

Necessitats formatives dels treballadors i treballadores immigrants en els sectors del servei domèstic, la construcció i l'hostaleria a Catalunya¹

Josep Maria Rotger i Oriol Homs

Fundació CIREM i Universitat de Barcelona

Resum

L'article analitza la situació en el mercat laboral dels treballadors immigrants en els sectors del servei domèstic, la construcció i l'hostaleria a Catalunya, i posa l'èmfasi en el seu nivell de qualificació i en les necessitats de formació que se'n deriven. Des de mitjan anys noranta fins a final de 2007, el cicle expansiu de l'economia catalana va requerir mà d'obra estrangera per tal de sostenir un creixement molt intensiu en ocupació. Les dificultats del sistema educatiu en proveir la mà d'obra qualificada que requeria el sistema productiu i l'escassa exigència de qualificació de les empreses dels sectors més intensius en treball han generat un alentiment en el procés de consolidació del model qualificat de gestió de la mà d'obra. Aquesta situació pot ser superada amb un gran acord social i econòmic que impulsi la formació de la població activa i una major exigència de qualificació per part del sistema productiu.

Paraules clau: immigració, qualificació, necessitats de formació, sector del servei domèstic, sector de la construcció, sector de l'hostaleria.

1. Aquest estudi ha rebut un ajut de la Secretaria per a la Immigració i de la Direcció General de Recerca dins la convocatòria ARAI-2006. És el resum de l'estudi «Necessitats formatives dels treballadors i treballadores immigrants en el sector del servei domèstic, la construcció i l'hostaleria a Catalunya (2008)» realitzat per J. M. Rotger, D. Herrera i O. Homs de la Fundació Cirem. També s'ha utilitzat informació provinent d'un altre estudi realitzat per la Fundació Cirem (2006) «Desajustes de la cualificación de los inmigrantes. Carencias y sobrecualificación de estos trabajadores en los sectores de mayor incorporación: servicio doméstico, construcción y hostelería», finançat per la Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo.

1. Introducció

■ 1.1. Descripció dels objectius i de l'objecte d'estudi

L'estudi tracta la professionalitat, i les seves possibilitats de millora, de la població treballadora immigrada en els sectors del servei domèstic, la construcció i l'hostaleria, com a anàlisi multisectorial d'un fenomen que també és transversal. L'objectiu general d'aquest article és analitzar les continuïtats i discontinuïtats en la qualificació dels treballadors immigrants en els sectors productius de més gran incorporació de la mà d'obra immigrada a Catalunya (el servei domèstic, la construcció i l'hostaleria) i plantejar un conjunt de propostes formatives dirigides a promoure tant l'adequació de la seva qualificació a les necessitats d'aquests tres sectors com la seva integració sociolaboral.

Aquest objectiu s'ha desagregat en dos d'específics, que són:

1. Estudiar el nivell de professionalitat dels treballadors i treballadores immigrants en els sectors del servei domèstic, la construcció i l'hostaleria a Catalunya, i avaluar el grau de capacitació i qualificació real d'aquests treballadors i treballadores, i la mesura en què s'ajusten a les necessitats i als perfils professionals que es requereixen en els llocs de feina dels sectors que s'analitzen.
2. Estudiar les possibilitats de millora del nivell de professionalitat dels treballadors i treballadores immigrants en els seus sectors respectius: adequació a necessitats, requeriments i dinàmiques.

El punt de partida de la qualificació dels treballadors immigrants està estretament relacionat amb les seves trajectòries formatives i laborals prèvies a l'arribada a Catalunya (sistema educatiu, experiències laborals, etc.), com també amb les cultures del treball pròpies dels seus països d'origen (percepció dels riscos laborals, de les relacions entre empresari i treballador, etc.). D'altra banda, però, cal tenir igualment present el context de recepció: les experiències laborals viscudes al país d'acollida i el seu procés d'acomodació als nous entorns organitzatius i en l'orientació adoptada envers els productes i consumidors que els requereixen. Al mateix temps, l'existència de ninxols laborals en el mercat laboral (la «*etnoestratificació*»; Solé 1995, Recio *et al.* 2006) dona lloc al desaprofitament de coneixements i competències professionals, donades les ruptures sociolaborals que sovint es produeixen entre els seus països d'origen i el de destí, en no coincidir l'experiència laboral dels treballadors immigrants amb les ocupacions desenvolupades a Catalunya.

Les condicions laborals, els canvis de treball i de sector i la incertesa sobre el seu futur laboral desincentiva els treballadors immigrants a accedir a la formació mentre que, per la seva banda, els empresaris tampoc no perceben de quina manera pot beneficiar la formació uns llocs de treball inestables i poc qualificats, malgrat que

aquesta actitud vagi en detriment d'una possible millora dels processos productius i de la qualitat del servei. Val a dir, en aquest sentit, que la major part dels empresaris dels sectors considerats ho són de PIME (especialment en el sector de l'hostaleria, però també en la construcció) i de llars (en el cas del servei domèstic) que no tenen plantejaments estratègics, eines i tècniques eficaces de gestió i tenen poca orientació envers els processos, fet que agreuja encara més la debilitat competitiva provocada per l'atomització dels sectors.²

■ 1.2. Sector del servei domèstic

La major part dels estudis de la bibliografia fan referència a l'evolució que ha experimentat el servei domèstic al llarg dels darrers anys gràcies a la creixent incorporació d'aquest col·lectiu de dones en detriment de la població autòctona. La professionalitat és un concepte ampli que va més enllà de la dada objectivada a través de la consecució d'una credencial. És per aquest motiu que en aquest projecte ha tingut importància la informació obtinguda a través de la realització del treball de camp.

■ 1.3. Sector de la construcció

El sector de la construcció ha estat un dels més dinàmics de l'economia catalana i espanyola al llarg dels darrers anys, fins al 2007. En el moment de fer l'estudi, els treballadors immigrants representaven aproximadament el 30 % del total de treballadors del sector de la construcció a Catalunya.

Les característiques pròpies del sector de la construcció (evolució cíclica, importància de la temporalitat, etc.) determinen una elevada rotació de la mà d'obra, especialment entre el personal més desqualificat o que fa menys temps que és a les empreses, fet que, precisament, es dona amb més freqüència entre els treballadors immigrants. De la mateixa manera, els estudis analitzats assenyalen que els treballadors d'origen immigrant del sector de la construcció accedeixen amb molt poca freqüència a les accions formatives, bé per desconeixement, bé per la necessitat de disposar d'uns ingressos continuats, fet que afecta indiscutiblement les seves possibilitats de promoció sociolaboral.

2. La metodologia utilitzada per a l'estudi ha estat qualitativa i quantitativa: anàlisi documental dels informes, regulacions i documents existents. Anàlisi de les estadístiques disponibles. Realització de nou entrevistes en profunditat a informants clau sobre la situació dels treballadors immigrants en els tres sectors, més una enquesta a treballadors i empresaris dels mateixos sectors.

■ 1.4. Sector de l'hostaleria

D'entre les dades sociodemogràfiques, potser la més destacable fa referència a la feminització del sector. Cal posar de manifest les profundes dinàmiques de desprofessionalització que està experimentant el sector de l'hostaleria des dels anys noranta. De fet, s'està produint una situació paradoxal de reclam de professionals i, al mateix temps, de contractació massiva de mà d'obra, el perfil de la qual no sembla ajustar-se a totes les expectatives de la demanda.

Les actituds més ben valorades per part dels empresaris són la disponibilitat, la flexibilitat i la multifuncionalitat, expectatives que, d'altra banda, es correlacionen amb les dinàmiques de desprofessionalització.

