

EL CAPITAL HUMANO DE LA INMIGRACIÓN

Andrés Tornos Cubillo
Rosa Aparicio Gómez
Mercedes Fernández García

MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES
Secretaría General de Asuntos Sociales
Instituto de Migraciones y Servicios Sociales (IMSERSO)

"El Instituto de Migraciones y Servicios Sociales no comparte necesariamente las opiniones y juicios expuestos, y en ningún caso asume responsabilidades derivadas de la autoría de los trabajos que publica".

© Instituto de Migraciones y Servicios Sociales (IMSERSO), 2004

Edita: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales
Secretaría General de Asuntos Sociales
Instituto de Migraciones y Servicios Sociales
Avda. de la Ilustración, c/v Ginzo de Limia, 58
Teléf. 91 363 89 35 - 28029 Madrid

NIPO: 209-04-020-8

ISBN: 84-8446-072-X

Depósito Legal: M. 49.448-2003

Imprime: ARTEGRAF, S.A.
Sebastián Gómez, 5. 28026 Madrid

ÍNDICE

PRESENTACIÓN	7
INTRODUCCIÓN	9
PARTE I: PLANTEAMIENTOS	13
1. Las cuestiones indagadas y el enfoque aportado	15
2. El estado de los conocimientos sobre el tema	21
3. Metodología utilizada en el estudio	45
4. La muestra de inmigrantes encuestados	53
PARTE II: EL STOCK DEL CAPITAL HUMANO DE LOS INMIGRANTES	61
1. Un cómputo del capital humano de la inmigración	65
2. Disponibilidad de ese capital según sus características internas	77
3. Las diferencias de transportabilidad del capital humano de la inmigración derivadas de factores externos a él	93
PARTE III: LA RENTABILIZACIÓN DEL CAPITAL HUMANO DE LOS INMIGRANTES	115
1. La remuneración del empleo inmigrante	119
2. El mercado español y la rentabilización del capital humano de los inmigrantes ..	125
3. La rentabilización del capital humano de los inmigrantes según sexo, nacionalidad de origen y tiempo de estancia en España	143
PARTE IV: OTRAS PERSPECTIVAS: VOLVIENDO SOBRE EL TEMA CON ENFOQUES CUALITATIVOS	189
CONCLUSIONES	211
BIBLIOGRAFÍA	217

PRESENTACIÓN

La publicación que ahora presentamos es el resultado de una investigación llevada a cabo en el año 2002 por el Instituto Universitario de Estudios sobre Migraciones (Universidad Pontificia Comillas), y promovida por el Instituto de Migraciones y Servicios Sociales, que pretende mostrar la relación existente entre el capital humano que incorporan los trabajadores inmigrantes y la utilización que nuestro tejido productivo, y en particular los empleadores, realizan de esa aportación.

En un estudio anterior realizado por la misma Universidad y publicado por el IMSERSO en el año 2000 con el título *La inmigración y la economía española*, cuyo objetivo era la cuantificación de la aportación que realizan los inmigrantes en la generación de la riqueza nacional, se concluía, entre otros aspectos, que es escasa la utilización del capital humano que suponen los inmigrantes para nuestra economía, pero que, aun siendo infrautilizados, son ya esenciales para el próximo futuro de la misma. Se detectó que muchos inmigrantes encuestados muestran una actitud que les lleva a desarrollar proyectos migratorios de mayor alcance y más largo desarrollo temporal, personas que no sólo miran los empleos disponibles para ellos de manera inmediata sino que tienen otros horizontes laborales basados en su nivel académico y en una simbología particular del ascenso social y de su excelencia profesional.

Ahora, tres años después, se aborda de forma sistemática el tratamiento de este capital humano enfocándolo como punto central para extraer mayor cantidad de información, para conocerlo de forma más completa, pero analizándolo en el contexto de las estructuras de dominación que condicionan la optimización del rendimiento en el trabajo, es decir, desde un punto de vista más sociológico: considerando también el punto de vista de los empleadores.

Los autores parten del supuesto de que son convenientes unas políticas que mejoren el aprovechamiento de las capacidades de los inmigrantes por razones económicas, sociológicas y también humanitarias. Ahora bien, ¿cómo se deter-

mina ese capital y su aprovechamiento?, ¿es diferente el aprovechamiento que se hace del capital humano de los españoles? Relacionar los condicionantes que en nuestra sociedad se dan para rentabilizar el capital humano de todos, y no exclusivamente de los inmigrantes, es la aportación más interesante de este trabajo, desde nuestro punto de vista. De ahí que este texto puede ser de gran utilidad no sólo para los interesados en el fenómeno de la inmigración sino para los que pretenden estudiar la sociología de las profesiones y la rentabilización que se hace de los recursos humanos, en general.

Los resultados del estudio muestran que las diferencias en la rentabilización de las capacidades están en función del sexo, del tiempo de residencia, de su origen y de la formación recibida en España. Por lo tanto, la intervención pública en programas para favorecer la promoción profesional del colectivo de inmigrantes debe considerar estos factores si quiere que el impacto de su intervención redunde en una mayor eficacia.

Desde el Instituto de Migraciones y Servicios Sociales creemos que este tipo de trabajos posibilitan un conocimiento cada vez más completo de aspectos muy concretos de la realidad de la inmigración en España, que complementan y ayudan a explicar las cifras que con normalidad se van ofreciendo sobre diferentes magnitudes de la población inmigrante, cifras que afortunadamente cada vez son más ricas y se ofrecen con mayor prontitud en un empeño de las Administraciones Públicas por difundir estudios y datos en beneficio de todos, como un servicio público más en plena era de la información.

DIRECCIÓN GENERAL DEL INSTITUTO DE MIGRACIONES
Y SERVICIOS SOCIALES

INTRODUCCIÓN

De vez en cuando emergen a la opinión pública, con distintos propósitos, apreciaciones, interrogantes o prejuicios, acerca de la clase de inmigración que nos viene.

Por ejemplo se denuncia, desde un punto de vista humanitario, el que muchos inmigrantes se vean forzados a aceptar los trabajos peores, de calidad muy inferior que la que se correspondería con sus cualificaciones. Entonces se pondera positivamente la calidad de la inmigración que nos llega. En otra dirección y desde un punto de vista económico-laboral se cuestiona el impacto que podría tener sobre la evolución de nuestro mundo del trabajo la presencia de tantos trabajadores como ellos, cuya preparación les lleva a emplearse en circuitos de empleos irregulares, marginales u obsoletos. También desde una perspectiva social se teme la formación perdurable de una subclase de infraempleados y subempleados que trastorne nuestro mapa actual de relaciones ciudadanas precariamente pacíficas. Y, en fin, preocupa que pueda producirse una alteración nada pequeña de los engranajes de nuestro convivir, ocasionada por la imparable aparición en nuestros imaginarios sociales de figuras de personas cuyas historias y cualificación no sabemos enlazar a ciencia cierta con nuestras historias y con nuestro movernos por la vida.

En algo se parecen todas las preguntas de esto surgidas a las que se harían normalmente los miembros de una familia tradicional española que por cualquier circunstancia hubiera de recibir para una estancia prolongada a un pariente lejano y poco conocido. Dando por supuesto que en la casa hubiera espacio para él, ellos no dejarían de preguntarse lo que podría suponerles ese comensal más en la mesa y el reajuste probablemente necesario para que su rueda del vivir diario, llegado el huésped, continuara girando sin demasiados roces o tropiezos. Alguna película se habrá hecho sin duda sobre el tema.

Y si esta comparación falla por el lado del exceso de cercanía que en ella se contempla, puesto que los inmigrantes no vienen realmente a meterse en la pri-

vacidad de las familias, la semejanza retorna reforzada por el lado de la existencia de muchos más engranajes que los familiares, susceptibles de entorpecerse, en los entornos sociales en que entran los inmigrantes —por mucho que estos engranajes sociales sean de partida menos visibles y conscientes que los familiares—. Porque de todas maneras son ellos también unos engranajes que, como los de los antiguos relojes, no admiten cualquier ruedecita nueva en su correr para marcar las horas.

Por otra parte sería también de prever que así como en una familia salen a luz tensiones ocultas cuando llega un huésped que no se marcha a los cuatro días, así también la llegada de los inmigrantes tendería a sacar a luz en nuestra sociedad problemas que ya estaban ahí más o menos ocultamente antes de que ellos vinieran, agudizándolos desafiantemente. Y así parece que está ocurriendo con las cuestiones de la vivienda, de la economía sumergida, de la cerrazón corporativista de algunas profesiones, de la eficacia de nuestras estructuras escolares...

Pues bien: el objetivo de este estudio no es desde luego examinar los muchos cambios que deberá ocasionar la incorporación de nuevos personajes a los engranajes prosaicos de nuestro convivir —incorporación que viene a ser como una especie de recomienzo, a mitad de su realización y con personas y reglas nuevas, de la subterránea “operación triunfo” en que todos estamos embarcados mientras convivimos—. Solamente quiere enfocar lo que en este contexto significan los inmigrantes, con sus peculiares cualidades y capacitaciones. O más bien situar bajo la lupa a los inmigrantes, con sus peculiares cualidades y capacitaciones, para examinar en qué medida y cómo encajan ellos en los roles o papeles sociales que se les están encomendando al entrar en los escenarios de nuestras ciudades y pueblos. A sabiendas de que no sería aceptado, por una parte, que su presencia alterara demasiado el particular guión de la aventura de vivir en una sociedad como la nuestra y de que, por otra parte, su subida al escenario no deja de impactar sobre la marcha de lo que se juega en éste.

En seguida, en un primer capítulo, van a precisarse más exactamente las cuestiones que quiere sacar a luz este estudio así como el enfoque o perspectiva desde el que ha elegido contemplarlas. Un segundo capítulo resumirá el estado actual de los conocimientos e hipótesis de los especialistas relacionados con aquellas cuestiones. El tercero expondrá la metodología utilizada en el estudio para verificar en qué medida se confirman en nuestro contexto español esas hipó-

tesis y apreciaciones. Y uno cuarto, las características principales de los sujetos entre los que se ha recogido la información después utilizada.

Contextualizada así la presentación de los hallazgos de nuestro trabajo, la parte principal de este informe estará dedicada a presentar dichos hallazgos y concluirá deduciendo las conclusiones que pueden seguirse de ellos.

PARTE I: PLANTEAMIENTOS

1

LAS CUESTIONES INDAGADAS Y EL ENFOQUE ADOPTADO

1.1. Cuestiones

Constituyen el punto de partida en este estudio, según se ha expuesto en su introducción, las versiones del debate público que reivindican, bien por razones humanitarias, o bien por razones sociológicas y económicas, la conveniencia de unas políticas de mejor aprovechamiento de las capacidades de los inmigrantes. Esto supuesto, quiere aquí tratarse en primer lugar de examinar cuáles son esas capacidades, en qué género de ocupaciones se emplean y hasta qué punto se ven desaprovechadas, para en un paso ulterior examinar los porqués de lo que haya llegado a constatarse y las maneras posibles de enderezar las situaciones inconvenientes.

Y salta a la vista que cada una de esas cuestiones encierra a su vez otras, sin cuya consideración previa es imposible dar a las primeras unas respuestas fundadas. Ante todo la relativa al modo de determinar el nivel de las capacidades de los inmigrantes —o el *capital humano* que ellos traen consigo— a fin de poder verificar hasta qué punto se ven ellas mal o bien aprovechadas. ¿Cómo hacer esta verificación con los instrumentos de que disponemos? ¿De qué indicadores nos valdríamos para medir ese capital y su aprovechamiento?

Pero en orden a valorar lo que específicamente afecta a la rentabilización por los inmigrantes de su capital humano sería menester dar un paso más, examinando las condiciones generales bajo las que puede hacerse efectivo en las sociedades actuales el valor económico atribuido al capital humano. Porque sólo teniendo en cuenta esos condicionamientos generales podríamos precisar en qué medida y cómo afectan ellos a los inmigrantes, o si tratándose de éstos necesitaríamos recurrir a otros factores distintos para explicar lo que ocurre.

Y más: todavía, desde el punto de vista ético o de derechos humanos, no dejaría de ser relevante la cuestión de si el poseer unas ciertas capacidades humanas genera para quienes las poseen determinados derechos a recibir un cierto trato,

o al menos la conveniencia de unas ciertas consideraciones, sean cuales sean el contexto económico y los factores intervinientes en los procesos.

Pues bien: evidentemente las cuestiones relacionadas con el cuánto y el porqué de lo que puede rendir en la emigración el capital humano son sin duda las más discutidas. Y hay que reconocer que son muy variadas las hipótesis manejadas para dar cuenta del supuestamente escaso aprovechamiento de sus capacidades generalmente alcanzado por los inmigrantes en los países que les reciben. Desde aquellas hipótesis según las cuales la discriminación “racista” sería la causa prácticamente única de ese escaso aprovechamiento —hasta otras más matizadas que hacen jugar un papel especial a factores tales como la distinta “transportabilidad” de las diferentes clases de capital humano, la vinculación de las posibilidades de rentabilización de éste a peculiares formas de capital social, la mayor o menor efectividad de las estrategias de negociación de identidad utilizadas por los distintos colectivos, etc.

Pero no deja de percibirse, en esta misma visión panorámica de las interpretaciones ofrecidas para explicar el rendimiento del capital humano de los inmigrantes, que ellas se elaboran como si el ámbito de referencia de lo que ocurre con los inmigrantes fuera un espacio social cerrado, diferente del espacio en que los nativos negocian el aprovechamiento de sus capacidades. Porque de hecho viene a tratarse de lo que ocurre con el capital humano de los inmigrantes sin tener en cuenta, al menos expresamente, lo que ocurre con el capital humano de los nativos. O quizás dando por supuesto que no hace falta, ni tratándose de los inmigrantes ni tratándose de los nativos, particularizar las condiciones y criterios bajo los cuales resulta rentable captar una cierta clase de capital humano en un país dado, en un cierto período de tiempo y en una determinada área de aplicación de las habilidades por cada uno poseídas.

La opción tomada para este estudio ha sido invertir ese supuesto. Es decir: intentar explicar lo que sucede con el capital humano de los inmigrantes en función de lo que ocurre generalmente entre los nativos de nuestra sociedad (como aproximadamente en todas las sociedades desarrolladas) cuando ellos intentan hacer efectivo el valor de alguna clase de capital humano. Por supuesto, anticipando anteriormente en la investigación el estudio del capital humano de los inmigrantes, cuya rentabilización quiere últimamente tratarse.

El presente informe deberá por tanto ocuparse de las siguientes cuestiones, viendo lo que a propósito de ellas puede decirse en relación con los inmigrantes y en el contexto de la sociedad española:

- Del valor económico que en general se atribuye al *capital humano*.
- De los instrumentos utilizados para la medida del capital humano.
- De los usos que se hacen del concepto de capital humano en el campo temático de los estudios sobre migraciones.
- De las posibilidades, consideraciones o derechos generados por la posesión de capital humano.
- De los condicionantes de la rentabilización del capital humano en la sociedad española.
- De las consecuencias que de todo ello se siguen para explicar lo que les sucede a los inmigrantes en España con su capital humano y para optimizar sus posibilidades.

A continuación se expone de modo más analítico el enfoque adoptado para encuadrar y articular la problemática de la investigación.

1.2. El enfoque de conjunto

Se percibe de inmediato que algunas preguntas a que quiere responder el trabajo se refieren a cuestiones de detalle —como por ejemplo las relacionadas con el modo de medir el capital humano— mientras que otras tienen ver con todo el complejo funcionamiento de la interacción social. Esto último ocurriría particularmente con las preguntas relativas a las condiciones de rentabilización del capital humano, porque ellas, como se ha observado de pasada, remiten inevitablemente:

- Al tejido de los intereses sociales y económicos, culturalmente configurados y reforzados, que hacen valer o no valer lo aportado por las distintas clases de habilidades (v.g., la de dar a un balón con el pie).
- A formas socialmente refrendadas de controlarse, reconocerse y valorarse las habilidades existentes en los sujetos que llegan a ofrecerlas en el mercado de trabajo.
- A la selección de las aportaciones de una determinada persona, en un contexto competitivo, para preferir sus aportaciones frente a las ofrecidas por otros.

En cuanto a lo primero la sociología de las profesiones ha mostrado cómo fueron las conveniencias sociales, antes que las necesidades económicas, las que generaron la figura de la profesionalidad en los sacerdotes, juristas y médicos. Desde entonces el ejercer las actividades correspondientes a estas *profesiones* exigiría de quien lo pretendiera que él se incorporara explícitamente al colectivo de los que ya anteriormente las ejercían, pudiendo lograr sólo esta incorporación bajo el control y aprobación de dicho colectivo. Y es que sin duda resultaba entonces importante evitar en esos campos la irresponsabilidad e intrusismo, que no podían controlarse bien por los no iniciados en ellos, mientras que apenas necesitaba precaverse un intrusismo inadvertido en otras tareas cuyo adecuado desempeño pudiera juzgarse por cualquiera.

Pero esta restricción de la demanda de profesionalización a aquellas profesiones fue abandonándose a medida que el desempeño de otras actividades iba haciéndose más especializado y menos fácil de controlarse por los poco iniciados. Y la demanda de profesionalización, o sea de adscripción a “cuerpos” especializados para un trabajo responsables del control de las capacidades de sus miembros, fue avanzando imparablemente en todos los terrenos de las actividades remuneradas.

Así ha venido a ocurrir, sobre todo en los dos últimos siglos, que las exigencias de profesionalización se han extendido a toda clase de trabajos bajo un doble impulso: de una parte, el de las demandas de los contratadores de trabajo, que cada vez han ido requiriendo preparación más ajustada y garantizada para el desempeño de toda especie de tareas; de otra parte, el de las conveniencias grupales (y corporativas) de los sujetos capacitados para las distintas tareas, interesados por acotar en provecho propio los contingentes de trabajadores justificados para desempeñarlas. Y así ya no son sólo las especializaciones “liberales” las que se han profesionalizado, sino hasta las más distintas ramas de la albañilería o carpintería. Con lo que se ha llegado a la actual situación, en la que apenas se toma en consideración una clase de habilidades si quienes la ofrecen no la pueden hacer valer asociándola a algún colectivo “profesionalizado”, es decir, cualificado por determinadas formas controlables de preparación, experiencia, ejercicio durable y adscripción preferente.

Con ello la persona o habilidad no “profesionalizadas” tienden a considerarse “no cualificadas”, casi sólo integrables en la sociedad por los espacios informes y estratificadamente inferiores de ésta. Y así los roles profesionales se habrían convertido en factores decisivos para la ocupación de los espacios sociales y

para la distribución de los roles laborales. Hasta el punto de haberse podido decir que las profesiones se han constituido en un componente especialmente importante de la estructura de las sociedades contemporáneas. En el más importante, según T. Parsons¹.

No es de extrañar en consecuencia, dado que el reconocimiento de las cualificaciones profesionales de los individuos condiciona las posibilidades de éstos para acceder a determinados lugares en el espacio y estructura social, que al investigar las dificultades experimentadas por los inmigrantes a la hora de rentabilizar su capital humano hayan querido sacarse a luz las causas sociales de ese difícil reconocimiento, el cual dificultaría la inserción laboral de los inmigrantes tanto o más que la eventual escasez o inadaptación de su preparación laboral. Y en esta línea ha venido a relacionarse el no-reconocimiento del capital humano de los inmigrantes con las estructuras de dominación por las que se sobre determina la estratificación profesional de las sociedades de acogida, estructuras que se realimentan manteniendo en las fronteras de la exclusión a quienes carecen de poder de negociación para hacer valer su eventual profesionalidad.

Y sin duda que cuando se produce un no-reconocimiento de ciertas profesionalidades y una no-rentabilización de lo que ellas valen, es ello efecto y reflejo de relaciones desiguales de poder y dominación. Pero puede preguntarse si no se apela a una causalidad demasiado genérica al explicar el no-reconocimiento de las capacidades de los inmigrantes en términos de un desnudo ejercicio de este poder. Porque, dado que él se haga presente cuando no se reconocen posibles habilidades específicas de los inmigrantes, el recurrir directamente a denunciarlo deja sin explicar por qué el poder de dominación se ejerce del modo que se ejerce en este concreto campo del no-reconocimiento del capital humano, a través de qué prácticas actúa ese poder y con qué legitimaciones se reviste. Y este enfoque viene finalmente a generar visiones del tema que, remitiendo para la comprensión de lo que ocurre a un factor demasiado genérico, posponen todo intento de actuar sobre los hechos al establecimiento de medidas eficaces para transformar completamente a la sociedad.

El presente estudio por tanto, consciente de que investigaciones anteriores han aportado abundantes evidencias de que las estructuras de dominación económica presentes en las sociedades receptoras se reflejan en la mala rentabilización por éstas del capital humano de los inmigrantes, y de que el poder de aquellas

¹ Citado por A. Hortal: *Ética General de las Profesiones*. UPCO, Madrid, 2002, p. 44.

estructuras de dominación frena fuertemente la transformación de las actuales prácticas de negociación de dicho capital humano, quiere de todas maneras descender a mayor detalle en lo referente a cómo ocurren las cosas en los distintos campos de habilidades y qué posibilidades se presentarían en la situación actual para optimizar el rendimiento de los recursos humanos disponibles.

Ésta sería la finalidad última del presente trabajo, que en orden a ello comenzaría por examinar el stock de capital humano de los inmigrantes. Pero no sólo en su conjunto global, atendiendo a los niveles de escolarización alcanzados por los inmigrados. Además procuraría avanzar hacia estimaciones específicas de las clases de capital humano ofertadas, apoyándose en los indicios que para ello ofrecen las experiencias laborales de los inmigrantes anteriores y posteriores a su inmigración.

Sólo teniendo esto en cuenta indagaría el estudio, en un paso ulterior, lo referente a la rentabilización en España de las distintas formas del capital humano. Primero de nuevo globalmente, examinando los campos en que de hecho se invierten las habilidades de los inmigrantes llegados. Pero luego también intentando una mayor especificación de los campos para los que esas habilidades podrían ser idealmente negociables. Sin olvidar lo que puede significar para ello la vía del auto-empleo.

Finalmente, en orden a elucidar las posibilidades de mejorar el aprovechamiento del capital humano de la inmigración, se ensayaría a la luz de la sociología de las profesiones un examen de los estilos de cooptación vigentes para la contratación y empleo de los poseedores de los distintos tipos de habilidades ofertadas en el mercado de trabajo: qué tipos de control de la calidad de las distintas cualificaciones son socialmente habituales —tanto por parte de quienes las contratan como por parte de aquellos que aceptan a otro como miembro legítimo de su grupo profesional—; cómo afectan las perspectivas de competitividad a dichas formas de control; en qué medida se reflejan en ellas estructuras de dominación económica.

Pasamos a describir sintéticamente a continuación el estado de los conocimientos referentes a toda esta temática, para en un capítulo ulterior precisar el método de trabajo a que se ha atendido el presente estudio.

2

EL ESTADO DE LOS CONOCIMIENTOS SOBRE EL TEMA

Conforme a lo indicado en el capítulo anterior, deben revisarse en éste las posiciones teóricas y las evidencias empíricas a que ha conducido la investigación relacionada:

- Con el valor económico que se atribuye al capital humano.
- Con los instrumentos utilizados para su medición.
- Con los usos del concepto de capital humano en la investigación sobre migraciones.
- Con los derechos, consideraciones u oportunidades generadas por la posesión de un determinado capital humano.
- Con los condicionantes de la rentabilización del capital humano operantes para los inmigrantes y los nativos.

Es a partir de esta situación de la investigación como se ha elaborado el presente estudio.

2.1. El valor económico que se atribuye al capital humano

El considerar a las capacidades humanas como bien económico fue algo ya intuido por Adam Smith en 1776 en su obra *La riqueza de las naciones*², aunque se desarrolló formalmente en el siglo xx, a partir de la década de los 60, por autores como Schultz (1961), Becker (1964), Kiker (1966) y Minzer (1974).

² Efectivamente, en esta obra Smith ya reconoce la importancia de las habilidades humanas en la determinación de la riqueza individual y nacional.

Para estos autores el capital humano podría definirse como la *“inversión realizada en actividades tales como la educación, la salud o el adiestramiento profesional, que permiten mejorar la productividad de un individuo dentro del mercado laboral”*.

Se trata, en definitiva, de la adquisición por parte del trabajador de una serie de capacidades cuya posesión repercute sobre el monto del salario posteriormente percibido por éste, adquiriendo con ello una significación económica.

Más concretamente, y atendiendo a las capacidades del trabajador que el mercado de trabajo está dispuesto a remunerar, se ha subrayado que éstas no son solamente las que pueden documentarse con certificados académicos. Los individuos llevarían consigo otras cualificaciones más intangibles pero no menos valiosas para resolver determinadas situaciones³.

Concretamente, tales capacidades podrían dividirse en dos grandes bloques (Giddens, 1989; McCall y Simmons, 1978; Schultz, 1993):

- Innatas o abstractas (capital humano intensivo): Tienen carácter genético y se identifican con la habilidad cognitiva del individuo, su inteligencia o su capacidad de aprender. Tal y como indican Hassler y Rodríguez Mora (2000), el conocimiento abstracto ayuda al individuo a resolver determinados problemas a los que no se había enfrentado anteriormente; la adaptación a los cambios tecnológicos o el desempeño de nuevas tareas y responsabilidades serían algunos ejemplos.
- Adquiridas o aplicadas (capital humano extensivo): En esta categoría estarían englobados aquellos factores que conforman la educación reglada del individuo (profesores, infraestructura, nivel de estudios alcanzados), pero también experiencias informalmente adquiridas. Estas capacidades permiten al trabajador desarrollar las tareas que le son encomendadas con cierta eficiencia, precisión o velocidad.

³ En este sentido podrían circunscribirse las definiciones que la OCDE aporta en 1996 (*“el conocimiento que los individuos van adquiriendo a lo largo de su vida y que utilizan para producir bienes, servicios o ideas en circunstancias de mercado o no mercado”*) y en 1998 (*“los conocimientos, destrezas, competencias y otros atributos que poseen los sujetos y que resultan relevantes en el desempeño de la actividad económica”*); o la de Laroché, Merette y Ruggeri (1999), quienes consideran el capital humano como el *“conjunto de capacidades innatas, conocimientos y habilidades que los individuos adquieren y desarrollan a lo largo de su vida”*.

Evidentemente, las dos dimensiones del capital humano se encuentran presentes de manera heterogénea en los diferentes individuos que se proponen negociar su capacidad para un determinado trabajo. La cuestión que previamente tendrán que haber resuelto es la de acertar a enriquecerse humanamente en ambas dimensiones, de modo que, optimizando el aprovechamiento de sus cualidades innatas y satisfaciendo a las necesidades planteadas por la oferta de trabajo, puedan obtener la máxima rentabilidad.

Pero en todo caso el capital humano debe considerarse como un activo intangible⁴, pues es consustancial al individuo y no puede ser separado del mismo. Y aunque no es directamente observable, sí son observables las consecuencias derivadas de su acumulación, tanto en el orden microeconómico como en el macroeconómico.

En el ámbito microeconómico el bienestar de un determinado individuo y su familia depende en gran medida del salario o renta que éste obtenga, no sólo monetario en términos de ingresos sino también en términos de salud y calidad de vida. Y la remuneración obtenida es función directa de la adecuación de las capacidades —intensivas y extensivas— del individuo a los requisitos planteados por los empleadores.

Por lo que al ámbito macroeconómico respecta, son numerosos los estudios que establecen la correlación positiva entre la calidad del capital humano de un país y el crecimiento económico de éste (Jacobs, 1984; Lucas, 1988; Schultz, 1993; OCDE, 2000a, 2000b; Sunde, 2001). Aunque, en este sentido, tal como sugieren Ruggeri y Yu (2000), debe tenerse en cuenta la diferencia entre el *capital humano disponible* (el stock total de capital humano poseído por los nacionales de un país) y el *capital humano efectivo* (la parte del mencionado capital que realmente puede desempeñar en el país actividades productivas)⁵. Porque la estructura económica de algunos países puede volver estériles e inútiles capacidades muy valiosas (v.g. las de un físico atómico en un país que no tiene infraestructuras para la utilización o investigación de la energía nuclear)⁶.

⁴ Lo cual no implica que su medición sea imposible, tal y como se reseña en el apartado de este capítulo correspondiente a la medición del capital humano.

⁵ Esta dimensión del capital humano estaría haciendo referencia a la llamada *fuga de cerebros*, por lo que su aplicabilidad es inmediata a los fenómenos de emigración que se están dando en determinados países, especialmente en América Latina.

⁶ De nuevo encontramos una aplicación directa de esta dimensión y el fenómeno migratorio: la rentabilización (o exportabilidad) del capital humano depende de las condiciones globales que presenta en cada momento el mercado de trabajo.

2.2. Sobre la medición del capital humano

Dada la complejidad que reviste el concepto de capital humano, la medición del mismo se encuentra en un estado relativamente embrionario (Zimmerman, 2001). No obstante, existen determinadas herramientas que han sido diseñadas para cuantificar el capital humano tanto desde el punto de vista microeconómico como en el ámbito macroeconómico.

2.2.1. La medición del capital humano en el ámbito microeconómico

Desde el punto de vista individual o microeconómico se han desarrollado numerosos modelos encaminados a cuantificar el impacto que los elementos intangibles de la empresa poseen en la capitalización bursátil de la misma: se trata, en resumidas cuentas, de conocer cómo la calidad del capital humano de la compañía redundará en un incremento de valor para el accionista.

