 41.962 (un 1,4% de la població de l'AMB) a 425.046 (un 13,4% de la població). En aquest mateix període, la població ha experimentat un creixement al voltant de 250.000 persones (un augment del 8%), mentre que la població estrangera ha augmentat en 380.000 (un 90% respecte a l'any 1996) (vegeu taules 1 i 2).

Tenint en compte que un 83% d'aquesta població immigrada té una edat compresa entre els 16 i els 64 anys, podem afirmar que no sols gran part del creixement de població de l'AMB s'ha produït per l'arribada de persones immigrades (vegeu gràfic 1), sinó també l'augment de població en edat de treballar. En aquest sentit, cal destacar que a nivell de tot Catalunya la creació de nova ocupació a Catalunya es deu també en un 80% al treball de la població immigrant.

"Molts treballadors estrangers han entrat com a becaris. Tenen una formació més alta que els autòctons i, sobretot, el que busquen i el que aporten és molt diferent. Bàsicament, es veu una maduresa més gran en la seva relació laboral, més formalitat en general. És una experiència molt bona." Joan Anton Català. Director de Recursos Humans, T-Systems ITC Iberia.

En un estudi de prospectiva sobre mercat de treball, demografia i habitatge (Monés i Carrera, 2003), s'indica que la tendència del moviment natural de la població amb un saldo migratori nul portaria la regió de Barcelona a una pèrdua de població, però sobretot a una davallada molt significativa, de quasi el 10%, de la població en edat de treballar, acompanyada d'un augment encara més significatiu, d'un 30%, de la població de més de 65 anys. S'hi afirmava, en conseqüència, que sense la incorporació d'efectius de treballadors immigrants es dibuixava un escenari incompatible amb la previsió de creixement de l'ocu-



pacíó necessari per al desenvolupament econòmic de l'AMB.<sup>1</sup>

Les dades actuals indiquen que la població immigrant arribada a l'AMB el quinquenni 2001-2006 ha estat de 306.000 immigrants, dels quals 245.000 estan en edat de treballar, i això significa que un 50% de la previsió esmentada de Monés i Carrera per a vint anys s'ha complert en els primers cinc. I doncs, l'anàlisi de prospectiva apuntava correctament el que passaria, i previsiblement es pot pensar que la xifra de 709.000 nous immigrants serà superada molt abans de l'horitzó de 2020, si es manté l'actual tendència.

En aquest mateix sentit s'orienta l'estudi fet a nivell de l'Estat espanyol (Oliver 2006), en què a partir de les dades de població de 2005 i fent una simulació base (creixement del PIB i creixement de la competitivitat d'acord amb les xifres dels darrers deu anys) els quinze anys vinents hi haurà una creació de llocs de treball que requerirà l'arribada d'1,2 milions d'immigrants a Catalunya. Si es manté la concentració d'immigrants a l'AMB en el 45% del total de Catalunya, aquest estudi indicaria que d'ara endavant (els quinze anys vinents) caldria que arribessin 545.000 immigrants.

1. L'estudi, fet a partir de les dades de població de 2002, elaborava un escenari de referència (creixement de l'ocupació de l'1,25% els primers deu anys i de l'1% el segon decenni) que situava la xifra necessària d'immigrants per ocupar els llocs de treball que caldria cobrir en 484.000, encara que la taxa d'ocupació de la població resident augmentés substancialment (del 65 al 72% de la població en edat activa), als quals caldria sumar els acompanyants, que farien una xifra total de 709.000 persones immigrades. És important destacar que la meitat d'aquesta previsió ja s'ha assolit durant els cinc primers anys.



### 2.2. Poc aprofitament de les capacitats dels immigrants. Entrant per la porta del darrere

“En un context canviant com l’actual, les competències demandades també canvien. Actualment, la polivalència, la transversalitat i l’adaptabilitat són de les que estan més a l’alça. I són competències més instrumentals que tècniques.”  
Nati Cabrera. Universitat Oberta de Catalunya.

Des de la perspectiva de l’aprofitament de les capacitats professionals dels immigrants, partim d’una situació tot just encetada. Fins ara, la valoració de la immigració en el mercat de treball només s’ha fet de forma quantitativa –els treballadors immigrants treballen més hores, per menys salari, i en sectors “no desitjats”. L’entrada dels immigrants al mercat de treball es produeix en general –i en alguns grups especialment– per la franja laboral de baix, molt per sota de les seves capacitats.

Un primer indicador és el de la temporalitat. Un dels principals trets que destaquen a l’hora d’aproximar-nos a la immigració dins del mercat laboral és el fet que tenen un índex de temporalitat més alt en els contractes laborals que la població general. La taxa de temporalitat (percentatge d’assalariats amb contracte temporal) és actualment el doble per als treballadors estrangers (Pérez Infante 2007). El 60,7% dels treballadors estrangers tenen un contracte temporal, enfront del 30,2% dels autòctons, i l’evolució de la temporalitat entre treballadors estrangers i autòctons durant els darrers deu anys informa de dinàmiques contraposades (vegeu gràfic 2).

A nivell de retribucions salarials, i centrant-nos en el cas de la província de Barcelona, tal com s’indica a l’estudi *Immigració i mercat de treball a Barcelona*, dut a terme pel Consell Econòmic i Social de Barcelona (CESB) conjuntament amb la Fundació Jaume Bofill, la immigració no comunitària se situa, de manera gene-





ral, en segments laborals en què predominen salaris més baixos, i s'esdevé el que anomenen una doble combinació: estan presents en sectors d'activitat amb sous inferiors a la resta (vegeu gràfics 6 i 7) i alhora se situen en els llocs més baixos dins l'escala salarial de l'empresa.

"Avui una barrera per a la contractació de mà d'obra immigrada és la dificultat que té l'empresari per poder avaluar globalment un candidat amb la garantia que no s'equivoca en l'elecció." Elías Colomer.  
Associació Espanyola de Direcció i Desenvolupament de Persones.

Encara que no tenim prou dades, alguns estudis primerencs afirmen que en la població immigrant hi ha molt poca relació entre el nivell d'educació formal i el lloc de treball (CESB 2007). Els nous treballadors que entren al mercat de treball a Catalunya amb un nivell alt de capacitació professional pot ser que ho facin en una categoria molt per sota de la que els correspondria d'acord amb les seves capacitats formatives i les seves aptituds.

Segons dades de l'OCDE (Sopemi 2007) a Espanya el problema de la sobrequalificació és ja una característica estructural del seu sistema (vegeu taula 3). Espanya té no sols la taxa de sobrequalificació més alta de tota l'OCDE tant en els seus treballadors autòctons i immigrants, sinó també el diferencial més ampli entre ambdós grups. I doncs, la situació requereix molta atenció.

En relació amb els nivells de formació dels immigrants destaquen alguns elements. D'una banda, la formació dels immigrants d'origen comunitari és significativament superior que la del conjunt de la població; de l'altra, en el cas dels no comunitaris, els nivells de formació se situen en termes força similars. Mentre en el cas de l'educació superior la població espanyola se situa per sobre de la dels immigrants no comunitaris, en el



## 2. La situació actual: perdent oportunitats

Perdent oportunitats. El problema de la subocupació de la immigració a Catalunya

cas de l'educació secundària és la població immigrant la que se situa per damunt (Pajares 2006).

“Cada cop es valora més l'actitud davant la feina, no únicament les qualificacions, cada cop més la persona té una importància creixent dins l'organització empresarial, la qual cosa fa que es busquin moltes qualitats en el treballador (formatives, de caràcter, d'actituds, de capacitats de treball, de compatibilitat per al treball en equip, etc.).” Elías Colomer. Associació Espanyola de Direcció i Desenvolupament de Persones.

Segons dades de l'enquesta de població activa, el col·lectiu procedent de l'Amèrica Llatina i de l'Europa de l'Est disposen d'un bon nivell educatiu, per sobre de la mitjana espanyola. Els immigrants procedents del continent africà tenen un nivell de formació inferior (vegeu gràfic 3).

Si bé en el cas de la formació es veuen uns nivells similars entre el total de la població treballadora i la població treballadora d'origen no comunitari, en el cas dels sectors d'ocupació no existeix aquesta similitud, i hi ha una presència significativament superior de treballadors immigrants en categories que requereixen poca o baixa qualificació (vegeu gràfics 4 i 5).

### 2.3. La sobrequalificació, un problema estructural

L'informe *International Migration Outlook* (Sopemi 2007) de l'OCDE analitza, entre d'altres, el problema de la sobrequalificació de la població immigrant als països de l'OCDE i aporta per primera vegada dades recollides a nivell estatal sobre la qüestió.

Algunes de les conclusions principals d'aquest estudi són:

- Els immigrants amb nivells educatius alts tenen taxes d'ocupació més elevades que els immigrants amb menys nivell educatiu, tendència que es constata també amb la població autòctona. Això no obstant, quan s'observen franges de població amb nivells educatius superiors, en la majoria dels països les taxes



d'ocupació dels autòctons són més elevades que les de la població immigrant. La mateixa tendència s'observa en les taxes de desocupació.