2. Contextualització

■ 2.1. Evolució del mercat laboral espanyol i projecció d'escenaris futurs

A partir del segon trimestre del 1994, es va iniciar un cicle expansiu de l'economia espanyola amb la creació neta d'ocupació, que es va mantenir fins tretze anys després, impulsada per un creixement constant del PIB i per un model de creixement en sectors intensius en mà d'obra, que va ser capaç en els tretze anys que va durar de reduir els 16 punts de taxa d'atur, d'incrementar la taxa d'activitat femenina en més d'11 punts i d'integrar una població immigrada de més de 3.000.000 de persones. De fet, la mà d'obra disponible en el mercat laboral espanyol no hauria estat suficient per proveir la totalitat de llocs de treball generats durant el període 1994-2007.

Tot això, en iniciar-se el 2008, es va acabar a causa de l'inici d'una crisi econòmica sense precedents i de resolució incerta, que torna a destruir ocupació d'una manera abassegadora; de moment, la xifra d'aturats ja supera els tres milions.

En el moment en què començaven a aparèixer símptomes d'escassetat de mà d'obra en determinats sectors i territoris es va donar la circumstància del relançament dels fluxos internacionals de mobilitat de mà d'obra disposada a acceptar les condicions de feina ofertes en el mercat espanyol d'ocupació. L'espectacular creixement del sector de la construcció en l'últim decenni no té explicació sense l'existència d'una mà d'obra immigrada disposada a acceptar les condicions de feina ofertes, cada vegada menys atractives per a la mà d'obra nativa; i el mateix es pot dir del sector agrícola, del sector de l'hostaleria i del turisme, i fins i tot de certs sectors dels serveis assistencials.

Per primera vegada en la història d'aquest país, es va generar un cicle que requeria mà d'obra estrangera per sostenir el fort creixement de l'economia, encara que fos en sectors de baixa qualificació mitjana; precisament els sectors pels quals no s'aposta, ja que es defensava el desenvolupament d'un nou model d'in-

novació i productivitat que enfortís la competitivitat internacional de l'economia espanyola.

3. El servei domèstic

■ 3.1. El paper de la certificació

El més destacable és que gairebé no es demanden credencials tècniques a les dones candidates, atès que es dóna per descomptat que el servei domèstic és una activitat relativament senzilla que no comporta coneixements mínimament professionals. Aquesta actitud es manifesta especialment quan es tracta de contractar alguna treballadora per al desenvolupament de feines de neteja i/o de gestió de la llar (realització de compres, preparació d'aliments, etc.), tot i que també succeeix quan es tracta de contractar algú per dur a terme tasques relacionades amb la cura dels nens i/o de persones velles. Aquest fet crida l'atenció, atès que l'atenció a persones dependents pot requerir la disposició de coneixements especialitzats adquirits a través d'una formació professionalitzadora i no només en la pràctica quotidiana.

El requisit més demandat per les famílies a les treballadores immigrades del servei domèstic és l'experiència general (52,4 %), mentre que a l'11,7 % d'aquestes dones no se'ls va demanar cap requisit. El requisit actitudinal més sol·licitat per les famílies ocupadores és la confiança (74,8 % dels casos). De fet, la percepció de la seva continuïtat es converteix en una condició per al manteniment de la relació laboral entre les famílies i les treballadores, atès que l'accés a l'espai de la privacitat familiar i a la cura de les persones dependents requereix una relació fonamentada en la discreció per a una més gran tranquil·litat de les famílies.

Un segon tipus de requisit actitudinal té a veure amb la capacitat o predisposició de les treballadores de la llar per adaptar-se als temps i als ritmes de treball establerts per les famílies que les contracten, segons les seves pròpies necessitats. Les dades anteriors posen de manifest la importància relativa que s'atribueix a la disponibilitat i/o flexibilitat d'aquestes treballadores (requisit demandat en un 19,4 % dels casos).

Finalment, el «tracte afectuós» és el tercer requisit més demandat per les famílies, molt probablement a causa del desenvolupament d'activitats de «proximitat» com ara la cura de nens i de gent gran.

■ 3.2. Formació i itineraris laborals en origen

Els immigrants i les seves famílies no formen generalment part de les classes socials més desfavorides als seus països d'origen. Les dades de l'enquesta realitzada a les treballadores immigrades de la llar ens informen que la major part d'aques-

tes dones (el 39,81 %) té un nivell d'estudis equivalent o superior als estudis secundaris finalitzats. Al mateix temps, la falta de credencials acadèmiques («sense estudis» o «amb primaris iniciats», però no finalitzats) representa només un 5,82 % del total.

Aquest cert nivell de qualificació anterior augmenta la seva valoració per part de les famílies especialment per a l'atenció a persones dependents, ja siguin infants o persones grans. D'altra banda, per a certes persones es produeix una infrautilització del potencial professional com a conseqüència de les discontinuïtats que hi ha entre les competències d'una part considerable de les dones immigrades i els treballs que actualment estan desenvolupant com a empleades de la llar.

Pel que fa als itineraris laborals de les empleades de la llar immigrades, crida l'atenció el fet que el 20,4 % mai havia treballat al seu país d'origen, segons dades de l'enquesta realitzada. Aquesta circumstància està relacionada amb la jove piràmide d'edats d'aquest col·lectiu, però també amb la diversitat de procedències socials de les dones entrevistades i la necessitat relativa d'incorporar-se a l'esfera productiva abans d'emigrar cap a Catalunya.

Només el 10,84 % de les empleades de la llar entrevistades identifica el servei domèstic com el seu sector d'activitat principal en origen, mentre que el 4,82 % assegura que ho era el de l'atenció socio sanitària, és a dir, una activitat amb un valor afegit amb vista al desenvolupament d'una de les responsabilitats més demandades per les famílies catalanes: la cura de les persones dependents.

■ 3.3. La formació en destí

El protagonisme de les polítiques actives d'ocupació i de la formació professional contínua a Catalunya és relativament petit en comparació amb la mitjana de la Unió Europea (OCDE 2006b i OCDE 2006c). En el sector del servei domèstic, aquest problema és més greu, a causa de l'escassetat de mecanismes de formació ocupacional relacionats amb les activitats que es desenvolupen a les llars familiars. La immensa majoria de les empleades de la llar immigrades no ha participat en cursos de formació. Així ho posen de manifest les dades que recullen l'opinió de les dones immigrades entrevistades: El 94,2 % afirma que no ha participat mai en accions formatives relacionades amb el servei domèstic des de la seva arribada a Catalunya.

■ 3.4. Els obstacles per accedir a la formació

La valoració que mereix la formació com a mecanisme de promoció professional entre les empleades de la llar immigrades i, per tant, la seva predisposició a participar en els cursos queda ressentida a causa de la falta d'oportunitats reals per a la seva

mobilitat sociolaboral. L'existència de nínxols laborals reservats a la població immigrada i les dificultats d'homologació de les credencials i competències adquirides en els països d'origen constitueixen en la narrativa de les dones immigrades veritables obstacles per a l'accés a la formació.

Un altre factor que cal tenir present, en aquest sentit és la naturalesa dels projectes migratoris que les dones immigrades tenen previst desenvolupar a Catalunya. El servei domèstic és freqüentment interpretat per les treballadores com un sector d'entrada al mercat laboral català que els permet proveir-se d'uns ingressos bàsics durant les primeres fases de la seva trajectòria migratòria en destí.

D'altra banda, cal destacar la falta de professionalitat que s'atribueix socialment al servei domèstic i l'assumpció que els treballs que es desenvolupen en el context de la llar constitueixen alguna cosa inherent a la condició femenina.

Finalment, les condicions laborals de les empleades de la llar, generalment molt negatives (baixa remuneració, horaris extensius, règim d'interines, elevada rotació, etc.), també representen una barrera amb vista a l'accés d'aquestes treballadores a la formació.