Aunque existen investigaciones relativas a este campo en el ámbito académico (Blair y Wallman, 2000; Lev, 2001), han sido las grandes consultoras de recursos humanos las que han desarrollado un mayor trabajo en este sentido, mediante la creación de conjuntos de indicadores que permiten cuantificar el impacto que la correcta gestión del capital humano tiene en el beneficio empresarial.

Entre ellos destaca el *Human Capital Index*⁷ desarrollado por Watson Wyatt, que muestra, a partir de 49 indicadores de buenas prácticas resumidos en seis dimensiones, cómo tan sólo las empresas que obtienen una elevada puntuación en cuanto a prácticas de gestión del capital humano son capaces de lograr un beneficio sostenible. Las seis dimensiones mencionadas hacen referencia tanto a variables extrínsecas (v.g., formación) como intrínsecas (v.g., liderazgo) del capital humano.

Con la misma perspectiva se concibe el *Human Capital Bridge Framework*, desarrollado en 1997 por Ramstead, director de la consultora Personnel Decisions International, y Boudreau, director del Center for Advanced Human Resource Studies de la Universidad de Cornell. El modelo propuesto por ellos consiste en eva-

⁷ Los resultados obtenidos por Watson Wyatt se basan en una encuesta realizada a un total de 750 empresas de Estados Unidos, Europa y Canadá entre los años 1999 y 2001.

luar las capacidades (intrínsecas y extrínsecas) de los empleados de una determinada empresa, adaptándolas posteriormente a las peculiaridades del proceso productivo; de esta manera, se maximiza la contribución de la fuerza de trabajo al beneficio empresarial.

Fitz-Enz (2000), fundador del Saratoga Institute, propone un índice compuesto de diez parámetros; al igual que los instrumentos de medida expuestos en párrafos anteriores, el conjunto de indicadores va encaminado a cuantificar la contribución de las capacidades de la fuerza de trabajo a la cadena de valor de una determinada empresa. Y, de nuevo, se tienen en cuenta tanto las capacidades innatas como las adquiridas en el proceso de creación de valor.

Pero aún estamos muy lejos de poder aplicar estos instrumentos a la medida de la gestión del capital humano de los inmigrantes en los países a que llegan.

2.2.2. La medición del capital humano en el ámbito macroeconómico

En el ámbito macroeconómico o agregado, numerosas instancias internacionales como la OCDE, el Banco Mundial o la ONU han desarrollado conjuntos de indicadores que permitan acometer la medición del capital humano, aunque con un propósito más amplio.

La mayor parte de las clasificaciones mencionadas proponen la medición del capital humano a partir de indicadores pertenecientes a dos grandes áreas: la educación y la salud. En este trabajo, no obstante, únicamente haremos referencia a la vertiente que se refiere a la educación, por considerar que las cuestiones de salud —y, especialmente, las de la población inmigrante— presentan una dificultad añadida en su medición y exceden del ámbito de esta investigación.

El Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo inició en 1990 una publicación en la que aparecen los llamados “indicadores de desarrollo humano”, entre los que se incluyen ítems de tipo social y económico. El propósito del mencionado sistema de indicadores consiste en evaluar si el crecimiento en cuanto a desarrollo humano está en correlación con el desarrollo económico de la sociedad. Los indicadores referentes al capital humano que promueve este sistema son principalmente dos: la tasa de alfabetización de jóvenes y adultos y el porcentaje de matriculaciones existente para los diferentes niveles de educación (primaria, secundaria y universitaria).

El Banco Mundial ha desarrollado un sistema de 49 “indicadores de competitividad” encaminado a evaluar si las condiciones del entorno de los diferentes países permiten el establecimiento y desarrollo de negocios y empresas competitivas. Este sistema está estructurado en cinco grandes categorías: actuación global, dinamismo macroeconómico y del mercado, dinamismo financiero, entorno de infraestructuras e inversiones y capital intelectual y humano. Al igual que sucede con los indicadores referentes al capital humano desarrollados por la ONU, el sistema del Banco Mundial se basa principalmente en la medición de los años de escolarización formal. Los indicadores utilizados son los siguientes: tasa de alfabetización; número de matriculados en enseñanza primaria, secundaria y universitaria; matriculaciones en enseñanza secundaria, rama de ciencias; número de titulaciones universitarias en ciencias.

La OCDE posee también su propio sistema de indicadores referentes a la medición de la educación, que han sido desarrollados a través de documentos como *Education at a Glance: OECD Indicators* (OECD, 2000a); *Literacy in the Information Age* (OECD, 2000b); *Investing in Education: Analysis of the 1999 World Education Indicators* (OECD, 2000c); o *Living Conditions in OECD Countries: A Compendium of Social Indicators* (OECD, 1986). En la línea seguida por los organismos anteriormente mencionados, la OCDE hace también referencia al número medio de años por individuo en nivel de enseñanza reglada o al porcentaje de población con titulación universitaria o equivalente.

Particular relevancia para el enfoque que adopta nuestro estudio reviste el informe *Literacy in the Information Age* (OECD, 2000b), pues describe la capacidad del individuo en términos más amplios que la mera enseñanza reglada. Este documento incluye los resultados del IALS (International Adult Literacy Survey), encuesta que intenta medir la “habilidad del individuo para entender y utilizar información escrita en sus actividades diarias, en casa, en el trabajo y en la sociedad”⁸.

El IALS examina las capacidades que poseen los individuos para comprender tres tipos de información escrita: prosa, documentos y cuantitativa. Dentro de estos tres ámbitos se le realizan al individuo una serie de preguntas, otorgándose al final una puntuación que permite clasificar el grado de *alfabetismo funcional* en cinco niveles (siendo el tres el mínimo deseable). El IALS constata una relación

⁸ Tal y como se deduce de la definición, podría concluirse que esta investigación va encaminada a medir el *alfabetismo funcional* de los individuos.

directa entre la puntuación obtenida y el nivel salarial alcanzado por el individuo y a partir de ello esboza líneas de actuación encaminadas a la implantación de políticas macroeconómicas (particularmente referidas a la educación y al mercado de trabajo) que permitan aumentar el grado de alfabetización y, por ende, la productividad y el empleo en el largo plazo.

2.3. De los usos que se hacen del concepto de capital humano en el campo temático de los estudios sobre migraciones

En el ámbito de las migraciones internacionales han sido varios los Estados que han tenido en cuenta las variables referentes al capital humano (fundamentalmente las de carácter extrínseco) a la hora de establecer políticas encaminadas al control de los flujos migratorios que iban recibiendo. Tales políticas, sin embargo, no parecen haber encontrado una continuidad en la gestión de los flujos una vez asentados éstos en el país de destino.

En este apartado abordamos las cuestiones con ello relacionadas: en primer lugar haremos referencia a las políticas de regulación de flujos migratorios basadas en las habilidades de los individuos. En segundo lugar nos referiremos a la trascendencia que reviste la utilización de las variables del capital humano en la gestión de los colectivos migrantes ya establecidos.

2.3.1. Utilización de las variables del capital humano en orden a la regulación de los flujos

El diseño de políticas de inmigración basadas en las capacidades de los individuos (siempre que las mismas sean exportables al mercado de trabajo local) ha sido fundamentalmente patrimonio de países tradicionales de inmigración⁹ (Canadá, Australia y Nueva Zelanda). Recientemente políticas similares han sido adoptadas en algunos países europeos, aunque en éstos, junto con la adaptabilidad del inmigrante al mercado de trabajo, opera también el propósito de contribuir mediante contratos o estancias temporales a una reducción de la población inmigrada.

⁹ Con la única excepción de Estados Unidos, cuya política migratoria está fundamentalmente basada en la reunificación familiar.

Analizamos a continuación separadamente cada caso:

Canadá

La evolución de la política migratoria canadiense¹⁰ es un claro exponente de la utilización de las variables del capital humano en la limitación del acceso de los inmigrantes.

Hasta el año 1967, las políticas migratorias llevadas a cabo por este país centran las admisiones en la nacionalidad del individuo. A partir de este momento, se estableció un sistema de puntos¹¹ que permitiera admitir a los inmigrantes en función de su habilidad para adaptarse a las necesidades particulares de su mercado de trabajo.

Desde 1978, la política migratoria canadiense pasó a contemplar los tres supuestos clásicos: reunificación familiar, inmigración económica —basada en el sistema de puntos— e inmigración por causa humanitaria. De hecho, las admisiones de inmigrantes por motivos económicos descendieron paulatinamente (desde un 70% en 1970 hasta un 14% a mediados de los 80).

Esta tendencia se invirtió de nuevo a partir de la década de los 90, en que la prevalencia de los motivos económicos parece volver a ser el determinante en la regulación de flujos: actualmente, tal y como indican DeVoretz y Laryea (1999), las autoridades condicionan el número de admisiones por supuestos de reunificación familiar o asilo a la entrada de igual número de inmigrantes laborales que aseguren con su trabajo la sostenibilidad de la población inactiva extranjera. De este modo, la cuota de admisiones por los diferentes motivos se encuentra equitativa en un 50%.

Nueva Zelanda

Paralelamente a Canadá (Winkelmann, 2001), Nueva Zelanda había basado tradicionalmente su control de flujos migratorios en admisiones de personas procedentes de determinados países (Reino Unido e Irlanda).

¹⁰ Un completo estudio sobre la política de inmigración canadiense y su evolución puede verse en DeVoretz y Laryea (1999).

¹¹ Las variables que contemplan los sistemas de puntos son muy similares en todos los sistemas y pueden resumirse de la siguiente manera: certificado académico, experiencia laboral o profesional, oferta de empleo en el país de destino, dominio del idioma del país receptor, capacidad de soportar financieramente la estancia, cualificación del cónyuge y experiencia de trabajo en el país de acogida.

A partir de 1987, este país adopta oficialmente una política de no discriminación, pasando a “admitir la entrada de aquellos inmigrantes que contribuyan en mayor medida al aumento del empleo y de la renta” (NZIS, 1997). De hecho, el aumento de inmigrantes laborales (cuya entrada se basa en un sistema de puntos) aumentó desde el 61% en 1991 hasta el 75% en 1995.

Australia

Al igual que los dos países anteriormente mencionados, Australia había cambiado en la década de los 70 el criterio de admisión en función de la nacionalidad por la ya clásica triple vía: inserción laboral, unificación familiar y refugio.

Aunque la vía de admisión prioritaria siempre fue la económica, a partir de la década de los 90 (Cobb-Clark, 2002) se observa aun un énfasis mayor en el criterio de la productividad: de hecho, se limitan los supuestos de reunificación familiar, se establecen límites superiores a la edad de entrada (45 años) y se endurece el nivel de conocimiento del idioma inglés exigido.

Otros países

Aunque las medidas que a continuación se describen vienen dadas en países cuya política migratoria no está basada en la inmigración laboral, sí subyace dentro de las mismas una íntima relación entre la regulación de los flujos migratorios y las necesidades del mercado de trabajo.

De hecho, el denominador común consiste en demandar trabajadores por un corto espacio de tiempo en función de las necesidades del mercado de trabajo local. Evidentemente, tales demandas serán respondidas por inmigrantes económicos que aporten un capital humano que debe ser mínimamente adaptable al desempeño de tales tareas.

Así, en mayo de 2000 el Gobierno alemán introdujo la llamada “carta verde” para la contratación de especialistas en tecnologías de la información provenientes de países no comunitarios. Por su parte, en Estados Unidos existe una propuesta elevada al Congreso acerca del aumento de visados temporales a extranjeros con titulación universitaria. Y en los Países Bajos, cuya legislación migratoria ha mantenido un signo restrictivo desde los años 70, puede observarse (Van Ours y Veenman, 1999) desde mediados de la década de los 90 una mayor liberalización en la entrada de trabajadores extranjeros reclutados para trabajos estacionales.

2.3.2. Utilización de las variables de capital humano en las políticas de gestión de flujos

En el apartado anterior ya quedó determinado cómo las políticas basadas en el capital humano han sido los instrumentos utilizados por la mayoría de los países tradicionales de inmigración para controlar el acceso de los inmigrantes. Lo que cabría plantearse, a continuación, es si dichas políticas propician una mejor integración económica de los inmigrantes en los lugares de acogida. Una vez examinada esta situación, cabría plantearse cuáles son las implicaciones políticas que se derivan de la misma.

Los sistemas de puntos y la integración económica de los inmigrantes

No existe evidencia empírica de que las políticas basadas en la contratación de inmigrantes con las habilidades requeridas para el mercado de trabajo local mejoren realmente la integración de los inmigrantes en el largo plazo (Fertig, 2002). Y este hecho puede ser debido a dos razones: la primera es que los salarios de los inmigrantes (sea cual sea su procedencia) tienden a igualarse a lo largo del tiempo; la segunda es que los sistemas de puntos no garantizan *per se* la llegada del capital humano más adecuado.

En primer lugar, aunque puede observarse que aquellos individuos admitidos en un país por poseer unas determinadas cualificaciones obtienen inicialmente mejores salarios que los refugiados o aquellos que vinieron por motivos de reunificación familiar, esta diferencia tiende a mitigarse con el paso del tiempo (Jasso y Rosenzweig, 1995; Barrett, 1998, y Duleep y Regets, 1996).

Este hecho se debe, en principio, a la mayor inversión en capital humano adaptable al mercado de trabajo local por parte de aquellos cuya exportabilidad inicial es menor (Duleep y Regets, 1999; Eckstein y Weiss, 1998): téngase en cuenta que el retorno económico de la inversión, en forma de salarios crecientes en el tiempo, es positivo.

En segundo lugar, son numerosos los estudios¹² que llegan a la conclusión de que el desempeño de los trabajadores migrantes (salarios y tasas de paro simila-

¹² Borjas (1992, 1993), Duleep y Regets (1992) comparan los mercados canadiense y estadounidense, Antecol *et al.* (2001) realizan estudios para Estados Unidos, Canadá y Australia, y Winkelmann (1999) se detiene en el caso neozelandés.

res a las de los nacionales) es superior en aquellos países que siguen una política de admisión basada en sistemas de puntos ajustados a modelos de capital humano. Ahora bien, si se establece una comparación basada en la nacionalidad, puede observarse cómo la rentabilidad laboral de los individuos pertenecientes a un mismo colectivo es similar en los países que no siguen este tipo de políticas (como Estados Unidos) y en los que sí las practican. La explicación del mejor rendimiento se encontraría más bien en que los colectivos que componen el espectro migratorio canadiense, australiano o neozelandés pertenecen a países de origen que proveen a sus nacionales de una formación más exportable a las peculiaridades del mercado de trabajo que la de los colectivos radicados en los Estados Unidos de América.

De hecho, y abundando en este aspecto de la nacionalidad, Wright y Maxim (1993) o Green y Green (1995) observan cómo el cambio en la composición de los colectivos migrantes que experimenta la economía canadiense a partir de los años 70 debido al cambio en la política migratoria (no admitiéndose ya sólo a los procedentes de la órbita anglosajona o francófona) implica un peor desempeño laboral. En la misma dirección van los resultados empíricos de Winkelmann (1999), quien establece una relación empírica entre el incremento de asiáticos (cuyo capital humano es exportable en menor medida, especialmente en lo que respecta al dominio del idioma) y la disminución en los salarios experimentada a lo largo del tiempo por la población inmigrante.

Por lo que respecta a Europa, no existe en los países integrantes de la Unión una política de inmigración basada en las habilidades que componen el capital humano; sin embargo, los resultados referentes a las diferencias salariales existentes entre colectivos arrojan un resultado similar al ya mencionado: el cambio en la composición de los colectivos migrantes que, en su mayoría, provienen actualmente de países en desarrollo y, consecuentemente, poseen una formación menos exportable, ha propiciado un empeoramiento en sus percepciones salariales¹³.

En resumen: dos conclusiones pueden obtenerse acerca de la utilización de los modelos de capital humano para optimizar los flujos y su gestión.

La primera pasaría por *establecer una política migratoria basada en la nacionalidad*. Tal y como indican Bauer *et al.* (2000), si un país pudiera identificar los

¹³ Véanse estudios en este sentido para Alemania de Schmidt (1992) o Zimmermann (1997) o de Chiswick (1980) y Bell (1997) para el Reino Unido.

colectivos migrantes “adecuados”¹⁴, esto es, aquellos cuyo capital humano (principalmente el idioma y, a continuación, la formación) sea exportable al mercado de trabajo local, y luego controlar en función de ello a la inmigración que recibe, entonces la integración económica de los inmigrantes —y la rentabilización de sus capacidades— sería relativamente rápida.

De hecho, los países tradicionales de inmigración están llevando a cabo esta selección a costa de endurecer las cualificaciones exigidas para la entrada o reducir las prestaciones de bienestar¹⁵. De esta manera, se reduce la entrada de aquellos extranjeros cuya integración en el mercado laboral no va a poder ser inmediata.

Independiente de cuestiones humanitarias o de solidaridad que pudieran esgrimirse en contra de este argumento, debe reseñarse que no siempre es fácil atraer a los colectivos “adecuados”: piénsese en países de inmigración fronterizos (o con grandes lazos de afinidad) con países de emigración en los que el capital humano no es intercambiable¹⁶. Obviamente, el flujo —legal o ilegal— de individuos hasta el país de inmigración será elevadísimo.

La segunda conclusión sería la conveniencia de adoptar, por parte de los poderes públicos, políticas encaminadas a adaptar el capital humano de la inmigración a las necesidades específicas del mercado de trabajo local.

Ya se ha indicado cómo la atracción de los flujos adecuados no siempre es —física o moralmente— posible. Lo que sí parece evidente es la mayor integración laboral de aquellos cuyo capital humano es en mayor medida exportable.

Dado que el primer y mayor factor de exportabilidad es el idioma (Fertig, 2002; Van Ours y Veenman, 1999; Chiswick y Miller, 2002), la adopción por parte de los poderes públicos de medidas capacitadoras resulta perentoria: no sólo a través de campañas de formación de adultos, sino a partir de una verdadera integración de la segunda generación en el sistema educativo.

¹⁴ “Right” source countries en el original.

¹⁵ Respecto del endurecimiento de las condiciones de entrada, DeVoretz y Laryea (1999) puntualizan la importancia que el dominio del idioma tiene en la entrada de flujos migratorios a Canadá, principalmente debido al ahorro que supone al contribuyente en cursos de capacitación lingüística. En Australia las políticas disuasorias adoptadas han ido por la vía del recorte de las prestaciones de bienestar: los emigrantes tienen un período de carencia de 26 semanas a la hora de acceder a la prestación por desempleo.

¹⁶ Tal sería el caso de Estados Unidos y México (Antecol *et al.*, 2001) o nuestra propia experiencia con Marruecos. Respecto de los emigrantes latinoamericanos que acuden a España, el problema radica, evidentemente, en otras variables del capital humano.

2.4. De las oportunidades, derechos y consideraciones generadas por la posesión de capital humano

El valor económico intrínseco que presentan las variables del capital humano ya ha sido puesto de manifiesto en secciones anteriores. Tanto las capacidades innatas como las adquiridas por el individuo son susceptibles de negociarse en el mercado laboral.

La trascendencia económica de esta transacción abarca el aspecto microeconómico, en el que se ven afectados el trabajador y la empresa; pero también el ámbito macroeconómico, en tanto que el crecimiento del producto interior bruto está directa y positivamente relacionado con la calidad del capital humano utilizado en una determinada nación.

De ahí los sucesivos intentos de cuantificación del capital humano que se han llevado a cabo en los dos entornos económicos señalados. Pues como se ha indicado más arriba (apartado 1), no es nuevo el relacionar la calidad de los recursos humanos que utiliza una determinada empresa con el mayor beneficio obtenido y la consiguiente ascensión del precio de sus acciones en el mercado de valores. Y no es sino por ello por lo que se intenta medir en unidades monetarias lo que para la empresa es considerado un activo intangible. Y de la misma manera, ya en el nivel agregado, numerosos organismos internacionales han intentado establecer índices de desarrollo de un país basados en la calidad de las capacidades poseídas por sus nacionales¹⁷.

Evidentemente, para obtener este bien económico que es el capital humano, también los individuos se ven forzados a *invertir*. Y no sólo en la obtención de diplomas académicos, sino también en la ejercitación de una serie de capacidades (la memoria, el saber dominar las situaciones imprevistas) que les sean útiles en su interacción laboral o profesional.

Esta inversión que realizan los individuos para *comprar* el bien económico *capital humano*, les otorga un **derecho**: la posibilidad de *comerciar* con él en el mercado de trabajo, en definitiva, el derecho de vender su fuerza de trabajo al empleador en el precio y condiciones que se estipulen en el mercado laboral.

Cabría cuestionarse, entonces, el ámbito geográfico en el que el trabajador puede vender mejor esas capacidades en las que se materializa su inversión. En

¹⁷ Tales índices de desarrollo se utilizan para evaluar la seguridad que ofrece un determinado entorno económico para establecer negocios que puedan resultar rentables.

un entorno cada vez más globalizado, en el que ya existe libre circulación de capitales, parece incuestionable la libre circulación de personas. Máxime cuando la creciente desigualdad económica y demográfica entre las dos mitades del mundo ha generado unas diferencias entre la ubicación de la oferta y la demanda de trabajo que están obligando a un número cada vez más elevado de individuos a desplazarse miles de kilómetros en busca de un sustento económico.

Luego es claro que los inmigrantes ofrecen algo que alguien está dispuesto a comprar, que es su fuerza de trabajo (con todas las variables, adquiridas e innatas que ésta conlleva). Pero ¿quiénes son estos compradores? O, en otras palabras, ¿cómo funciona la demanda de trabajo inmigrante en los países receptores de inmigrantes?

Para estudiar esta cuestión podríamos dividir los países de inmigración en tres grandes bloques:

- Países tradicionales de inmigración, aquellos que demandan inmigrantes en función de las necesidades de su mercado de trabajo (Canadá, Australia y Nueva Zelanda, principalmente).
- Países tradicionales de inmigración que acogen inmigrantes por otros motivos (Estados Unidos y los países del norte de Europa).
- Nuevos países de inmigración (los países mediterráneos de la UE, como España e Italia, e Irlanda).

Pues bien, la **estructura de oportunidades** —y, por tanto, la posibilidad que tiene el extranjero de vender o de seguir invirtiendo— a la que se enfrenta el trabajador inmigrante en cada uno de los casos es diferente. Veámoslo:

- *Demandantes de fuerza de trabajo extranjera en función de las necesidades de su mercado de trabajo (Canadá, Australia, Nueva Zelanda).*

En un estadio inicial estos países exclusivamente acogían a nacionales de Estados afines (lingüísticamente hablando), lo cual implica que aquellos que cumplían dicho requisito tenían la oportunidad de exportar su fuerza de trabajo. Posteriormente, las variables referentes al capital humano que se establecieron como requisito de entrada se centraron en mayor medida en la cualificación académica (y, por supuesto, aunque en menor medida, en el idioma).

Dado que para acceder a estos países es necesario demostrar una serie de aptitudes apropiadas para sus demandas de trabajo, se está produciendo

una discriminación *ab initio* que, por otra parte, está asegurando la exportabilidad de la mano de obra extranjera.

- *Países de inmigración que acogen inmigrantes por otros motivos, además del de adaptarse a sus demandas de capacidades (Estados Unidos en primer lugar y países del norte de Europa).*

En estos casos la estructura de oportunidades a la que se enfrenta el inmigrante difiere según las razones por las que fueron admitidos. En el caso de los inmigrantes recibidos por su específica capacitación, llegan a un país preelegido con la intención predefinida de vender su capital humano, con lo que es previsible que exista un alto grado de exportabilidad (con la consecuente obtención de un empleo y un salario adecuados a su capacidad).

Por el contrario, si la motivación de su acceso ha sido otra (asilo o reunificación familiar) no media tanto la voluntariedad en la elección del destino y son menores las probabilidades de la exportabilidad de sus habilidades (y de conseguir un trabajo adecuado a ellas). Y entonces se les presenta la necesidad de invertir en capital humano específico a las necesidades del país de destino —ya sea en aprendizaje del idioma o en la continuación de los estudios o en la adquisición de una nueva capacitación— como paso previo al desempeño de un trabajo¹⁸.

- *Nuevos países de inmigración (los países mediterráneos de la UE, como España e Italia, e Irlanda).*

Estos países se han visto sorprendidos en la última década por un aumento exponencial de inmigrantes económicos¹⁹. Hasta ahora las actuaciones de los poderes públicos se han caracterizado en ellos por el intento de establecer “contingentes” —o cupos de entrada— configurados con arreglo a la demanda de específicas cualificaciones existente en sus mercados de trabajo. Pero no han conseguido ni adaptar a sus conveniencias esos cupos ni filtrar mediante ellos la inmigración que les llega.

¹⁸ Ya se ha comentado que la cualificación adquirida previamente por el individuo en su lugar de origen y junto con las habilidades innatas que éste posee condicionan en gran medida la duración del proceso de inversión en capital humano adaptable a la nueva situación.

¹⁹ En Italia la mayor parte de los flujos provienen de Europa central y del Este, mientras que en España el colectivo más numeroso proviene de Latinoamérica. Ambos países reciben, además, ciudadanos africanos. Por lo que respecta a Irlanda, los flujos que recibe son de la India y Pakistán.

Es claro que los contextos laborales creados por estas políticas no pueden sino condicionar la exportabilidad del capital humano de quienes lo poseen, así como las nuevas inversiones en capital humano de quienes las precisan. En particular por la gran frecuencia con que aquellas políticas dan lugar a que se produzcan muchas situaciones de irregularidad en las cuales, al no poder acceder quienes las padecen al mercado legal de trabajo, se ven desposeídos del poder de negociación que les permitiría rentabilizar sus capacidades. Y esto condiciona también en gran medida sus motivaciones para invertir en nuevas capacidades²⁰.

2.5. De los condicionantes de la rentabilización del capital humano por parte de los inmigrantes

Partiendo de considerar al capital humano como un constructo compuesto por una serie de variables que tienen relación con el nivel educativo y con las experiencias y las capacidades poseídas por los sujetos, cabe preguntarse, y se ha indagado, qué ocurre con este capital en el caso de los inmigrantes. Si su rentabilización tendrá que depender no sólo de dicho nivel educativo, capacidades y experiencias, sino también de otros factores internos y externos al emigrante. Por este motivo, al tratarse de dicha rentabilización, no sólo se ha debatido sobre la cuantía real del capital humano de la inmigración; también se ha investigado sobre lo que influye el tipo de proyecto migratorio de quien emigra en aquella rentabilización, en tanto que condicionante de ella interno al inmigrante mismo; y como condicionantes del ámbito externo a éste se han tenido en cuenta sobre todo dos factores: la exportabilidad del capital humano adquirido por los inmigrantes en sus países de origen y las peculiaridades que presenta el mercado laboral en los países de destino. Los apartados siguientes revisan la investigación dedicada a estos puntos.

2.5.1. El proyecto migratorio

De los elementos que configuran el proyecto migratorio se ha prestado especial atención, ante todo, a sus *perspectivas temporales*. Y en cuanto a ellas, se ha

²⁰ En España suele atribuirse a nuestra deficiente legislación de migraciones el gran volumen que tiene entre nosotros la inmigración irregular. Pero la irregularidad no es menor en otros países que tienen legislaciones distintas —desde Estados Unidos a Francia o a los Emiratos Árabes Unidos o a Malasia—. Parece que cualquier clase de intentos por ordenar los flujos, dados los actuales desequilibrios mundiales de las situaciones económicas, no puede sino generar irregularidad.

comprobado que la vocación de permanencia en el lugar de destino que presentan los individuos se configura como un factor determinante en el aprovechamiento del capital humano (Chiswick, 1986a; Dustmann, 1993).

En esta línea y para el caso español, Aparicio y Tornos (2000) plantean la existencia de una posible relación entre las estrategias de inmigración del sujeto (inmigración de retorno, de instalación rápida o de desarrollo largo) y el aprovechamiento del capital humano: en el estudio empírico por ellos realizado aparece una mayor predisposición a encontrar trabajos adecuados a su formación y a proseguir con estudios en aquellos individuos cuya intención es permanecer en España.

Un segundo elemento que ha suscitado atención está relacionado con las *perspectivas económicas* desde las que se ha concebido la emigración. Siguiendo a Bauer y Zimmermann (1998), debe indicarse que un proyecto migratorio basado en móviles puramente económicos —cuya primera intención es introducirse en el mercado de trabajo local— lleva al individuo a potenciar en mayor medida las capacidades que configuran su capital humano, frente a otras circunstancias igualmente catalizadoras de la inmigración (como pueden ser conseguir un estatuto de refugiado o cuestiones de reunificación familiar).

También se han considerado las diferencias a que puede dar lugar el que un individuo emprenda la aventura migratoria con vistas a establecer un negocio propio, abierto a una clientela indiferenciada en el país de destino, o bien con vistas a emplearse dentro de lo que en la literatura se conoce como un *enclave étnico*.

En el primero de los casos, como indica Krupka (2002), el sujeto adapta su proyecto migratorio en función de las capacidades que posee: determinados estudios (Marger, 2001; Menahim y Lerner, 2001) indican que aquellos individuos con bagaje empresarial en su país de origen que emigran con intención de establecerse por su cuenta en el país de acogida consiguen rentabilizar su capital humano alcanzando cumplidamente su objetivo.