- Tant els treballadors nadius com els immigrants estan exposats al risc de la sobrequalificació. Però els immigrants s'hi enfronten en major mesura que els treballadors autòctons. En particular, les dones immigrants estan més afectades per aquesta sobrequalificació. La dada és vàlida tant pel que fa als llocs de treball ocupats com per raó del nivell salarial.
- En tots els països analitzats, entre un 15% i un 45% dels immigrants s'ocupen en llocs de treball per als quals estan sobrequalificats. En aquest sentit, la sobrequalificació de la immigració és un fenomen significatiu a Àustria (21,1%), Bèlgica (21,6%), Alemanya (20,3%), Grècia (39,3%), Irlanda (23,8%), Itàlia (23,5%), Noruega (20,3%) i Espanya (42,9%) (vegeu taula 3).
- Als països del sud d'Europa, on la immigració és més recent, es tendeix a reclutar immigrants per a feines poc qualificades, en comparació amb altres països europeus. El mateix mercat de treball i el marc legal vigent en aquests països limiten l'elecció de llocs de treball als nous immigrants, com a mínim en un primer moment.
- Les dades sobre la sobrequalificació a Espanya són especialment rellevants (24,2% en autòctons i 42,9% en immigrants) i comporten altres conseqüències negatives, com són menys accés a la formació contínua i menys oportunitats per a l'ascens professional (*career advancement*).
- Un dels factors principals als quals s'atribueix la sobrequalificació de la immigració és el de les dificultats per al reconeixement de les titulacions acadèmiques i l'experiència laboral prèvia dels immigrants,

"Caldria integrar el factor intercultural dins la cultura de la innovació. A Catalunya manca cultura d'innovació, entesa com un model de coresponsabilitat entre empreses, societat, govern, administracions i universitats. Aquesta mancança explica que el factor intercultural no es valori com caldria i, en definitiva, que s'estiguin perdent oportunitats."  
Joan Anton Català. T-Systems ITC Iberia.



## 2. La situació actual: perdent oportunitats

Perdent oportunitats. El problema de la subocupació de la immigració a Catalunya

---

especialment si s'han obtingut a fora de la UE. Els mecanismes que regeixen el reconeixement de títols als països de la UE penalitzen sovint els immigrants, i aquest fet és crucial, atesa l'elevada proporció d'immigrants altament qualificats que arriben a la UE.

- Amb els anys de permanència al país receptor, el diferencial de sobrequalificació entre autòctons i immigrants hauria de reduir-se. La realitat, però, mostra que en la majoria dels països la diferència es manté.
- L'explicació d'aquesta persistència en el diferencial de sobrequalificació entre autòctons i immigrants s'explica per factors com la qualitat de l'ensenyament rebut, intangibles de capital humà i social i formes diverses de discriminació.
- La sobrequalificació és, doncs, una qüestió estructural i un dels aspectes més crítics que afecten les condicions laborals dels treballadors immigrants a Europa.
- Els desavantatges experimentats per treballadors immigrants representen un repte essencial per al mercat de treball a la UE, que demandarà, segons les previsions de l'OCDE, més immigració qualificada.
- Amb aquest escenari, és clau trobar fórmules de capitalització més eficaç dels recursos humans de la immigració qualificada, tant la que ja està instal·lada a la UE com la nouvinguda. En aquest sentit, algunes mesures proposades són:
  - Acords bilaterals i multilaterals que facilitin el reconeixement de qualificacions i experiència obtingudes a l'estranger. És cabdal permetre als contractadors l'accés a tota aquesta informació.
  - Genèricament, polítiques de promoció de la formació continuada, polítiques que afavoreixin la mobilitat laboral i mesures antidiscriminatòries.



## 2.4. Necessitem les capacitats dels immigrants

### 2.4.1. *Skill shortage*: la situació

Actualment, per esgotament de la població activa nadiua a causa d'una pèrdua de població a les franges en edat de treballar (16-64 anys), el 70% de la nova ocupació creada és de mà d'obra immigrada. Aquest fet tindrà continuïtat, l'envelliment de la població a Catalunya ja és una realitat que no s'atura (vegeu taula 4). Tal com Oliver demostra en el seu estudi (Oliver 2006), en un escenari de creixement econòmic proporcional, a Catalunya, sobre una base de població estable –on no hi hagi sortides suplementàries de població– es necessitaran entre 800.000 i 1.200.000 nous treballadors. La demanda de treball es reduirà en sectors de baixa qualificació i augmentarà en la resta: els nivells intermedi i alt (vegeu taula 5).

Al Canadà hi ha diverses iniciatives que intenten liderar i coordinar el que es fa per millorar l'aprofitament de la immigració qualificada. La Maytree Foundation, el Toronto Region Immigrant Employment Council i la Policy Roundtable Mobilizing Professions and Trades en són bon exemples (HTAB 2004)

Un dels aspectes clau de l'aprofitament del capital humà de la població immigrada és que pot contribuir a pal·liar un dels principals problemes de fons que tindran especial incidència a mitjà termini: la necessitat de mà d'obra qualificada.

Efectivament, seguint la tendència de convergència amb les economies de la UE, la perspectiva de demandes de lloc de treball per als quinze anys vinents es caracteritzarà per un augment de nous llocs d'ocupació que requeriran formació secundària, la qual cosa planteja un problema de substitució de cohorts, ja que la demanda de llocs de treball a cobrir –amb el requisit dels estudis secundaris– no es podrà satisfer amb



## 2. La situació actual: perdent oportunitats

Perdent oportunitats. El problema de la subocupació de la immigració a Catalunya

la població que entrarà al mercat de treball el 2020 –la població que avui té entre 1 i 5 anys.

Actualment, la demanda de qualificació d'estudis primaris en el mercat de treball és del 50% del total; d'estudis secundaris, del 20%, i d'estudis de grau superior, del 30%. L'any 2020 s'invertiran els percentatges i la demanda de llocs de treball de baixa qualificació es reduirà al 20%, mentre que els llocs de treball que requeriran estudis secundaris seran el 50% i es mantindrà el 30% de demanda de llocs de treball d'alta qualificació.

Nos Quartiers ont des Talents (França) promou intercanvis entre joves diplomats qualificats de les banlieues de la regió d'Île-de-France i empresaris: facilita així que les empreses preuguin contacte amb els "nous talents". L'objectiu és restablir la igualtat en el tractament de les candidatures dels joves qualificats i oferir a aquests joves una xarxa a la qual no tenien accés.

Si afegim a aquest fet que l'actual nivell de fracàs escolar ha de superar-se substancialment, ja que en l'actualitat el 30% dels joves entre 25 i 35 anys té únicament estudis primaris, hi ha la possibilitat d'arribar a un escenari en què els llocs de treball a cobrir siguin els que requeriran estudis secundaris, i llavors caldrà satisfer la demanda amb nova immigració, mentre que es pot donar excés d'oferta pel que fa als estudis primaris i, per tant, hi pot haver més atur entre els nadius.

En aquest sentit, l'aprofitament del capital humà de la immigració ha de poder servir per minimitzar aquest dèficit de mà d'obra a mitjà termini. Són àmbits d'actuació clau l'educació continuada –incidir sobre els joves immigrants que arriben ara–, la potenciació de la formació continuada –procés d'*up grading* per a l'actual població immigrada– i l'establiment de mecanismes efectius per facilitar el reconeixement de qualificacions.



### 2.4.2. Els primers d'actuar

Alguns sectors ja han començat a identificar que els treballadors d'altres països aporten noves qualitats al treball. Segons s'assenyala a l'Informe ILCA (indicador laboral de comunitats autònomes) elaborat per IESE i Adecco, s'observa una tendència que els immigrants cobreixin progressivament l'escassetat de treballadors en sectors de mà d'obra qualificada. Així, en sectors que demanen mà d'obra amb qualificació, com ara serveis informàtics, equips mèdics, indústria informàtica i consultoria, ja s'observa actualment un increment de la contractació de treballadors estrangers. Fins i tot es constata que en sectors com ara finances i assegurances, transport aeri i indústria química el nombre d'afiliats espanyols decreix, mentre augmenta el de treballadors estrangers.

Els pioners en la contractació de persones immigrades amb qualificació assenyalen que, en termes generals, es tracta d'una experiència positiva, tot i que no n'amaguen les dificultats. Destaquen sovint molt bones actituds respecte al treball i a la millora constant.



## 3. Afrontar els reptes i les dificultats

Però, quines són les dificultats que es presenten per aprofitar totes les capacitats dels immigrants en aquests contextos?

- En primer lloc, les dificultats poden venir per la deficiència dels processos de reconeixement i homologació del capital humà que aporten els immigrants.
- En segon lloc, hi pot haver un dèficit de mecanismes establerts que permetin una millor adaptació a les necessitats. Cal tenir present que els immigrants necessiten sovint recursos especials per situar-se amb èxit en el canviant mercat laboral; la seva falta d'experiència en el context local i la manca de xarxes socials a la societat receptora poden perjudicar-los clarament. D'aquí que la seva capacitat per millorar el domini de l'idioma local i per desenvolupar aptituds professionals sigui capital.
- En tercer lloc, cal considerar el factor "discriminació" en el mercat de treball, per entendre la situació de molts immigrants que no assoleixen els nivells professionals que els pertocarien.

A Suècia, el programa "Avaluació de competències en el lloc de treball" ofereix a immigrants qualificats tres setmanes de pràctiques en la professió perquè puguin demostrar les seves competències. De la mateixa manera, el programa "Oportunitat de prova" organitza pràctiques supervisades de tres mesos per a immigrants sense experiència laboral, en empreses privades o públiques.





- En quart lloc, encara no es defineix amb prou constància el factor “diversitat” més com una oportunitat que no com una dificultat. Aprofundir en la relació entre diversitat i creativitat com a factors que aporten competitivitat és un camí que cal prendre aviat.

Seguint la lògica d'aquestes dificultats, plantegem a continuació quatre qüestions clau per avançar en una estratègia de valorització del capital humà.

#### 3.1. Com reconèixer millor el capital humà de la immigració?

L'experiència internacional de molts països de llarga tradició migratòria demostra que la valorització del capital humà de la immigració és un procés complex que requereix actuar en diversos plans alhora. És simptomàtic observar la quantitat de treballs i d'informes que s'han elaborat en països com Canadà, Austràlia o Suècia al voltant de la qüestió del reconeixement de competències. Si tenim en compte que aquests països –molt especialment el dos primers– fa anys que basen les seves polítiques d'immigració en l'alta qualificació, resulta significatiu que fins i tot en aquest context no s'hagi aconseguit encara una assumpció correcta de les capacitats i competències de la immigració.