■ 3.5. Els mecanismes d'accés al servei domèstic i els itineraris laborals en destí

El mecanisme més freqüent d'accés de les empleades de la llar immigrades a la seva primera feina en el servei domèstic van ser els contactes personals i/o familiars. Concretament, va ser utilitzat en un 78,64 % dels casos. Les associacions o entitats del tercer sector constitueixen un segon mecanisme d'accés freqüent al servei domèstic per part de les empleades de la llar immigrades, encara que molt al darrere dels seus contactes personals. En qualsevol cas, les associacions i entitats són un espai relacional en el qual conflueix una gran diversitat de canals d'informació, de manera que els podem interpretar com un recurs de sociabilitat i construcció de xarxes socials facilitadores dels processos d'inserció laboral d'aquest col·lectiu.

D'acord amb la mateixa percepció de les dones que han participat en l'estudi, el pas d'empleades internes a externes amb sou fix i d'aquesta modalitat a la d'externa per hores s'hauria d'interpretar en termes de mobilitat sociolaboral ascendent. Gairebé el 90 % de les treballadores immigrades entrevistades preferiria treballar en un altre sector d'activitat laboral, particularment en l'hostaleria (30,1 %), com a administratives (21,4 %) i en el comerç (11,7 %).

■ 3.6. Articulations i discontinuïtats de la qualificació de les treballadores immigrades en el lloc de treball

Aspectes com ara el desconeixement dels procediments de treball, del gust del consumidor i de l'idioma representen algunes de les problemàtiques més importants

d'acord amb les entrevistes realitzades als representants de l'administració pública, dels sindicats i de l'espai associatiu.

El procés d'envelliment de l'estructura sociodemogràfica catalana comporta un increment de les situacions de dependència, de manera que s'hauria de prioritzar la promoció del potencial professional, existent o que es podria desenvolupar, d'aquest segment de població treballadora en serveis cada cop més demandats, com l'assistència bàsica i l'acompanyament, l'atenció sociosanitària i el transport adaptat.

Són sobretot les actituds de les empleades de la llar allò que més preocupa i interessa del seu perfil: la confiança expressada a través del comportament de les treballadores, seguit en segon lloc de la disponibilitat horària i la flexibilitat i, en tercer lloc, per la capacitat de procurar allò que s'entén com un tracte afectuós. Tots aquests requisits estan indubtablement relacionats amb la demanda de docilitat i obediència que les famílies que contracten exigeixen a les treballadores del sector.

Quadre 1. Resum dels desajustaments entre les competències de les empleades de la llar immigrades i les demandades per les famílies contractants

Desajustaments per sobrequalificació

- Subocupació del potencial professional.

Desajustaments per manca de qualificació

a) Punt de vista dels informants clau: aptituds

- Procediments de treball.
- Gust del consumidor.
- Idioma.
- Assistència bàsica i acompanyament.
- Atenció sociosanitària.
- Riscos laborals.
- Tècniques de negociació i comunicació assertiva.

b) Punt de vista de les famílies contractants: actituds

- Confiança.
- Disponibilitat.
- Flexibilitat.
- Docilitat.
- Tracte afectuós.
- Polivalència.
- Règim intern.

En el moment de plantejar les demandes, les famílies fan al·lusió a grups generals de tasques com «netejar», «tenir cura dels nens», «tenir cura dels avis», «rentar la roba», etc., sense especificar quines són les seves expectatives en relació amb les competències requerides per al desenvolupament d'aquestes funcions reproducti-

ves. A més d'una demanda de *polivalència*, aquesta situació dóna lloc a la generació de conflictes entre les famílies que contracten i les treballadores de la llar, fet que no fa més que reforçar el caràcter informal i arbitrari típic d'aquest tipus de relacions.

4. La construcció

■ 4.1. Caracterització del sector

Per comprendre el volum i les característiques de la relativament recent incorporació de treballadors immigrants a la construcció catalana és necessari atendre a l'evolució d'un sector que, en una conjuntura de clara expansió econòmica, ha creat una elevada taxa d'ocupació al llarg dels darrers onze anys.

La importància del sector de la construcció en l'economia catalana no es limita a la riquesa i l'ocupació que genera per si mateix, sinó també a l'efecte que té en tant que impulsor d'un altre tipus d'activitats econòmiques que depenen d'aquest sector de manera més o menys directa (serveis immobiliaris, producció de béns de consum domèstic, etc.), per la qual cosa en els darrers anys es pot parlar de la construcció com un dels motors de l'economia catalana. S'ha estimat que per cada dos llocs de treball generats de manera directa en la construcció se'n genera almenys un més en altres sectors.

En cada fase de producció, hi ha diverses i variades tècniques i diversos usos dels materials, fet que dificulta l'aplicació de mètodes estandarditzats i consegüentment la racionalització del procés laboral. Això té com a conseqüències directes un ús intensiu de la mà d'obra, una gran especialització empresarial i una forta atomització del sector.

■ 4.2. Caracterització dels treballadors immigrants del sector

■ 4.2.1. L'evolució de la presència, l'origen i el sexe dels treballadors

En el moment de realització de l'estudi (2007), els 79.917 treballadors immigrants que treballaven legalment en la construcció a Catalunya representaven el 30 % del total de les afiliacions estrangeres en l'alta del Sistema de la Seguretat Social. Mentre que els treballadors originaris del Marroc van destacar fins l'any 2000, a partir de llavors els treballadors procedents dels països de l'Amèrica Llatina i de l'est d'Europa van anar adquirint una importància creixent. Aquesta evolució sembla que coincideix amb les preferències assenyalades en els grups de discussió per part dels empresaris del sector de la construcció, els quals aprecien la facilitat de comunicació amb els immigrants llatinoamericans i destaquen la més gran qualificació dels procedents dels països de l'est d'Europa.

Finalment, quant al sexe, no cal dir que el sector de la construcció està fortament masculinitzat. El percentatge total de dones en la construcció és del 5,04 % en el segon trimestre del 2006, i aquest percentatge descendeix a l'1,15 % en el cas del col·lectiu dels immigrants.

■ 4.2.2. Formació i itineraris laborals en origen

L'adquisició de les capacitats necessàries per al desenvolupament professional dels treballs de construcció als països de procedència dels treballadors immigrants empleats a la construcció a Catalunya es realitza fonamentalment a través de l'experiència pràctica, amb excepció dels països de l'est d'Europa, on la formació professional ha tingut històricament una forta tradició. Els processos de formació en origen dels treballadors immigrants, abans de traslladar-se a Catalunya per treballar en el sector de la construcció, estan molt poc estesos entre les empreses espanyoles i catalanes.

■ 4.3. La formació i els itineraris laborals en destí

Aprofitant uns anys de creixement econòmic i l'existència de treballadors immigrants amb un poder social de negociació feble, i condicionat per un context de forta competència, l'empresariat ha optat per una política de contractació extensiva de la mà d'obra en comptes d'invertir en el capital humà de les seves empreses a través de la formació. La construcció és vista per la major part dels treballadors immigrants com un sector de destí en el qual romandre i fer trajectòria laboral. De fet, segons IOE (1993), a mesura que transcorre el temps, els objectius laborals dels treballadors immigrants del sector de la construcció tendeixen a aspirar a cotes més elevades i és llavors quan la formació comença a aparèixer com una estratègia de promoció laboral més factible.

El resultat de tot això és que només el 35 % dels empresaris catalans afirma que tots els seus treballadors immigrants han realitzat algun tipus de formació lligada al sector, tot i que aquest percentatge no és força diferent quan es tracta dels operaris en general, autòctons i immigrants (al voltant del 40 %).