En la segunda opción, el individuo emigra con la intención de emplearse en empresas de compatriotas, aun con bajas retribuciones salariales. De esta manera, los individuos van adquiriendo una serie de habilidades que les capacitan para emprender sus propios proyectos empresariales en el país de acogida. Evidentemente, cuanto más estructurado esté el enclave étnico, menor será la necesidad de integración del individuo dentro del mercado de trabajo local y, por

tanto, menor su necesidad de desarrollar capital humano específico (Borjas, 2000a). En España, este hecho se observa claramente con los integrantes del colectivo chino (Beltrán, 1998, 2000).

Finalmente han sido objeto de especial estudio las *relaciones de familia y género* que pueden estar implicadas en los proyectos migratorios. Resulta que aquellos individuos que deciden emigrar con toda la familia pueden verse económicamente más condicionados a aceptar empleos en los que no pueden aplicar todas sus capacidades, simplemente guiados por la perentoriedad de su situación económica. En esta línea están las aportaciones de Potter (2000), quien establece que aquellos individuos que emigran de manera independiente (y poseen, por tanto, mayor libertad) rentabilizan mejor su capital humano que aquellos que lo hacen en familia.

Y unida a la inmigración familiar puede subyacer una cuestión de género: en numerosas ocasiones la mujer liga su suerte a la aventura migratoria emprendida por el marido, dejando de lado la posible adaptabilidad que el capital humano aportado por ella puede tener en la sociedad de acogida. Lo cual implica que la pérdida de capital humano motivada por la inmigración es mayor para ella que para su consorte (Pendakur y Pendakur, 1998).

2.5.2. La exportabilidad “intrínseca” del capital humano

En cuanto a este punto, el de examinar lo que en la exportabilidad del capital humano depende de los constitutivos internos de éste, la investigación se ha fijado en los dos tipos de variables abarcadas por estos constitutivos: las adquiridas y las innatas.

En cuanto a la exportabilidad del capital humano *adquirido*, numerosos estudios²¹ giran en torno a la concepción de que la productividad económica de la inmigración (traducida en nivel salarial alcanzado) depende de los siguientes factores:

- Nivel educativo o profesional adquirido por el sujeto en su lugar de origen.
- Manejo del idioma del país de destino.
- Edad de los inmigrantes.

²¹ Boyd, 2000; Lofstrom, 2000; Borjas, 1995; Cornelius y Tsuda, 2002; Chiswick y Miller, 2002.

- Años de permanencia en la sociedad de acogida, lo cual se traduce en experiencia profesional dentro de la misma.
- Experiencia profesional anterior.

Ahora bien, aunque, en principio, puede establecerse una relación positiva entre un mayor grado de posesión de estas variables y el aprovechamiento del capital humano (Evans y Kelley, 1991; Wanner, 1998)²², este hecho debería matizarse:

Por una parte, cuanto más disparidad existe entre la cultura del país de origen y la del país de destino, la exportabilidad inmediata se dará en menor medida²³, por lo que el individuo deberá realizar una inversión en capital humano específico del lugar de destino. Aunque, tal y como indica Borjas (2000b), aquellos individuos con un nivel de conocimientos y habilidades elevado en el lugar de origen podrán adquirirlo con un esfuerzo considerablemente menor.

Por otra, debe considerarse la utilidad que supone la nueva adquisición de capital humano *ad hoc*²⁴: el retorno (vía crecimiento sostenido de los ingresos salariales) de las capacidades adquiridas es siempre superior al de las importadas (Friedberg, 2000).

En cuanto a la exportabilidad del capital humano **intensivo** (o *innato*), los componentes que lo conforman pueden relacionarse, bien con capacidades o habilidades (capacidad de improvisación, buena memoria o capacidad de aprender) o bien con atributos (género, ser hijo, ser padre, ser ciudadano de un país).

Con respecto a las primeras, puede concluirse con Chiswick (2000) que aquellos individuos que deciden emigrar son los que poseen una mejor preparación

²² Y el aprovechamiento del capital humano no sólo redundará positivamente en el inmigrante, sino también en la sociedad de acogida: así lo plantean Carrillo y Vinci (1999) cuando identifican la aportación realizada por los inmigrantes con alto nivel de capital humano en la configuración del mercado de trabajo de la sociedad de destino.

²³ Este tema ha sido sobradamente tratado en apartados anteriores, al hacer referencia a la integración económica de los inmigrantes en aquellos países que siguen sistemas de control de flujos migratorios basados en las variables que componen el capital humano.

²⁴ Una cuestión interesante radica en conocer cuáles son las habilidades necesarias para desenvolverse en el mercado laboral del país de destino; parte de la respuesta puede darse reflexionando acerca de los niveles de conocimiento de la información escrita descritos en la IALS, que indican el grado de *alfabetización funcional* del individuo.

tanto intelectual como anímica dentro de sus lugares de origen²⁵, por lo cual, en principio, poseen una elevada capacidad de adquisición de capital humano adaptable al nuevo mercado de trabajo.

Por lo que a los atributos se refiere, la posesión de los mismos no influye de manera homogénea en la rentabilización del capital humano: por ejemplo, en lo que se refiere al género, existe evidencia sobrada (Kazemipur *et al.*, 2001; Gang y Stuart, 2000; Cobb-Clark, 1999) acerca de una utilización del capital humano en las mujeres inferior a la de los varones. Incluso se llega a considerar este hecho como causa determinante de divorcio en parejas inmigrantes (Becker, Michael y Landes, 1977; Krupka, 2002).

Si se considera el colectivo de origen, puede observarse cómo (Wanner 1998; Liem, 2000) los colectivos migrantes provenientes de países en desarrollo encuentran mayores problemas para rentabilizar su capital humano.

Y, de la misma manera, el hecho de pertenecer a la segunda generación puede también ser determinante de un mayor aprovechamiento del capital humano adquirido. Así, puede verse (Myers y Cranford, 1998) cómo aquellos individuos que emigraron acompañados de sus padres terminan alcanzando un mejor nivel laboral y salarial, o cómo los hijos de padres inmigrantes con mayor capital humano encuentran menos dificultades para alcanzar mejores niveles educativos (Pozzolo, 1999) y salariales (Chiswick, 1986b, 2000) superiores.

2.5.3. La exportabilidad extrínseca del capital humano

Es obvio que las peculiaridades que presenta el mercado de trabajo en los países de acogida influirán en la rentabilización del capital humano aportado por la inmigración de modo directo, aunque como factor extrínseco a éste. Y que también influirán en las necesidades de adquisición de nuevo capital humano adaptable al entorno. De ello trata la presente sección. En primer lugar hará referencia a lo estudiado sobre las características objetivas que presenta la demanda de trabajo en los países receptores de emigración; en segundo lugar, a la consideración prestada a las irregularidades que, al producirse en los mencionados mer-

²⁵ En palabras del autor, los individuos que emigran son fruto de una *selección favorable* producida en sus lugares de origen.

cados de trabajo, pueden entorpecer de manera adicional la adecuada integración de los nuevos aportantes de capital humano.

La adaptación "objetiva" de los emigrantes al entorno laboral

Por lo que a las circunstancias objetivas del entorno laboral respecta, se han tenido en cuenta ante todo las variaciones experimentadas por los mercados de trabajo en virtud de las alteraciones de la coyuntura económica. Una circunstancia de bonanza económica asociada a la creación de empleo supondrá mayores facilidades de inserción laboral de mano de obra extranjera que un entorno recesivo, caracterizado por el aumento de las tasas de paro (Cobb-Clark, 2002). De hecho, en situaciones de enfriamiento de la economía, las tasas de desempleo son más elevadas entre la población inmigrante, y especialmente en aquellos que presentan un menor bagaje de capital humano adecuado a las circunstancias del entorno.

Una segunda consideración podría realizarse acerca de las características que presenta la oferta de trabajo en el país de destino (Aparicio y Tornos, 2000; Dolado y Fernández-Yusta, 2001; Krupka, 2002): aquellos individuos que ofrecen una preparación que les permite encajar dentro de los nichos laborales existentes en el mercado de trabajo local (complementarios) se verán beneficiados; por el contrario, aquellos cuyo nivel de educación les capacite para ocupar puestos de trabajo desempeñados por la población autóctona (sustitutivos) se encontrarán en inferioridad de condiciones.

Por último, es necesario contemplar la configuración de las políticas laborales relativas a la inmigración existentes en las sociedades de destino: un ejemplo de esto puede verse en Cornelius y Tsuda (2002), que, al comparar el mercado laboral japonés con el americano²⁶, constatan empíricamente la mayor movilidad y bienestar económico de los inmigrantes en los Estados Unidos; o en Gila y Lerner (2001) cuando observan diferencias en el rendimiento de los inmigrantes según que el Estado reaccione proporcionando un subsidio a los inmigrantes, invirtien-

²⁶ El Gobierno japonés lleva a cabo una política de inmigración laboral tremendamente restrictiva, que sólo permite el acceso de los extranjeros al mercado de trabajo de manera temporal y en puestos no cualificados. Por el contrario, la legislación estadounidense es relativamente permisiva. Este hecho tiene una influencia directa en la configuración de la inmigración económica —y en la de las variables que componen el capital humano de los extranjeros— de ambos países.

do en capacitación laboral adecuada para los mismos o fomentando el autoempleo.

Aplicando esta misma línea al caso español, el análisis realizado por Dolado y Fernández-Yusta (2001) critica la actual política de inmigración existente en España, caracterizada por el establecimiento de cupos excesivamente bajos y procesos de regularización extraordinarios, lo cual, obviamente, favorece la creación de bolsas de irregularidad²⁷ y de precarización del empleo al que puede acceder la población inmigrante. Por ello, estos autores proponen el establecimiento de cupos más amplios, basados más realísticamente en las necesidades existentes en nuestro mercado de trabajo y en el reclutamiento de individuos con capacidades adecuadas para cubrirlos. Asimismo, esbozan la necesidad de dotar a la inmigración de un *status* de temporalidad, proponiendo diferentes medidas que fomentarían el retorno de la población inmigrante.

Irregularidades del mercado de trabajo

Fuera de analizar las cuestiones formales aludidas en la sección anterior, que afectan normalmente al mercado de trabajo, la literatura existente examina también aquellos mecanismos espurios que, dentro de una determinada sociedad de destino, afectan al mismo e impiden el acceso franco a él de aquellos extranjeros que pretenden rentabilizar su fuerza de trabajo.

Una primera cuestión que se plantea es la subyacente en la teoría de la información asimétrica (Katz y Satrk, 1984, 1987): los inmigrantes conocen su verdadera capacidad productiva, mientras que los empresarios de la sociedad de acogida no tienen las herramientas necesarias para discriminar, de entre toda la población extranjera, a aquellos individuos que realmente poseen una cualificación elevada. Por este motivo los empleadores autóctonos tienden a remunerar a los trabajadores migrantes en función de la productividad media esperada para un extranjero. Este hecho puede explicar las bajas remuneraciones que obtienen en su andadura laboral primera incluso los extranjeros altamente cualificados.

²⁷ Acerca de la situación legal son interesantes las conclusiones obtenidas por Aguilera (2000), a partir de las cuales se deduce que el nivel educativo es determinante para obtener mayores salarios en aquellos individuos que se encuentran regularizados; sin embargo, un mayor capital humano no implica una mayor productividad en los sectores pertenecientes a la economía informal.

Otra cuestión que oscurece los mecanismos de contratación en el mercado laboral es la discriminación que, por razón de su procedencia, pueden sufrir los inmigrantes (Evans y Kelley, 1991; Bonilla-Silva, 1997). Ella también está presente entre nosotros, tal y como constatan Dolado y Fernández-Yusta, particularmente en aquellos grupos de trabajadores que se ven amenazados por la presencia de mano de obra inmigrante (y, se supone, *barata*)²⁸. Aunque también hay que constatar que, tal y como demuestran estudios recientes (Bauer *et al.*, 2000), la discriminación disminuye significativamente conforme aumenta el nivel de educación de la población autóctona o la proximidad étnica a los inmigrantes.

Un tercer aspecto que también se consideraría importante es la configuración que en los países de acogida posee el entorno empresarial: debe tenerse en cuenta, por ejemplo, que en las economías locales podrán existir sectores muy específicos (conductor de taxi, detective privado, periodista) o muy corporativistas (medicina, abogacía, ingeniería) y que el acceso directo a ellos estaría muy dificultado (Wanner, 1998). En el mercado español el corporativismo ha sido puesto de manifiesto por Herranz (2000) en su estudio sobre los odontólogos latinoamericanos.

Por último, y en lo que se refiere al ámbito del autoempleo, se ha mostrado ser de aplicabilidad la llamada *teoría de la desventaja (block mobility theory)*, según la cual la discriminación sufrida por trabajadores inmigrantes muy cualificados en el mercado laboral del país de acogida les llevaría a considerar el autoempleo como una vía de obtención de mayores ingresos (Light, 1972, 1979, 1980, 1985; Bonacich y Model, 1980; Borjas y Bronars, 1989). Por otra parte, muchos de estos inmigrantes podrían encontrarse en situación de irregularidad, lo cual les impediría el acceso normal al mercado laboral; en este sentido, el autoempleo en el sector informal supondría una primera vía de acercamiento (Castells y Portes, 1989; Stepick, 1989).

²⁸ Por este mismo motivo, la discriminación no vendría desde el lado de los empresarios, que, bien al contrario, encontrarían incentivos para contratar esta mano de obra barata.

3

METODOLOGÍA UTILIZADA EN EL ESTUDIO

El estado actual de los conocimientos relacionados con las cuestiones propuestas para este estudio, al tomarse como trasfondo, ayuda a perfilar los entornos y direcciones preferentes en que debe moverse su trabajo. Y así es como han venido a precisarse los objetivos de información que él había de proponerse y a elegirse, con arreglo a dichos objetivos, las metodologías que convendría utilizar.

3.1. Los objetivos de información

Se trataba últimamente de contribuir a identificar posibilidades y líneas de actuación para optimizar el rendimiento del capital humano aportado a España por los inmigrantes y ello implicaba ante todo conocer ese stock de capital humano en su volumen conjunto, pero también en sus formas diferenciales dominantes —porque sin esto último no podrían precisarse las dificultades que plantea aquella optimización ni, por lo tanto, valorar el peso de las dificultades y señalar medios para superarlas—. El conocimiento, pues, del stock de capital humano de la inmigración sería el primer objetivo de la búsqueda de información requerida. Y ello, traducido a términos operativos, significaba analizarlo en términos de los niveles de escolarización y de las calidades de la experiencia laboral poseídos por los inmigrantes.

Esto alcanzado, ya podría examinarse cómo se rentabiliza actualmente ese capital en España y los factores condicionantes de tal rentabilización. Lo primero, el grado de rentabilización, atendiendo a los salarios conseguidos por los inmigrantes de mejor y peor preparación profesional; pero también a la calidad de los empleos en que se ocupan. Lo segundo, los factores condicionantes de los distintos niveles de rentabilización, revisando la incidencia en el mercado laboral español de las peculiaridades que, según la literatura especializada, afectan a aquellos niveles de rentabilización.

Con ello estaría realizada la parte principal de la investigación proyectada, aunque todavía convendría resituar lo hallado en el marco más general de lo que sucede generalmente en España con las ofertas y con la negociación de los empleos. Solamente entonces podrían aventurarse algunas conclusiones o propuestas acerca de lo que cabría procurar para un mejor aprovechamiento del capital humano de los inmigrantes, en bien de ellos y de nuestro propio país.

En resumen: los objetivos específicos de información que habría de cubrir el estudio, en orden a valorar el nivel y las dificultades de la rentabilización del capital humano de los inmigrantes, serían los siguientes:

- Conocer el volumen global aproximado del capital humano aportado por la inmigración.
- Conocer diferenciadamente cómo afectan a los inmigrados a España los factores de incidencia constatada sobre el aprovechamiento del capital humano en toda inmigración.
- Conocer cómo rentabilizan los inmigrantes en la actualidad su capital humano.
- Conocer si se confirman en España las hipótesis de investigaciones hechas en otros países sobre los factores condicionantes del rendimiento del capital humano en la inmigración.

Todo ello se resume en el siguiente cuadro:

Cuestiones a esclarecer por razón de la finalidad del estudio	Función e importancia
Stock de capital humano en la inmigración llegada a España: volumen global.	Punto de partida para todo el estudio.
Incidencia sobre la inmigración llegada a España de los factores que generalmente afectan a la rentabilización del capital humano de los inmigrantes.	Imprescindible para diagnosticar las dificultades.
Rentabilización del capital humano de la inmigración en el presente.	Tema central de la investigación. La rentabilización hallada debe explicarse y razonarse.
Conocer si se confirman en España (y en qué medida) las hipótesis de investigaciones hechas en otros países sobre los factores condicionantes del rendimiento del capital humano en la inmigración.	Este conocimiento abre el camino para diagnosticar lo que ocurre.
Posibilidades y líneas para una optimización del rendimiento del capital humano de la inmigración.	Finalidad última del estudio.

3.2. La metodología utilizada para cubrir los objetivos

Las investigaciones sobre el capital humano de los inmigrantes revisadas en el capítulo anterior han podido trabajar con series temporales de datos de fuentes secundarias acerca del capital humano con que aquéllos llegaban a distintos países y acerca de los tipos de empleo y niveles salariales que pudieron alcanzar. Pero el presente estudio, al no disponerse en España de esa clase de datos preelaborados, se veía remitido a una recogida directa de ellos imposible sin el rodeo implicado en realizarla a través de muestreo y encuesta de la población. Pero este tener que muestrear y encuestar *ex professo* a la población inmigrada abría un campo de posibilidades que no se les presentan a quienes deben utilizar en sus investigaciones datos de fuentes secundarias, ya preelaborados y desglosados con criterios administrativos, ajenos a las particulares intenciones de quienes llegan a utilizarlos para sus fines científicos.

A conciencia de ello, y dado que de todas maneras había de elaborarse un diseño muestral *ad hoc* para diferenciar las cohortes-target de este estudio y habían de prepararse instrumentos también *ad hoc* en orden a recoger la información deseada, se procedió en ambas tareas con arreglo a los concretos intereses perseguidos, sin subordinar la concepción de la muestra ni la articulación de las cuestiones inquiridas a las restricciones derivadas normalmente de la necesidad de atenerse a unos datos de fuentes secundarias diferenciados y ordenados con arreglo a finalidades administrativas. Por eso en este trabajo los datos de fuentes secundarias sólo se utilizaron en orden a seleccionar y hacer presentes proporcionalmente en la muestra a los colectivos de inmigrantes que debían estudiarse teniendo en cuenta su diferenciación por sexo, ámbito rural o ciudadano de residencia y tiempo de estancia en España (menos de dos años, de dos a cinco años, más de cinco años).

Además, todavía, reconsiderados los objetivos de información descritos, resultaba patente que algunos de ellos serían casi imposibles de lograrse mediante obtención de respuestas a cuestionarios cerrados. Por ejemplo los relacionados con las condiciones impuestas a la rentabilización del capital humano por las estructuras de profesionalización de los distintos tipos de trabajo. Y es que acerca de estas estructuras no constan ni las dimensiones o parámetros que deberían tenerse en cuenta ni los indicadores que sería conveniente utilizar para medir tales parámetros. En cambio la información conveniente acerca de este punto se preveía que podría obtenerse con relativa economía de medios mediante el análisis de las formas de razonar respectivamente compartidas por empleadores y

trabajadores acerca de la profesionalidad requerida en los ámbitos de empleo más frecuentados por los inmigrantes, como también acerca de las formas de controlarse esa profesionalidad. Porque el conocimiento de estas formas compartidas de razonar nos revelaría las dimensiones del capital humano que se tienen en cuenta al contratar a los demandantes de cada trabajo y los criterios utilizados para controlar la justificación de tales demandas. Y aquel conocimiento sería susceptible de alcanzarse mediante aplicación de las técnicas de análisis del discurso a grabaciones de textos obtenidos en entrevistas semidirigidas convenientemente realizadas.

En resumen: convenía que el estudio, para su recogida de información, combinara el uso de datos de fuentes secundarias, de datos obtenidos mediante encuestas cerradas cuantitativamente procesables y de información obtenida mediante técnicas cualitativas de análisis de entrevistas semiabiertas. A continuación se detallan los pasos dados para cumplimentar estos propósitos: primero para el diseño de la muestra y luego para la preparación de la recogida de datos.

3.2.1. El diseño de las muestras

Conforme al proyecto aprobado para el trabajo, el universo a investigar sería el constituido por los inmigrantes chinos, colombianos, dominicanos, ecuatorianos, marroquíes, peruanos, rumanos y subsaharianos, debiéndose contemplar además la diferenciación de estos colectivos con arreglo a la variable de sexo y medio demográfico de residencia (rural, de ciudad grande, de ciudad media, de ciudad pequeña y marcada por entorno rural). Todas ellas convendría se tomaran en cuenta ya en el punto de partida, por constar su interés para diagnosticar las diversidades del rendimiento del capital humano, estando recogidas para otros fines en fuentes secundarias. Otras variables de interés para el mismo rendimiento del capital humano habrían de ser objeto de la investigación, como el nivel de estudios y la experiencia laboral previamente tenidos, los empleos y sueldos alcanzados, las nuevas inversiones en formación, el tiempo de estancia en España, etc. A ello se hará referencia en el apartado siguiente.

De todas formas los recursos disponibles para el estudio obligaban a limitar a un máximo de 1.400 el número de los sujetos encuestados y a reducir a 4 el número de los puntos de muestreo. Por esta razón la encuesta se realizaría en Madrid (ciudad grande), Valencia (ciudad media) y Gerona y Lorca (ciudades

menores marcadas por entorno rural), en las cuales se encuentra un 39% de la población inmigrada a España. Se preveía que el número de los encuestados en Madrid sería de 800, abarcando al total de los 8 colectivos *target*. En Valencia ese número ascendería a 300, en Gerona a 150 y en Lorca a otros 150. Pero en estas localidades, al preverse que la proporción de los colectivos podría ser pequeña y no dar lugar a la obtención de datos significativos, no se encuestaría a todos los colectivos, sino sólo a los mayores. Se tendría además en cuenta que en cada uno de los puntos de muestreo estuvieran adecuadamente representadas las proporciones de los sexos y no dejaran de hacerse presentes las diferencias que para la rentabilización del capital humano se siguen del mayor o menor tiempo de estancia en España de los sujetos encuestados. Y se reajustarían convenientemente las proporciones de los encuestados, de modo que en el total de las encuestas válidas hechas en los 4 puntos de muestreo se guardaran en lo posible las proporciones totales de su presencia en España al finalizarse el año 2001²⁹. En el capítulo siguiente se describirá en detalle la composición del colectivo que llegó de hecho a contactarse atendiendo a estos criterios.

Pero ya se ha observado que además de recogerse datos mediante cuestionarios de encuesta elaborados para obtener respuestas estadísticamente procesables, estaba previsto realizar entrevistas semidirigidas para detectar los modos compartidos de valorarse y controlarse, por parte de los empleadores, la profesionalidad de los demandantes de trabajo. Y en este caso la representatividad de los entrevistados no debía buscarse por el lado de su cuantificación aritmética, sino mediante los procedimientos utilizados para detectar discursos compartidos en las poblaciones investigadas (saturación de "modelos" teóricos del discurso, estimulación incoherente, etc.).

De partida, con este propósito, se programaron entrevistas:

- Con empleadores de la construcción, de la industria y del comercio.
- Con entidades de formación, orientación y asesoramiento para el empleo y autoempleo.

²⁹ En cuanto a la conveniencia de tener en cuenta este particular el estudio quiso atenerse a las apreciaciones de Dassetto sobre el *ciclo migratorio*, asumidas entre nosotros por L. Cachón, según las cuales son distintas entre los inmigrantes, según va avanzando el tiempo de su emigración, las actitudes respecto a la elección de trabajo y rentabilización de sus capacidades. Ver a este propósito L. Cachón: "Itinerarios Laborales de los Inmigrantes", en A. Tornos (ed.) *Los Inmigrantes y el Mundo del Trabajo*. UPCO, Madrid, 2003, pp. 41-78. Pero a propósito de la cosa el diseño muestral no estableció cuotas, por la ausencia de datos fiables sobre la misma.

- Con miembros de organizaciones sindicales interesadas por la situación laboral de los inmigrantes.
- Con inmigrantes de distintos colectivos.

3.2.2. Los instrumentos de recogida de datos

Delimitado así el ámbito para la recogida de información sobre el nivel de capital humano de la inmigración que tenemos y sobre las variables consideradas como determinantes para su rentabilización, el siguiente paso que había de darse era preparar instrumentos que permitieran obtener dicha información en forma cuantitativa y estadísticamente procesable, de modo que pudiera compararse con la manejada en otros estudios sobre el capital humano de la inmigración. Y luego también enriquecerla con una indagación cualitativa de las formas de profesionalización predominantes en los distintos campos de empleo, por si ello pudiera ilustrar ulteriormente la interpretación de los resultados.

En orden a la primera de estas finalidades se preparó un cuestionario sistemáticamente construido de modo que pudiera contestarse por los inmigrantes y recoger los datos objetivos necesarios para la medida de su capital humano en términos de años de escolaridad reglada, diplomas alcanzados y años y clases de experiencia laboral. En segundo lugar inquiría, en orden a valorar la rentabilización en España de estas capacidades adquiridas, los empleos y los sueldos logrados. En tercer lugar formulaba preguntas acerca de las variables que más comúnmente se consideran condicionantes de la rentabilización del capital humano (pertenencia étnica, sexo, tiempo de estancia en España, complementos de capacitación, etc.). Y finalmente pedía a los entrevistados que expresaran su valoración subjetiva de algunas dificultades que suele suponerse les dificultan la buena rentabilización de sus habilidades.

Así mismo, en orden a la recogida de información suplementaria que se deseaba obtener de los agentes sociales implicados en los procesos de empleo de los inmigrantes (empleadores, representantes sindicales, agentes de desarrollo local, ONGs) se elaboró un guión para entrevistas semidirigidas según el cual éstas deberían versar sobre la imagen social de los inmigrantes con que se les valora en el acceso a los distintos trabajos, sobre las formas de hacerse por los empleadores la selección de personal, sobre los criterios y controles que en dicha selec-

ción se utilizan, sobre los resultados que ella obtiene tratándose de inmigrantes y de “autóctonos”.

3.2.3. *Procesamiento y despojo de la información obtenida*

Por lo que respecta al análisis cuantitativo de los datos, se han calculado frecuencias y porcentajes de las respuestas a cada una de las preguntas y se han confeccionado tablas de contingencia con todas las variables del cuestionario (en filas) y las siguientes variables en columnas:

- Nacionalidad.
- Sexo.
- Nivel de estudios alcanzado.
- Situación laboral (trabaja, no trabaja).
- Situación legal (regular, irregular, en tramitación).
- Tiempo de permanencia en España.

Así mismo se han utilizado técnicas estadísticas de análisis multivariable para analizar las correspondencias entre diversos factores, a fin de establecer relaciones entre el aprovechamiento del capital humano representado por la situación laboral y el salario, y las variables de sexo y número de años de permanencia en España.

Finalmente, para el análisis del discurso de los agentes implicados en la rentabilización del capital humano de los inmigrantes se ha aplicado a los textos grabados en las entrevistas mantenidas con inmigrantes una versión simplificada de las técnicas del análisis actancial de A. J. Greimas.

4

LA MUESTRA DE INMIGRANTES ENCUESTADOS

En el capítulo anterior se han razonado las características de la muestra de inmigrantes que el estudio aspiraba a contactar, a fin de que en ella estuviera bien representado todo lo que ocurre con la rentabilización del capital humano de chinos, colombianos, dominicanos, ecuatorianos, marroquíes, peruanos y rumanos, fueren hombres o mujeres, estuvieren en zona urbana o zona rural. Para eso iban a mantenerse en la muestra las proporciones que unos y otros grupos diferentes alcanzaban en España en el año 2001 y se iban a diversificar las localidades o puntos de muestreo según tres categorías: ciudad grande, ciudad media y ciudad menor —afectada por entorno rural—. Y por lo demás se consideraba importante que respondieran a los cuestionarios sujetos con variedad de tiempos de residencia en España, aunque acerca de esto no se estableció ninguna cuota, por carencia de datos para justificarla. Pero también querían acomodarse todos estos propósitos a las distintas situaciones de los puntos de muestreo, de modo que en estos últimos no se tomara en consideración a colectivos eventualmente poco numerosos —por ejemplo los inmigrantes de origen dominicano en los contextos rurales.

La tabla siguiente recoge las principales cifras relativas a los encuestados que real y efectivamente llegaron a contactarse en entrevistas válidas. Puede apreciarse que los condicionamientos previamente impuestos a la recogida de datos según ciudades y según los colectivos en ellas presentes, y en parte también otras dificultades sobrevenidas³⁰, determinaron algunas alteraciones en las proporciones previstas. Ello hace que el margen de error de las conclusiones deducibles del estudio no pueda calcularse estadísticamente con certe-

³⁰ Es sabido que los plazos de finalización de los estudios usuales en España, requeridos por la manera de plantearse la financiación de los mismos, obligan a una celeridad en la recogida de los datos que se hace especialmente difícil cuando se trata de poblaciones como la inmigrada.

za³¹. Aunque sí puede ciertamente decirse que la distribución de las respuestas expresa con bastante aproximación la diversidad de las situaciones investigadas, constituyendo una base sólida para la discusión de los particulares a los que la investigación se refiere. Por ejemplo: en lo relacionado con las variaciones que se producen en la rentabilización del capital humano de los inmigrantes a medida que aumenta el tiempo de su estancia en España; o en lo relacionado con los niveles y los tipos de capital humano que traen consigo los inmigrantes de las distintas nacionalidades.