La capacitat dels treballadors immigrants per accedir al mercat qualificat de treball està seriosament afectada pel problema del reconeixement de les qualificacions obtingudes en els països d'origen, perquè els impedeix trobar una feina adequada a les seves competències. D'aquí que el reconeixement de les qualifi-

A Dinamarca, cinc centres regionals de coneixement per a la clarificació de competències de refugiats i immigrants expedeixen “targetes de competències”. Els centres es van crear el 2004 per ajudar els municipis i els contractadors a adaptar les qualificacions dels immigrants a les necessitats del mercat laboral.



cacions sigui un tema central a l'hora d'assegurar més mobilitat laboral en condicions més igualitàries.

La manca de reconeixement de les qualificacions és un problema particularment greu per a professionals de tercers països, ja que sovint no estan coberts per acords de reconeixement mutu o depenen d'acords *ad hoc* o bilaterals.

El reconeixement de qualificacions engloba primordialment dos aspectes: l'acadèmic i el professional. El reconeixement de les qualificacions acadèmiques permet la continuació dels estudis en un país estranger al nivell adequat.

Amb relació a les qualificacions professionals, reconèixer-les determina si el coneixement i les capacitats professionals d'un individu són els apropiats per emprendre una professió determinada al país de destí. En aquest context, el reconeixement dels diplomes i titulacions és un component del reconeixement de les qualificacions professionals.

Amb relació al reconeixement professional, cal assenyalar una nova distinció, la que hi ha entre les **professions no regulades** i les **professions regulades**. En el primer cas, si la professió no està regulada en el país on es vol treballar, en general no caldrà el reconeixement de titulacions i, per tant, no es podrà al·legar cap impediment jurídic relacionat amb la formació per evitar que un treballador s'hi desplaci i hi exerceixi la seva professió. En el segon, si la professió està regulada en el país on es vol treballar, s'exigeix un seguit de títols i qualificacions professionals i calen acords i coordinacions a escala inter-



nacional o regional; per exemple: metge, infermer, veterinari, farmacèutic, arquitecte, entre d'altres.

El reconeixement de qualificacions és una qüestió que s'ha d'abordar des d'una aproximació internacional (bilateral, regional). En el context actual d'alta mobilitat de treballadors qualificats no pot ser tractada com una problemàtica estatal.

A nivell comunitari, durant el primer semestre de 2008 s'adopta formalment el Marc Europeu de Qualificacions (MEQ), un instrument que permetrà una millor comprensió i comparació dels sistemes d'acreditació de l'educació i la formació en tots els nivells i tipologies. Aquest marc ajudarà tant empresaris com centres d'ensenyament i universitats de tot Europa a comparar qualificacions. Els estats membres han de classificar les seves titulacions dins del MEQ abans de la fi del 2010. A Espanya es treballa en la definició i la classificació de les qualificacions, però encara queda molta feina a fer. A partir del 2012, totes les noves qualificacions de la UE han d'incloure una referència al nivell adequat del MEQ, per fer possible una mobilitat més alta de totes les persones que vulguin desplaçar-se arreu de la Unió Europea, sigui amb fins laborals o sigui amb fins formatius.

Aquest marc està pensat inicialment per a treballadors comunitaris i no contempla les problemàtiques específiques dels immigrants qualificats. A la pràctica ens trobem amb uns processos de reconeixement molt dificultosos, pel temps que comporten i pels obstacles freqüents a què s'enfronten els candidats.

Les actituds negatives per part dels diversos cossos de

---



El Servei Jesuïta per als Refugiats de Portugal i la Fundació Gulbenkian van realitzar un projecte de suport al reconeixement de les qualificacions de metges immigrants (2002-2005). El procés de reconeixement incloïa cursos en una facultat de medicina, pràctiques hospitalàries de 4-9 mesos, un examen i la inscripció en el Col·legi de Metges de Portugal.

reguladors professionals solen ser un dels impediments més grans per al reconeixement de les titulacions. Sovint no hi ha arguments per negar llicències professionals, i el que es troben són barreres d'altres tipus (manca d'eines per a l'avaluació prèvia, alt cost del procediment, poques places...). Un sistema de regulació basat en un únic sistema educatiu (el propi) crea barreres.

Els professionals estrangers topen amb costos molt alts en les convalidacions, si és que no han de repetir els estudis o cursar nous estudis.

#### **3.2. Acreditació i adquisició de noves competències: una qüestió de confiança**

L'adquisició de competències afecta la població en general i insta cada individu a seguir un procés de formació contínua. Però pot ser que es requereixi una formació que complementi les competències adquirides al llarg de la vida en el cas dels treballadors immigrants qualificats.

El contractador, sigui públic o privat, reclama garanties addicionals a l'hora de contractar un treballador immigrant. Els empresaris tenen necessitat de garanties sobre la qualificació d'un treballador immigrant a l'hora de contractar-lo. L'acreditació i la certificació de les competències és clau en aquests casos.

En aquest sentit, avui la base de la contractació és la confiança (correspondència entre qualificació manifestada i qualificació requerida) i la confiança esdevé clau sobretot en els nivells d'alta i mitjana qualificació, en



què la confiança requerida és més alta.

Ara bé, els sistemes d'acreditació i adquisició de competències han de dissenyar-se amb qualitat i transparència.

En el cas de la immigració, sovint el contractador troba a faltar quelcom que en altres contextos s'ha anomenat "experiència local" i que és la suma de molts factors: el desenvolupament d'una cultura local, d'unes xarxes socials, d'una capacitat comunicativa. L'adquisició de la llengua i d'altres capacitats comunicatives formen part d'aquesta tasca, igual com l'educació i la formació contínua.

Alguns sectors comencen a adoptar els seus propis mecanismes per a l'acreditació de competències, per tal de fer front a aquestes circumstàncies especials. El mosaic de sistemes i mètodes d'avaluació i acreditació és, doncs, molt variat.

Alguns sectors –com el de la infermeria– exigeixen una estada de pràctiques per validar competències –demostració del potencial i la capacitat teòrica– i, a la pràctica, generar confiança en el contractador. El procés, si el període de pràctiques ha resultat positiu, finalitza amb la contractació del treballador. Les empreses de treball temporal (ETT) desenvolupen d'alguna manera aquesta funció –a més de ser un sistema barat de selecció–, perquè un contracte temporal ja és, d'alguna manera, una prova per a una contractació més llarga.

Altres mesures són l'establiment de proves d'aptitud o

A Catalunya s'ha posat en marxa un programa de reciclatge de metges estrangers col·legiats a Catalunya que inicien la seva activitat professional (2007). Es tracta del curs "Accés dels metges a l'exercici de la seva professió", organitzat pel Col·legi Oficial de Metges de Barcelona. L'objectiu del curs és facilitar l'accés a l'exercici de la medicina als metges en general i als professionals formats a l'estranger en particular.



proves pilot d'avaluació de competències en el lloc de treball, normalment dutes a terme per associacions professionals representatives.

Els contractadors tenen la necessitat de suplir, si escau, la manca de base legitimadora en la certificació de la qualificació dels treballadors immigrants. Cal, doncs, que els avaladors tradicionals d'aquesta confiança (universitats, col·legis professionals, oficines de qualificació, etc.) s'impliquin en el procés.

"Discrimination? Not me you don't!" (Holanda): Als Països Baixos, l'Oficina Nacional contra la Discriminació Racial i el Ministeri d'Afers Socials lideren aquest projecte. Els participants (víctimes reals o potencials de discriminació) reben formació sobre normativa i pràctiques discriminatòries. L'objectiu és la capacitat d'aquest col·lectiu perquè exposi els casos patits de conductes discriminatòries, per tal de sensibilitzar i promoure la igualtat d'oportunitats en el mercat de treball.

Per acabar, en un termini determinat els individus no sols adquireixen nova informació, sinó que també desenvolupen la capacitat d'aprendre: "aprenen a aprendre". La capacitat reforça també el coneixement, i a l'inrevés. Els individus no són els únics a beneficiar-se d'unes competències cada vegada més grans. Les organitzacions contribueixen també al seu desenvolupament i al procés d'integració, en facilitar-los l'adquisició de coneixements interculturals.

### 3.3. Com lluitem contra les discriminacions?

La formació i l'adquisició de competències no són sempre suficients per salvar la distància existent entre immigrants i nadius en el mercat de treball. L'aparició de pràctiques discriminatòries més o menys evidents, i algunes actituds racistes i xenòfobes, hi tenen també un paper important, en crear una pressió social que pot arribar a impedir l'ocupació laboral més adequada a les capacitats de la persona.



Quan una persona immigrant es presenta a una oferta de feina, pot ser víctima de la discriminació en el procés de selecció directa o indirecta. Per aquest motiu, alguns estats dins la UE ja es plantegen l'anonimat en els processos de selecció, fins a l'etapa en què ja queden pocs candidats.

Una vegada ocupat el lloc de treball, també pot generar-se un escenari d'actuacions diverses i prohibides per la legislació antidiscriminatòria.<sup>2</sup> Les barreres discriminatòries per a l'ascens laboral en són un clar exemple.

#### 3.4. Cap a un canvi cultural: aprofitar millor la diversitat cultural

Obrir les portes dels llocs de treball qualificats a persones estrangeres és un exercici que exigeix un canvi cultural. La diversitat cultural es pot convertir en una font de generació de valor i d'innovació per part de les empreses catalanes. Una gestió proactiva que tendeixi a "posar en valor" els nous elements de capital humà que aporta la immigració beneficia les empreses i el conjunt de la societat.

Així ho confirmen estudis fets per la Comissió Europea,<sup>3</sup> que mostren com la creació i la gestió d'empreses diversificades pot aportar beneficis reals, sigui en l'esfera pri-

2. Les directives europees 2000/43 (sobre la igualtat de tracte independentment de l'origen racial o ètnic) i 2000/78 (sobre la igualtat de tracte a la feina) comporten l'adopció d'una legislació antidiscriminatòria prou visible i inclouen novetats rellevants. Aquestes directives s'han transposat dins l'ordenament espanyol a la Llei 62/2003, de mesures fiscals, econòmiques i d'ordre social.