D'altra banda, l'estudi ha pogut constatar que la formació contínua juga un paper comparativament important en les empreses analitzades, encara que de moment aquesta estratègia estigui gairebé limitada als treballadors autòctons (CIREM 2006: 122).

Les altes taxes de temporalitat, la inestabilitat laboral i la incertesa sobre la permanència en el sector són factors que no han coadjuvat al fet que els treballadors immigrants hagin accedit a cap dels tres subsistemes de formació professional per adquirir o ampliar coneixements en unes tasques que ni tan sols coneixen amb segu-

retat si continuaran desenvolupant en un futur pròxim. El 64,41 % dels empresaris enquestats afirma que la major part dels seus treballadors immigrants tenen contractes de tipus temporal, en contraposició al 25,42 % d'indefinitos.

■ 4.4. La percepció dels contractants sobre els nivells de qualificació i les necessitats formatives dels treballadors immigrants

D'entrada, cal destacar que el 68,33 % dels empresaris catalans afirma que el perfil dels treballadors (tant autòctons com immigrants) que ofereix el mercat laboral no s'adapta a les necessitats del sector de la construcció.

Podem afirmar que hi ha una clara demanda per part de les empreses d'un professional polivalent capaç de dur a terme una part important de les tasques productives. La qualitat dels operaris (tant autòctons com immigrants) més valorada pels empresaris catalans és l'experiència, seguida de la disciplina i la disponibilitat i flexibilitat horària.

L'experiència és més valorada pels empresaris en relació amb els treballadors autòctons que amb els immigrants, ja que els primers fan generalment treballs més qualificats en els quals aquesta és fonamental. D'altra banda, la disciplina és més apreciada en relació amb els treballadors immigrants perquè normalment es considera que, particularment en el cas dels d'origen no europeu, no tenen en molts casos aquesta qualitat i mostren dificultats a l'hora d'adoptar costums com ara l'assumpció d'un horari, ritmes homogenis i l'assistència continuada al treball.

■ 4.4.1. El paper de la certificació

D'entrada, crida l'atenció que els empresaris no valorin en absolut que els seus treballadors tinguin una titulació o certificació. Un 83,05 % dels empresaris enquestats no han exigint als treballadors immigrants aquest tipus de credencials. El marc tradicional de la formació, amb plantilles estables en les quals els més veterans formen els treballadors nous, està experimentant un cert estancament que té com a conseqüència principal la dificultat per cobrir determinats llocs de treball que requereixen qualificacions.

L'escàs interès que mostren els empresaris per les certificacions de la formació dels treballadors es pot interpretar de diverses maneres: importància tradicional de la formació pràctica, falta d'expectatives sobre la utilitat dels dispositius de formació professional reglada i ocupacional i, en menor mesura contínua, respecte de les necessitats del sector.

Des del punt de vista dels treballadors, un certificat d'haver rebut una formació o de posseir un determinat nivell de professionalitat és un recurs reutilitzable tant en els processos de contractació com en els de negociació de millores laborals o promocions professionals.

■ 4.4.2. Els requisits actitudinals

En moltes ocasions, els contractants no han dut a terme avaluacions rigoroses de les competències dels treballadors immigrants que han contractat, i els han assignat, doncs, tasques i responsabilitats depenent de les imatges sovint estereotipades dels candidats. Els grups de discussió evidencien que els operaris originaris dels països de l'Amèrica Llatina són considerats poc treballadors, però s'aprecia la facilitat amb què és possible comunicar-se amb ells a través del castellà; els originaris dels països de l'est d'Europa són vistos com a molt treballadors i es reconeix que molts d'ells arriben a Catalunya amb una formació específica adquirida als seus països d'origen, encara que se'ls atribueix el problema de l'idioma; els treballadors de l'Àfrica subsahariana són considerats com a poc hàbils, però, en canvi, molt aptes per al treball dur, cosa que justificaria la seva assignació a llocs de treball que reclamen una gran resistència física; finalment, els treballadors magrebins acostumen a ser vistos com a conflictius, fet que afecta negativament les seves possibilitats de promoció.

■ 4.5. Articulacions i desajustaments de la qualificació dels treballadors immigrants en el lloc de treball

Des de les diverses instàncies (patronal, sindicats, administració, etc.) es percep la necessitat de dotar el sistema de formació professional d'una més gran coherència, de manera que els coneixements adquirits a través de la feina o dels dispositius professionalitzadors puguin validar-se sense problemes en el mercat laboral. Des de les patronals i els sindicats es considera que una veritable certificació de les competències podria ajudar a resoldre determinades carències formatives que s'han detectat en el sector de la construcció a Catalunya. En aquest sentit, la formació als països d'origen apareix com una eina preventiva dels desajustaments que es produeixen als països de destí.

Les actituds i les possibilitats de dedicar temps a la formació per part dels contractants i dels treballadors influeixen sobre l'ús escàs que es fa d'aquest recurs des del sector de la construcció. En el cas dels treballadors immigrants, s'accentua pel seu desconeixement del sistema de formació professional a Catalunya i per la seva pròpia situació socioeconòmica, la qual determina que difícilment tinguin en compte la possibilitat de dedicar temps a una activitat que no els aporta una millora immediata de la seva remuneració.

La Formació Professional Ocupacional es dirigeix a les persones en situació d'atur. Els experts consultats han destacat que els cursos oferts a través d'aquest subsistema no s'adeqüen al perfil d'aturat que hi ha actualment en el sector de la construcció perquè són massa prolongats.

A partir de les necessitats formatives identificades en l'estudi, el sistema de formació contínua en les empreses sembla ser el que s'adapta millor a la situació dels

treballadors immigrants: d'una banda, l'empresa té la possibilitat de fer els cursos que millor s'adapten a les seves necessitats reals i, de l'altra, és la manera que millor facilita l'accés a la formació dels treballadors immigrants, els quals, com la resta de treballadors del sector, troben més dificultats per dedicar-hi un temps fora del seu horari laboral.

5. L'hostaleria

■ 5.1. Caracterització del sector

La dècada dels noranta, especialment a partir de la segona meitat, porta aparellada un profund procés de reestructuració productiva en el sector que obre la porta a la creació i modelatge de nous perfils de treballadors, noves formes de vinculació laboral i nous requeriments i competències. La nova norma de competitivitat emfasitza la qualitat i la gestió en un marc de creixent flexibilització.

És el moment en què el consum hostaler ha deixat per complet de ser un bé estacional. La indústria hostalera comença a demandar treballadors d'una manera gairebé exponencial (Albarracín 2006), treballadors diversificats depenent d'una sèrie de perfils sociolaborals que s'afegeixen (o substitueixen) a les figures clàssiques. Les competències i qualificacions tradicionalment establertes es dilueixen en una diversitat de noves formes de relació amb la feina i amb l'empresa. És l'època també de la redefinició del sistema de qualificacions, de l'aparició de nous models productius i d'empresa (cadena de restauració), nous mecanismes d'intermediació laboral (auge de les ETT i empreses de serveis) i noves formes de regulació i resolució dels conflictes laborals (individualització de les relacions laborals). El sector en general experimenta, doncs, un fort procés de creixement. I, si en un primer moment aquest creixement va utilitzar la mà d'obra nacional, de seguida –segona meitat dels anys noranta– va recórrer a treballadors immigrants.

■ 5.1.1. Mercats laborals segmentats

En el cas de la població immigrada podem parlar d'una autèntica segmentació ètnica del mercat laboral. Tot això va acompanyat d'una retòrica social sobre el «diferent», en la qual operen mecanismes d'atribució de determinades qualitats a determinats col·lectius, qualitats que se suposa que formen part immutable de la naturalesa dels mateixos i que donen legitimitat a determinades pràctiques i discursos que es construeixen sobre ells. La distribució per sexes, pel que fa als treballadors, és gairebé equitativa.