Las características, pues, más principales de los sujetos encuestados resultaron ser las siguientes:

Tabla 1
LA MUESTRA ENCUESTADA, POR COLECTIVOS, SEXO, LUGAR DE RESIDENCIA Y TIEMPO DE ESTANCIA EN ESPAÑA

Colectivos	Total	Sexo		Lugar de residencia				Tiempo en España		
		V	M	Madrid	Valencia	Girona	Lorca	< 3 años	3 a 5	> 5 años
Chino	101	57	44	80	20	1	–	41	26	34
Colombiano	280	129	151	131	108	21	20	196	42	42
Dominicano	66	24	42	63	3	–	–	33	11	22
Ecuatoriano	279	153	126	125	99	–	55	192	31	56
Marroquí	270	172	98	134	–	69	67	123	43	104
Peruano	68	29	39	67	1	–	–	35	11	22
Rumano	140	88	52	77	63	–	–	109	16	15
Subsahariano	136	95	41	76	–	60	–	63	31	42
TOTALES	1.340	747	593	753	294	151	142	792	211	337

Vamos a describir primero la población directamente estudiada, comentando estas cifras básicas, para pasar después a completar dicha descripción atendiendo a la incidencia que tiene la irregularidad sobre esa misma población. Porque sin duda la regularidad o irregularidad de las situaciones tiene una gran importancia a la hora de conseguir una buena rentabilización del capital humano que un inmigrante posee. Con ello estaremos preparados para examinar en las partes siguientes qué capital humano aportan los inmigrantes, qué rendimien-

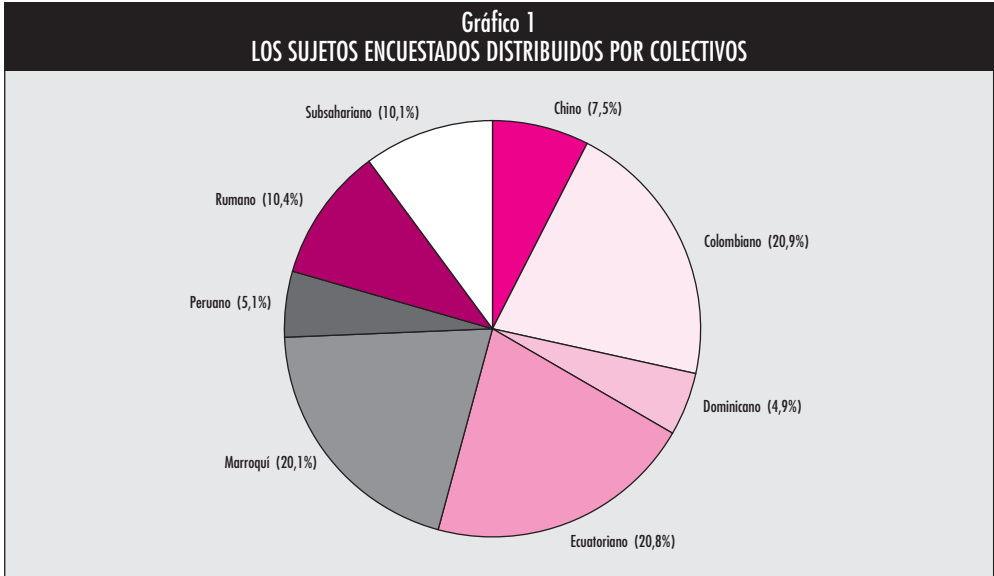
³¹ Para lo que se refiere a los colombianos y ecuatorianos la calidad de la muestra se ha visto refrendada con posterioridad por la gran coincidencia a que condujeron sus apreciaciones con las deducidas de otras muestras de los mismos colectivos exploradas unos meses después para estudiar las características de la inmigración ecuatoriana y colombiana.

to obtienen de él y a qué causas se debe el supuesto bajo nivel de ese rendimiento.

4.1. La distribución de la muestra por colectivos

Si nos fijamos en la distribución de los encuestados por nacionalidad de origen, teniendo en cuenta los datos sobre esta población que constan en fuentes secundarias, observamos que los dominicanos y los peruanos están infrarrepresentados, mientras que los colombianos estarían ligeramente sobrerrepresentados. La razón es sin duda que los nacionales de los dos primeros colectivos están infrarrepresentados en algunos puntos de muestreo, mientras que en cambio la especial difusión de los colombianos les hace más susceptibles de aparecer en cualesquiera ámbitos. Pero en los resultados del estudio esto tendría escaso impacto, porque en lo referente al capital humano la ausencia de los niveles más bien bajos que exhibe el colectivo dominicano tendería a contrapesarse con la ausencia de los más bien altos que tienden a aparecer en el colectivo peruano. Y en cuanto al colectivo colombiano, ni es alta su sobrerrepresentación ni en él la distribución de los valores es muy diferente de la que aparece en el resto de la muestra —de modo que aquella sobrerrepresentación afectaría poco a las valoraciones medias de las distintas categorías que deberán estudiarse.

Gráficamente, pues, la distribución de los encuestados por colectivos presenta las siguientes proporciones:

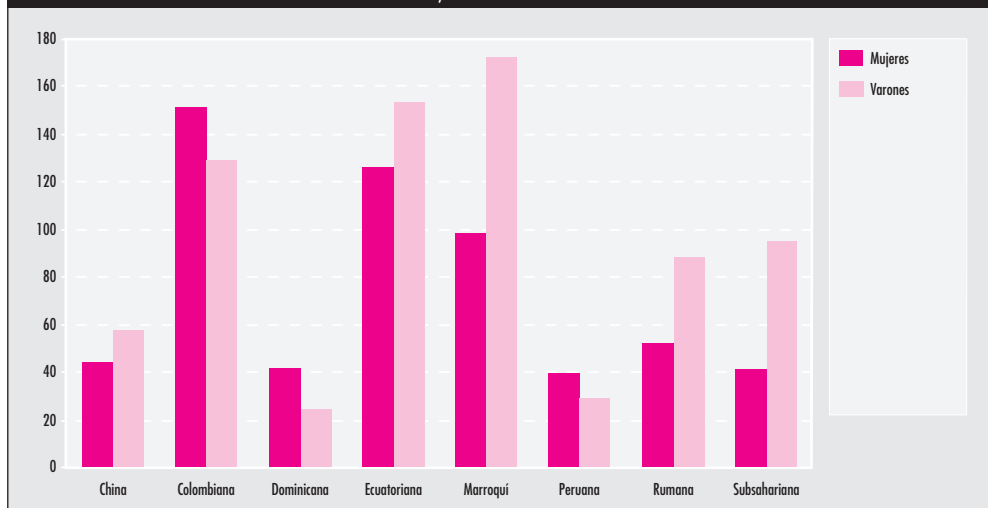


Vemos que se refleja muy expresivamente el mayor tamaño de los colectivos ecuatoriano, colombiano y marroquí, así como también el significativo aumento experimentado recientemente por el colectivo rumano.

4.2. La distribución por sexos

Se visibiliza en el siguiente gráfico:

Gráfico 2
ENCUESTADOS, POR NACIONALIDAD Y SEXO

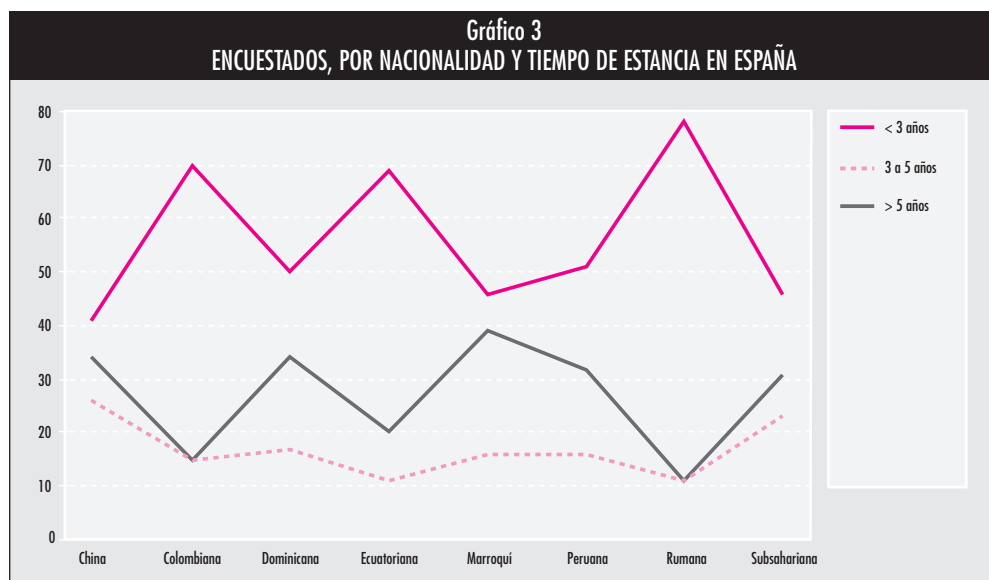


Puede suscitar dudas el que, contrariamente a la opinión bastante generalizada de que existe una alta feminización en las migraciones a España, el total de los varones aparece en la muestra como ligeramente más numeroso que el total de las mujeres. Pero en esto las proporciones de la muestra coinciden con los datos firmes existentes en el Ministerio del Interior. Y así, a propósito de ello, debe decirse que actualmente esos datos no confirman esa feminización del conjunto total de los inmigrados, por haberse compensado bastante la feminización inicial de una parte de la inmigración latinoamericana con las reunificaciones familiares posteriormente habidas y, sobre todo, con la masculinización de la inmigración marroquí, subsahariana y de Europa del Este. Aunque desde luego ha influido también en las cifras de la distribución por sexo la infra-representación de los dominicanos y peruanos, entre los cuales las mujeres siguen siendo más numerosas, así como el hecho de que los varones no podían sino sobrerrepresentarse en las zonas de trabajo agrícola que se habían predeterminado para la muestra. Esto último ocurre particularmente con los ecuatorianos y todo ello habrá de tenerse en cuenta en la parte tercera del estudio, al analizar la rentabilización del capital humano de la inmigración y los factores en ello intervinientes.

4.3. La distribución por tiempos de estancia en España

Suele atribuirse un peso especial, a la hora de examinar la rentabilización del capital humano de los inmigrantes, a la consideración del tiempo de su residencia en el país de destino, observándose unánimemente que aquella rentabilización, para la mayoría, tiende a mejorar significativamente con el paso del tiempo. Este estudio debía indagar lo que al respecto ocurre entre nosotros y por ello se puso mucho interés en que no dejaran de hacerse presentes entre los encuestados sujetos con diversidad de tiempos de llegada —aunque el aumento de complejidad que para el muestreo hubiera significado el fijar en cada colectivo proporciones exactas de encuestados según los respectivos tiempos de su llegada a España desaconsejara de entrada el atenerse a esas proporciones.

Las que aparecieron al codificar los datos se representan por colectivos en el gráfico siguiente, el cual indica los porcentajes de encuestados que en cada colectivo tenían respectivamente menos de 3 años de estancia en España, de 3 a 5 años y más de 5 años.



Se advierte que la presencia de inmigrantes con menos de 3 años de estancia en España es con mucho la más alta entre los encuestados de todos los colectivos estudiados. Ello, tratándose de rumanos, colombianos y ecuatorianos, se corresponde con el carácter reciente de su llegada. Pero en cuanto a los demás colectivos, no debiéndose a ninguna fijación previa de criterios muestrales, lo que indica es que los inmigrantes más recientes se hicieron más visibles en el acercamiento aleatorio a los informantes que en este punto presidió la búsqueda de información. Ello también estaría ocurriendo en otros estudios y seguramente merece ser tenido en cuenta.

Resulta lógico, en cambio, que la presencia de encuestados con más de 5 años de estancia alcance una más alta proporción en los colectivos más antiguos y las proporciones de la muestra son por este lado suficientemente adecuadas para examinar lo que ocurre en el tiempo con la rentabilización del capital humano de los colectivos estudiados.

4.4. Las situaciones legales

La situación legal de los inmigrantes, como se adelantó hace un momento, afecta significativamente a la rentabilización de sus habilidades y capacidad. La encuesta, pues, en orden a interpretar lo que con aquella rentabilización está ocurriendo, debía obtener información sobre la distribución de las situaciones legales de los inmigrantes que tenemos y los resultados de esta búsqueda se resumen en la siguiente tabla:

Tabla 2 SITUACIONES LEGALES									
	Conjunto	China	Colombia	Rep. Domin.	Ecuador	Marruecos	Perú	Rumanía	África Subs.
Nacionalizado	5,5	2	4,6	24,2	6,1	2,6	26,5	0	0,7
Refugiado/asilado	0,4	0	1,1	0	0	0	0	0,7	0,7
Residencia-trabajo	51,1	71,3	42,5	40,9	52,7	57,4	52,9	38,6	55,1
Sólo residencia	7,2	14,9	6,8	9,1	2,5	11,5	2,9	0,7	11,8
Estudiante	2,5	3	8,6	0	0,7	0,7	0	1,4	0
En trámites	10,8	2	12,5	12,1	14,3	10,4	13,2	10,7	5,9
Ningún permiso	22,1	5,9	23,9	12,1	23,7	16,3	4,4	47,9	25,7
Ns./Nc.	0,4	1	0	1,5	0	1,1	0	0	0

Puede observarse que la suma de los que se encuentran en situación jurídicamente irregular o en proceso de solucionarla constituye casi un tercio del total de

los encuestados. En tres casos (el de los colombianos, los ecuatorianos y los rumanos), incluso se supera ampliamente este tercio, lo cual no es en absoluto de extrañar, puesto que por una parte son los colectivos más recientes y por otra parte es sabido que la mayor parte de la inmigración que tenemos se inició irregularmente y sólo cuando dejó de ser reciente fue legitimando su situación. De todas maneras es una cifra alta, y su aparición, en un muestreo que en cuanto a este punto era aleatorio, confirma las apreciaciones de quienes estiman más generosamente nuestras cifras de irregularidad.

La distribución porcentual por colectivos se refleja en el siguiente gráfico:



A la vista de esta distribución tal vez convenga añadir, a lo antes observado, que entre los colombianos son significativamente más quienes están entre nosotros con visado de estudiante.

Resumida así la incidencia sobre la población estudiada de las variables que más la diferencian internamente, tendríamos los datos convenientes para proceder ya a examinar el *stock* de capital humano de la inmigración recibida, el rendimiento de ese capital humano y el por qué de las anomalías en ese rendimiento. De ello se ocupan las partes siguientes de este libro.

PARTE II: EL STOCK DEL CAPITAL HUMANO DE LOS INMIGRANTES

Si al ir a comprar algo nos dicen “No está en *stock*” sabemos que nos quieren decir que no lo tienen, aunque de una manera más sofisticada. El *stock* es, pues, el conjunto de unas determinadas cosas que está disponible para el que las busca o las comercializa. Y con ese significado se ha introducido el uso de llamar *stock* de capital humano al conjunto de las habilidades productivas que una determinada población posee y puede rentabilizar, contratándolas para algún trabajo. Eso es, como hemos visto, lo que quiere decirse en las publicaciones especializadas cuando se habla del *stock* de capital humano de la inmigración.

Esta parte segunda de nuestro trabajo va examinar la cantidad y calidad de ese *stock* de capacidades productivas que traen consigo los inmigrantes. Así podrá evaluarse en la tercera hasta qué punto se aprovecha convenientemente ese capital —o se despilfarra— y por qué ocurre así.

Los tres capítulos siguientes expondrán, pues, los resultados de ese examen, ofreciéndose en el primero una visión de conjunto de las cualificaciones que posee el conjunto de los inmigrantes de todos los colectivos considerados en el trabajo (chinos, colombianos, dominicanos, ecuatorianos, marroquíes, peruanos y subsaharianos). En el segundo y el tercero, tomando los datos más bajo la lupa, se examinará lo que hace más o menos disponibles en destino a las capacidades de los inmigrantes. Y es que el tener en cuenta las condiciones de esa disponibilidad es de importancia para comprender el porqué y el cómo del rendimiento del capital humano de los inmigrados.

Con ello tendremos base suficiente para examinar en la parte siguiente cuál ha sido entre nosotros ese rendimiento.

1

UN CÓMPUTO DEL CAPITAL HUMANO DE LA INMIGRACIÓN

Para describir el capital humano de la inmigración este trabajo ha investigado, por las razones expuestas en los capítulos 2 y 3 de la parte anterior, los niveles de estudios alcanzados por los inmigrantes y la experiencia laboral por ellos poseída. El nivel de estudios se ha valorado atendiendo a las enseñanzas cursadas y concluidas por los que emigraron, teniendo además en cuenta los años de escolarización invertidos en esas enseñanzas cursadas; la experiencia laboral se describe atendiendo a los trabajos realizados por los inmigrantes antes de emigrar, en sus respectivos países de origen. A continuación entramos en el tema.

1.1. Los estudios cursados: niveles conseguidos y tiempo dedicado

No es necesario repetir que el nivel de estudios alcanzado por una población es, según apreciación general, un indicador tosco e insuficiente de las capacidades y habilidades que ella podrá rentabilizar. Tosco, porque se constata que hay no pocas diferencias entre las habilidades económicamente productivas de quienes han llegado a alcanzar los mismos niveles de instrucción; insuficiente, porque se sabe que otros factores distintos de la enseñanza escolar y no menos medibles, principalmente la experiencia laboral, son también determinantes para la posesión de habilidades rentables. Pero de todas maneras, y atendiendo a los grandes números, se comprueba que la riqueza en habilidades productivas se corresponde significativamente en las poblaciones investigadas con los niveles de estudios en ellas cursados.

Ésta es la hipótesis que nos lleva a querer comprobar cuáles son los niveles de enseñanza cursados por los inmigrantes. En primer lugar, para salir al paso de un prejuicio no poco extendido, tomándolos muy en general y comparándolos con los de la población activa española. Porque efectivamente está muy extendido el prejuicio de que los inmigrantes, por provenir de países menos desarrolla-

dos, constituyen una población culturalmente atrasada y por ello menos productiva que la española, viniendo a constituir un pesado lastre para nuestro país.

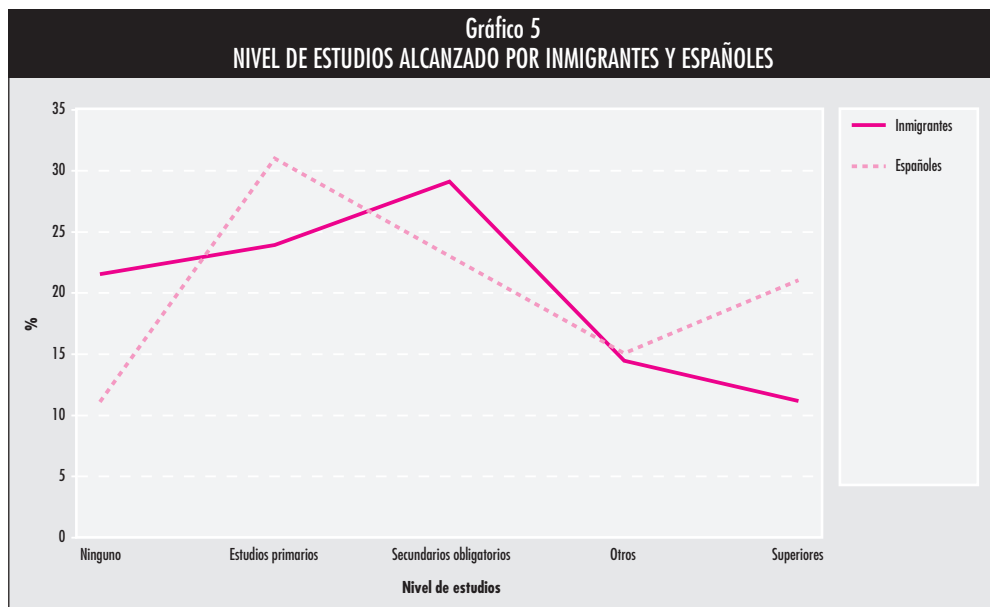
Lo primero, pues, que se ha querido comprobar es si realmente, por lo que toca al nivel de sus estudios, los inmigrantes que hemos recibido resultan ser, en su conjunto, personas menos preparadas que el término medio de los españoles. Y para esta comprobación se han comparado los datos obtenidos en el presente estudio con los poseídos por el conjunto de la población activa española (25 a 64 años), tal como los registran los últimos datos ofrecidos por el Instituto Nacional de Calidad y Evaluación de la Enseñanza. He aquí el resultado:

Título más alto alcanzado	% de inmigrantes (Base 1340)	% de españoles adultos (INCE)
Ns./Nc.	5,6	—
Ninguno	20,3	11
Estudios primarios	22,5	31
Estudios secundarios	27,5	23
Capacitación profesional	12,6	15
Otros	1	
Licenciatura universitaria	9,6	21
Doctorado	0,9	

Elaboración propia y datos para España del INCE (Instituto Nacional de Calidad y Evaluación. Resumen Informativo, enero 2002).

Tomando juntos a los que no tienen acabado ningún estudio y a los que sólo han acabado los primarios —entre los cuales al llegarse al mundo del trabajo no median grandes diferencias—, vemos que su proporción entre los inmigrantes es prácticamente igual que entre los españoles —aunque son más los inmigrantes que no tienen ni siquiera los primarios—. En cambio los inmigrantes que tienen acabados los estudios secundarios son proporcionalmente más que los españoles adultos —aunque de nuevo estos últimos les superan en estudios superiores—. Las diferencias se reflejan en el siguiente gráfico, donde aparece con claridad que los españoles que acceden a los estudios superiores son más que los inmigrantes, pero que éstos tienen mejor nivel de estudios secundarios. Aunque finalmente la comparación que puede hacerse no es del todo exacta, porque lo abarcado por los “estudios post-obligatorios”, y en particular por la formación profesional, varía

un tanto según los países. Pero esto no impide que en los datos se reflejen las diferencias más importantes.



Estos resultados pueden aún matizarse y contrastarse un tanto si se tienen en cuenta los tiempos invertidos por españoles e inmigrantes en sus estudios, porque hablando en términos generales se supone que son de valor equivalente las titulaciones que necesitan el mismo número de años para conseguirse. Para visibilizar, pues, hasta qué punto se da esa equivalencia las columnas tercera y cuarta de la siguiente tabla recogen los datos hallados en el estudio sobre el tiempo que dedicaron los inmigrantes a sus estudios, repitiendo en las dos primeras columnas la distribución porcentual, anteriormente presentada, de los títulos con que han llegado. Y lo que se observa es que el número de los que había dicho poseer el diploma de enseñanza primaria (22,5%) es algo mayor que el de los que dicen haber cursado de 1 a 5 años de estudios —lo cual indicaría que las respuestas de quienes dijeron tener el certificado de estudios primarios pueden no haber sido del todo fidedignas—. Mas por el contrario vemos que un número mayor de años no se refleja del todo en aumento de titulaciones superiores, pudiendo indicar esto que en las titulaciones medias (o en estudios superiores no concluidos) se han invertido por los inmigrantes más años que los usuales entre nosotros.

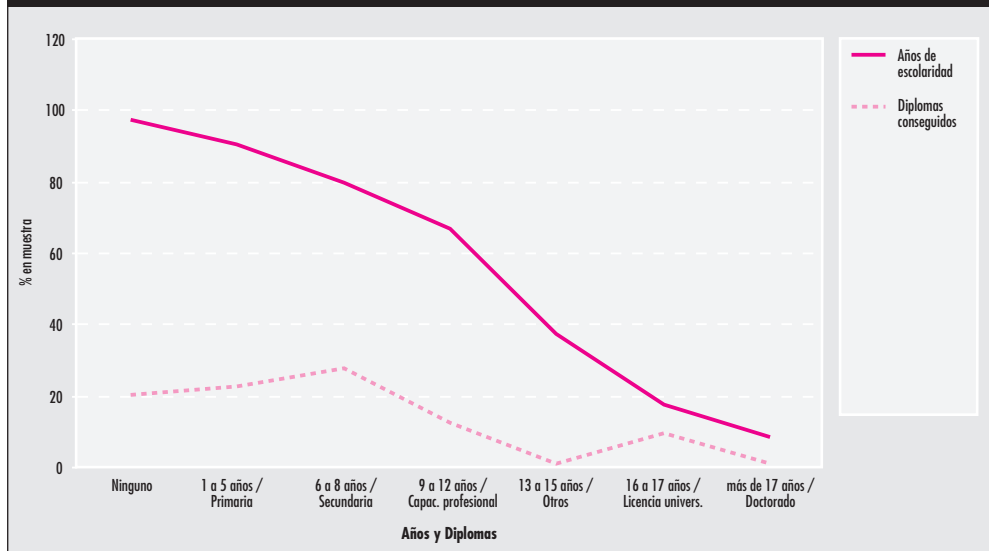
Tabla 4
TÍTULOS MÁS ALTOS ALCANZADOS POR LOS INMIGRANTES Y TIEMPOS INVERTIDOS EN ESTUDIAR

Títulos alcanzados	Frecuencias en % (Base 1340)	Años cursados	Frecuencias en % (Base 1340)
Ns./Nc.	5,6	Ns./Nc.	2,8
Ninguno	20,3	Ninguno	10,8
Estudios primarios	22,5	1 a 5	6,8
Estudios secundarios	27,5	6 a 8	13,1
Capacitación profesional	12,6	9 a 12	29,3
Otros	1,0	13 a 15	19,9
Licenciatura universitaria	9,6	16 a 17	8,7
Doctorado	0,9	Más de 17	8,7

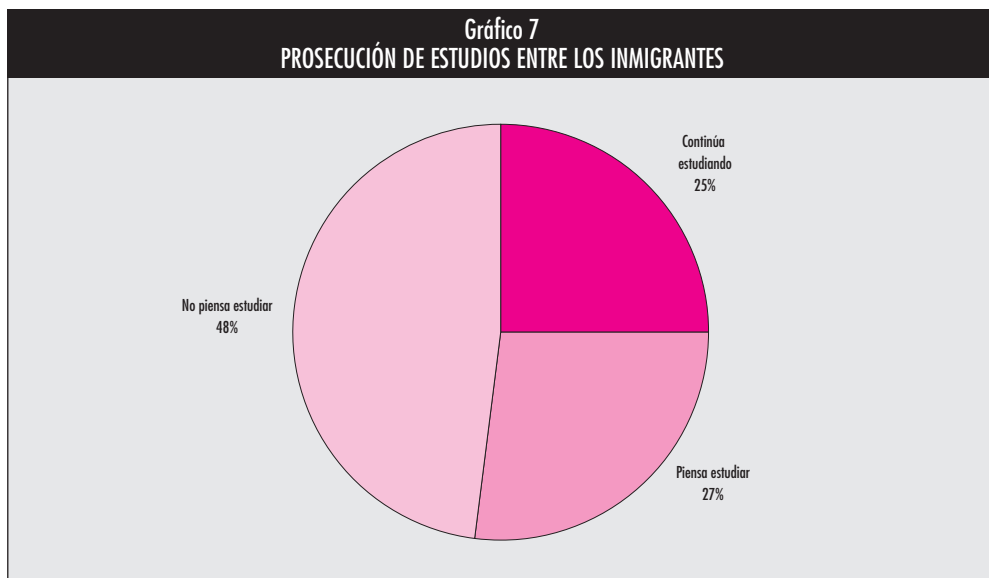
Datos de elaboración propia.

Mejor se aprecian las proporciones en el siguiente gráfico, cuyo perfil de tiempos (línea roja) se ha construido mediante acumulación inversa de los años contabilizados.