3. L'estudi Business Case for Diversity presenta els resultats d'una enquesta realitzada a 3.000 empreses de la UE (multinacionals i pimes) sectorialment i geogràficament representatives (Focus Consultancy / The Conference Board 2005).



### 3. Afrontar els reptes i les dificultats

Perdent oportunitats. El problema de la subocupació de la immigració a Catalunya

Oficina d'antidiscriminació per a empresaris (Itàlia): a Itàlia, l'Oficina Nacional d'Antidiscriminació Racial (UNAR) proporciona formació a empresaris i gerents sobre el valor de la diversitat cultural en el context empresarial i dels negocis.

vada, en la pública o en àmbits sense afany de lucre, sigui en empreses petites o grans. Les estratègies de diversificació poden ajudar a establir nexes entre els aspectes interns i externs del treball d'una empresa.

Els principals beneficis que les empreses identifiquen en l'aplicació de polítiques de diversitat (*diversity management*), a més a més de la resolució de problemàtiques associades a la falta de mà d'obra i a la contractació i retenció de treballadors qualificats, són:

- La millora de la imatge i la reputació de l'empresa
- Una motivació i rendiment més alts dels recursos humans
- L'ampliació de les oportunitats de màrqueting a una base més gran de clients
- Atracció, reclutament i manteniment de personal d'un ampli fons de talents
- Reducció de les despeses laborals i de l'absentisme
- Aportació a la flexibilitat, la implicació i la responsabilitat dels treballadors
- Millor assimilació de l'impacte de la globalització i el canvi tecnològic
- Enfortiment de la creativitat i la innovació
- Millora dels coneixements sobre com operar en cultures i entorns diferents
- Millor comprensió de les necessitats dels clients

Els estudis indiquen també que la dimensió de l'empresa és rellevant, atès que majoritàriament les multinacionals i les grans empreses són les organitzacions amb més tendència a desenvolupar aquest tipus de polítiques; per contra, les pimes són encara reticents a introduir-les.





En altres països amb més tradició immigratòria, els beneficis econòmics i socials de la immigració ja han estat reconeguts pels experts en el camp dels negocis i de l'economia en general. Diversos informes del Canadà apunten l'aprofitament i la capitalització de les capacitats professionals dels immigrants com una de les fonts de riquesa i productivitat, de creativitat, de generació de talent i, finalment, de prosperitat.

Algunes característiques de la contractació d'immigrants, com el multilingüisme, l'experiència intercultural, la flexibilitat i la mobilitat, són específiques del fenomen migratori i haurien de reconèixer-se com a actius importants per avançar cap a una societat més oberta, més moderna. Aquest és el cas dels futurs professionals nascuts i educats en entorns multiculturals, que poden ajudar les empreses multinacionals a ser més competitives en l'economia global (Guillén i Ontiveros 2004).

Alguns experts apunten que les companyies que no reconeguin les capacitats de professionals d'altres indrets poden estar abocades al fracàs.

Pla d'acció nacional per a l'ocupació (Dinamarca): Dinamarca procurarà augmentar en un 3,5% la quota d'empleats del sector públic d'origen immigrant. En diversos països, els organismes del sector públic estan obligats a aplicar mesures d'acció positiva. En el sector privat, la pràctica més comuna són els compromisos voluntaris.



## 4. Propostes: què podem començar a fer?

Pla d'acció del Govern de lluita contra el racisme i la discriminació ètnica (Noruega): tots els organismes de l'Administració pública estan obligats ara a entrevistar almenys un candidat d'origen immigrant quan es produeixen noves vacants, sempre que el candidat en qüestió estigui qualificat.

### 4.1. Estratègies per millorar la col·laboració i la coordinació entre les parts implicades

#### Proposta 1: dissenyar i establir un marc institucional adequat

Les solucions per integrar millor les capacitats i potencialitats de la població immigrant com a força productiva que generi més prosperitat a Catalunya requereixen un marc comprensiu de coordinació i col·laboració entre els diversos actors que, d'una manera o d'una altra, hi estan implicats:

- **Administracions públiques** (Estat, Generalitat de Catalunya i ajuntaments), que poden facilitar processos molt més àgils i senzills de convalidació i reconeixement; poden liderar processos de canvi mitjançant plans específics de contractació, i, finalment, poden actuar –molt especialment les administracions més properes– com a ponts de contacte entre oferta i demanda, una necessitat cabdal.

En un primer moment el que cal aconseguir és que els immigrants optin a les feines. Algunes empreses reben poques sol·licituds de feina d'immigrants per-



què aquests les perceben com “inaccessibles”. I hi ha feines que reben pocs currículums perquè pertanyen a un àmbit poc conegut pels immigrants que hi podrien estar interessats.

- **Empreses privades**, que contribueixin a millorar els processos formatius i estiguin obertes i preparades per viure les transformacions culturals que implica el fet de gestionar la diversitat en el si de l'empresa.
- **Universitats i centres de formació continuada**, que puguin oferir el seu prestigi en l'àmbit de la formació, de cares a la nova necessitat social d'equiparar i complementar la formació i les capacitats dels professionals que arriben d'altres països.
- **Col·legis de professionals**, que s'han d'adaptar a les noves circumstàncies i contribuir a integrar laboralment els nous professionals.
- **Sindicats i patronals**, que poden tenir un paper decisiu en la formació i la sensibilització sobre aquesta nova realitat.
- **Serveis comunitaris per a la immigració**, que poden contribuir a donar informació als nous professionals i a fer conèixer a la societat en general les dificultats en què es troben aquestes persones.

Amb la finalitat de construir mecanismes de col·laboració entre tots aquests agents cridats a intervenir en la millora de la situació actual de subocupació de la població estrangera, cal que els organismes públics i privats i els diversos espais de la societat civil es facin

---



#### 4. Propostes: què podem començar a fer?

Perdent oportunitats. El problema de la subocupació de la immigració a Catalunya

seva aquesta temàtica i liderin noves iniciatives, facin de motors i divulgadors, ofereixin formació i, en definitiva, contribueixin a dinamitzar aquest àmbit.

Al Canadà hi ha diverses iniciatives que intenten liderar i coordinar el que es fa per millorar l'aprofitament de la immigració qualificada. La Maytree Foundation, el Toronto Region Immigrant Employment Council i la Policy Roundtable Mobilizing Professions and Trades en són bon exemples (HTAB 2004)

#### **Proposta 2: millora de la connexió entre oferta i demanda**

Creació de passarel·les que se centrin més en l'oferta que en la demanda laboral i que permetin oferir als nous treballadors xarxes a les quals no tenen accés. A més, així els contractadors podrien conèixer millor nous candidats de perfils qualificats. A l'AMB, els observatoris municipals del mercat de treball podrien assumir part d'aquest rol.

Carta de la diversitat (França): a França, més de 300 empreses han firmat la "Carta de la diversitat a l'empresa" (2004). Els signataris es comprometen a fer de la no-discriminació i de la diversitat un objectiu estratègic. La carta va ser firmada inicialment per 40 grans empreses.

#### **4.2. Estratègies per millorar i agilitar els sistemes de reconeixement de capacitats i d'homologació de titulacions**

#### **Proposta 1: millora i innovació en les formes de reconeixement dels actius**

- Desenvolupar formes més flexibles d'avaluació i validació de les competències, per superar les dificultats associades al reconeixement formal de la qualificació d'immigrants.



- Dissenyar mesures adequades i innovadores per identificar les competències i les qualificacions dels immigrants que tinguin més en compte els actius que les mancances i se centrin concretament en el rendiment (potencial) d'una persona en el seu lloc de treball.
- Innovar en les avaluacions i certificats, mitjançant fórmules més imaginatives que responguin a les necessitats presents.
- Fer en alguns casos certificats específics per a treballadors immigrants, quan puguin ser útils per ressaltar l'especificitat de les seves competències i la contribució que poden fer al mercat de treball.
- Crear centres que col·laborin amb les empreses per organitzar cursos d'avaluació de competències en els llocs de treball.
- Fer participar els empresaris en els processos d'avaluació de competències des de l'inici. Els empresaris que puguin ser reticents a acceptar certificats emesos per institucions d'ensenyament o governamentals respondran probablement de manera positiva si poden seguir el procés d'avaluació. A més, aquesta estratègia pot augmentar la probabilitat d'ocupació a partir de la fase d'avaluació i acreditació.

#### **Proposta 2: potenciació dels agents de desenvolupament professional**

En aquest moment, els agents especialitzats en desenvolupament professional fan una tasca fonamental

---



#### 4. Propostes: què podem començar a fer?

Perdent oportunitats. El problema de la subocupació de la immigració a Catalunya

Xarxa d'ambaixadors de la diversitat (Holanda): als Països Baixos, la Xarxa Nacional de Gestió de la Diversitat ha creat una xarxa d'ambaixadors de la diversitat, finançada pel Ministeri de Justícia. Són els patrons de les pimes els que es comprometen a crear programes de diversitat a les pròpies empreses. També aborden, fomenten i recolzen altres pimes perquè integrin la diversitat en les seves activitats, i divulguen bones pràctiques de diversitat en seu propi sector.

com a espais d'aprofitament del capital humà (*second chance*) que s'encarreguin de tasques com ara:

- avaluació de competències
- anàlisi dels *gaps* de competències
- adquisició de competències
- processos de desenvolupament del talent
- accés a les ofertes

#### 4.3. Estratègies per a l'adquisició de les competències professionals necessàries

##### Proposta 1: foment dels programes de formació per a l'adaptació professional en institucions oficials

Els professionals d'altres nacionalitats que necessitin una millor adaptació al nou context, han de poder trobar formació *ad hoc* per tal de superar el handicap que els pot comportar el fet d'haver-se incorporat més tard al mercat de treball.

Les institucions oficials d'ensenyament (universitats, centres de formació continuada) han d'utilitzar el seu "bon nom" i prestigi davant dels ocupadors/contractadors que busquen en la formació una garantia.