■ 5.1.2. Tipologia de l'empresariat

D'altra banda, podem veure l'atomització empresarial que caracteritza el sector si considerem que al voltant del 75 % del establiments enquestats tenen menys de deu treballadors, i aquelles empreses que tenen entre un i dos treballadors suposen més d'un 12 %. El predomini de la petita empresa és aclaparador, i les relacions laborals en aquestes són de signe molt diferent a les que poden donar-se en una empresa mitjana o gran. La presència sindical és baixa, i es fa molt difícil el control sobre el compliment dels acords de negociació col·lectiva.

■ 5.2. Desqualificació, desprofessionalització i noves competències

És una creença acceptada que en els últims anys s'està perdent la professionalitat en el sector. Les explicacions a aquesta pèrdua varien segons qui l'expliqui, però en el que tots coincideixen és que les capacitats, habilitats i sabers que defineixen el sector (de cambrer, cuiner, pastisser, etc.) s'han devaluat.

El perfil professional en les cadenes d'aquest sector apareix bastant esquematitzat, polaritzat entre el personal base, d'una banda, i el personal en llocs de direcció de l'altra. Les necessitats de qualificació en aquest subsector estan més focalitzades vers aquest últim col·lectiu, dipositari dels canvis en els requeriments del treball.

■ 5.3. Trajectòries laborals dels treballadors immigrants i nivell educatiu/formatiu

Si alguna cosa caracteritza el sector de l'hostaleria actualment és que s'ha configurat com un sector d'arribada per a bona part de la mà d'obra empleada, com, al mateix temps, de sortida. Tant per a homes com per a dones pot ser el pas següent d'una trajectòria que van iniciar en l'agricultura; per a moltes dones, el sector d'entrada és el servei domèstic, des del qual salten a l'hostaleria o al comerç; per a molts homes és l'esglaó que precedeix a l'entrada en la construcció, sector amb unes condicions laborals poc favorables, però amb uns nivells salarials superiors.

Quan ens referim a la qualificació professional també ens trobarem amb un contingut de població molt important al qual li falta qualsevol certificat de professionalitat vinculat al sector. Bona part d'aquesta població no té tampoc experiència, ja que en els seus països d'origen estaven empleats en altres sectors d'activitat.

■ 5.4. Els agents socials en relació amb el treball i la formació

Els intermediaris laborals s'han convertit en alguna cosa semblant al departament de recursos humans de les empreses i per això estan en condicions d'informar-nos sobre els requeriments del treball en l'hostaleria i les necessitats de formació associades. Veiem que, de la mateixa manera que les relacions laborals s'han individualitzat, els itineraris laborals també es dissenyen a la mesura del client, en aquest cas el treballador. Cal dir també que, tal com passa en el servei domèstic, les associacions es converteixen en autèntiques agències de col·locació que despleguen dins de projectes de caràcter social tècniques de captació empresarials.

Els sindicats debaten i defineixen en aquests moments possibles polítiques de formació, per exemple la formació en origen. Aquesta formació garantiria, segons ells, unes condicions dignes i el compliment de la legalitat.

Les grans patronals del sector se cenyeixen a l'estricta legalitat, de manera que totes aquelles situacions en què es pugui produir una falta d'aquesta legalitat constitueixen un tema gairebé tabú en el seu discurs.

Sobre la formació, els empresaris (igual que els sindicats) no només aposten per la selecció i formació en origen, sinó que es plantegen pressionar perquè aquestes pràctiques esdevinguin institucionalment assumides. No obstant això, aquest discurs (de la legalitat, la professionalització, la falta de treballadors qualificats en hostaleria) es contraposa amb les pràctiques de gestió de la mà d'obra, que han basat les estratègies de desenvolupament en el baix cost d'aquesta mà d'obra.

Els petits empresaris, en canvi, mostren reticències importants davant dels treballadors que disposen d'algun tipus de formació en hostaleria. Tot i que no hi ha dades sobre les diferències salarials entre treballadors autòctons i treballadors immigrants, l'experiència del grup mostra que els estereotips i les atribucions culturals les motiven de manera molt clara.

■ 5.5. Formes de contractació

El predomini de mecanismes informals de contractació per al col·lectiu de treballadors immigrants resulta aclaparador. Els contactes personals constitueixen la manera més habitual de reclutar treballadors. Això passa tant en el conjunt de treballadors com en el cas específic dels treballadors immigrants. La iniciativa individual és el segon mecanisme més habitual d'accés a la feina, de manera que bona part de la plantilla hi ha accedit després de presentar-se i oferir-se directament al local.

■ 5.6. Els requisits per accedir al sector

S'ha preguntat als empresaris si exigeixen als seus treballadors, i entre ells a quins, estar en possessió d'un títol o certificat de formació específica en hostaleria. La gran majoria ha contestat que *no*, i entre aquells que han contestat que *sí* predominen els casos en què la possessió d'un títol és un requisit necessari per a tota la plantilla.

Tot i que per accedir al sector no és necessari (en la majoria dels casos) una titulació, sí que es valora, i molt, com també l'experiència en el sector. Aquesta experiència, però, no la tenen la majoria dels treballadors immigrants que treballen en l'hostaleria i ha de ser substituïda per la disciplina. També es dóna molta importància a la flexibilitat i la disponibilitat.

■ 5.7. Carències i necessitats de formació

Les carències formatives del sector són paleses. Als treballadors immigrants els falta en una proporció superior aquesta formació. A Catalunya, aproximadament el 72 % dels treballadors immigrants no té cap mena de formació específica, mentre que per al conjunt dels treballadors aquest percentatge es redueix fins al 55,1 %. Els treballadors immigrants ocupen els llocs més desqualificats, per la qual cosa la seva presència en tasques auxiliars, que no són percebudes pel públic, és més gran.

Com a reflex dels nous sistemes de qualitat orientats cap a l'atenció al client, aquesta competència resulta ser una de les més votades com a àrea específica en la qual els treballadors, segons els seus ocupadors, haurien d'ampliar la seva formació.

Probablement, les diferències entre treballadors autòctons i immigrants pel que fa a les necessitats d'ampliació de coneixements estan basades en la distribució desigual de funcions i ocupacions que s'assigna a uns treballadors i a uns altres.

Altres competències específiques a les quals els contractants donen importància són els idiomes. Addicionalment, com a dada complementària, val a considerar que gairebé un 60 % dels empresaris enquestats admet que no ha realitzat cap curs de formació en el seu establiment.

■ 5.8. Preferències dels ocupadors

D'altra banda, es va plantejar a les persones enquestades quines preferències tenen pel que fa la regió de procedència dels treballadors immigrants. El que observem és que al 46,94 % els resulta indiferent, encara que aquesta indiferència passa en un percentatge elevat perquè sàpiguen parlar l'idioma. Entre els enquestats a Catalunya, el percentatge d'indiferència és menor que en el conjunt de l'Estat i guanya importància la preferència pels treballadors procedents de l'Amèrica Llatina. És destacable

l'escassa preferència per treballadors provinents del Marroc o el nord d'Àfrica, sobretot si tenim en compte que constitueixen un grup clarament destacat dins del sector.

6. Conclusions i propostes

El fort creixement de l'ocupació que s'ha produït a Catalunya i també a la resta de l'Estat espanyol des de la meitat de la dècada dels anys noranta fins als set primers anys de la dècada del segle XXI ha requerit la utilització de mà d'obra estrangera, a causa de l'escàs creixement vegetatiu de la població activa autòctona. Els sectors de l'agricultura, la construcció, l'hostaleria, el comerç i les feines domèstiques són els sectors que més han demandat mà d'obra estrangera i, alhora, s'han convertit en sectors d'entrada del corrent migratori.