Gráfico 6
AÑOS DE ESCOLARIDAD Y DIPLOMAS CONSEGUIDOS

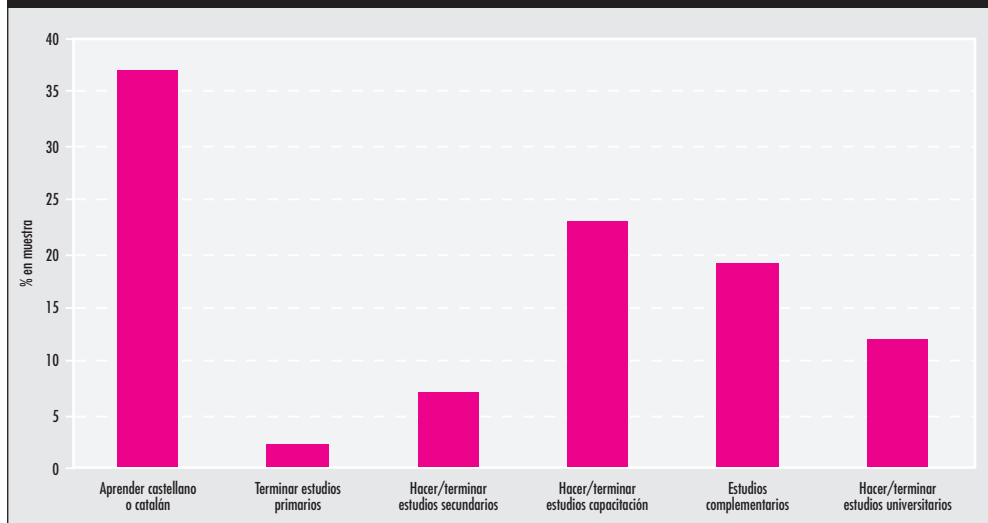


Pero podríamos acercarnos algo más a la cualificación de las enseñanzas cursadas por los inmigrantes con que contamos si tenemos en cuenta que un cierto número de ellos no sólo estudió en su país de origen, sino que ha proseguido su formación en España o piensa, en el momento de realizarse este estudio, en que no va a dejar de intentarlo. Las proporciones son las siguientes:



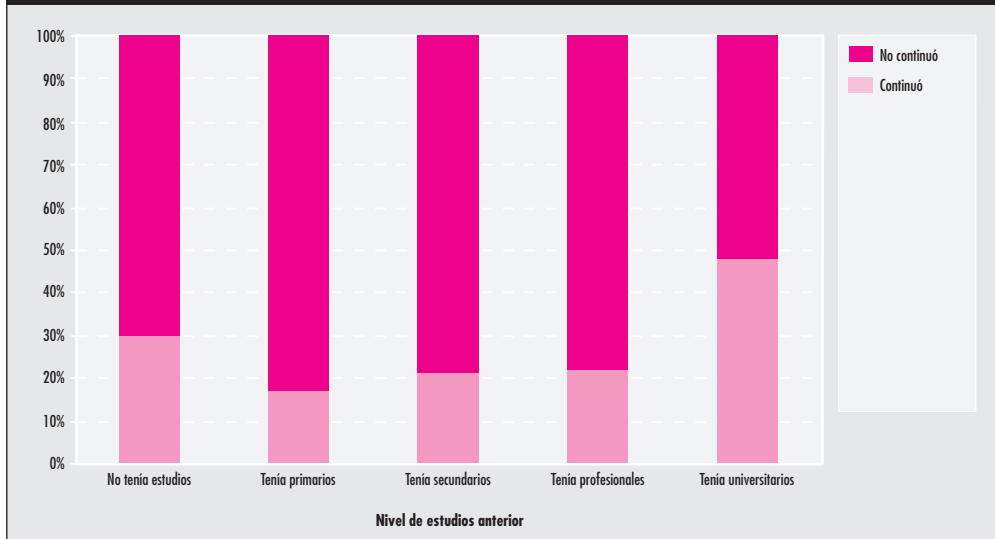
Vemos que, según estos datos, son algo más de la mitad de los inmigrantes los que ya están enriqueciendo los conocimientos con que vinieron o esperan poder hacerlo cuando les sea posible. Y se distribuyen de la siguiente forma los cursos seguidos por los que ya dieron el paso de ampliar su formación, los cuales son algo más de un 20% del total si no se tiene en cuenta a aquellos cuyos estudios entre nosotros se han dedicado al aprendizaje de la lengua:

Gráfico 8
CURSOS SEGUIDOS POR QUIENES HAN QUERIDO AMPLIAR SU PREPARACIÓN



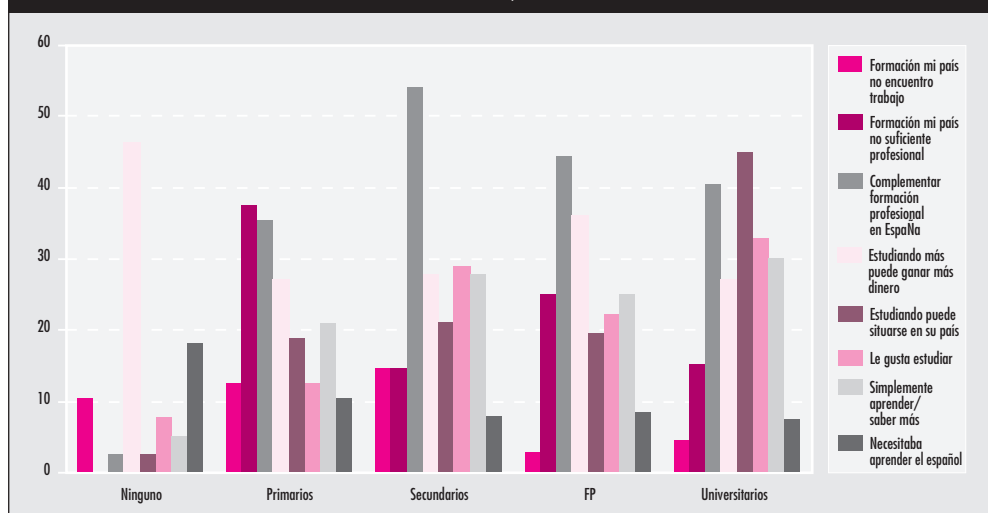
Y una curiosidad merece la pena notarse: que los venidos con estudios universitarios, al menos iniciados, son los que más han procurado mejorar su formación. Las cifras se reflejan en el siguiente gráfico:

Gráfico 9
HA CONTINUADO ESTUDIANDO, SEGÚN NIVEL DE ESTUDIOS ANTERIOR



Pero en conjunto la mayoría, al esforzarse por esa ampliación de sus estudios cursados, lo que busca principalmente es situarse mejor en el mercado laboral y aumentar sus ganancias, como aparece en el siguiente gráfico:

Gráfico 10
MOTIVOS PARA CONTINUAR ESTUDIANDO, SEGÚN NIVEL DE ESTUDIOS ANTERIOR



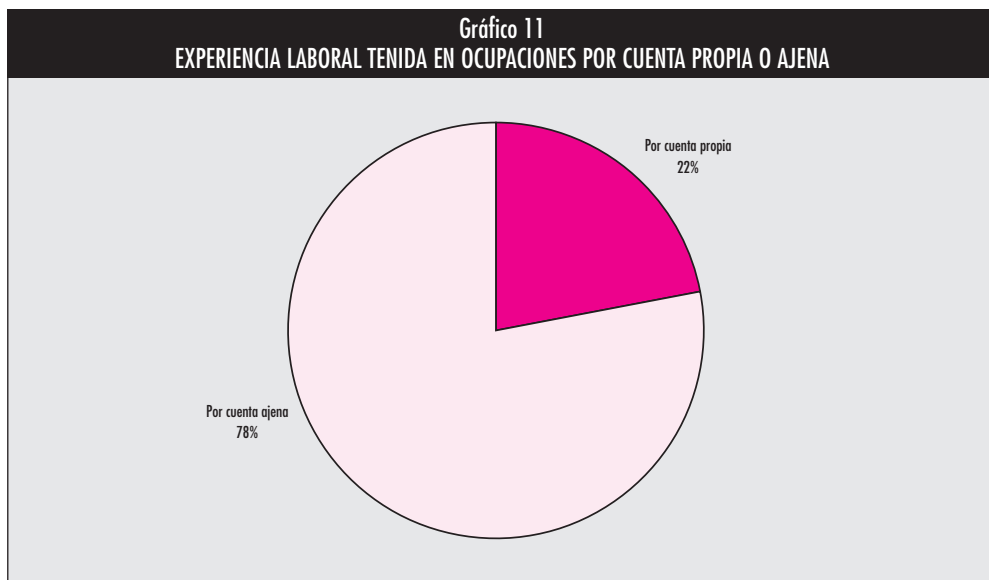
En resumen: el capital humano de los inmigrantes que recibimos, medido con el criterio de computar los estudios cursados, nos da una composición no demasiado diferente de la que da la población adulta española. Es verdad que hay entre los inmigrantes un sector sin estudios primarios concluidos algo más numeroso que el que hay entre los españoles, y que también son algo menos numerosos los que han concluidos sus estudios superiores. Pero la diferencia no es tal como para atribuir a los inmigrantes atraso cultural e ineptitud para la productividad laboral de nuestro país. Sobre todo porque un número apreciable de ellos amplían entre nosotros su preparación y se muestra sensible a las demandas de nuestro mercado de trabajo. Y en la parte siguiente veremos, además, que los puestos que ellos ocupan en nuestra economía son mucho más bajos de lo que les correspondería con estos sus niveles de escolarización.

1.2. Experiencia laboral tenida en el país de origen

El valor de esta experiencia se puede considerar desde distintas perspectivas. Por una parte teniendo en cuenta el número de años empleados en el trabajo, el

cual sin duda perfecciona las habilidades; por otra parte teniendo en cuenta la cualificación laboral del empleo, puesto que sin duda la experiencia de un empleo de mejor calidad comporta mayor capital humano que la de un empleo no cualificado.

Pero dado que no son fáciles de combinar ambos factores —y teniendo en cuenta que la gran mayoría de los inmigrantes han trabajado en su país, antes de emigrar, más de 4 años—, podemos fijarnos solamente en la calidad de sus empleos, que ciertamente constituye el indicio más plausible de diferencias en el capital humano adquiridas mediante el trabajo. Y ante todo nos conviene distinguir desde un principio entre las ocupaciones desempeñadas por cuenta propia y por cuenta ajena, porque generan distintas formas de capacitación y experiencia. El siguiente gráfico refleja las proporciones en que nuestros inmigrantes han tenido ambas clases de experiencia laboral:



¿Y en qué clases de empleos se han ocupado?

La siguiente tabla nos lo indica, clasificando los trabajos con arreglo a la calidad de la experiencia en ellos normalmente alcanzada:

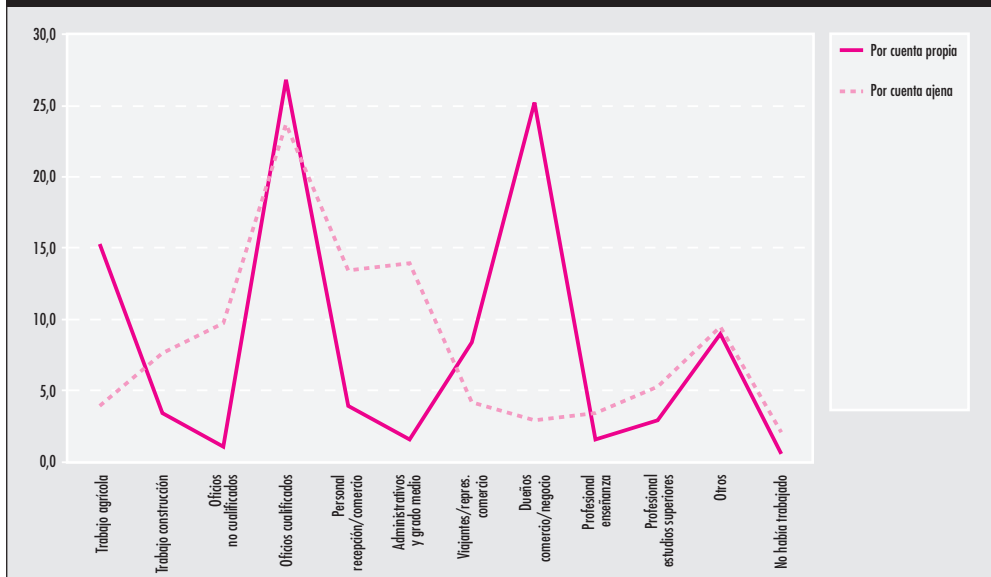
Tabla 5
EXPERIENCIA LABORAL TENIDA POR LOS INMIGRANTES EN SUS PAÍSES DE ORIGEN

Tipo de trabajo	Por cuenta propia (Base 230)	Por cuenta ajena (Base 793)
Trabajo agrícola	15,2	4,0
Trabajo construcción	3,4	7,7
Oficios no cualificados	1,1	9,7
Oficios cualificados	27,0	23,6
Personal recepción/comercio	3,9	13,5
Administrativos y grado medio	1,7	14,0
Viajantes/representantes comercio	8,4	4,3
Dueños comercio/negocio	25,3	2,8
Profesional enseñanza	1,7	3,5
Profesional estudios superiores	2,8	5,3
Otros	9,0	9,6
No había trabajado	0,6	2,1

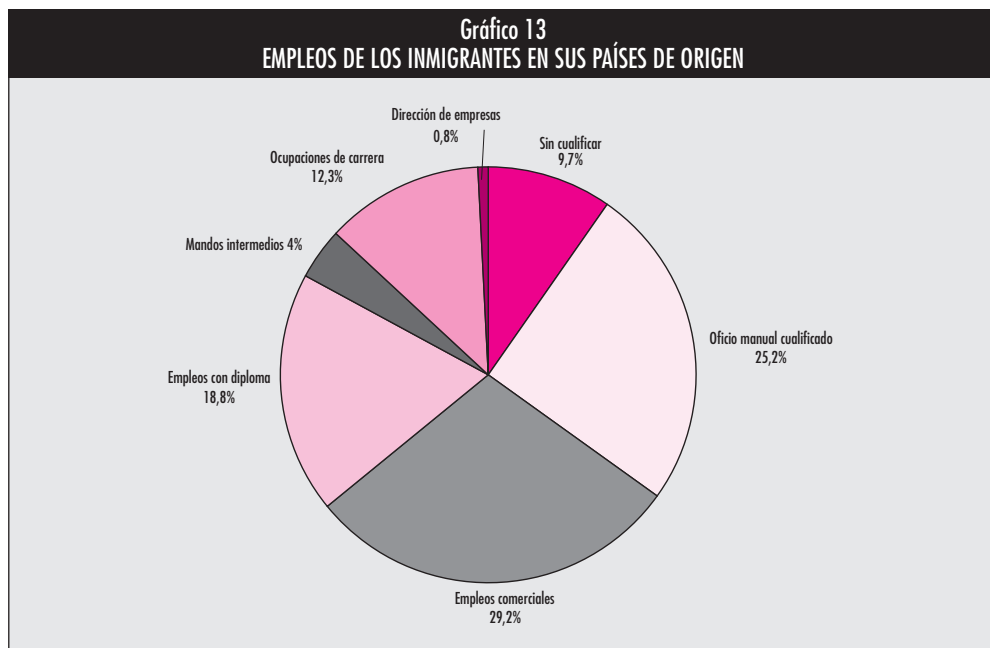
Elaboración propia a partir de respuestas válidas a las 1340 encuestas realizadas.

O, bien, representando las mismas proporciones gráficamente:

Gráfico 12
EXPERIENCIA LABORAL TENIDA POR LOS INMIGRANTES EN SUS PAÍSES DE ORIGEN



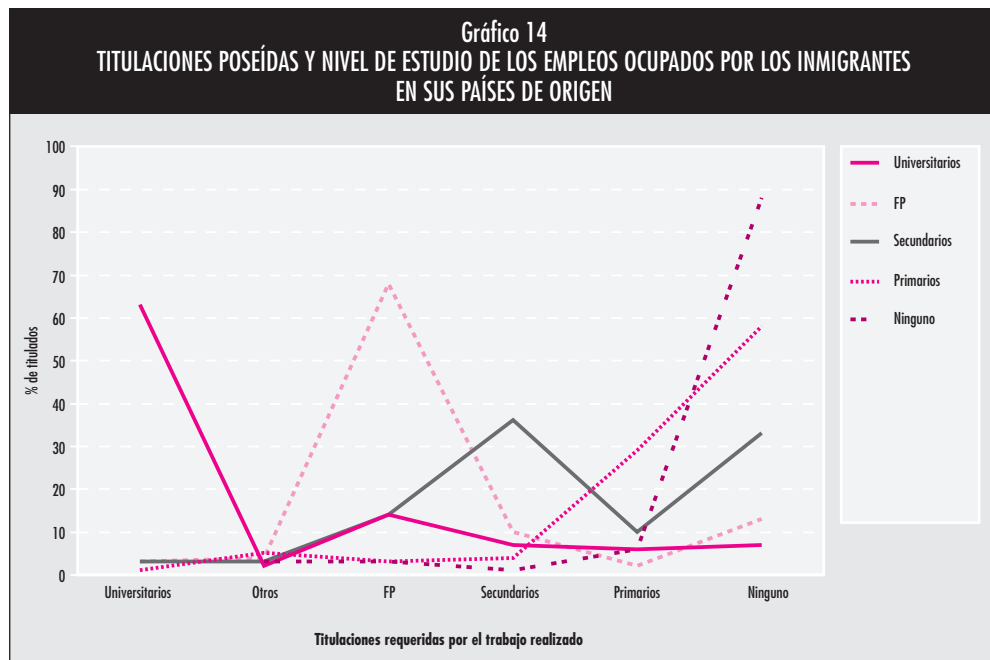
○ bien, resumiendo conjuntamente lo perteneciente a los empleos por cuenta propia y ajena:



Tomada como indicativa de diferencias en el capital humano poseído, esta distribución de las ocupaciones de los inmigrantes previas a su emigración es altamente interesante. Ella muestra que, al revés de lo que ocurre con ellos en España, son muy pocos los que en sus países realizaban trabajos no cualificados, lo cual por lo demás concuerda con los muchos datos según los cuales los inmigrantes que recibimos no pertenecen en su mayoría a los estratos socioeconómicos más desfavorecidos. Al contrario: al menos 8 de cada 10 pertenecerían a estratos socio-económicos medio-bajos o más altos, y ello concuerda con los niveles de instrucción revisados en el apartado anterior. En la parte siguiente notaremos que unas y otras habilidades, las adquiridas en las aulas y las adquiridas con la experiencia laboral, están muy lejos de verse rentabilizadas adecuadamente entre nosotros.

Pero debe observarse que los inmigrantes habían debido enfrentarse con este mismo problema ya antes de venir. El gráfico siguiente lo muestra, indicando el

porcentaje de titulados de cada nivel que han estado trabajando en los distintos niveles de empleo. Vemos que casi un cuarenta por ciento de titulados universitarios están distribuidos por empleos de menores requerimientos y ocurre lo mismo todavía más con quienes poseen estudios secundarios. Y es curioso que ocurre también al revés, puesto que no faltan trabajadores de titulación inferior en trabajos de mayores requerimientos. Las proporciones son las siguientes:



2

DISPONIBILIDAD DE ESE CAPITAL SEGÚN SUS CARACTERÍSTICAS INTERNAS

Quien se relaciona con inmigrantes advierte muy pronto la desazón que les produce el verse tratados como *inmigrantes en general*, sin otros atributos que los que se suponen comunes a todos ellos, nada halagadores por cierto. Y no muy distinto a fin de cuentas es lo que ocurre cuando al hablar de las mujeres inmigradas se omite diferenciarlas de los hombres y pasar por alto las específicas dificultades con que se encontrarían precisamente por ser mujeres. Por no mencionar el rechazo que abiertamente manifiestan inmigrantes ya más asentados cuando se oponen a que en el lenguaje común se trate a toda la inmigración como recientemente bajada de la patera.

Pero si en este capítulo vamos a desglosar por nacionalidades, por sexo, por tiempo de estancia en España y por otras variables los datos anteriormente ofrecidos sobre el capital humano de la inmigración, no vamos a hacerlo únicamente por atender a las quejas mencionadas. Se trata también y más aún de que la finalidad de este estudio no es sólo evaluar en qué medida aquel capital humano se rentabiliza —o se despilfarra— una vez llegados los inmigrantes a nuestro país. Y también de indagar el porqué de las situaciones de mala rentabilización para procurar enderezarlas hallando caminos de mejora. Y para eso se hace necesario diferenciar entre sujetos y sujetos, entre situaciones y situaciones. ¿Ocurrirá por igual entre los hombres y las mujeres? ¿Entre los que tienen mayor o menor proximidad a la cultura española? Y, más en general, ¿también entre los que provienen de distintos países?

La conveniencia de atender a diferencias como las nombradas viene a recomendarse además en este estudio para mantener en él la máxima continuidad con los que han estado publicándose acerca de su misma temática. Y desde este punto de vista nos interesa ordenar el examen de las variedades del capital humano inmigrado atendiendo primero a los factores que influyen en su rentabilidad

por ser él como es, en las personas que lo poseen; y luego atendiendo también a los factores que influyen en la misma rentabilización operando desde el contexto social de la oferta y demanda de trabajo. A los primeros se les considera determinantes de la exportabilidad *intrínseca* del capital humano, a los segundos, de su exportabilidad *extrínseca*. Y aunque no es constante la interpretación de estos términos ni puede trazarse una línea tajante que los separe —porque tajantemente no puede separarse lo que está en los individuos y lo que pertenece a sus contextos sociales—, de todas formas el trabajar con esta terminología es usual y casi se ha vuelto obligatorio.

Pues bien: entre los factores determinantes del grado de exportabilidad *intrínseca* del capital humano ocupan un lugar preferente los que se refieren a la voluntad de invertirlo en destino y luego también la cercanía cultural de sus contenidos a los habituales en el país de destino. La exportabilidad *extrínseca* dependería sobre todo de las condiciones con que se va a encontrar el portador del capital humano en el mercado de trabajo a donde llega: del tipo de demandas predominantes en dicho mercado, de la aceptación que en él encuentran su nacionalidad y su sexo, etc.

Procederemos, pues, a particularizar las especificaciones del capital humano aportado por los inmigrantes examinando primero en este capítulo los factores que afectan a su exportabilidad intrínseca. El siguiente capítulo revisará a su vez los factores que le afectan por razón del contexto en que habrá de negociarse. Entran, pues, en cuestión aquí las diferencias que para la transportabilidad de las capacidades de los inmigrantes se siguen:

- La configuración de los proyectos migratorios con que llegan.
- La distancia cultural que les separa en su origen del país de destino.
- La cantidad de tiempo que han podido invertir en adaptar sus capacidades al nuevo contexto.

Examinemos estas diferencias.

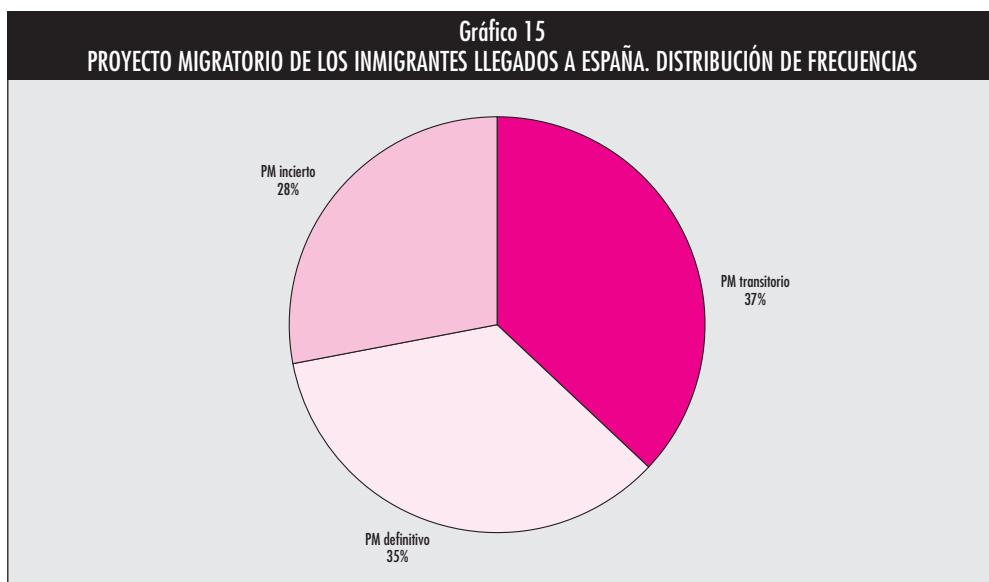
2.1. La configuración de los proyectos migratorios

En cuanto a esta configuración las características que han sido y son objeto de la investigación, sin duda por la relativa facilidad con que pueden identificarse y medirse, son las referentes a las perspectivas temporales de los proyectos (de

instalación definitiva conseguida a largo plazo, de instalación rápida, de retorno). Y es que se habría constatado que estas distintas estrategias tienden a condicionar el ingreso de los sujetos en el mercado laboral y, consiguientemente, los niveles de rentabilización de las capacidades con que llegan. Así, una idea de asentamiento transitorio, motivado únicamente por urgencias económicas, llevaría al individuo a trabajar en cualesquiera sectores en los que pueda rápidamente introducirse, mientras que una estrategia migratoria planteada a más largo plazo o de asentamiento definitivo propiciaría una búsqueda de empleo más selectiva y una mayor inversión en readaptar su capital humano.

El gráfico 15 analiza los diferentes tipos de proyecto migratorio (PM) manifestados por los inmigrantes encuestados.

Puede verse cómo únicamente un tercio de los individuos definen su intención de permanencia en España como "definitiva"; prácticamente la misma proporción que la califica de "temporal" o "incierto".

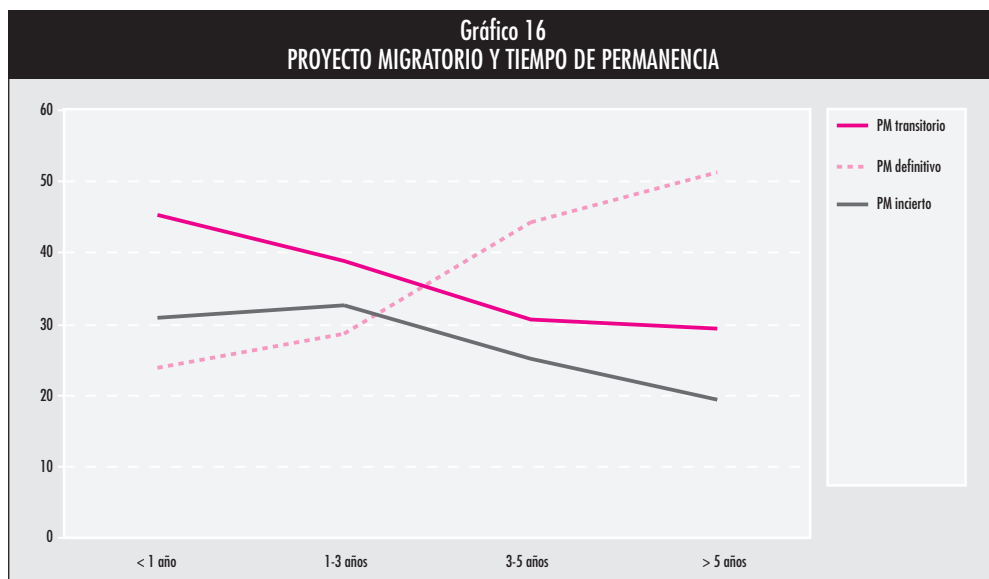


Debe, no obstante, tenerse en cuenta que el proyecto migratorio individual formulado *a priori* es susceptible de ser modificado por el tiempo y puede estar condicionado por diversos factores. Veámoslo.

2.1.1. El proyecto migratorio y el paso del tiempo

Al analizar el proyecto migratorio en relación con el tiempo de permanencia en nuestro país (gráfico 16) vemos como aquél no es algo estático, sino que es susceptible de ser reformulado. Y esa reformulación depende en gran medida del tiempo que llevan los individuos en la sociedad de destino.

Tal y como muestra el gráfico, existe una relación positiva muy fuerte entre el transcurso del tiempo en la sociedad de destino y la reformulación del proyecto migratorio hacia la permanencia definitiva: en principio, parece que los individuos emigran con una pretensión temporal; con el tiempo transcurrido en la sociedad de destino, aumenta el grado de incertidumbre a la vez que disminuye la idea de temporalidad.

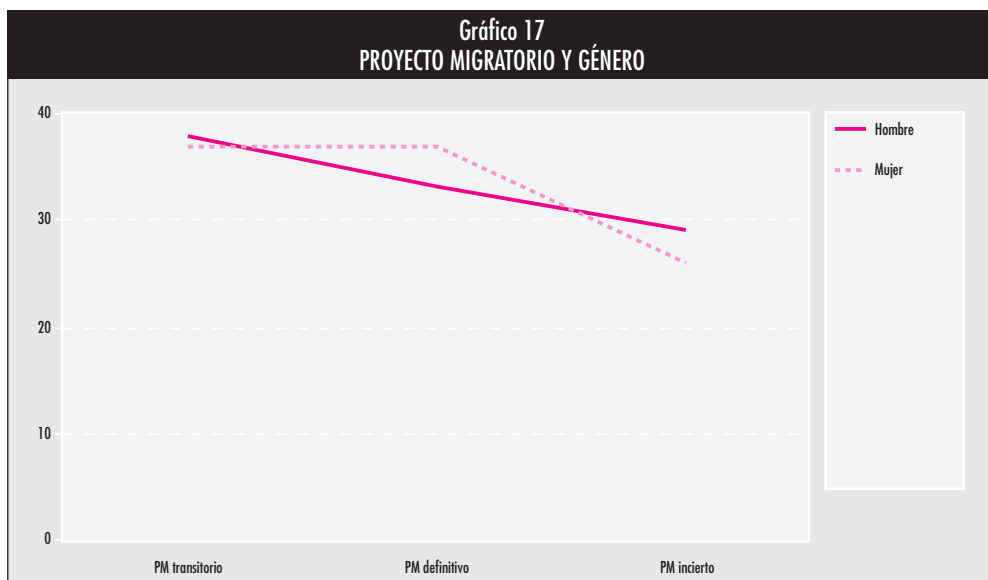


Por último, los que cuentan con período más elevado de estancia entre nosotros se plantean en mayor medida su establecimiento definitivo. Es de suponer que serán estos últimos los que han rentabilizado en mayor medida su capital humano al haber contado con más tiempo para adaptar sus capacidades al entorno.

2.1.2. Proyecto migratorio y género

En el gráfico 17 se realiza un análisis de la composición del proyecto migratorio en función del género.

Según apuntan los datos, la vocación de permanencia definitiva resulta ligeramente más acusada en la mujer que en el hombre.



Este dato resulta lógico si tenemos en cuenta que en muchas ocasiones la mujer liga su aventura migratoria a la del marido. En el caso de España, además, contamos con el hecho de que la colonia de más antigua implantación y más ligada a un proyecto migratorio definitivo es la marroquí, caracterizada por una presencia inicialmente masculina y la posterior reunificación familiar.