Hi ha actors especialitzats –associacions d'immigrants o ONG– que poden treballar amb institucions educatives tradicionals per fer-les més accessibles als immigrants i refugiats. Per exemple, poden proposar que ofereixin cursos o programes lingüístics complementaris al pla d'estudis convencional. D'aquesta manera, els immigrants poden obtenir l'acreditació



d'una institució que resulta propera als empresaris locals.

#### Proposta 2: més sensibilització en la contractació dels nous professionals

Es tracta de millorar els mecanismes de divulgació sobre la formació i les aptituds dels immigrants professionals en programes de desenvolupament empresarial (*development diversity management*). Així, els contractadors, que sovint no tenen coneixement ni recursos per incorporar professionals d'origen estranger, podrien fer-ho i prendre bones decisions.

Premis a empreses que promouen la diversitat (Dinamarca): l'Institut Danès per als Drets Humans atorga anualment el Premi MIA a empreses promotores de la diversitat.

Igualment, cal lluitar contra les actituds negatives de la societat, que ha creat sovint mites falsos sobre les capacitats dels immigrants. En aquest punt, caldria conèixer millor les actituds i opinions sobre la qüestió dels residents i els contractadors, per la qual cosa es recomana posar en marxa un estudi específic sobre aquesta temàtica.

### 4.4. Estratègies per evitar les discriminacions

Proposta 1: enfortir els organismes que defensen els drets dels treballadors davant possibles discriminacions

Proposta 2: l'Administració pública pot potenciar la contractació d'immigrants qualificats com a estratègia exemplificadora i activa

Programa "Diversity is a priority", de la companyia L'Oréal, en què la promoció de la diversitat esdevé una estratègia corporativa.

Els requisits d'elegibilitat per a les ocupacions en el sector públic impedeixen de vegades que els immi-



#### 4. Propostes: què podem començar a fer?

Perdent oportunitats. El problema de la subocupació de la immigració a Catalunya

grants presentin la seva candidatura. Els governs han d'analitzar profundament les seves pròpies pràctiques com a ocupadors i, quan sigui possible, suprimir obstacles com els requisits de nacionalitat.

**Proposta 3: recopilació d'informació i difusió de bones pràctiques, incloent-hi mesures per enfortir la igualtat d'oportunitats**

Programa de diversificació social dels mossos d'esquadra (Catalunya): aquest programa aplega una vintena de persones d'origen immigrant, amb la idea d'integrar-los a la policia autonòmica. L'objectiu és que el cos s'adapti als canvis de la societat i afronti més bé els reptes de la immigració. Són persones que reben una formació subvencionada, a fi de preparar-se per competir en les millors condicions possibles a les proves d'accés al cos que es fan el 2008. Aquests agents potencials permetran establir relacions de més proximitat amb les comunitats d'origen respectives. L'objectiu final del programa és la millora de la comprensió i la confiança entre immigrants i mossos d'esquadra.

#### 4.5. Estratègies per aprofitar millor els beneficis interculturals

**Proposta 1: proporcionar incentius a les empreses que facin de la diversitat una estratègia empresarial**

No sols es tracta que les empreses contractin treballadors immigrants, sinó que facilitin i promoguin també el seu recorregut professional. Es podria incloure aquesta dimensió dins els criteris d'adjudicació de licitacions i concursos de caràcter públic. La competència intercultural es pot introduir com un estàndard de qualitat i els òrgans competents la podrien tenir en compte a l'hora de concedir ajuts a determinades organitzacions, o també en concursos públics.

**Proposta 2: utilitzar el potencial de la responsabilitat social de l'empresa (RSE) en la promoció de la igualtat d'oportunitats i la no-discriminació dins l'empresa<sup>4</sup>**

4. Els programes de responsabilitat social de l'empresa (RSE) es van adoptar en resposta a l'expansió dels mercats de treball globals, com a "reflex de la manera com les empreses prenen en consideració les repercussions que tenen les seves activitats en la societat, i s'hi afirmen els principis i valors pels quals es regeixen, tant en els seus propis mètodes i processos interns com en la seva relació amb els altres actors" (definició de l'OIT). La RSE és una iniciativa de caràcter voluntari que només depèn de l'empresa, i fa referència a un àmbit que es considera que depassa el mer compliment de la llei.





### **Proposta 3: potenciar les competències interculturals com a actius en les ofertes de treball**

Les descripcions de funcions en determinades professions poden modificar-se per tal d'incloure la competència intercultural com una de les qualificacions que es busquen en els candidats. Això implica una redefinició dels perfils professionals, i pot tenir un impacte també en les qualificacions formals a llarg termini.

Els ocupadors/contractadors poden fer que els llocs de treball estiguin més oberts a la diversitat introduint modificacions culturals en la vida laboral diària. L'ideal és que aquestes mesures s'introdueixin consultant els treballadors i representants sindicals, immigrants i no immigrants. Les mesures poden formalitzar-se en codis de conducta o acords conjunts.



## 5. Nota metodològica

Aquest informe s'ha elaborat a partir del treball de recerca en els diversos àmbits temàtics abordats, que ja havia permès elaborar un informe preliminar. A més d'informes de situació de diverses institucions internacionals, sobretot s'ha emprat informació que permetés establir una anàlisi comparada amb casos que en tenen una experiència més àmplia, com són el Canadà i Austràlia.

L'informe preliminar va ser presentat en dues sessions de treball a la seu del Pla Estratègic Metropolità. Això va permetre contrastar els primers resultats de la recerca amb els agents i actors implicats, va facilitar-nos una aproximació pràctica al tema, a través de les experiències expressades pels nostres interlocutors, i alhora ens va ajudar a pensar en propostes concretes que es podrien aplicar.

Un cop acabada aquesta segona fase –contrastar la primera versió de l'informe–, es va procedir a redactar l'informe final, complementant diversos apartats i oferint una orientació eminentment pràctica i aplicada de les constatacions de la nostra anàlisi.



## Assistents a les dues sessions de treball

Nati CABRERA, directora de Projectes de l'Àrea de Metodologia i Innovació Educativa, Universitat Oberta de Catalunya

Joan Anton CATALÀ, director de Recursos Humans, T-Systems ITC Iberia, S.A.

Elías COLOMER, vocal de l'Associació Espanyola de Direcció i Desenvolupament de Persones

Lorenzo DI PIETRO, director de Porta 22

Pedro FERRERO, de Gas Natural

Conxita FOLGUERA, directora del Departament de Direcció i Recursos Humans d'Esade

Raquel GIL, presidenta de l'Associació d'Ajuda Mútua d'Immigrants de Catalunya

Alejandro GOÑI, president de Pimec Comerç

Mireia MARTÍN, de l'Associació Catalana d'Executius, Directius i Empresaris

Carles MARTÍNEZ RIBA, responsable de Planificació Estratègica Territorial i Formació Professional de la Comissió Obrera Nacional de Catalunya

Joan Anton MONTESINOS, de la Subdirecció General d'Organització i Personal, Departament de Vicepresidència de la Generalitat de Catalunya

Maria MORA, de Foment del Treball Nacional

Núria PARICIO, directora gerent de la Fundació Tot-Raval

Angelina PUIG, de la Generalitat de Catalunya

Esther RAMOS, de la SURT (Associació de Dones per a la Inserció Laboral)

Nilo ROBLES, president de la Comunidad de Profesionales en el Extranjero "Bolívia-España-Catalunya"

Marta SABATÉ, subdirectora general de Polítiques Socials, Prevenció i Salut Laboral, Direcció General de Funció Pública, Departament de Governació i Administracions Públiques de la Generalitat de Catalunya

Ghassan SALIBA, president de CITE (Centre d'Informació als Treballadors Estrangers, Comissió Obrera Nacional de Catalunya)

---



## 5. Nota metodològica

---

Perdent oportunitats. El problema de la subocupació de la immigració a Catalunya

Francesc SANTAMARÍA, de la Unió General de Treballadors de Catalunya

Montserrat SOLÉ I SAN MILLÁN, cap de servei de Programació i Ordenació Universitària, Direcció general d'Universitats, Departament d'Innovació, Universitats i Empresa de la Generalitat de Catalunya

Marta VILANOVA, del Col·legi Oficial d'Infermeria de Barcelona



## Referències

1. BARCELONA METRÒPOLIS MEDITERRÀNIA (2004): Pla Estratègic Metropolità de Barcelona n. 5. Barcelona
2. AMBROSINI, M. i BARONE, C. (2007): *Employment and Working Conditions of Migrant Workers*, European Foundation for the improvement of Living Conditions, Dublín
3. APARICIO, R., TORNOS, A. i FERNÁNDEZ, M. (eds.) (2004): *El capital humano de la inmigración*, IMSERSO, Madrid
4. BANCO DE ESPAÑA (2007): *Informe Anual 2006*, Madrid (<http://www.bde.es>)
5. BEIGESTEUERT VON DANIEL NAUJOKS (2006): "Brain Drain, Brain Gain Or Brain Waste: International Migration of Medical", *ILO Online*, Dienstag, 18
6. BLOOM, M. i GRANT, M. (2001): *Brain the Economic Benefits of Reconizing Learning and Learning Credentials in Canada*, The Conference Board of Canada, Ottawa
7. CAIXA D'ESTALVIS I PENSIONS DE BARCELONA (2006): *El creixement de l'economia espanyola*, febrer, Barcelona
8. CASTELLS, M. (2005): *Un model de competitivitat sostenible i solidari per a Catalunya. Informe del Consell d'Experts. Acord estratègic per a la internacionalització, la qualitat de l'ocupació i la competitivitat de l'economia catalana*, Departament d'Economia, Generalitat de Catalunya, Barcelona