L'amplada i la rapidesa d'aquest fenomen ha generat un fort impacte en el mercat laboral, tant pel que fa als seus efectes en la qualificació com també en les pràctiques de les relacions laborals.

A l'inici dels anys noranta, el mercat laboral català avançava cap a una situació d'escassetat de mà d'obra tant per ocupar feines de qualificació intermèdia com superior. La reducció demogràfica de les noves generacions que s'incorporaven al mercat laboral, conjuntament amb l'escassetat de l'oferta de formació professional, n'eren les principals causes. Aquesta situació va generar tensions en el mercat laboral, que s'evidenciaven per una millora dels processos de transició al món laboral per part dels joves, amb una forta pressió sobre els salaris, i per una ràpida reducció de les taxes d'atur, al mateix temps que ajudava a consolidar el model de gestió qualificada de la mà d'obra que s'havia iniciat entorn de la segona meitat dels anys vuitanta.

Amb l'arribada del corrent migratori, la situació ha canviat. Les empreses han pogut satisfer més fàcilment les seves necessitats de mà d'obra, més flexible i barata que la mà d'obra autòctona, qüestió que ha permès sostenir el ràpid creixement de l'economia en sectors laborals molt intensius. Però, en canvi, se n'ha ressentit el model de qualificació. S'ha incorporat al mercat laboral un nombre considerable de treballadors, tant estrangers com autòctons (provinents d'un abandonament prematur del sistema educatiu), sense una preparació adequada. El resultat ha estat que el creixement de l'ocupació i l'econòmic no han contribuït a incrementar els nivells de productivitat, amb la qual cosa no s'ha enfortit la competitivitat del teixit productiu i, per tant, la seva debilitat ha quedat evidenciada en el moment que s'ha iniciat el canvi de cicle amb una forta crisi financera i productiva.

S'ha perdut una bona oportunitat, en què ni el sistema educatiu i ni les polítiques d'ocupació han estat a l'altura per oferir al sistema productiu la mà d'obra qualificada que es requeria, i el sistema productiu ha estat poc exigent en els nivells de qualificació que eren necessaris, cosa que ha prioritzat el benefici a curt termini per aprofitar l'onada expansiva de l'economia.

El procés de consolidació del model de mà d'obra qualificada s'ha estroncat en els sectors més intensius en treball i amb menor productivitat. El trencament ha estat suficientment extens perquè s'hagi traslladat a la qualitat dels serveis i productes que ofereixen aquests sectors, i la clientela se n'ha ressentit.

La situació de crisi actual i el pas per l'atur d'una part dels treballadors que s'han incorporat al mercat laboral durant els darrers anys constitueix una bona oportunitat per aprofitar la conjuntura per oferir una requalificació de la mà d'obra disponible. L'adaptació de l'oferta de formació continuada a les necessitats de qualificació dels que mantenen la seva feina hauria de constituir una prioritat urgent.

Els dèficits detectats en la capacitat del sistema formatiu i d'ocupació per oferir la mà d'obra qualificada que requereix el model de sistema productiu al qual aspira el país haurien de servir de motivació per afrontar la renovació de les polítiques adequades per impulsar un nou cicle de creixement amb més valor afegit.

Caldria impulsar un major desenvolupament de la formació professional i lluitar de manera decidida contra l'abandonament prematur dels joves del sistema educatiu. Cap jove s'hauria d'incorporar al món productiu sense una especialització professional, ja sigui al final de l'escolarització obligatòria o al final del batxillerat. Per dur a terme aquest objectiu seria necessari ampliar les places ofertes del programa de qualificació professional inicial (PQPI) dirigit a tots els joves que no obtenen el graduat de l'ESO, perquè tinguin una segona oportunitat per incorporar-se al món laboral amb una titulació oficial o per continuar estudiant un cicle de formació professional de grau mitjà. L'increment del nombre de beques per a estudiants dels ensenyaments secundaris postobligatoris també ajudaria que més joves seguissin aquests estudis.

D'altra banda, caldria fer una campanya dirigida a la població nouvinguda per tal que inverteixin en l'educació dels seus fills perquè no s'incorporin al mercat laboral sense una titulació professional. Aquest canvi cultural és molt important per incorporar els nouvinguts al model de qualificació que requereix un sistema productiu competitiu.

Finalment, caldria fomentar que les empreses inverteixin més en formació, ja que no arriben a gastar els crèdits de formació continuada que es posen a la seva disposició. La situació de crisi que es viu actualment hauria de constituir una oportunitat per requalificar la mà d'obra, tant l'ocupada com l'aturada. Per exemple, es podria acordar amb els agents socials i econòmics que qualsevol treballador afectat per un ERO seguís una activitat formativa durant el període de suspensió del seu contracte laboral, a càrrec dels fons de formació continuada de què disposa l'empresa per millorar la seva ocupabilitat. Una altra mesura possible és incentivar les empreses perquè esgotin el crèdit de formació amb una ampliació del seu crèdit per oferir més activitats formatives als seus treballadors.

Una altra mesura que caldria prendre seria incrementar i flexibilitzar els recursos dedicats a la formació dels aturats per tal que poguessin accedir a activitats formatives en els tres primers mesos de la seva inscripció a les oficines de treball. L'oferta

formativa hauria d'estar oberta durant tot l'any i en unes condicions d'horaris i de durada que fos adaptada a les necessitats de la població en situació d'atur.

Aquest conjunt de mesures, més altres dirigides a promoure el canvi del model productiu haurien de formar part d'un gran pacte social i econòmic entre els principals actors clau per tal d'afrontar la situació de crisi actual i convertir-la en una oportunitat per incrementar la qualificació de la mà d'obra i la competitivitat de l'economia catalana, i reduir una dualització del mercat laboral entre una població altament qualificada i una de molt baixa qualificació entre la qual pot quedar atrapat un bon nombre de treballadors immigrants i autòctons.

7. Bibliografia

- Alarcón, A.; Gibert, F.; Parella, S.; Ribas, N. «Políticas de formación para mujeres inmigrantes. El caso de la ciudad de Barcelona». *Papers*, 60, 2000, p. 365-379.
- Balaguer, M.; Barreda, A. M.; Cuadros, D. *Els Beneficis de la immigració estrangera a Catalunya*. Barcelona: Generalitat de Catalunya, 1999.
- Banyuls, J.; Cano, E.; Vicent Picher, J.; Sánchez, A. «Empleo informal y precariedad laboral: las empleadas de hogar». *Sociología del Trabajo*, 47, 2003.
- Birch, B. «The sphinx in the household? A new look at the history of household workers». *Review of Radical Political Economy*, 16, 1, 1984, p. 105-120.
- Bologna, S. *Nacismo y clase obrera (1933-1993)*. Madrid: Akal, 1996.
- Bonal, X. (dir.); Alegre, M. A.; González, I.; Herrera, D.; Rovira, M.; Saurí, E. *Apropiaciones escolares. Usos y sentidos de la educación obligatoria en la adolescencia*. Barcelona: Octaedro, 2005.
- Cachón, L. «Segregación sectorial de los inmigrantes en el mercado de trabajo en España». *Ofrim Suplementos*, gener de 1999.
- Carrasco, C. *Mercados de trabajo. Los inmigrantes económicos*. Madrid: MTAS, 1999.
- Carrasco, R.; Ortega, C. *La inmigración en España: características y efectos sobre la situación laboral de los trabajadores nativos*. Madrid: Fundación Alternativas, 2006.
- Castellanos, M. L.; Pedreño, A. *Nuevos braceros del ocio: sonrisas, cuerpos flexibles e identidades de empresa en el sector turístico*. Buenos Aires: Miño y Dávila, 2006.
- Castillo, J. J. *División del trabajo, cualificación, competencias: una guía para el análisis de las necesidades de formación por los trabajadores*. Documentos de Trabajo, 5. Seminario Charles Babbage de Investigación en Ciencias Sociales del Trabajo, 1999.
- Catarino, C.; Oso, L. «La inmigración femenina en Madrid y Lisboa: hacia una etnización del servicio doméstico y de las empresas de limpieza». *Papers*, 60, 2000, p. 183-207.
- CES. *Segundo informe sobre la situación de las mujeres en la realidad sociolaboral española*. Madrid: CES, 2003.