2.1.3. Proyecto migratorio y colectivo de pertenencia

Además del tiempo de estancia y de cuestiones de género, otros factores como la adaptación al mercado laboral pueden condicionar la duración de la estancia en el lugar de origen. Este hecho se pone implícitamente de manifiesto al estudiar

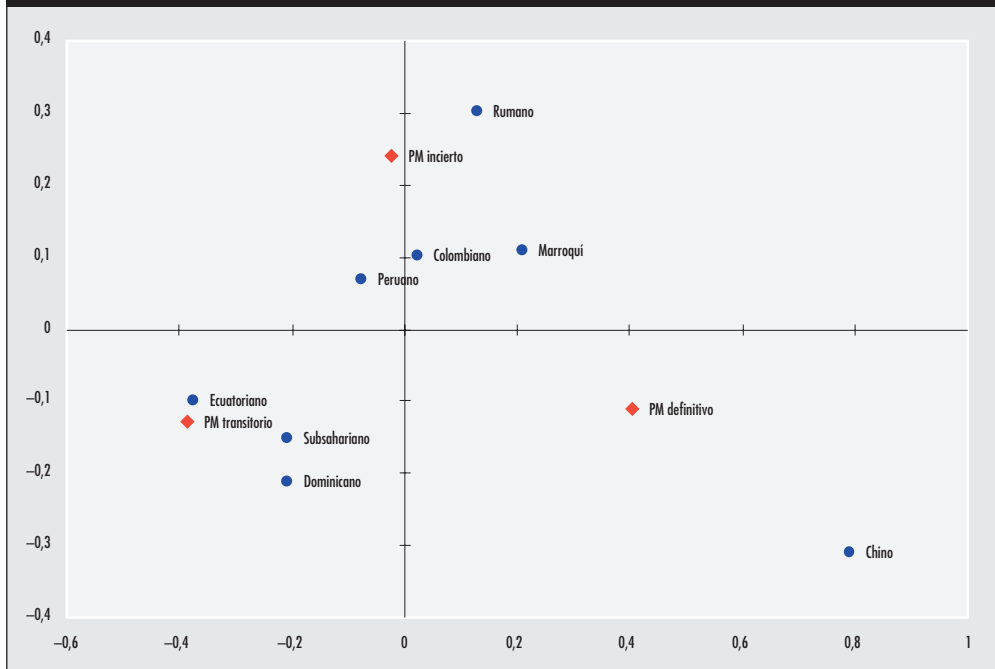
el proyecto migratorio en función del colectivo de pertenencia. Los datos de partida se recogen en la tabla 6.

Tabla 6 PROYECTO MIGRATORIO Y COLECTIVO DE PERTENENCIA				
Nacionalidad	Proyecto migratorio			Total
	PM transitorio	PM definitivo	PM incierto	
China	3	19	5	9
Colombiana	18	19	23	20
Ecuatoriana	36	14	21	24
Dominicana	7	4	3	5
Peruana	6	5	7	6
Marroquí	11	20	19	16
Rumana	6	10	15	10
Subsahariana	12	8	7	9
	100	100	100	100

Para visibilizar lo que se sigue de estos datos se ha utilizado un mapa de posicionamiento³². Este tipo de herramienta representa de manera espacial la relación que existe entre las categorías de la tabla 6: en las filas, la nacionalidad (los puntos azules del mapa), y en las columnas, el proyecto migratorio (puntos rojos del gráfico). Los ejes únicamente deben ser tenidos en cuenta para situar los elementos dentro del gráfico: la cercanía de dos categorías entre sí, pertenezcan éstas a las filas o a las columnas, implica estrecha relación entre las mismas. Por el contrario, la distancia entre dos categorías implica que la relación existente entre las mismas es escasa o nula.

³² Los mapas de posicionamiento que aparecen en este estudio se han confeccionado mediante la utilización de la técnica estadística de análisis multivariable llamada "análisis factorial de correspondencias".

Gráfico 18
PROYECTO MIGRATORIO Y COLECTIVO DE PERTENENCIA



Puede observarse cómo los tres puntos rojos se encuentran muy distantes entre sí, lo cual indica que son categorías excluyentes: es decir, las características de los diferentes tipos de proyecto migratorio están claramente delimitadas (independientemente de que los individuos modifiquen su voluntad con el tiempo, tal y como se ha comentado anteriormente). Por otra parte, existen una serie de puntos azules muy cercanos a los puntos rojos; esto implica que hay algunas nacionalidades muy asociadas a un determinado proyecto: tal es el caso de las colonias ecuatoriana, subsahariana y dominicana, en las que se observa una clara tendencia a la transitoriedad. Asimismo, los rumanos presentan una gran asociación con el proyecto migratorio incierto y los chinos con el definitivo. Por último, se observa que existen otros colectivos equidistantes entre dos categorías: peruanos, a caballo entre la transitoriedad y la incertidumbre, marroquíes y colombianos, entre la incertidumbre y el asentamiento definitivo. Se trata de colectivos que están en fase de modificación del proyecto migratorio anteriormente formulado.

Este dato matiza no poco las conclusiones que se extrajeron al realizar el análisis de la evolución del proyecto migratorio a lo largo del tiempo: en principio, es cierto que los individuos tienden a mostrar una mayor vocación de asentamiento definitivo cuantos más años han transcurrido desde su llegada al lugar de destino; pero también debe considerarse la adaptación a su entorno laboral que consiguen los individuos. Por ello, determinadas colonias antiguas entre nosotros (marroquíes o chinos) parecen querer permanecer en España, mientras que otras que también lo son, como los subsaharianos, muestran una clara tendencia a la transitoriedad. Este hecho puede tener relación directa con las remuneraciones obtenidas dentro del mercado laboral español: entre los marroquíes y entre los chinos que trabajan por cuenta propia³³ las ganancias alcanzadas resultan relativamente altas, mientras que los subsaharianos tienden a ocupar las bandas salariales más bajas del mercado.

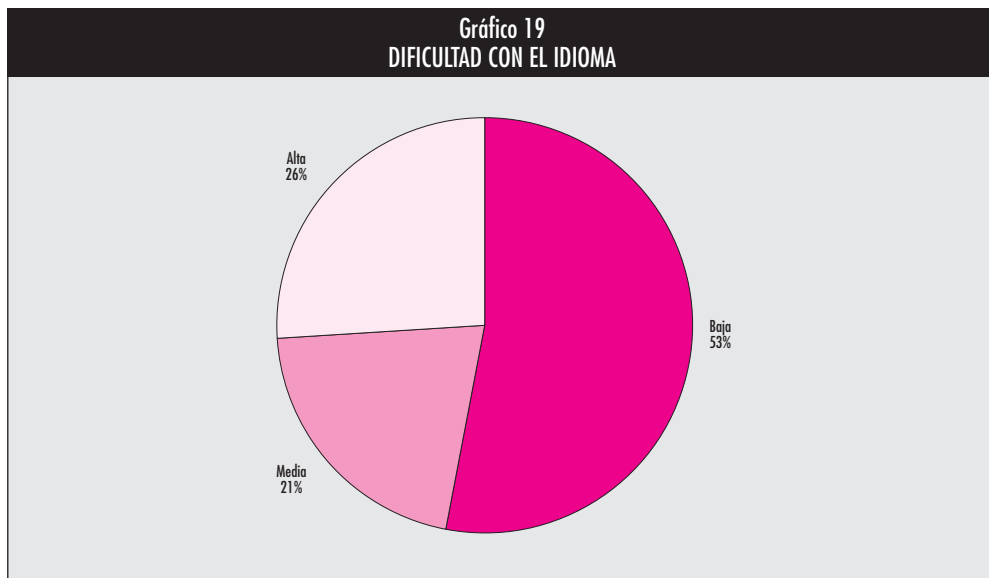
Por lo que respecta a los súbditos latinoamericanos, también se observan diferencias en función de su adaptabilidad al entorno laboral: por lo que a las dos colonias más antiguas respecta, los dominicanos —vinculados en gran medida al servicio doméstico y a trabajos de escasa cualificación— se plantean el regreso, mientras que los peruanos, cada vez mejor adaptados a nuestro entorno, caminan hacia una incertidumbre que posiblemente desemboque en asentamiento definitivo. Idéntico fenómeno tiene lugar con las dos colonias iberoamericanas más recientes: los ecuatorianos, con peor preparación que los colombianos, muestran una mayor predisposición hacia la temporalidad.

2.2. Proximidad cultural

Igual que a propósito de los proyectos migratorios lo que suele estudiarse, como acabamos de ver, es su perspectiva temporal, lo que se estudia a propósito de la cercanía cultural entre el capital humano poseído y la sociedad de destino es el dominio, por parte de quien ha de rentabilizar sus capacidades, del idioma del país a que llega. Y es que sin duda el manejo del idioma se configura como un elemento clave para la cercanía a una cultura.

³³ Y aunque los chinos que trabajan por cuenta ajena perciben unas remuneraciones bajísimas, la elevada deuda contraída para venir a España y el alejamiento geográfico entre los lugares de origen y destino les llevan a plantearse una estancia larga entre nosotros.

De hecho, si se analiza la distribución de frecuencias que presenta esta variable (gráfico 19), puede observarse cómo más de la mitad de la fuerza de trabajo inmigrante radicada actualmente en España no tiene problemas con el idioma.



Evidentemente, el hecho de conocer un determinado idioma lleva a clarificar la elección del país de destino. Aunque debe hacerse notar que existe un factor igualmente importante en la mencionada elección, que es la proximidad geográfica. De hecho, los colectivos provenientes de Sudamérica comenzaron a llegar a España mucho después que los marroquíes y subsaharianos, más cercanos geográficamente a nuestras fronteras³⁴. De ahí la elevada presencia entre nosotros de individuos con peor dominio de nuestra lengua.

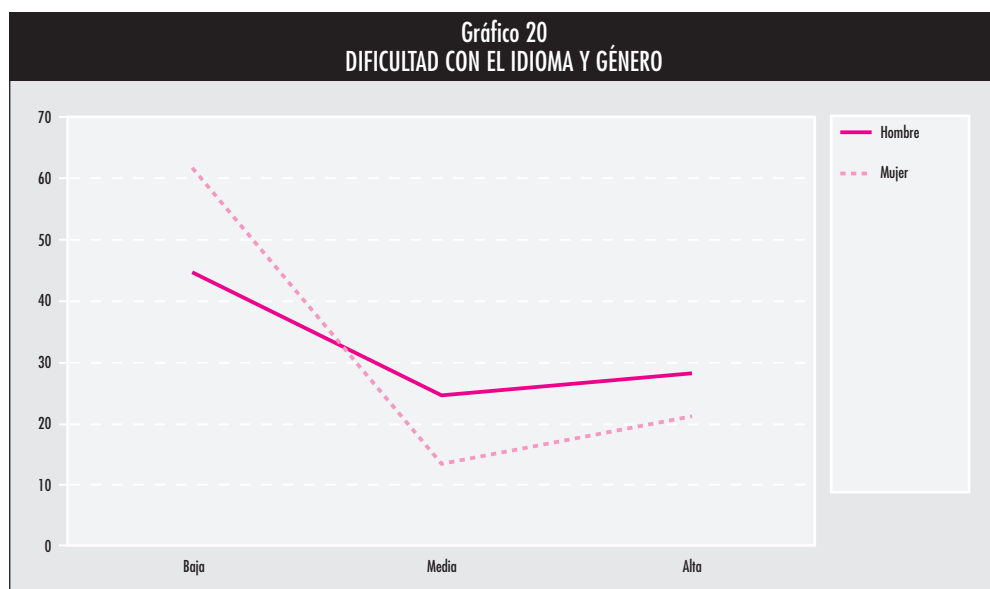
Es, por otra parte, previsible que los inmigrantes económicos más alejados de nuestra cultura dirigirán sus esfuerzos iniciales a adquirir conocimientos de nuestro idioma, en tanto en cuanto éste se configura como fundamental de comunica-

³⁴ Mención aparte merecen los chinos, cuya lejanía tanto lingüística como geográfica es patente. Debe hacerse notar que el éxodo chino se debe en gran medida a causas de expansión comercial.

ción en el entorno profesional... aunque no con la misma intensidad en todos los casos, tal y como se deduce al analizar esta variable conjuntamente con el género o el colectivo de pertenencia.

2.2.1. Idioma y género

La distribución de los grados de conocimiento del idioma en función del género aparece en el gráfico 20.



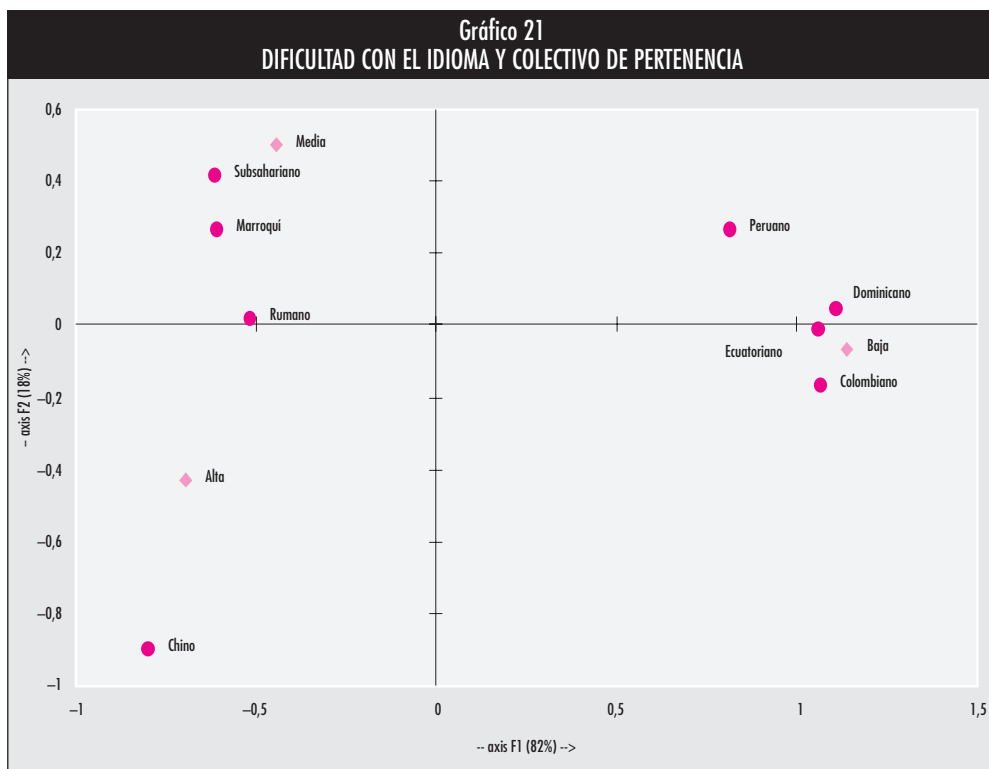
Como se deduce, las mujeres encuentran una menor dificultad con el idioma que los varones. Este hecho podría encontrar su explicación en el tipo de nichos laborales ocupados por unas y otros: las mujeres tienden a encontrar empleo —al menos inicialmente— en el servicio doméstico, mientras que los hombres trabajan en sectores como la agricultura, la construcción o el desempeño de oficios. Lógicamente, las posibilidades de adquisición de habilidades lingüísticas que ofrece el servicio doméstico son mucho mayores que las que se ofrecen en otro tipo de trabajos más técnicos.

2.2.2. Idioma y colectivo de pertenencia

Las habilidades en el uso del español, detalladas por los diferentes colectivos, pueden verse en el gráfico 21.

Evidentemente, los integrantes de los diferentes colectivos latinoamericanos manifiestan no poseer dificultades en el manejo de nuestro idioma, pues el español es su lengua materna.

Más interesante resulta el análisis de las habilidades lingüísticas de aquellos colectivos provenientes de culturas más alejadas de la nuestra: los subsaharianos y los marroquíes muestran una dificultad media, los chinos, alta, y los rumanos, entre media y alta.



Para su correcta interpretación, estos datos deben analizarse conjuntamente con la antigüedad migratoria de los diferentes colectivos y con la ubicación de los mismos dentro del mercado laboral.

Los marroquíes y los subsaharianos configuran las colonias más antiguas en España. Por ello, es lógico que, aunque sus idiomas de origen guarden grandes disparidades con la lengua española, se hayan visto forzados a aprenderla en aquellos casos en los que les resultaba necesario para desempeñar su actividad profesional. De ahí que sus dificultades con el español sean de carácter medio.

Con respecto a los chinos, aunque éstos poseen también un arraigo largo en España, deben señalarse las peculiaridades de su entorno laboral como factor determinante de su escaso conocimiento de nuestro idioma. La colonia china se caracteriza principalmente por el gran número de empresarios en la hostelería y en la venta al por mayor. Tales empresarios guardan una estrecha vinculación con sus lugares de origen y con otros compatriotas que poseen empresas en diversos lugares del mundo. Por ello, la necesidad que tienen de profundizar en el conocimiento del idioma del lugar de destino es pequeña. Otro caso diferente es el de los trabajadores chinos por cuenta ajena: éstos suelen penetrar en el mercado de trabajo local prestando sus servicios en empresas de compatriotas. Y, en este sentido, si el trabajo en cuestión se desempeña de cara al público —hostelería o comercio—, sí surgirá la necesidad de aprender el idioma; por el contrario, si no existe esa ocasión, la relevancia que reviste el idioma del país de destino es escasa³⁵.

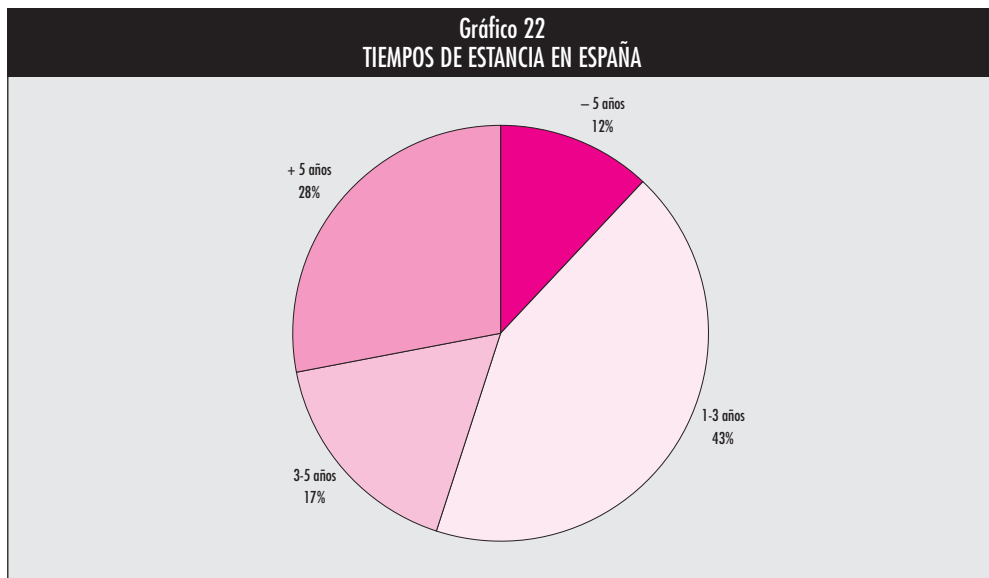
Por último, al referirnos a los rumanos, debemos indicar que existe una proximidad grande entre su idioma y el nuestro, pues ambos poseen raíces latinas. La dificultad con el español manifestada en la encuesta obedece principalmente a la reciente implantación y al escaso conocimiento del entorno español que presenta este colectivo.

2.2.3. El tiempo de estancia en España

La tercera de las variables que suelen considerarse condicionantes intrínsecos de la rentabilización de las capacidades o capital humano es, como arriba se

³⁵ Máxime cuando la colonia china se caracteriza por la fortaleza de sus redes. Por ello, la vida extralaboral del individuo tiende a desarrollarse entre miembros de su mismo colectivo.

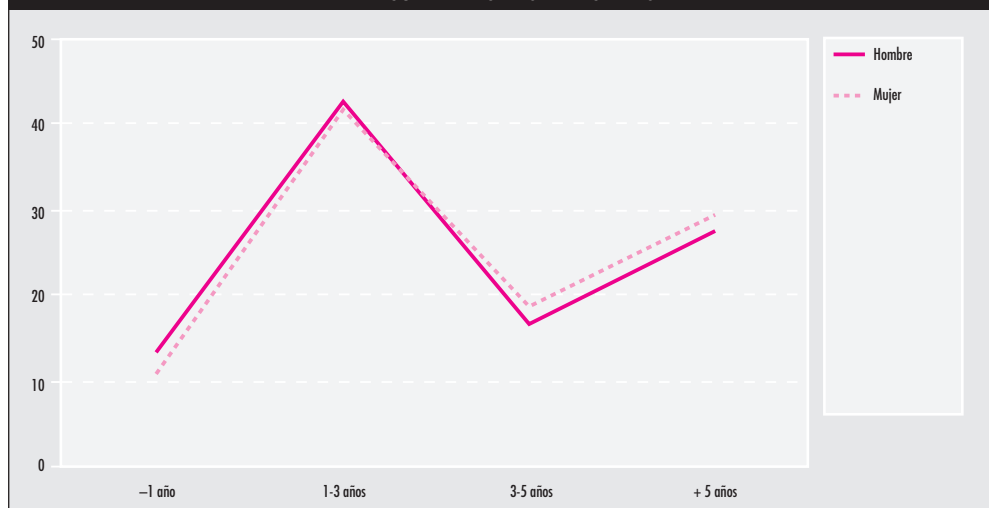
indicó, la cantidad de tiempo de que ha podido disponerse para adaptar aquellas capacidades al nuevo contexto. O sea, en la práctica la cantidad de tiempo que un inmigrante lleva en su país de destino. Los siguientes gráficos indican cómo se distribuyen, en el conjunto de los inmigrantes encuestados, los tiempos de su estancia entre nosotros; y luego también cómo se distribuyen por sexo y nacionalidad.



Como puede verse, la mayor parte de los inmigrantes establecidos en España llevan en nuestro país un período inferior a cinco años, por lo cual resulta prematuro establecer conclusiones acerca de cómo influye el tiempo de estancia en la rentabilización de su capital humano.

El análisis desagregado en función de otras variables permite matizar esta cuestión, pues tal y como se deduce de los datos aportados por el gráfico 23 la distribución por sexos es muy homogénea para los diferentes tramos en que se ha dividido la antigüedad de permanencia en nuestro país.

Gráfico 23
ANTIGÜEDAD MIGRATORIA Y GÉNERO



Si acaso, podría esbozarse una mayor antigüedad de la presencia femenina, aunque no en la medida suficiente para poder establecer conclusiones acerca de la influencia de la variable tiempo en la mejor capitalización de la experiencia aportada por las mujeres en contaposición a la de los varones.

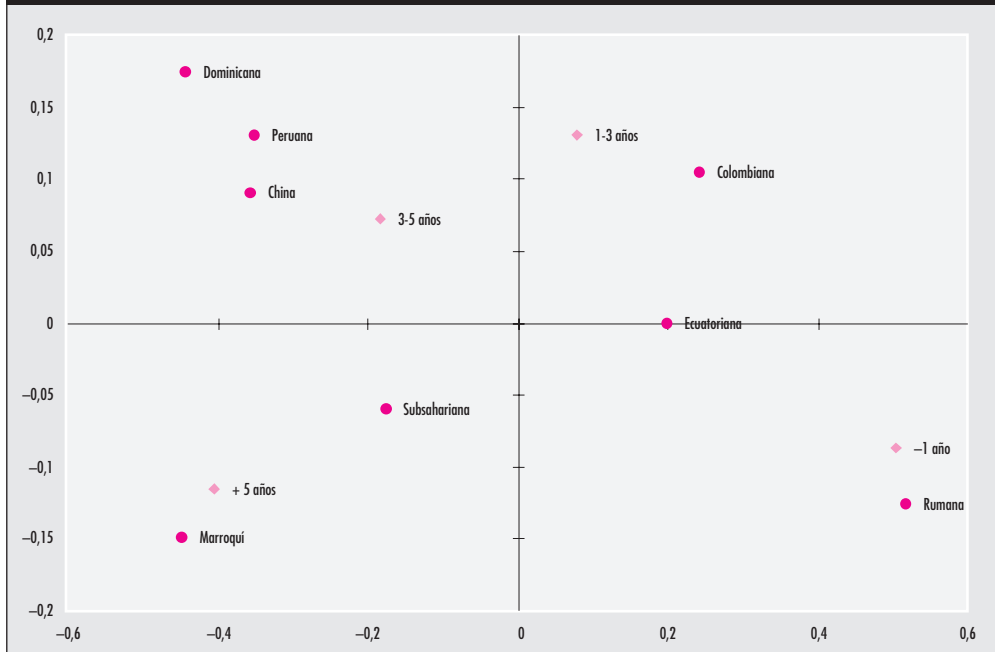
En cambio el análisis del tiempo de permanencia desglosado en función de la nacionalidad (gráfico 24) sí arroja pautas válidas para ulteriores análisis.

Efectivamente, puede observarse cómo existen grandes diferencias temporales en los asentamientos de las diferentes colonias que configuran el actual panorama migratorio.

Así, los marroquíes configurarían, junto con los subsaharianos, la colonia más antigua (más de cinco años en España). Seguidos por los chinos, dominicanos y peruanos (en general, entre tres y cinco años en nuestro país). Más reciente sería la llegada de los ecuatorianos y los colombianos (entre uno y tres años) y más aún la de los rumanos (con un período de tiempo inferior al año).

Así pues, todas estas diversidades en tiempo de estancia, dominio del idioma y orientación del proyecto migratorio se configurarían como condiciones necesarias para la rentabilización del capital humano de los inmigrantes. Pero no son

Gráfico 24
ANTIGÜEDAD MIGRATORIA, POR COLECTIVO DE PERTENENCIA



necesarias y *suficientes*, pues por una parte su efecto se diversifica a veces, como hemos visto, en función de otros factores. Y sobre todo en función de los factores de contexto, a los que usualmente se llama *condiciones de exportabilidad extrínseca* del capital humano, de los cuales nos ocupamos a continuación.

3

LAS DIFERENCIAS DE TRANSPORTABILIDAD DEL CAPITAL HUMANO DE LA INMIGRACIÓN DERIVADAS DE FACTORES EXTERNOS A ÉL

De entre estos factores externos es la situación del mercado de trabajo español la que sin duda influye más en la posibilidad de rentabilizar las capacidades traídas por los inmigrantes. Y luego también la diferencia que en el mismo mercado se hace entre quienes provienen de unos u otros países de origen. Finalmente, no deja de considerarse cómo condiciona el sexo la entrada en los diversos tipos de empleo.

3.1. La configuración del mercado laboral español: “nichos laborales” e inmigración

La actual configuración del mercado de trabajo español está muy determinada por las dos recesiones que sufrió la economía en los períodos 1975-1985 (nace el paro crónico y se desarrolla la economía sumergida) y 1991-1994 (descenso en la ocupación agrícola); en segundo lugar por el período expansivo que tuvo lugar entre 1986-1990 (nacimiento de los contratos temporales); y finalmente por el nuevo auge que estamos viviendo en la actualidad (configuración como una economía fundamentalmente de servicios). Esta historia reciente ha generado un mercado laboral que presenta las siguientes características estructurales:

- *Elevada tasa de desempleo* con respecto a otros estados de la UE, centrada en determinados grupos (mujeres, jóvenes y mayores de 45 años), regiones (Andalucía) y sectores (agricultura e industria frente a servicios)³⁶.

³⁶ No obstante, deben tomarse en consideración ciertos factores que ralentizan la búsqueda *real* de empleo por parte de los parados, como pueden ser la situación económica del resto de la unidad familiar o el hecho de hallarse percibiendo el subsidio de desempleo (Toharia y García, 2000).