9. CENTER FOR STRATEGY & EVALUATION SERVICES (2007): *Non-Discrimination Mainstreaming – Instruments, Case Studies and the Way Forwards*, Sevenoaks, Londres
10. COMISSIÓ DE LES COMUNITATS EUROPEES (2005): Comunicació al Consell Europeu de Primavera: “Trabajando juntos por el crecimiento y el empleo. Relanzamiento de la estrategia de Lisboa”, Comissió Europea, Luxemburg
11. COMISSIÓ EUROPEA (2003): *Costes y beneficios de la diversidad. Estudio de los métodos e indicadores utilizados para medir la rentabilidad de las políticas de diversificación del personal en las empresas*, Oficina de les Publicacions Oficials de les Comunitats Europees, Luxemburg
12. COMISSIÓ EUROPEA (2005): Comunicació programa comú per a la integració: “Marco para la integración de los nacionales en terceros países en la Unión Europea”
13. COMISSIÓ EUROPEA (DIRECCIÓ GENERAL D'OCUPACIÓ, AFERS SOCIALS I IGUALTAT D'OPORTUNITATS, UNIT D.3) (2005): *The Business Case for Diversity Good Practices in the Workplace*, Luxemburg, Oficina per a les Publicacions Oficials de les Comunitats Europees
14. COMISSIÓ OBRERES, SECRETARIA D'IMMIGRACIÓ I CENTRE D'INFORMACIÓ PER A TREBALLADORS ESTRANGERS (CITE) (2006): *La gestió de la diversitat i la no-discriminació a l'empresa*, jornades de reflexió, Barcelona
15. CONSELL ECONÒMIC I SOCIAL DE BARCELONA - FUNDACIÓ JAUME BOFILL (2007): *Immigració i mercat de treball a Barcelona*, Barcelona (<http://www.bcn.es/cesb/>)
16. DIEZ GUARDIA, N. i PICHELMANN, K. (2006): “Labour Migration Patterns in Europe: Recent Trends, Future Challenges”, The series Economic Papers, Comissió Europea, Direcció General d'Afers Econòmics i Financers, setembre



17. DOLADO, J.J. i VÁZQUEZ, P. (ed.) (2006): *Ensayos sobre los efectos económicos de la inmigración en España*, FEDEA, Madrid  
([http://www.fedea.es/pub/otros/Ensayos\\_Inmigracion.pdf](http://www.fedea.es/pub/otros/Ensayos_Inmigracion.pdf))
18. ONTIVEROS E. i GUILLÉN MAURO F.(2006): “La inmigración y las multinacionales españolas”, *El País*, 16 de maig de 2006
19. EUROPEAN MONITORING CENTRE ON RACISM AND XENOPHOBIA (EUMC) (2006): *Equality and Non-Discrimination, Annual Report 2006*, Direcció General d'Ocupació, Afers Socials i Igualtat d'Oportunitats de la Comissió Europea
20. EUROPEAN NETWORK AGAINST RACISM (ENAR) (2007): *Promoting Integration. Results of an ENAR Policy Seminar*, Brussel·les, 1 i 2 març
21. FOCUS CONSULTANCY / THE CONFERENCE BOARD (2005): *The Business Case for Diversity, Good Practices in the Workplace*
22. FUNDACIÓN FORMACIÓN Y EMPLEO MIGUEL ESCALERA (2006): *Desajustes en la cualificación de los inmigrantes. Carencias o sobrecualificación de estos trabajadores en los sectores de mayor incorporación*, Informe de síntesis, Madrid
23. GONZÁLEZ CALVET, J. (2006): “Diferències salarials i immigració a Catalunya”, a Nadal, M. (ed.): *La immigració a Catalunya avui*, Anuari 2005, Fundació Jaume Bofill, Barcelona
24. HAMILTON TRAINING ADVISORY BOARD (HTAB) (2004): *Towards Prosperity. A National and Provincial Perspective on the Need to Utilize Immigrant Skills*. Centre for Research and Education in Human Services, Ontario, Canadà
25. KOSER, K. i SALT, J. (1997): *The Geography of Highly Skilled International Migration*, a *International Journal of Population Geography* 3 (4), p. 285-303



26. MAHROUM, S. (2000): Highly Skilled Globetrotters: "Mapping the International Migration of Human Capital", *R&D Management* 30 (1), p. 23-32
27. MATTOO, A. NEAGU, I.C. i ÖZDEN, C. (2005): "Brain Waste? Educated Immigrants in the U.S. Labor Market", World Bank Policy Research, Working Paper 3581
28. MONÉS, M. A. i CARRERAS, J.M. (2003): *La Barcelona metropolitana els propers vint anys. Prospectiva de mercat de treball, demografia i habitatge*, Barcelona, Gabinet Tècnic de Programació, Ajuntament de Barcelona
29. NIESSSEN, J. i SCHIBEL, Y. (2007): *Manual sobre integració per a responsables de l'e-laboració de polítiques i professionals a instàncies de la Comissió Europea* (traducció catalana), 2a ed., Migration Policy Group, Comissió Europea, Direcció General de Justícia, Llibertat i Seguretat
30. OBSERVATORIO DE LAS MIGRACIONES Y DE LA CONVIVENCIA INTERCULTURAL (2005): *Discriminación. Punto de Vista*, UAM, any II (5), març
31. OCDE (2007): *The Challenge of Matching Immigrants Education with Employment, with the Aim of Adding Value to Human Capital*, a Sopemi, Annual Report
32. OCDE (2007): *International Migration Outlook*, Sopemi, Annual Report
33. OFICINA ECONÓMICA DEL PRESIDENTE (2006): *Inmigración y economía española: 1996-2006*, Presidencia del Gobierno, Madrid
34. OLIVER, J. (ed.) (2006): *España 2020: Un mestizaje ineludible*, Institut d'Estudis Autònoms, Generalitat de Catalunya, Barcelona
35. ÖZDEN, Ç. (2005): "Educated Migrants: Is there Brain Waste?", a Özden, C. i Schiff, M. (eds.), *International Migration, Remittances and the Brain Drain*, Washington DC





36. PAJARES, M. (2007): Inmigración y mercado de trabajo, Informe 2007, Análisis de datos de España y Catalunya, *Documentos del Observatorio Permanente de la Inmigración*, MTAS 14, p. 154
37. PAJARES, M. (2006): *Inserción laboral de la población inmigrada en Cataluña*, Informe 2006, CERES, Barcelona
38. PÉREZ INFANTE, J. I. (2007): "El marco legal y la problemática del empleo de los extranjeros en España: Una perspectiva económica", V Congreso sobre la Inmigración en España, Universitat de València
39. RECIO, A., et al. (2007): *Informe immigració i mercat de treball a Barcelona*, Consell Econòmic i Social de Barcelona (CESB) - Fundació Jaume Bofill, Barcelona
40. REITZ, J. (2002): *Educational Expansion and the Employment Success of Immigrants in the United States and Canada, 1970-1990*, University of Toronto
41. REITZ, J. (2001): *Immigrant Skill Utilization in the Canadian Labour Market: Implications of Human Capital Research*, Center for Industrial Relations and Department of Sociology, University of Toronto
42. SHIFF, M. (2005): "Brain Gain: Claims about its Size and on Welfare and Growth are Greatly Exaggerated", a Özden, C. i Schiff, M., ed. *International Migration, Remittances and the Brain Drain*, Washington, DC
43. SOLÉ, C. (ed.) (2002): "La inserció laboral dels estrangers a Espanya", a *Immigració, escola i mercat de treball*, Col·lecció d'Estudis Socials, Fundació La Caixa, Barcelona



## Annex : taules estadístiques

Taules 1 i 2. Immigració dins l'àrea metropolitana de Barcelona, anys 1996, 2001 i 2006

1996	Població	Estrangers	%	% de població respecte al total de Catalunya	Pes immigració respecte a Catalunya
Catalunya	6.090.040	97.789	1,6%	100%	100,0%
Província	4.626.176	67.152	1,5%	76%	68,7%
AMB	2.919.610	41.962	1,4%	48%	42,9%
Barcelona	1.508.805	26.779	1,8%	25%	27,4%
Hospitalet de Llobregat (L)	255.050	2.908	1,1%	4%	3,0%
Badalona	210.987	1.581	0,7%	3%	1,6%
Santa Coloma de Gramanet	123.175	1.053	0,9%	2%	1,1%
Cornellà de Llobregat	82.490	769	0,9%	1%	0,8%
Sant Cugat del Vallès	47.210	462	1,0%	1%	0,5%
Total 6 ciutats	2.227.717	33.552	1,5%	37%	34,3%

2001	Població	Estrangers	%	% de població respecte al total de Catalunya	Pes immigració respecte a Catalunya
Catalunya	6.361.365	257.354	4,0%	100%	100,0%
Província	4.804.606	182.242	3,8%	75,5%	70,8%
AMB	2.946.268	118.335	4,0%	46,3%	46,0%
Barcelona	1.505.325	72.784	4,8%	23,7%	28,3%
Hospitalet de Llobregat (L)	242.480	10.737	4,4%	3,8%	4,2%
Badalona	208.994	4.840	2,3%	3,3%	1,9%
Santa Coloma de Gramanet	116.064	4.038	3,5%	1,8%	1,6%
Cornellà de Llobregat	81.145	2.694	3,3%	1,3%	1,0%
Sant Cugat del Vallès	55.825	3.257	5,8%	0,9%	1,3%
Total 6 ciutats	2.209.833	98.350	4,5%	34,7%	38,2%

2001	Població	Estrangers	%	% de població respecte al total de Catalunya	Pes immigració respecte a Catalunya
Catalunya	7.134.697	913.757	12,8%	100%	100,0%
Província	5.309.404	645.737	12,2%	74%	70,7%
AMB	3.161.081	425.064	13,4%	44%	46,5%
Barcelona	1.605.602	244.988	15,3%	23%	26,8%
Hospitalet de Llobregat (L)	248.150	41.712	16,8%	3%	4,6%
Badalona	221.520	29.345	13,2%	3%	3,2%
Santa Coloma de Gramanet	119.056	20.487	17,2%	2%	2,2%
Cornellà de Llobregat	84.289	10.867	12,9%	1%	1,2%
Sant Cugat del Vallès	73.774	8.884	12,0%	1%	1,0%
Total 6 ciutats	2.352.391	356.283	15,1%	33%	39,0%

Font: INE, Padró municipal, 1996, 2001 i revisió del padró 2006.