- CES. «La inmigración femenina en España». *Panorama sociolaboral de la mujer en España*, 31, primer trimestre de 2003.
- CES. *La inmigración y el mercado de trabajo en España*. Abril, 2004.
- CES. «Empleo y relaciones industriales en la construcción». *Observatorio de Relaciones industriales*, 84, octubre del 2005.
- CES. «Género y salud». *Panorama sociolaboral de la mujer en España*, 42, quart trimestre de 2005.
- CES. «Mujeres y atención a las personas dependientes». *Panorama sociolaboral de la mujer en España*, 40, segon trimestre de 2005.
- CES. «Las empleadas de hogar». *Panorama sociolaboral de la mujer en España*, Consejo Económico y Social, 43, primer trimestre de 2006.
- CIDE. «Los sistemas de formación profesional en la Unión Europea». *Boletín CIDE de temas educativos*, 6 i 7, març-abril de 2001.
- CIDE. «El alumnado extranjero en el sistema educativo español (1994-2005)». *Boletín CIDE de temas educativos*, 14, juliol de 2005.
- CIREM. «Inmigración, relación salarial y hostelería. Un estudio sobre las trayectorias y proyectos vitales de las personas inmigrantes en relación con el trabajo y el sector de hostelería y restauración». Estudi elaborat per a FECOHT, 2005.
- CIREM. *Desajuste en la cualificación de los inmigrantes. Carencias o sobrecualificación de estos trabajadores en los sectores de mayor incorporación: servicio doméstico, construcción y hostelería*. 2006.
- Comfia. «El servicio doméstico es ahora más barato que hace ocho años». 2006. Notícia disponible a <<http://www.comfia.info/noticias/30704.html>>.
- Diálogo Social. «Acuerdo de formación profesional para el empleo». Febrer del 2006.
- Domingo, A. «Evolució i impacte demogràfic de la població estrangera a Catalunya i estimació de la població en situació irregular». Ponència presentada al 1r Simposi sobre la Immigració a Catalunya. Barcelona: 27 d'octubre i 3 i 10 de desembre de 2006.
- Dubar, C. *La crisis de las identidades. La interpretación de una mutación*. Bellaterra: 2002.
- El País* (11-11-2006). «Europa del Este se queda sin mano de obra». Article disponible a <http://www.elpais.com/articulo/internacional/Europaquedamanoobra/elpeputec/20061111elpepiint_22/Tes>.
- FECOMA. *Investigación sectorial tejas y ladrillos*. Fundación Tripartita, Acciones Complementarias 2002, Proyecto C20020322, 2002.
- Formalogic y Estudios. *Estudio de necesidades de formación en el sector de restaurantes y comedores colectivos y provisión de comidas preparadas en España*. Fundación Tripartita, Acciones Complementarias 2002, Proyecto C20020865, 2002.
- Fundación Laboral de la Construcción. *Estudio del sector de la construcción. Documento de síntesis*. Fundación Tripartita, Acciones Complementarias 2002, Proyecto C20020196, 2002.

- Fundación Tripartita. «Formación Continua en el sector de la Construcción». *Boletín Estadístico de Formación Continua*, 15, 2005.
- Fundación Tripartita. *Boletín Estadístico de la Fundación para la Formación Continua* (diferents números).
- Giménez, C. *Qué es la inmigración*. Madrid: RBA, 2003.
- Gil, S. *Inmigración latinoamericana en España: estado de la cuestión*. Instituto Universitario de Investigación en Estudios Norteamericanos, 2004.
- Gil, S. «Inmigración latinoamericana en España. Estado de la cuestión». Document de treball, 2004.
- Gregson, N.; Lowe, M. *Servicing the middle class*. Londres: Routledge, 1994.
- Herranz, Y. «Servicio doméstico y feminización de la inmigración en Madrid». *Ofrim Suplementos*, juny de 1998.
- Herrera, D. «Principales resultados de la investigación en relación al sector del servicio doméstico». Ponència presentada en la Jornada Técnica de Difusión Inmigración, trabajo y cualificación: estado de la cuestión y papel de la formación en los sectores del servicio doméstico, la construcción y la hostelería. Madrid: 27 d'octubre de 2006.
- Homs, O. «La cualificación como rigidez o innovación en la organización del trabajo: el caso del sector hotelero». *Sociología del Trabajo*, 9, 1990.
- IDFO. *Inmigración africana y formación continua. Estrategias de adecuación metodológica de la formación continua al colectivo inmigrante africano en Cataluña*. Barcelona: IDFO, 1998.
- INCUAL. «Familia profesional: Edificación y Obra Civil».
- INCUAL. *Guía sectorial de la formación de profesionales en España*. INEM, 2002.
- INCUAL. «Familia profesional: Servicios Socioculturales y a la Comunidad».
- INCUAL. «Familia profesional: Hostelería y Turismo».
- INVIMARK. *Estudio sectorial de hoteles y camping y otro tipo de hospedaje de corta duración*. Fundación Tripartita, Acciones Complementarias 2002, Proyecto C20020169, 2002.
- IOÉ. *Inmigración y trabajo: trabajadores inmigrantes en el sector de la construcción (polacos y marroquíes en Madrid y Barcelona)*. Madrid: IMSERSO – Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 1988.
- IOÉ. *El servicio doméstico en España. Entre el trabajo invisible y la economía sumergida*. Madrid: Juventud Obrera Cristiana, 1990.
- IOÉ. *Inmigrantes, trabajadores, ciudadanos: una visión de las migraciones desde y hacia España*. València: Patronat Sud-Nord – Universidad de Valencia.
- IOÉ. *Stop a la discriminación laboral de los inmigrantes. Proyecto español de la Iniciativa Comunitaria Empleo-Integra. La Formación en el ámbito laboral para prevenir el racismo y la discriminación de los trabajadores inmigrantes en España*. Madrid: IOE, 1999.
- IOÉ. *Inmigración y trabajo: trabajadores inmigrantes en el sector de hostelería*. Madrid: IMSERSO – Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 1999.