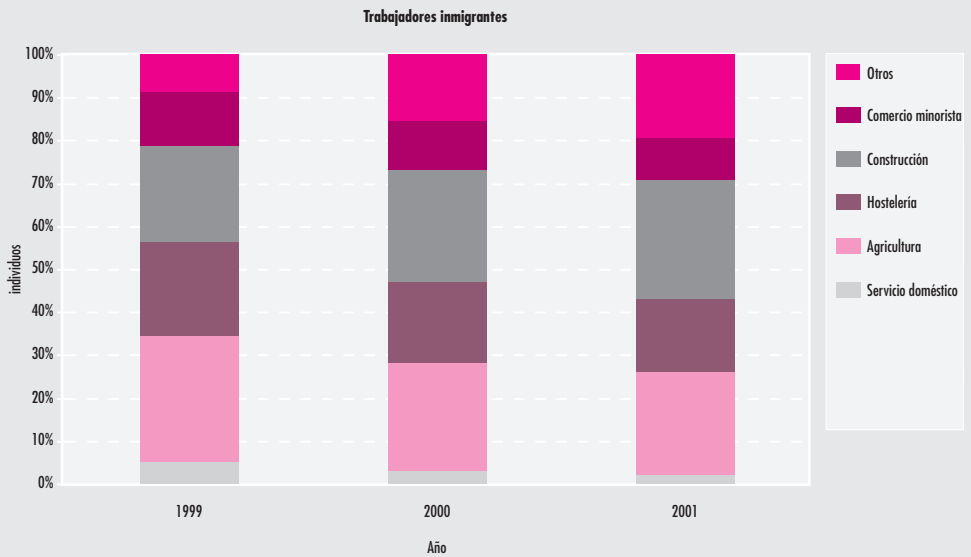
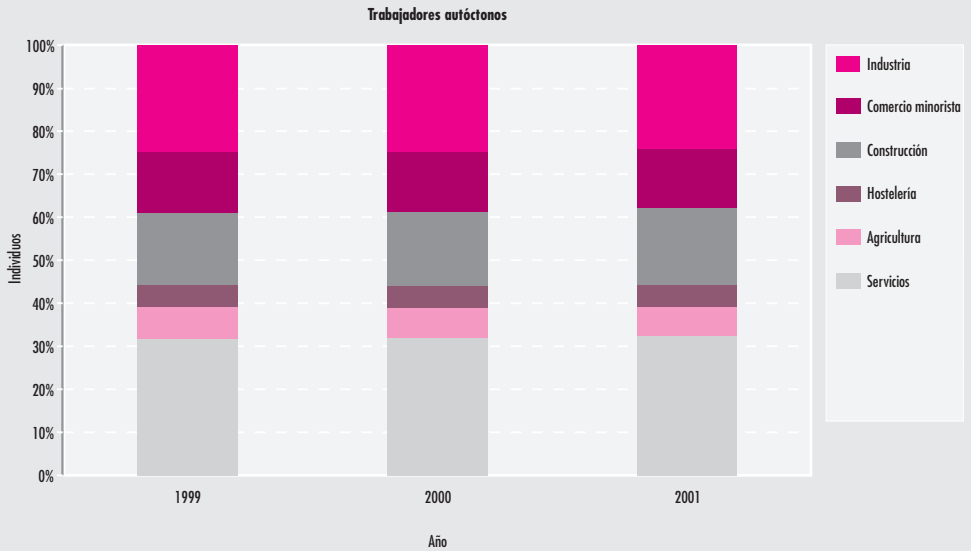
- *Precarización del empleo*, caracterizada por el aumento de la temporalidad y la movilidad geográfica, particularmente en sectores como la construcción, la agricultura y la hostelería.
- *Incremento del empleo femenino*, en sectores como sanidad, comercio y transporte, lo cual conlleva la aparición de empleo en campos como la agricultura o el servicio doméstico, tradicionalmente ocupados por mujeres.
- *Importancia de la economía sumergida*. Según diferentes fuentes³⁷, este fenómeno abarca entre un 20% y un 13,8% sobre el total de la cifra de trabajadores dados de alta en la Seguridad Social. Resultan especialmente significativos sectores como la agricultura, el servicio doméstico, el comercio, la hostelería y la construcción.
- *Segmentación del mercado laboral en función del género*. Aunque en el momento actual la mayoría de la población —hombres y mujeres— se encuentra ocupada en el sector servicios, éste tiene un peso muy superior entre las mujeres. Por su parte, la industria y la construcción ocupan en mayor medida a los varones, mientras que las mujeres se encuentran más representadas en el comercio.

Estos factores característicos del mercado de trabajo español han ocasionado una segmentación en la estructura laboral que produce el surgimiento de *nichos laborales*, constituidos por empleos poco estables, escasamente remunerados y de menor consideración social, que progresivamente van siendo abandonados por una población autóctona con mayores posibilidades de acceder a prestaciones sociales por desempleo o protección social. Tales nichos laborales serían paulatinamente ocupados por mano de obra extranjera.

Esta cuestión se ratifica al analizar de manera comparativa y desagregando por sexo la evolución de los sectores de ocupación en los que se emplean los inmigrantes y los trabajadores locales (datos del MTAS y elaboración propia):

³⁷ Se trata de la Encuesta sobre condiciones de vida y trabajo en España (Ministerio de Economía y Hacienda, 1986) y del V Informe sociológico sobre la situación laboral en España (Fundación FOESSA, 1994).

Gráfico 25
SECTORES DE OCUPACIÓN MERCADO LABORAL: HOMBRES



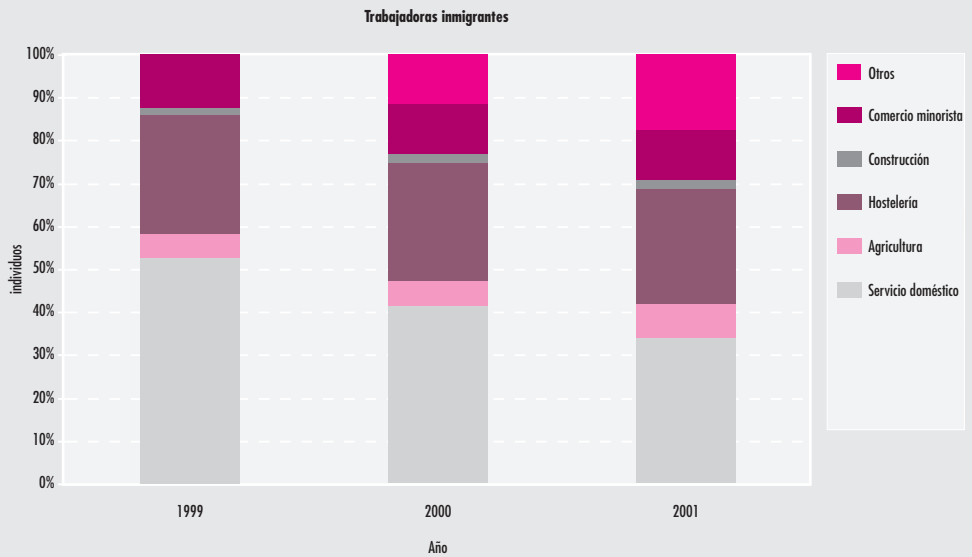
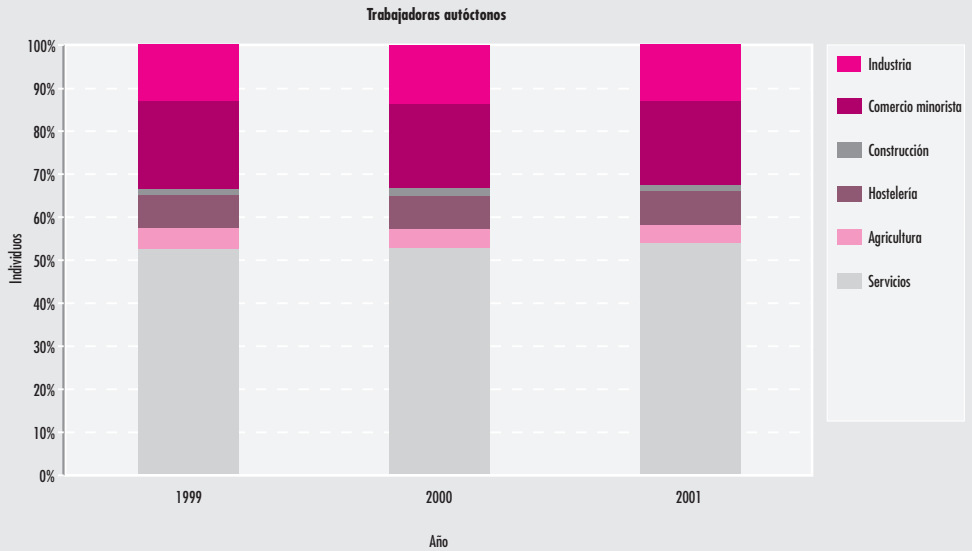
Con respecto de los hombres pueden hacerse dos consideraciones:

- El mercado laboral autóctono se caracteriza por ocupar a la mayor parte de los individuos en dos grandes sectores: la industria y los servicios. Y muy lejos de los mismos, se encontraría la construcción. Por el contrario, es la construcción la actividad que ocupa a un mayor número de varones procedentes de países en desarrollo, seguida de la agricultura y la hostelería, con un impacto relativamente bajo entre los trabajadores masculinos españoles.
- Por otra parte, el mercado laboral resulta ser mucho más estático para los trabajadores españoles que para los inmigrantes: lo muestra la diferente composición que presentan los gráficos para unos y otros en el período temporal 1999-2001: mientras que para los trabajadores autóctonos la situación se mantiene exactamente igual, para los inmigrantes se observa una evolución desde sectores como la hostelería y la agricultura hacia el nicho *Otros*, que engloba empleos pertenecientes a la industria y los servicios. Esto es, los patrones de conducta del trabajador inmigrante tienden a asemejarse a los del trabajador local aunque, evidentemente, el grueso de las ocupaciones se desempeña en aquellos sectores abandonados por los nacionales.

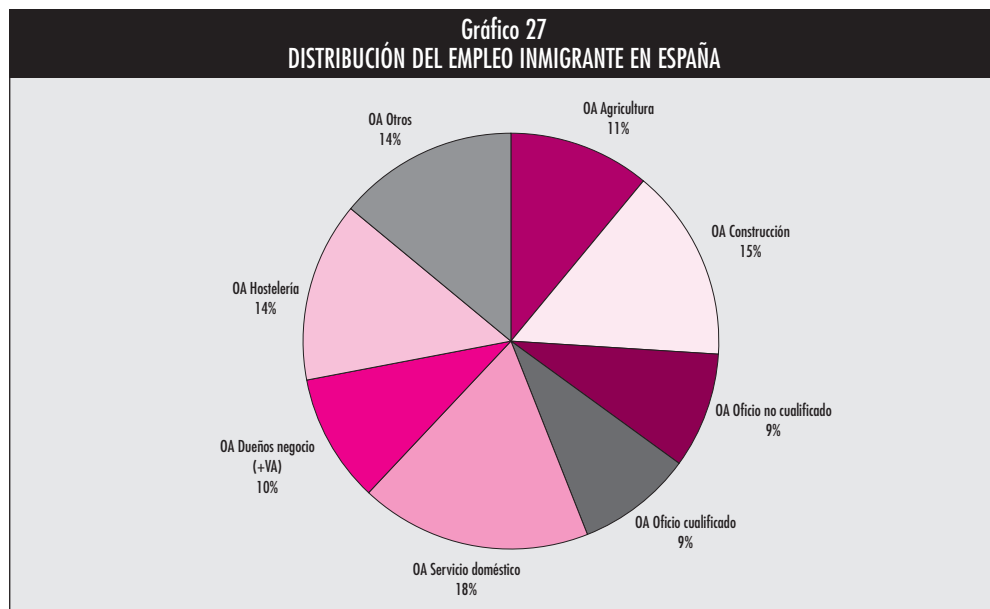
Esta situación se agudiza para las mujeres, tal y como muestra el gráfico 26:

- Para las mujeres la concentración es aún más fuerte que para los varones: respecto de las inmigrantes, son el servicio doméstico y, en segunda instancia, la hostelería los sectores en los que mayoritariamente se ocupan. Respecto de las nativas destaca la altísima concentración en el sector servicios; aunque no en el servicio doméstico: únicamente un 4% de la población femenina española desempeña su actividad profesional en este sector.
- Por lo que a la movilidad se refiere, de nuevo puede verse cómo entre las mujeres españolas la situación permanece estable a lo largo del tiempo. No sucede así para las inmigrantes, en las que se observa un acelerado abandono desde el servicio doméstico hacia otros sectores mejor remunerados o que impliquen un mayor reconocimiento social.

Gráfico 26
SECTORES DE OCUPACIÓN MERCADO LABORAL: MUJERES



Es así llamativa la nitidez con que los inmigrantes se ubican dentro de determinados sectores del mercado de trabajo español. Pues tal como lo ilustra desde una nueva perspectiva el gráfico siguiente, un 83% de los encuestados se distribuye en siete ocupaciones:



Puede observarse, además, cómo más de la mitad del empleo está prácticamente repartida entre el servicio doméstico, la construcción, la hostelería y la agricultura. Nichos laborales éstos caracterizados por la dureza de las condiciones de trabajo, la amplitud de la jornada, la precariedad en el empleo (con un fuerte componente temporal en tres de los cuatro casos) y la elevada presencia de la economía sumergida. Tales causas, unidas a las expectativas generadas en los autóctonos por las prestaciones del Estado de Bienestar³⁸, han propiciado el abandono progresivo por aquéllos de estos sectores desfavorecidos. En esto coin-

³⁸ La prestación por desempleo, junto con las coberturas sanitaria y de educación de carácter gratuito, más otras ayudas a la inserción laboral o a emergencias —se esté trabajando o no—, pueden llevar a los nacionales a ser más selectivos a la hora de aceptar determinadas clases de empleos de particular dureza. Aunque los inmigrantes, regularizados o no, también tienen acceso a los servicios gratuitos de sanidad y educación.

ciden las conclusiones obtenidas por el presente estudio con otros numerosos trabajos que antes que él analizaron los nichos a través de los cuales penetran los inmigrantes en el mercado laboral español³⁹.

Pero todavía puede obtenerse una visión más detallada del entorno laboral en que eso ocurre analizando los datos, como se hizo al tratar de los otros dos factores condicionantes del rendimiento del capital humano, en función del género y en función de los colectivos que ocupan cada uno de los nichos anteriormente reseñados. En este caso, además, resulta pertinente realizar la desagregación atendiendo a la variable de dependencia laboral, es decir, atendiendo a si el trabajo que se hace es por cuenta propia o por cuenta ajena.

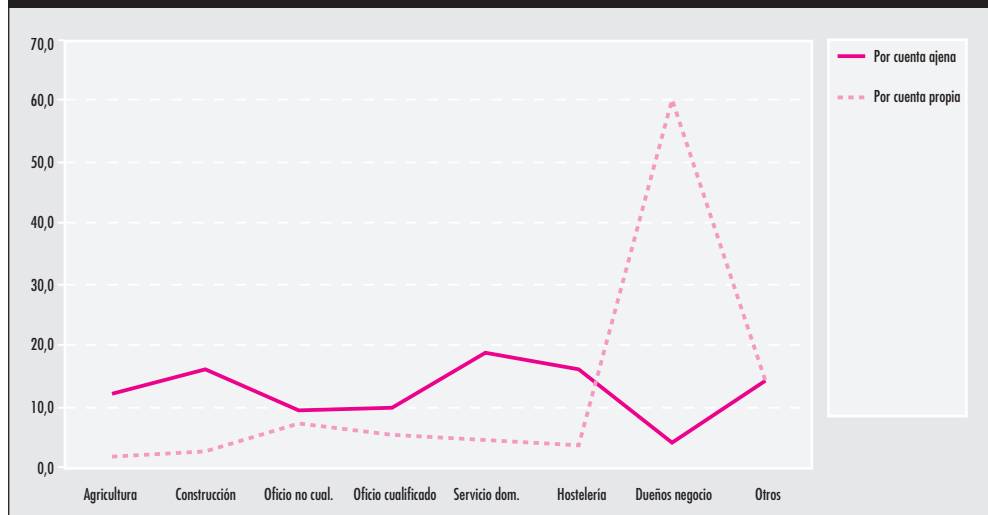
Comenzando por esto último puede verse cómo, en la mayor parte de los nichos, la realización de trabajos por cuenta ajena es mucho más frecuente, con la excepción de la actividad comercial y tal vez del desempeño de determinados oficios⁴⁰.

Este hecho resulta lógico, en principio, para sectores como la agricultura o el servicio doméstico, aunque no para el resto. Máxime cuando—tal y como señalaremos con más detalle posteriormente— aquellos individuos que invierten sus esfuerzos laborales en el autoempleo obtienen unas remuneraciones más elevadas.

³⁹ Véanse estudios de Carrasco, Cachón, Lora-Tamayo. En todos ellos subyacen los postulados de la teoría del mercado de trabajo dual elaborada por Piore.

⁴⁰ Concretamente, para la mayoría de las ocupaciones, más del 95% de los encuestados indicaron que trabajaban por cuenta propia. En los oficios no cualificados, la distribución fue del 91% por cuenta ajena y del 9% por cuenta propia; en oficios cualificados, del 92% y del 8% respectivamente. Únicamente se invierte la tendencia para los dueños de negocios o comercios, que declararon trabajar por cuenta ajena en un 33% y por cuenta propia en un 67%.

Gráfico 28
OCUPACIÓN DE LOS INMIGRANTES POR DEPENDENCIA LABORAL



Aunque es bien cierto que en el mercado —supeditado a la demanda de bienes y servicios por parte de los consumidores— no son automáticamente posibles todos los negocios.

Así, aunque la llegada progresiva de inmigrantes puede ocasionar nuevas necesidades de consumo —o nichos étnicos⁴¹— por parte de los ciudadanos extranjeros, al menos por el momento el número de empresarios inmigrantes es relativamente bajo. Y, como ya se ha indicado, al analizar conjuntamente la dependencia laboral con el colectivo de pertenencia se observa cómo el nivel de autoempleo es superior en aquellos individuos pertenecientes a culturas más alejadas de la nuestra. Este hecho nos lleva a suponer que el autoempleo se configura como una vía de acceso al mercado de trabajo ocasionada por las dificultades objetivas —léase idioma, exportabilidad de la cualificación, situa-

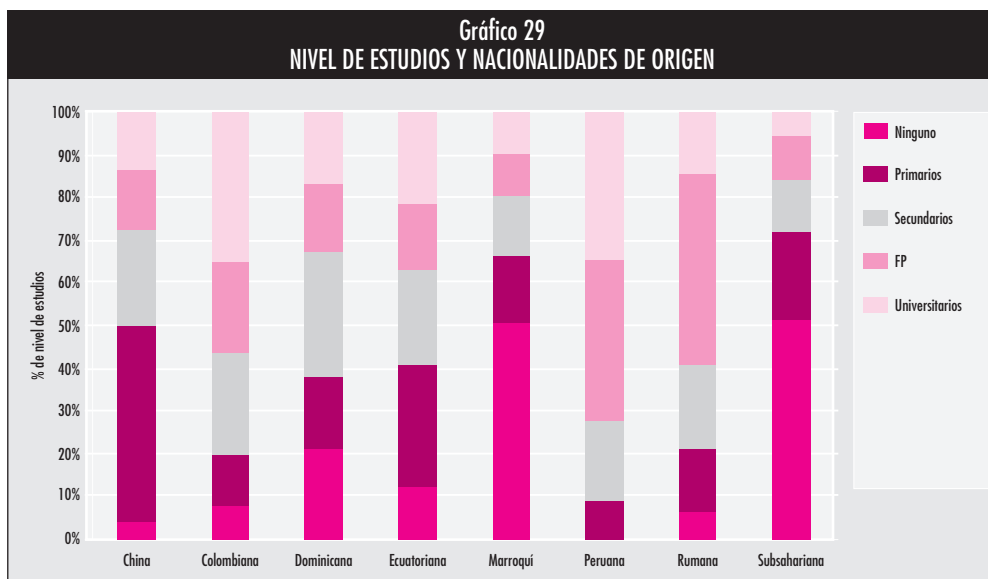
⁴¹ Aunque es cada vez más visible la presencia de nuevos negocios —peluquerías, locutorios, tiendas de alimentación especializada— entre nosotros, se trata de un fenómeno incipiente que previsiblemente tomará mayores proporciones a medida que el asentamiento de los diferentes colectivos —y, consecuentemente, las necesidades de consumo manifestadas por los mismos— se vaya afianzando. Téngase en cuenta que el mosaico de nacionalidades que configuran el espectro de la inmigración en España lleva al menos 10 años en continua evolución (Lora-Tamayo, 2003).

ción de irregularidad, etc.— que determinados individuos encuentran en el entorno.

3.2. Las diferencias en el capital humano de los distintos colectivos nacionales y las diferencias que se hacen presentes en el mercado

Una de las cuestiones que a menudo se discuten es si la xenofobia de algunos sectores de nuestra sociedad discrimina negativamente en el trabajo a los marroquíes o a los inmigrantes “de color”. Más adelante nos ocuparemos de este tema. Pero es necesario, en orden a tratarlo debidamente, tener en cuenta de entrada si el capital humano de esos y otros colectivos entraña desde un principio diferencias que permitan explicar en alguna medida lo que luego ocurre. Sobre esas diferencias se trata a continuación, teniendo en cuenta los niveles de estudios traídos o adquiridos aquí por los distintos colectivos y también las experiencias laborales tenidas por ellos en sus países de origen.

Podemos partir de considerar los niveles de estudio:



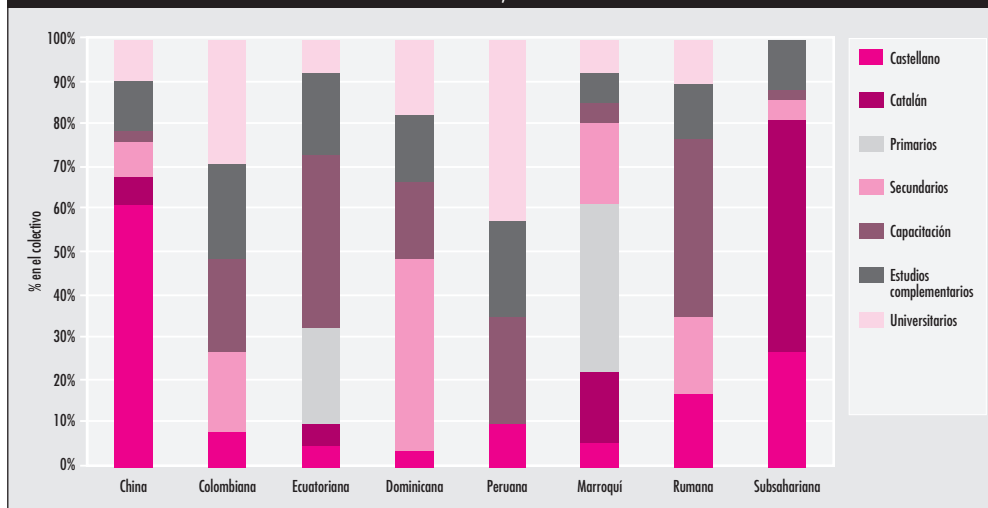
Si empezamos a considerar las diferencias por la parte inferior, advertimos inmediatamente que la proporción de los que no han llegado a obtener certificados de enseñanza primaria supera en dos colectivos el 50%: en el de los marroquíes y en el de los subsaharianos. Es un número notable y quizá debe preguntarse si la cosa obedece a usos de los países de origen poco ortodoxos en la demanda y expedición de títulos de ese nivel. Pero por lo demás es también algo elevada la proporción de ecuatorianos y dominicanos que se encontrarían en parecidas circunstancias. Entre los chinos, colombianos, peruanos y rumanos estas carencias serían excepción.

Si invertimos ahora la perspectiva y miramos al gráfico por su parte superior —o sea, atendiendo a la proporción de los inmigrantes que tienen titulaciones universitarias—, los colombianos y peruanos sobresalen entre los demás y de nuevo los marroquíes y subsaharianos resultan desfavorecidos.

Y si nos fijamos ya en los valores intermedios, encontramos que las diferencias son menores, aunque todavía destacan algo, entre peruanos y rumanos, los que poseen titulaciones de formación profesional.

Se alteraría muy poco la distribución de estas magnitudes del capital humano de enseñanzas cursadas en origen si se añaden a ellas las enseñanzas cursadas en España, pues como ya se observó son muy pocos los inmigrantes que complementan aquí sus estudios o abordan otros nuevos. Pero como tendencia parece poder decirse que los subsaharianos frecuentan sobre todo cursos de catalán y castellano, los ecuatorianos y rumanos, cursos de capacitación profesional, y los peruanos y colombianos, carreras universitarias. Por lo demás casi todos dicen que lo que pretenden con tales estudios es encontrar más fácilmente trabajo —o un trabajo mejor remunerado—. Las proporciones son las siguientes:

Gráfico 30
ESTUDIOS EN ESPAÑA, POR NACIONALIDAD

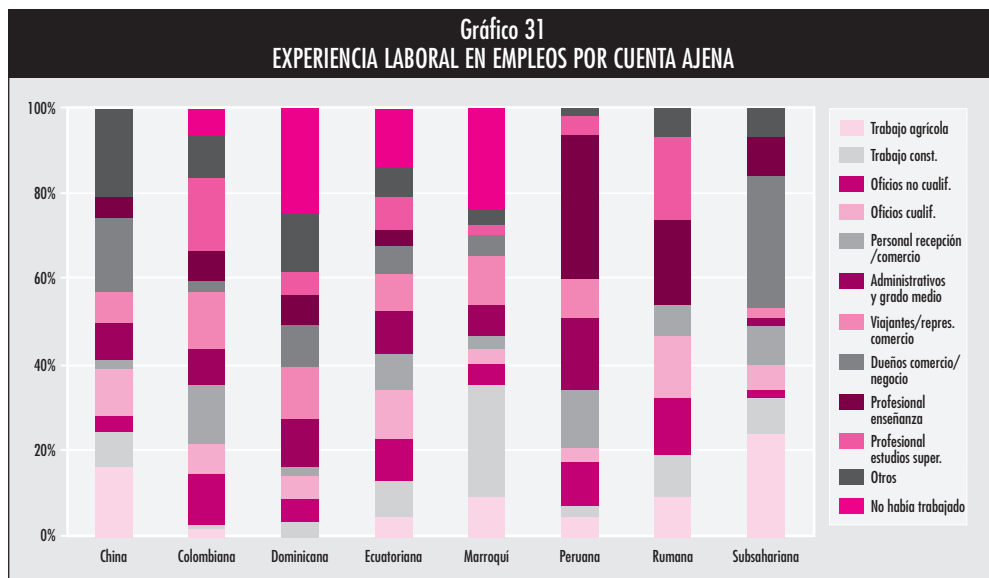


Si ahora pasamos a considerar el otro aspecto del capital humano traído, que es el de las distintas experiencias laborales aportadas por los nacionales de los distintos países, encontramos que es enormemente compleja la combinación de cifras y proporciones halladas. Pero *con respecto a los empleos desempeñados por cuenta ajena* sobresalen los siguientes rasgos:

- Entre los dominicanos, marroquíes y ecuatorianos es significativamente mayor el número de los que nunca habían trabajado antes de venir a España. Probablemente ello se debe a la presencia en esos colectivos de mujeres, sobre todo de mujeres muy jóvenes.
- La proporción de los que entre los chinos y los subsaharianos se habían empleado en pequeño comercio o pequeños negocios es también muy superior a la computable en otros colectivos.
- El empleo en oficios cualificados no llega al 5% de los pertenecientes a cada colectivo, salvo en el caso de los chinos, ecuatorianos y rumanos.
- Los marroquíes superan mucho a los demás en la experiencia del trabajo de la construcción, como los peruanos en las tareas de enseñantes y los ruma-

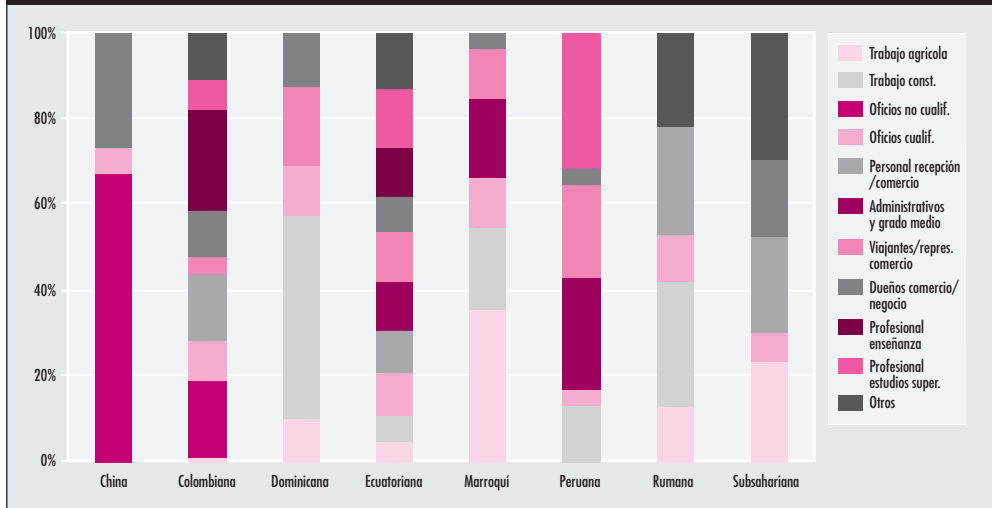
nos y colombianos en el ejercicio de profesiones vinculadas a títulos de enseñanza superior.