Perdent oportunitats. El problema de la subocupació de la immigració a Catalunya

	1996			2001			2006		
	Població	Estrangers	%	Població	Estrangers	%	Població	Estrangers	%
Catalunya	6.090.040	97.789	1,6%	6.361.365	257.354	4,0%	7.134.697	913.757	12,8%
Barcelona província	4.626.176	67.152	1,5%	4.804.606	182.242	3,8%	5.309.404	645.737	12,2%
AMB	2.919.610	41.962	1,4%	2.946.268	118.335	4,0%	3.161.081	425.064	13,4%
<b>Ciutats de l'àrea metropolitana de Barcelona</b>									
Badalona	210.987	1.581	0,7%	208.994	4.840	2,3%	221.520	29.345	13,2%
Badia del Vallès	17.058	21	0,1%	15.032	48	0,3%	14.123	503	3,6%
Barberà del Vallès	25.484	131	0,5%	26.741	294	1,1%	28.633	1.381	4,8%
Barcelona	1.508.805	26.779	1,8%	1.505.325	72.784	4,81%	1.605.602	244.944	15,3%
Begues	3.105	55	1,8%	4.553	126	2,8%	5.699	300	5,3%
Castellbisbal	6.271	61	1,0%	8.696	206	2,4%	11.272	679	6,0%
Castelldefels	38.509	1.795	4,7%	46.786	4.000	8,5%	58.663	12.106	20,6%
Cerdanyola del Vallès	50.503	361	0,7%	53.481	1.165	2,2%	57.959	5.141	8,9%
Cervelló	7.069	144	2,0%	6.295	182	2,9%	7.674	516	6,7%
Corbera de Llobregat	7.600	163	2,1%	9.573	349	3,6%	12.805	1.500	11,7%
Cornellà de Llobregat	82.490	769	0,9%	81.145	2.694	3,3%	84.289	10.867	12,9%
Esplugues de Llobregat	46.810	575	1,2%	45.731	1.511	3,3%	46.808	5.406	11,5%
Gavà	37.985	424	1,1%	39.619	973	2,5%	44.531	3.883	8,7%
Hospitalet de Llobregat (L)	255.050	2.908	1,1%	242.480	10.737	4,4%	248.150	41.712	16,8%
Molins de Rei	18.752	90	0,5%	20.198	134	0,7%	23.374	1.064	4,6%
Montcada i Reixac	27.068	24	0,1%	28.714	509	1,8%	32.153	2.971	9,2%
Montgat	7.659	81	1,1%	8.423	138	1,6%	9.427	440	4,7%
Pallejà	6.846	63	0,9%	7.751	126	1,6%	10.535	673	6,4%
Palma de Cervelló (La)				2.679	88	3,3%	2.988	196	6,6%
Papiol (El)	3.434	37	1,1%	3.435	69	2,0%	3.733	257	6,9%
Prat de Llobregat (El)	63.255	736	1,2%	63.139	1.652	2,6%	63.069	4.868	7,7%
Ripollet	28.903	202	0,7%	30.548	635	2,1%	35.427	3.193	9,0%
Sant Adrià de Besòs	33.361	234	0,7%	32.439	448	1,4%	32.585	1.965	6,0%
Sant Andreu de la Barca	18.332	284	1,5%	21.301	845	4,0%	25.383	2.293	9,0%
Sant Boi de Llobregat	78.005	780	1,0%	79.463	1.848	2,3%	81.368	6.331	7,8%
Sant Climent de Llobregat	2.476	10	0,4%	3.042	27	0,9%	3.516	88	2,5%
Sant Cugat del Vallès	47.210	462	1,0%	55.825	3.257	5,8%	73.774	8.884	12,0%
Sant Feliu de Llobregat	35.797	171	0,5%	39.603	727	1,8%	42.486	3.249	7,6%
Sant Joan Despí	26.805	194	0,7%	28.246	516	1,8%	31.485	2.089	6,6%
Sant Just Desvern	13.306	432	3,2%	14.182	822	5,8%	15.327	1.461	9,5%
Sant Vicenç dels Horts	22.621	398	1,8%	24.885	694	2,8%	27.019	1.723	6,4%
Santa Coloma de Cervelló	3.358	29	0,9%	5.054	76	1,5%	7.314	275	3,8%
Santa Coloma de Gramanet	123.175	1.053	0,9%	116.064	4.038	3,5%	119.056	20.487	17,2%
Tiana	5.172	51	1,0%	5.972	76	1,3%	7.305	198	2,7%
Torrelles de Llobregat	3.114	63	2,0%	3.722	96	2,6%	4.861	233	4,8%
Viladecans	53.235	801	1,5%	57.132	1.605	2,8%	61.168	3.799	6,2%

Font: INE, Padró municipal, 1996, 2001 i revisió del padró 2006.



**Taula 3. Taxes de sobrequalificació (en %) de la població autòctona i de la població estrangera, 2004**

	Autòctons	Nascuts a l'estranger
Àustria	10,3	21,1
Bèlgica	15,6	21,6
República Txeca	5,2	10
Alemanya	11,4	20,3
Dinamarca	10,4	18,6
Grècia	9	39,3
Espanya	24,2	42,9
Finlàndia	14,3	19,2
França	11,2	15,5
Hongria	6,3	9,7
Irlanda	15,7	23,8
Itàlia	6,4	23,5
Luxemburg	3,4	9,1
Noruega	8,4	20,3
Portugal	7,9	16,8
Suècia	6,5	16,1
Regne Unit	15,3	17,8

Font: Sopemi 2007.

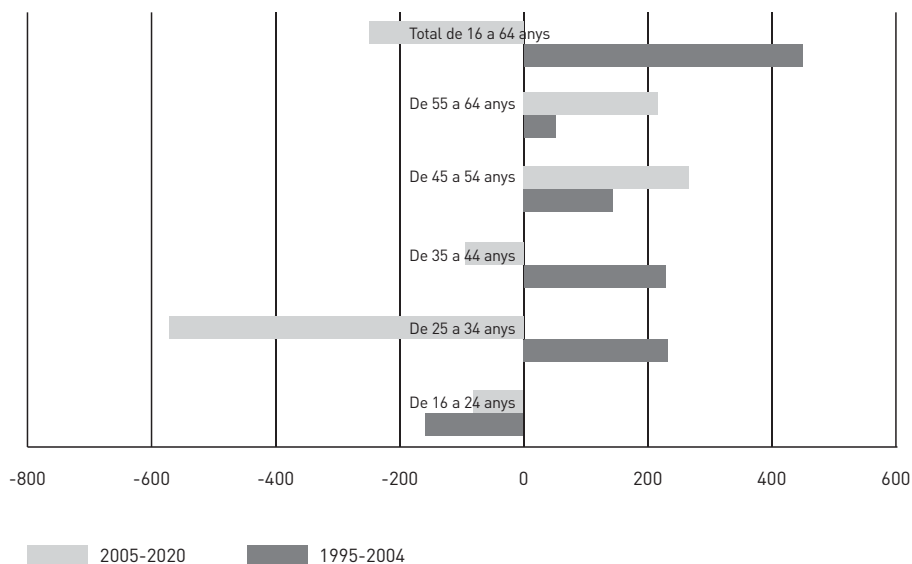
**Taula 4. Població potencialment activa segons grups d'edat.** Milers de persones

	De 16 a 24 anys	De 25 a 34 anys	De 35 a 44 anys	De 45 a 54 anys	De 55 a 64 anys	Total de 16 a 64
Variació absoluta						
1995	888	943	840	747	657	4074
2000	803	1041	931	809	641	4224
2005	703	1189	1085	897	743	4616
2010	574	1010	1159	995	815	4552
2015	565	747	1172	1084	875	4442
2020	627	618	995	1159	970	4368
Variació absoluta						
	De 16 a 25 anys	De 25 a 34 anys	De 35 a 44 anys	De 45 a 54 anys	De 55 a 64 anys	Total de 16 a 64
1995-2004	-173	220	214	129	62	452
2005-2020	-76	-571	-90	262	227	-248

Font: OLIVE, J. (ed.) (2007): *Espanya 2020: Un mestizaje ineludible*, Institut d'Estudis Autònomic, Generalitat de Catalunya

**Gràfic (taula 4). Població potencialment activa a Catalunya segons grups d'edat.**

Milers de persones



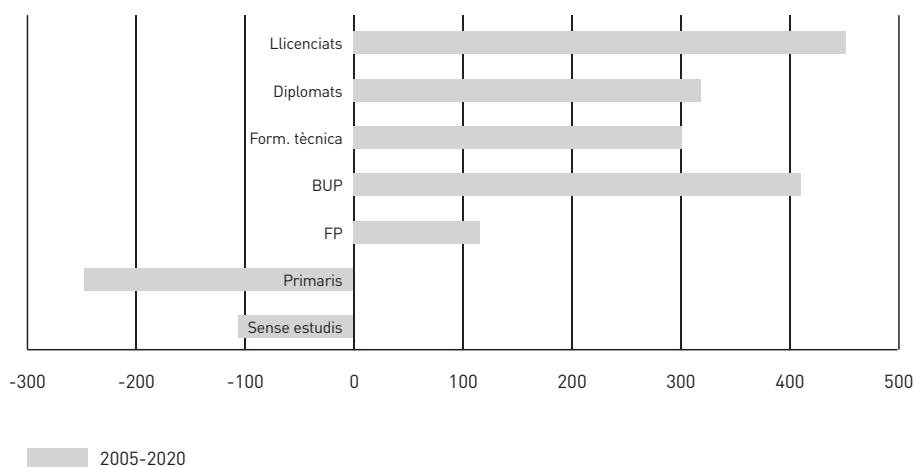


Taula 5. Catalunya: demanda d'ocupació segons estudis. Milers

	Nivell baix		Nivell mitjà		Nivell alt			Total
	Sense estudis	Primaris	FP	BUP	Form. tècnica	Diplomats	Llicenciats	
Valors absoluts								
2005	119	1.289	271	474	346	308	402	3.209
2006	107	1.295	282	503	369	329	433	3.318
2007	96	1.297	292	533	392	350	464	3.424
2008	84	1.295	302	563	415	372	496	3.526
2009	73	1.289	311	593	437	395	527	3.625
2010	63	1.280	320	622	459	416	559	3.720
2011	54	1.268	329	651	480	438	591	3.811
2012	44	1.252	337	680	500	460	623	3.898
2013	35	1.234	345	709	520	482	655	3.980
2014	28	1.213	352	737	540	503	686	4.059
2015	24	1.188	359	764	558	524	717	4.134
2016	21	1.162	365	790	576	545	746	4.205
2017	19	1.134	371	816	593	565	775	4.272
2018	16	1.103	377	839	612	585	803	4.336
2019	15	1.072	383	862	629	605	830	4.395
2020	14	1.043	388	884	645	623	855	4.451
Variació absoluta								
2005-2020	-104	-246	117	410	299	315	452	1.243