- IOÉ. «Inmigración y trabajo: trabajadores inmigrantes en la hostelería». *Ofrim Suplementos*, gener de 2000.
- IOÉ. *No quieren ser menos. Exploración sobre la discriminación laboral de los inmigrantes en España*. Madrid: UGT, 2001.
- IOÉ. «Relatos desde la entraña de los hogares. Voces de inmigrantes en el servicio doméstico». *Ofrim Suplementos*. Madrid: juny de 2001.
- IOÉ. *Mujer, inmigración y trabajo*. Madrid: IMSERSO – Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 2002.
- IOÉ. *La escolarización de las hijas de familias inmigrantes*. Madrid: Instituto de la Mujer, 2003.
- Izquierdo, A. «Los preferidos del siglo XXI». *Revista Studi e migrazioni*, 149, 2003.
- Lamela, C. «Relaciones y desigualdades de género como mecanismo de selección en los procesos migratorios». *Migraciones*, 6, 1998, p. 105-127.
- Linhardt, D. «Los asalariados y la mundialización: el caso francés». *Sociología del Trabajo*, 45, 2002.
- López, J.; Toscani, D. *Los trabajadores al servicio del hogar familiar. Aspectos laborales y de seguridad social. Propuestas de reforma*. Federación Estatal de Actividades Diversas de CCOO. Madrid: Bomarzo, 2006.
- Malgesini Rey, G. (coord.). *Hogares, cuidados y fronteras... Derechos de las mujeres inmigrantes y conciliación*. Madrid: Traficantes de Sueños.
- Martínez, R. *La reciente inmigración latinoamericana en España*. Centro Latinoamericano y Caribeño de Demografía, 2003.
- Martínez, R. «El cuidado de ancianos: un vínculo entre la inmigración y el envejecimiento». *Panorama Social*, 2, 2005.
- Martínez, R. «La experiencia de las mujeres inmigrantes en el sector doméstico de asistencia». Ponencia presentada en la Jornada Técnica de Difusión Inmigración, trabajo y cualificación: estado de la cuestión y papel de la formación en los sectores del servicio doméstico, la construcción y la hostelería. Madrid: 27 d'octubre de 2006.
- Martínez, U. «Evolución y clasificación del trabajo doméstico inmigrante». *Ofrim Suplementos*, gener de 2000.
- Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. «Proceso de normalización de trabajadores extranjeros. 26 de juliol de 2005». Presentació disponible a: <www.femp.es/index.php/femp/content/download/2084/16810/file/2.procesonormalizacion.pdf>.
- Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. *Anuario de Estadísticas Laborales y de Asuntos Sociales 2006*. 2006.
- Montoya, J. J. «El régimen legal de los empleados de hogar y su necesidad de reforma». Ponencia presentada en la Jornada Técnica de Difusión Inmigración, trabajo y cualificación: estado de la cuestión y papel de la formación en los sectores del servicio doméstico, la construcción y la hostelería. Madrid: 27 d'octubre de 2006.
- OCDE. *International Migration Outlook. Annual Report. 2006 Edition*. París: 2006a.
- OCDE. *Employment Outlook 2006*. París: 2006b.

- OCDE. *Education at a Glance 2006*. París: 2006c.
- Oficina Económica del Presidente. «Inmigración y economía española». 2006. Informe disponible a: <<http://www.ikuspegi.org/cas/inicio/docs/InmigracionYEconomia.pdf>>.
- OIT. *En busca del compromiso equitativo para los trabajadores migrantes en la economía globalizada*. Ginebra: 2004.
- Oliva, J.; Díaz, M. J. «La reestructuración productiva y la movilidad laboral: el caso de los 'commuters' castellano-manchegos de la construcción como estrategia laboral». Proyecto TRABIN, Plan Nacional de Investigación Científica, Ref.: BSO 2000-0674, 2004.
- OSCE. *Handbook on Establishing Effective Labour Migration Policies in Countries of Origin and Destination*. Ginebra: 2006.
- Oso, L. «Stratégies de mobilité sociale des domestiques immigrées en Espagne». *Revue Tiers Monde*, t. XLIII, 170, abril-juny de 2002.
- Oso, L. *Españolas en París. Estrategias de ahorro y consumo en las migraciones internacionales*. Barcelona: Ediciones Bellaterra, 2004.
- Parella, S. «El trasvase de desigualdades de clase y etnia entre mujeres: los "servicios de proximidad"». *Papers*, 60, 2000.
- Parella, S. *Mujer, inmigrante y trabajadora: la triple discriminación*. Barcelona: Anthropos, 2003.
- Recio, A.; Banyuls, J.; Cano, E.; Miguélez, F. «Migraciones y mercado laboral». *Revista de Economía Mundial*, 14, 2006, p. 171-193.
- Reina, J. L. *La incidencia de los sistemas de calidad en la organización del trabajo, el empleo y la formación*. CCOO i Conselleria de Treball i Formació Govern de les Illes Balears, 2004.
- Rojo, E. (coord.); Camas, F.; Camós, I. *Informe sobre la regulación laboral y de seguridad social de la prestación de servicios en el hogar familiar. Propuestas de reforma*. Emergim, 2004.
- Rollins, J. «Entre femmes. Les domestiques et leurs patronnes». *Actes de la Recherche en Sciences Sociales*, 84, setembre, 1990, p. 63-77.
- Salas, I. (dir.). *Inmigración africana y formación continua: estrategias de adecuación metodológica de la formación continua al colectivo inmigrante*. 1998.
- Sarasa, C. *Criados, nodrizas y amos. El servicio doméstico en la formación del mercado madrileño*. Madrid: Siglo XXI, 1994.
- Sayer, A.; Walker, R. *La nueva economía social. Reelaboración de la división del trabajo, MTAS africano en Cataluña*. Barcelona: IDFO-UGT, 1994.
- SEOPAN. *La construcción en 2004*. 2005.
- Solé, C. *Discriminación racial en el mercado de trabajo*. Madrid: Consejo Económico y Social, 2005.
- UGT. *Estudio de los procesos de formación continua para la integración social y promoción laboral de los trabajadores inmigrantes*. Fundación Tripartita, Acciones Complementarias 2002, Proyecto C20020195, 2002.

Resumen

El artículo analiza la situación en el mercado de trabajo de los trabajadores inmigrantes en los sectores del servicio doméstico, la construcción y la hostelería en Catalunya, poniendo el énfasis en su nivel de cualificación y en las necesidades de formación que se derivan. Desde mediados de los años noventa hasta finales del 2007, el ciclo expansivo de la economía catalana requirió mano de obra extranjera con el propósito de sostener un crecimiento muy intensivo en ocupación. Las dificultades del sistema educativo para proveer la mano de obra cualificada que requería el sistema productivo y la escasa exigencia de cualificación de las empresas de los sectores más intensivos en trabajo han generado una ralentización en el proceso de consolidación del modelo cualificado de gestión de la mano de obra. Esta situación puede ser superada con un gran acuerdo social y económico que impulse la formación de la población activa y una mayor exigencia de cualificación por parte del sistema productivo.

Palabras clave: inmigración, cualificación, necesidades de formación, sector del servicio doméstico, sector de la construcción, sector de la hostelería.

Abstract

The article analyzes the labour market situation for immigrant workers in the domestic service industry, the construction industry and the hotel industry in Catalonia, emphasizing their qualification levels and the training needs that have arisen. From the mid 1990s to the end of 2007, the expansive cycle of the Catalan economy required foreign workers with the intention of sustaining intensive occupational growth. The difficulties of the educative system in providing the skilled work force that the productive system required, and the low qualification demands of businesses in the most intensive sectors of work, have generated a slowdown in the merging process of a qualified management model of the work force. This situation could be overcome by an important social and economic agreement that stimulates training among the working population and a large demand for skills on the part of the productive system.

Key words: immigration, qualification, vocational training needs, household sector, construction sector, hotel trade sector.

Résumé

Cet article analyse la situation des travailleurs immigrés sur le marché du travail dans les secteurs du travail domestique, du bâtiment et de l'hôtellerie en Catalogne. Il insiste tout particulièrement sur leur niveau de qualification et sur les besoins de formation qui en découlent. Depuis le milieu des années quatre-vingt dix jusqu'à la fin de 2007, le cycle d'expansion de l'économie catalane a exigé le recours à une main-d'oeuvre étrangère afin de pouvoir soutenir une très forte croissance de l'emploi. Les difficultés du système éducatif pour fournir la main-d'oeuvre qualifiée requise par le système de production, ainsi que la faible exigence de qualification de la part des entreprises des secteurs offrant le plus d'emploi, ont entraîné un ralentissement du processus de consolidation du modèle qualifié de gestion de la main-d'œuvre. Il sera possible de surmonter cette situation grâce à un accord social et économique encourageant la formation de la population active et exigeant aussi plus de qualification de la part du système productif.

Mots-clé: immigration, qualification, besoins de formation, secteur du travail domestique, secteur du bâtiment, secteur de l'hôtellerie.