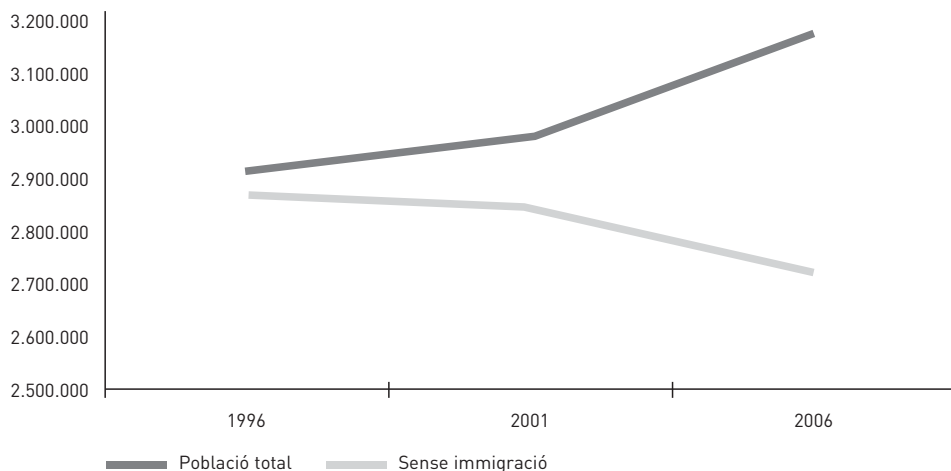
Font: OLIVE, J. (ed.) (2007). *Espanya 2020: Un mestizaje ineludible*, Institut d'Estudis Autònoms, Generalitat de Catalunya.

Gràfic (taula 5). Catalunya: demanda d'ocupació segons estudis. Milers



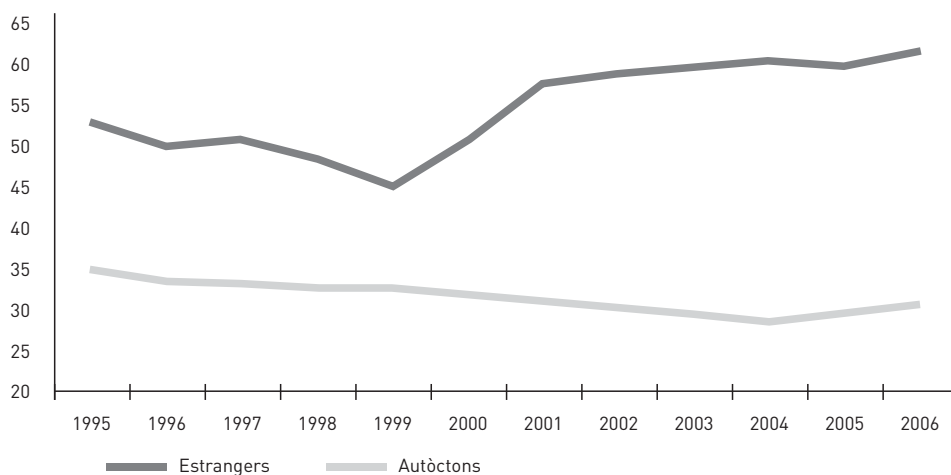


Gràfic 1. Evolució de la població a l'AMB (1996-2006)

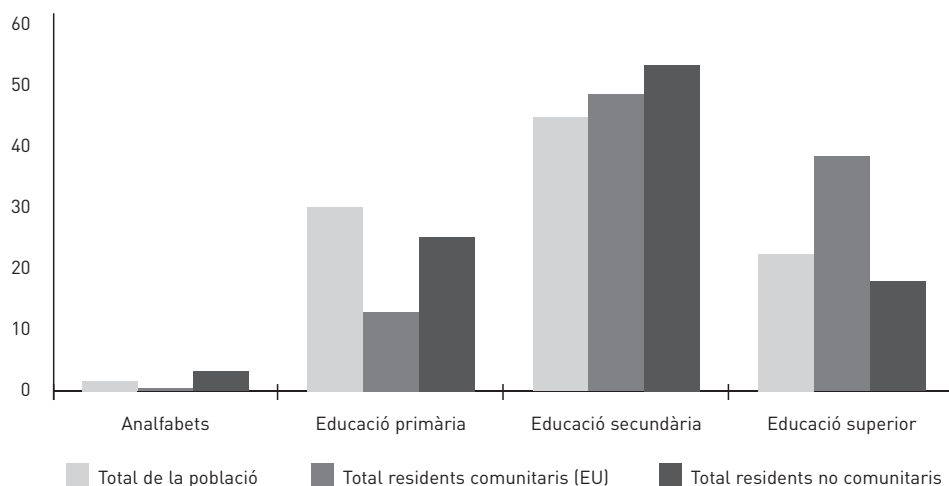


Font: elaboració pròpia a partir de les dades INE, Padró municipal 1996, 2001 i revisió del padró 2006

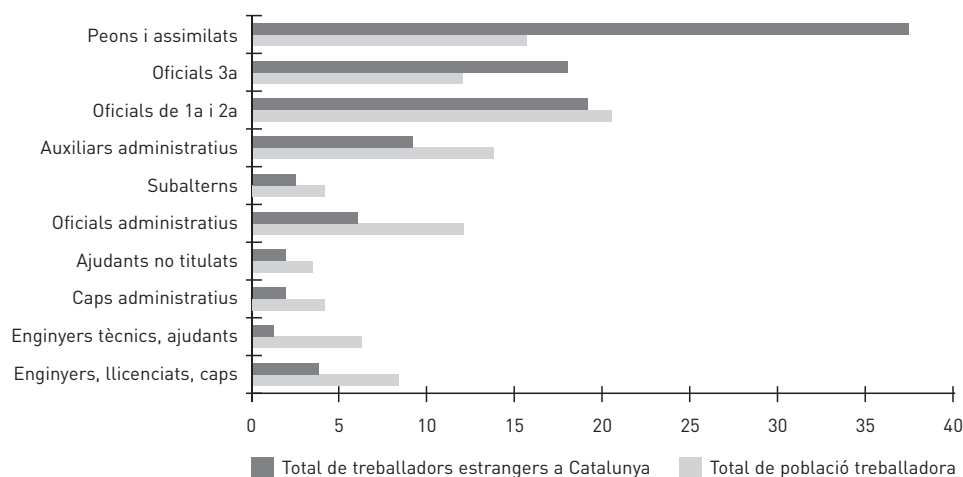
Gràfic 2. Evolució de les taxes de temporalitat (en %)



Font: J.I. Pérez Infante (2007): *El marco legal y la problemática del empleo de los extranjeros en España: una perspectiva económica*

**Gràfic 3. % de població de 16 anys i més segons el nivell de formació**


Font: Pajares (2006): *Inserción laboral de la población inmigrada en Catalunya 2006*, CERES i Observatorio Permanente de la Inmigración, MTAS.

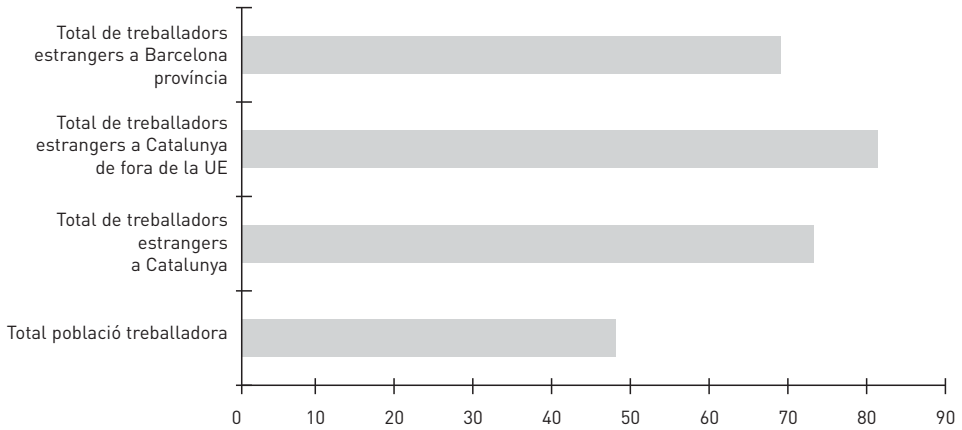
**Gràfic 4: % d'altres a la Seguretat Social segons la categoria laboral (gener 2007)**


Font: Pajares (2007): *Inmigración y mercado de trabajo*, Informe 2007, Observatorio Permanente de la Inmigración, MTAS; i CESB (2007): *Informe inmigració i mercat de treball a Barcelona*.





**Gràfic 5: % d'altres en categories laborals de poca o baixa qualificació respecte al total de les altes (gener 2007)**



Font: Pajares (2007): *Inmigración y mercado de trabajo*, Informe 2007, Observatorio Permanente de la Inmigración, MTAS; i CESB (2007): *Informe sobre immigració i mercat de treball a Barcelona*.