Otras diferencias son de menor importancia, como se refleja en el siguiente gráfico:



Poco añaden a estos datos los que se refieran a la experiencia habida en trabajos hechos por cuenta ajena, sobre todo porque sólo un 17% de los inmigrantes se habrían ocupado en esa clase de trabajos. Pero llama bastante la atención el número de los dominicanos que dicen haber trabajado por cuenta propia en la construcción, así como el de los peruanos que dicen haber trabajado, también por cuenta propia, en profesiones necesitadas de titulación superior:

Gráfico 32
EXPERIENCIA LABORAL POR CUENTA PROPIA, POR PAÍSES DE ORIGEN

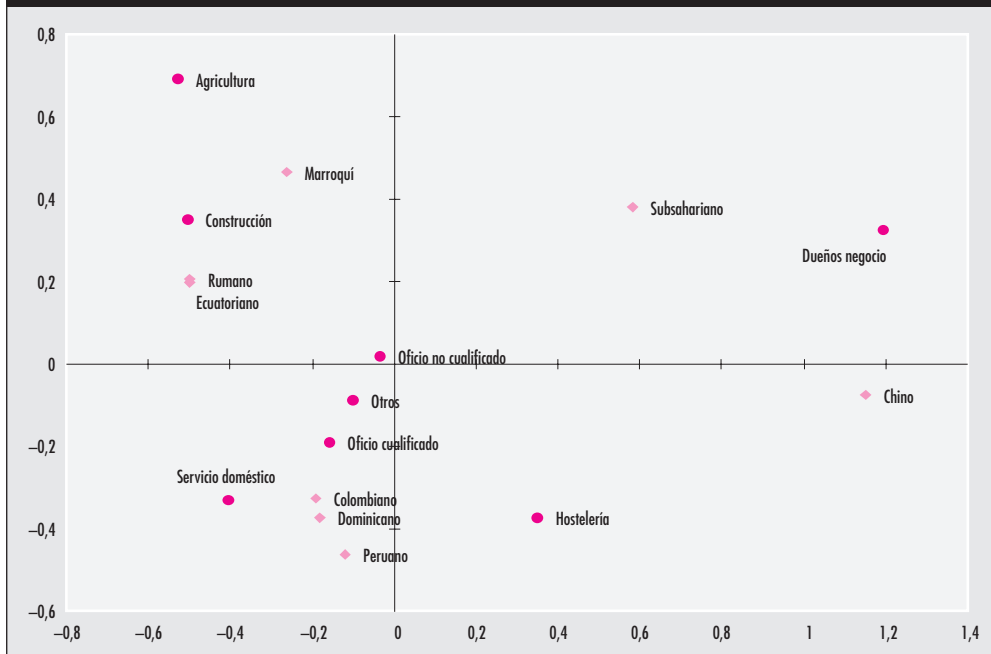


Ahora bien: ¿cómo recibe el mercado de trabajo español el capital humano representado por esta experiencia laboral anterior?

El siguiente gráfico muestra que las diferentes ocupaciones se corresponden en gran medida con las nacionalidades, no con las experiencias traídas. Así el nicho del sector primario (agricultura y construcción, fundamentalmente) estaría básicamente compuesto por marroquíes, rumanos y, en menor medida, ecuatorianos; el sector servicios aglutinaría mayoritariamente a ciudadanos latinoamericanos, mientras que los negocios propios —incluyendo la venta ambulante— estarían regentados por subsaharianos o chinos.

Y, evidentemente, tal asociación no es del todo casual, sino que obedece a diferentes factores, que son los que condicionan la entrada —y, por ende, el salario— de un determinado colectivo en uno u otro sector. Del estudio de tales cuestiones se ocupa el capítulo siguiente.

Gráfico 33
TIPOS DE OCUPACIÓN POR COLECTIVOS

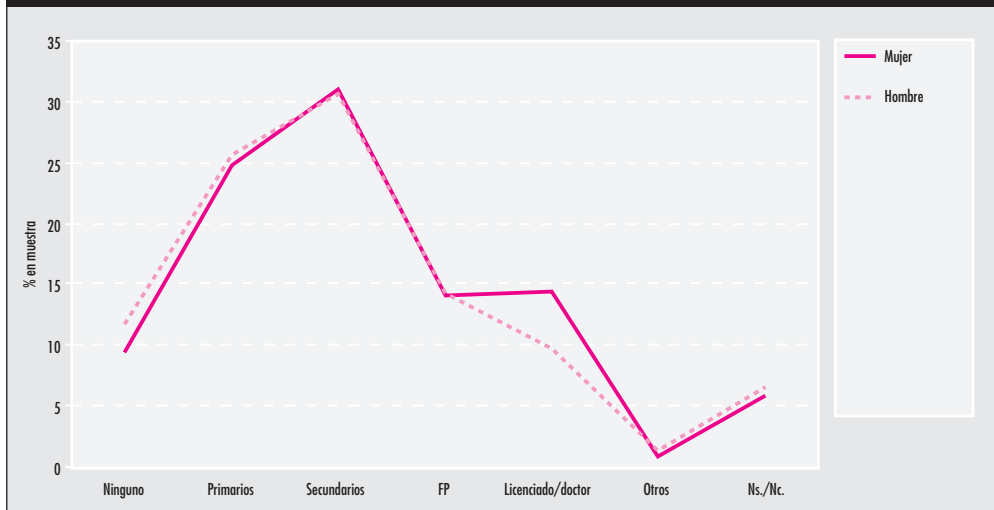


3.3. Las diferencias en el capital humano según los sexos y las diferencias que se hacen presentes en el mercado

Se presentan a continuación ordenándolas como en el apartado anterior, o sea, comparando los niveles de estudio conseguidos por cada uno de los sexos, así como la experiencia laboral por ambos reunida.

Entrando de golpe en el tema nos encontramos con una gran semejanza de conjunto en los niveles de estudio de ambos sexos, aunque no dejan de darse las pequeñas desigualdades que registra el siguiente gráfico:

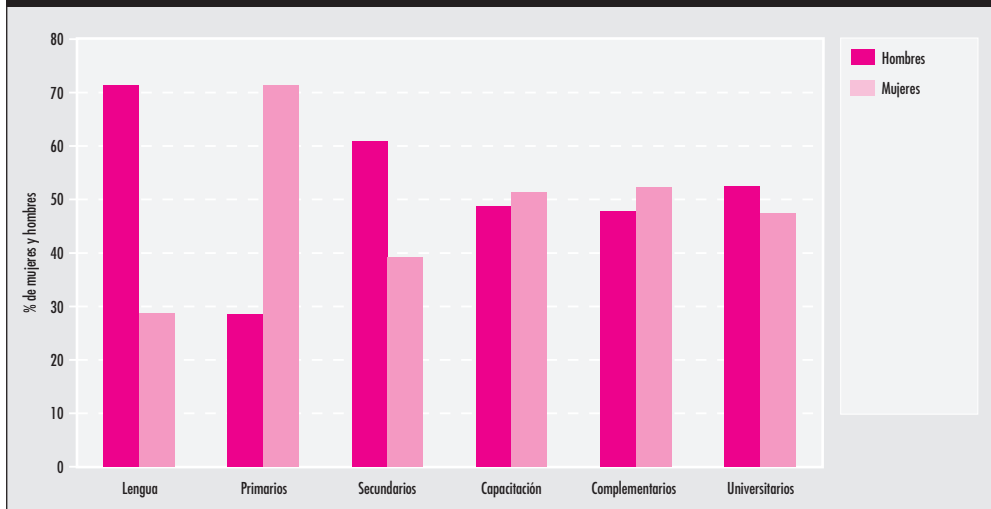
Gráfico 34
TITULACIONES OBTENIDAS POR HOMBRES Y MUJERES



El perfil de las titulaciones vemos que es aproximadamente el mismo. Con dos diferencias no muy grandes, ambas a favor de las mujeres: hay menos mujeres entre quienes carecen totalmente de certificados de enseñanza primaria y también hay algunas más entre quienes poseen títulos universitarios. Preparémonos para ver en el capítulo siguiente la rentabilización que consiguen en España al ponerse a trabajar.

Debe añadirse un pequeño detalle: después de venidos algunos inmigrantes amplían estudios o piensan ampliarlos, redundando esto en aumento de su capital humano: un 25% ha participado ya en algunos cursos y un 27% piensa hacerlo. Pero en todo caso vemos hacia dónde se orientan los varones y las mujeres comparando la clase de cursos a que han atendido. Las proporciones indican que los varones han tendido más a mejorar su manejo de la lengua (castellana y catalana) y también a terminar sus estudios secundarios. Es en cambio mayor la proporción de mujeres que dice estar haciendo estudios secundarios. Las demás diferencias no son estadísticamente significativas. Y en conjunto estos datos apenas alteran el perfil del capital de estudios que los hombres y mujeres ya traían al venir.

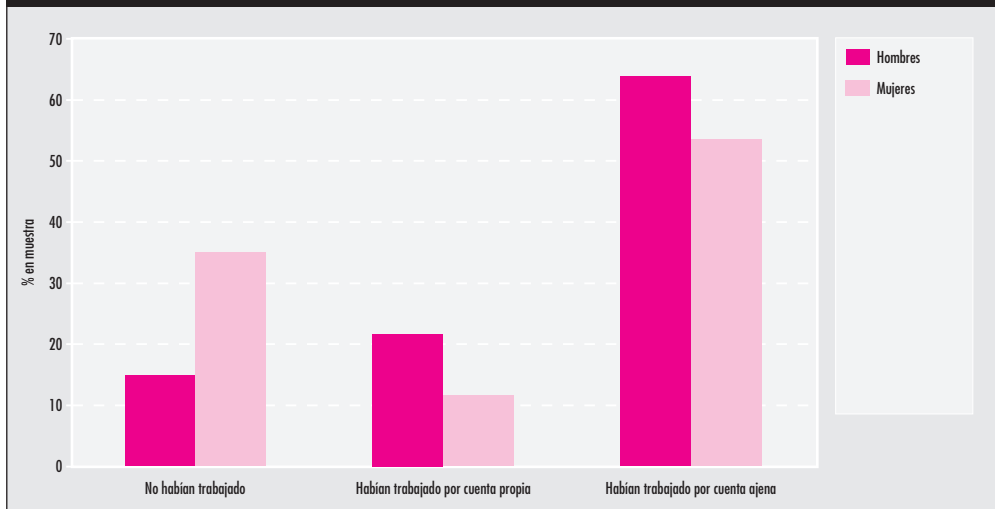
Gráfico 35
PROPORCIÓN DE MUJERES Y HOMBRES QUE CURSARON EN ESPAÑA DISTINTOS ESTUDIOS



Todo esto en cuanto a los niveles de estudios traídos o adquiridos. ¿Y qué decir sobre la experiencia laboral?

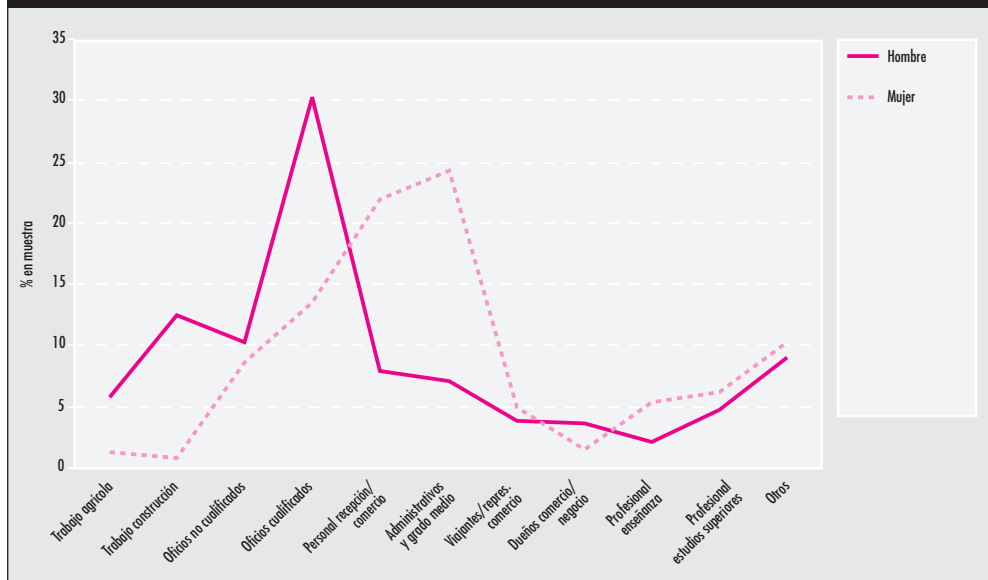
En cuanto a ella, el capital humano de los varones sería mayor que el de las mujeres, pues si de los primeros eran sólo un 14% los que no habían trabajado antes de emigrar (sin duda los venidos aún muy jóvenes), entre las mujeres es de un 34,9% (más de la tercera parte) la proporción de las que no habían trabajado. Y entre las mujeres con experiencia laboral, también es menor que entre los hombres la proporción de las que se emplearon por cuenta ajena. Éstos fueron los resultados:

Gráfico 36
EXPERIENCIA LABORAL DE HOMBRES Y MUJERES



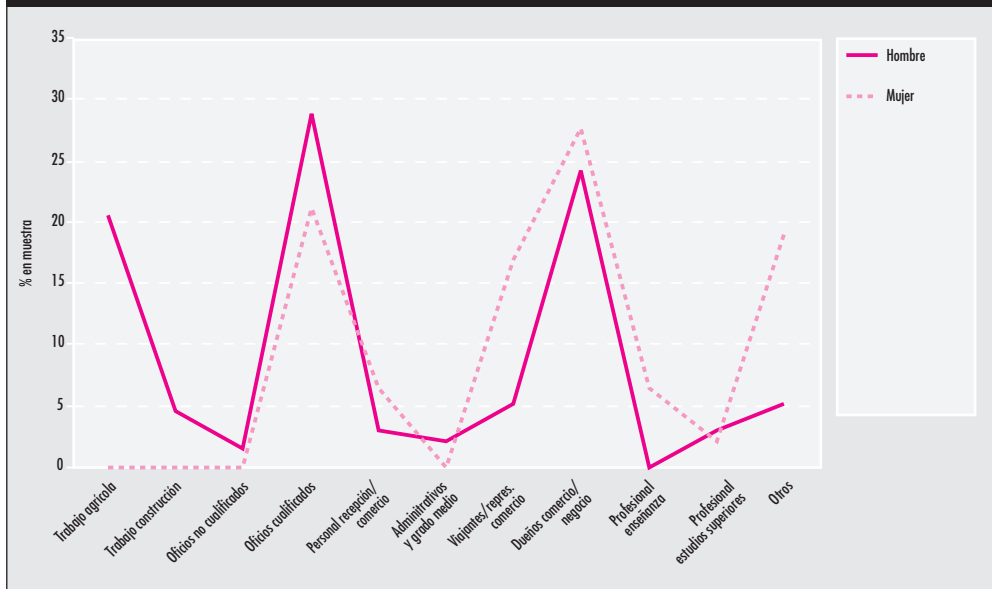
Si ahora nos fijamos en la calidad de los trabajos, tanto por cuenta propia como por cuenta ajena, encontramos curiosamente en esa calidad las mismas diferencias que en nuestra cultura se estaban dando por supuestas hasta ahora. Tratándose de los empleos por cuenta ajena, la proporción de los varones es mayor en experiencias de trabajo agrícola, construcción y de oficios cualificados; la de las mujeres es mayor en puestos de auxiliares administrativos y de comercio:

Gráfico 37
EXPERIENCIA LABORAL DE HOMBRES Y MUJERES POR CUENTA AJENA



El perfil de las experiencias laborales en empleos por cuenta propia no altera apenas esas proporciones:

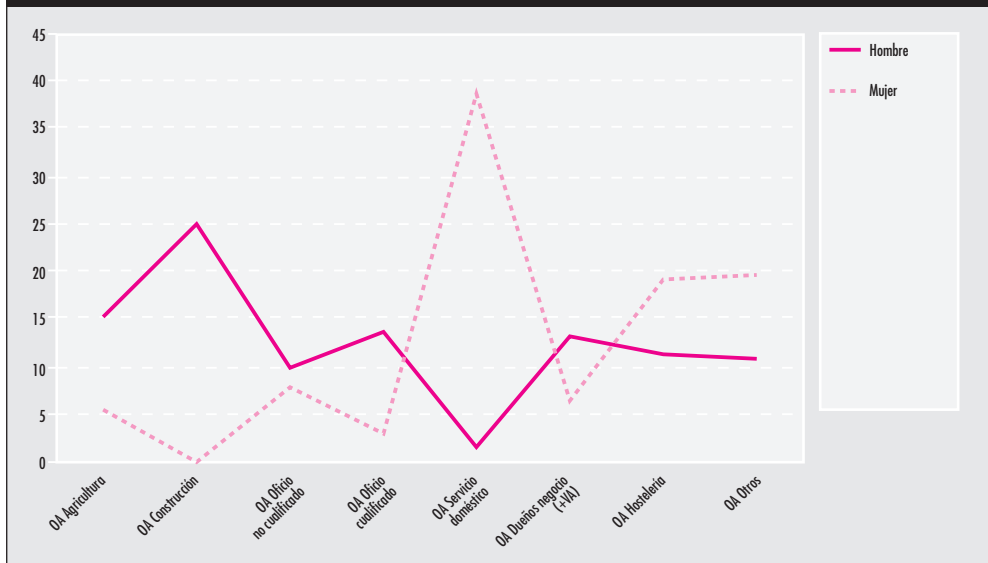
Gráfico 38
EXPERIENCIA LABORAL DE HOMBRES Y MUJERES POR CUENTA PROPIA



En resumen: si el nivel de capital humano aportado por las mujeres inmigrantes resulta ligeramente superior al de los varones cuando se estima atendiendo sólo a los estudios cursados por unas y otros, resulta en cambio netamente inferior si se estima atendiendo a la experiencia laboral previa a la inmigración. No porque las mujeres hayan ocupado peores empleos, sino porque más de un tercio de ellas carecería de experiencia laboral.

Veamos ahora cómo el mercado de trabajo condiciona en España por sexos el acceso de los inmigrantes al trabajo. El siguiente gráfico lo expresa de modo elemental:

Gráfico 39
USOS PROFESIONALES Y GÉNERO



El mercado laboral español, tal y como se deduce del gráfico, se encuentra claramente segmentado por razón del género. Así existirían nichos masculinos, como la agricultura y la construcción, mientras que el yacimiento de empleo femenino por antonomasia vendría configurado por el servicio doméstico.

Resulta interesante además que el perfil laboral del inmigrante masculino dentro del mercado de trabajo español se corresponde en gran medida con la experiencia profesional adquirida en los lugares de origen. Mientras que las habilidades femeninas, más enfocadas a la realización de trabajos administrativos y comerciales, no encuentran su correspondencia.

Por supuesto, esta situación no necesariamente tiene por qué permanecer estable. De hecho el servicio doméstico es el sector de empleo inmigrante que presenta mayor movilidad. Y, en este sentido, el factor tiempo (no disponible en este momento, dada la juventud del fenómeno migratorio) resultará decisivo para poder evaluar si realmente se produce un aumento de la rentabilidad del capital humano femenino vía adaptación de la formación adquirida en origen a las peculiaridades del mercado laboral español.

Conclusiones

Muy laborioso ha sido este intento de examinar los efectos condicionantes que se siguen de la mayor o menor transportabilidad de las distintas formas de capital humano poseído por los inmigrantes al lugar de su rentabilización en el mercado de trabajo español. Lo principal sería:

- Que solamente un tercio de los inmigrantes llega con el propósito de establecerse en España definitivamente, y eso perjudicaría la orientación que toman para rentabilizar su capital humano —por mucho que relativamente pronto los propósitos de estancia provisional se transformen en decisiones de estancia definitiva.
- Que apenas se aprecian condicionamientos fuertes del acceso de los inmigrantes al empleo, debidos al mal conocimiento de las lenguas españolas. Por lo demás el nivel de estudios de los que tienen el español por lengua materna es ligeramente superior al de aquellos que no lo tienen.
- Que siendo enormemente importante, como factor esencial de la rentabilización de las capacidades poseídas, el tiempo que puede emplear un inmigrante en adaptarlas al entorno encontrado, ese tiempo es aún demasiado breve para la gran mayoría —y especialmente para los que podrían aspirar a empleos de nivel superior.
- Que la gran segmentación del mercado de trabajo español entre los sectores primario y secundario descritos por Piore ha generado unas circunstancias en que es fácil conseguir malos empleos, pero difícil una movilidad ascensional hacia arriba de ellos.
- Que en el mercado español los inmigrantes están situándose según su nacionalidad —y seguramente mucho menos por intención propia que por efectos de la estructura de ese mercado y del acceso a él—. Porque hemos visto que las diferencias entre las ocupaciones que los inmigrantes llegan a obtener no se corresponden con diferencias paralelas en la preparación traída. Por lo demás, si se mira esa preparación, se observan carencias mayores en la escolarización de subsaharianos, marroquíes y —en menor grado— ecuatorianos. Y que por otra parte las titulaciones superiores aparecen más a menudo entre peruanos y colombianos. Pero dada la situación del mercado de trabajo español los menos preparados tienen mayor facilidad para encontrar trabajos de su nivel.

- Que la aptitud para el autoempleo sería significativamente mayor en chinos y subsaharianos, mientras que entre marroquíes, ecuatorianos y dominicanos aparecerían proporciones apreciables de quienes nunca trabajaron antes de venir a España (la mayoría, probablemente, mujeres jóvenes). Y relativamente pocos inmigrantes traerían experiencia en empleos de oficios cualificados —exceptuándose el caso de los marroquíes, experimentados en el campo de la construcción.
- Que los aumentos en capital humano que han podido darse entre los inmigrantes desde su llegada a España, dado el muy corto tiempo de su estancia en nuestro país, no muestran diferencias significativas. Y eso es lógico, porque los intervalos de tiempo que ha podido considerar el estudio son excesivamente cortos.
- Que el sexo condiciona enormemente en España las vías y posibilidades del acceso al trabajo.

PARTE III: LA RENTABILIZACIÓN DEL CAPITAL HUMANO DE LOS INMIGRANTES

En capítulos anteriores se analizó primero la composición del capital humano aportado por la inmigración económica que acude a nuestro país (o sea, las capacidades con que llegan los inmigrantes), y luego se examinaron pormenorizadamente diversos aspectos del entorno profesional español en el que los inmigrantes deben rentabilizar aquellas capacidades.

Esta parte considera conjuntamente ambas cuestiones: por un lado las capacidades y por otro el entorno en que los inmigrantes se ven obligados a sacarles partido. Se parte de lo más básico: qué obtienen los inmigrantes de la utilización de sus habilidades. Y para explicar el porqué de lo poco que obtienen se plantean las siguientes preguntas: ¿Se corresponde el nivel de estudios traído con el salario o la ocupación que aquí consiguen? ¿Es extrapolable la experiencia laboral tenida en origen o la profesión desempeñada a la coyuntura laboral española? ¿Determina la formación adicional adquirida una mejora en la proyección salarial y profesional?

La exposición de estas cuestiones se ha dividido en tres capítulos. El primero, muy breve, examina la distribución de los salarios percibidos por los individuos. El segundo estudia el funcionamiento general, dentro del entorno del mercado de trabajo español, de las capacidades por ellos poseídas. En él veremos si el nivel de estudios o la experiencia profesional de los sujetos permiten su inserción en aquellos nichos que mejor se adaptan a estas capacidades o si, por el contrario, se ven abocados a trabajar en otros sectores, porque son los únicos que se encuentran vacantes dentro del mercado de trabajo.

En el tercero realizamos idéntico análisis en función de aquellas variables que los estudios sobre migraciones consideran discriminantes y que se tuvieron en cuenta para el diseño de la muestra: sexo, colectivo de pertenencia y antigüedad migratoria.

1

LA REMUNERACIÓN DEL EMPLEO INMIGRANTE

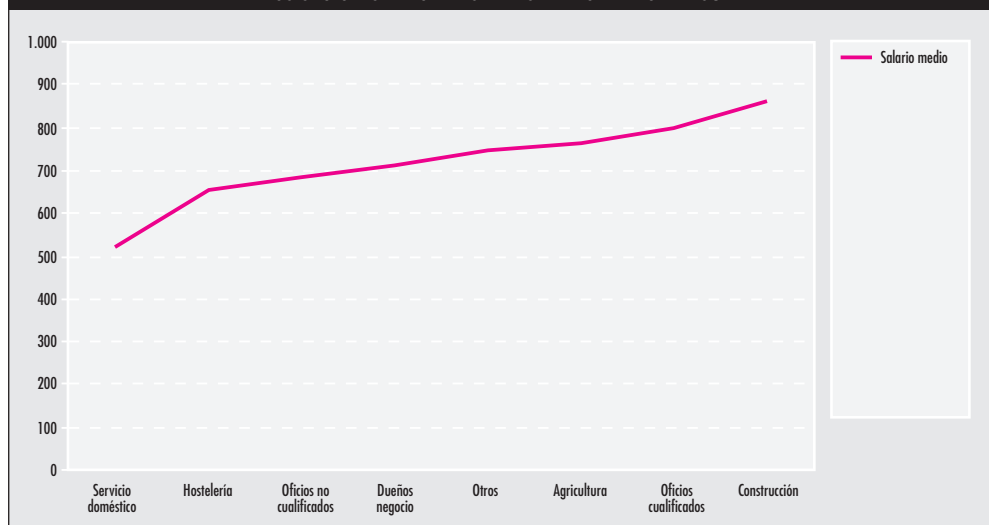
La importancia que reviste la estratificación del mercado de trabajo —en nichos, por sexo y por colectivos— como condicionante en la inserción laboral de los inmigrantes ha sido puesta de manifiesto en el capítulo anterior. Pero este análisis resultaría incompleto sin evaluar la dimensión económica de dicha estratificación. Pues en definitiva el salario obtenido es el principal indicador —aunque no el único— de la rentabilización del capital humano.

Por esta razón no podían dejar de examinarse las perspectivas económicas que se presentan para quienes ingresan en los distintos sectores.

De antemano podía esperarse que dichas perspectivas serían muy diferentes y efectivamente así ocurre, según se deduce de la información que sobre salarios medios aportan, para los diferentes sectores, la tabla 7 y el gráfico 40.

Sector	Salario medio mensual
Servicio doméstico	521
Hostelería	654
Oficios no cualificados	683
Dueños de negocio	709
Otros	747
Agricultura	763
Oficios cualificados	800
Construcción	860

Gráfico 40
LOS SECTORES LABORALES Y EL SALARIO MEDIO MENSUAL

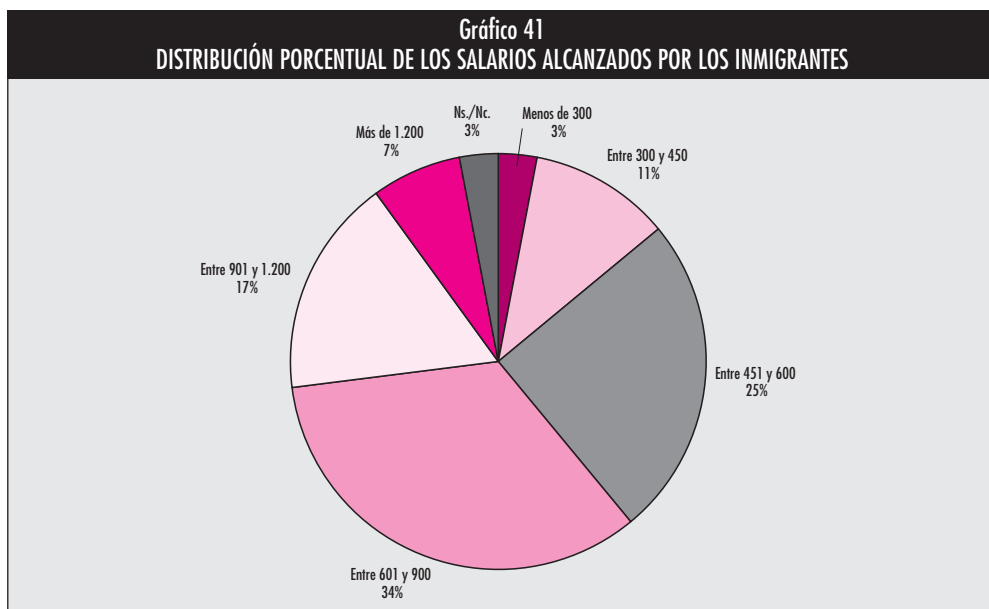


Todos los salarios medios obtenidos son bajos, aunque existen grandes diferencias entre unos sectores y otros: el servicio doméstico y la hostelería configuran los nichos peor remunerados, mientras que la agricultura, el desempeño de oficios y la construcción llevan aparejadas las rentas más altas (como puede apreciarse, el salario medio obtenido en el sector de la construcción es un 65% más elevado que el percibido en el servicio doméstico).

Resulta particularmente llamativa la escasa remuneración percibida por aquellos que dedican sus esfuerzos a la realización de tareas domésticas. Sin embargo, esta cuestión debe ser matizada: por una parte, se trata de empleos que, en muchas ocasiones, se desempeñan a tiempo parcial; por otra parte, en los supuestos del servicio doméstico interno, además de la remuneración salarial deben tenerse en cuenta aquellas retribuciones en especie consustanciales al puesto, tales como la manutención y la vivienda. No resultan, así, los salarios del servicio doméstico tan escasos como a primera vista podría parecer. Aunque cabe realizar una tercera matización, relativa a las condiciones globales del puesto de trabajo: los horarios prolongados y la mala calidad de las mencionadas prestaciones en especie configuran al servicio doméstico como el nicho que presenta una rotación más elevada⁴².

⁴² Así lo confirman los estudios realizados por IOE (2002) y Cachón (2003).

Considerando, pues, de manera global los salarios conseguidos por los inmigrantes en España, no puede sino reconocerse que la rentabilización que obtienen de sus capacidades es muy baja y sensiblemente inferior a la conseguida por la población autóctona. Pues como puede verse en el gráfico 41, el 75% de los encuestados gana menos de 900 euros mensuales, lo cual implica un salario medio de 717 euros. Por el contrario, según el INE⁴³, el salario medio del trabajador español se situaba alrededor de 1.550 euros mensuales.



Independientemente de tales consideraciones, la distribución de los salarios de los inmigrantes debe matizarse teniendo en cuenta tres factores que resultan discriminantes al efecto: el hecho de que realicen su trabajo por cuenta propia o por cuenta ajena (dependencia laboral), el género y el colectivo de pertenencia. Pero habiendo de ocuparnos de los dos últimos factores en un capítulo posterior, cerramos éste con la consideración del primero.

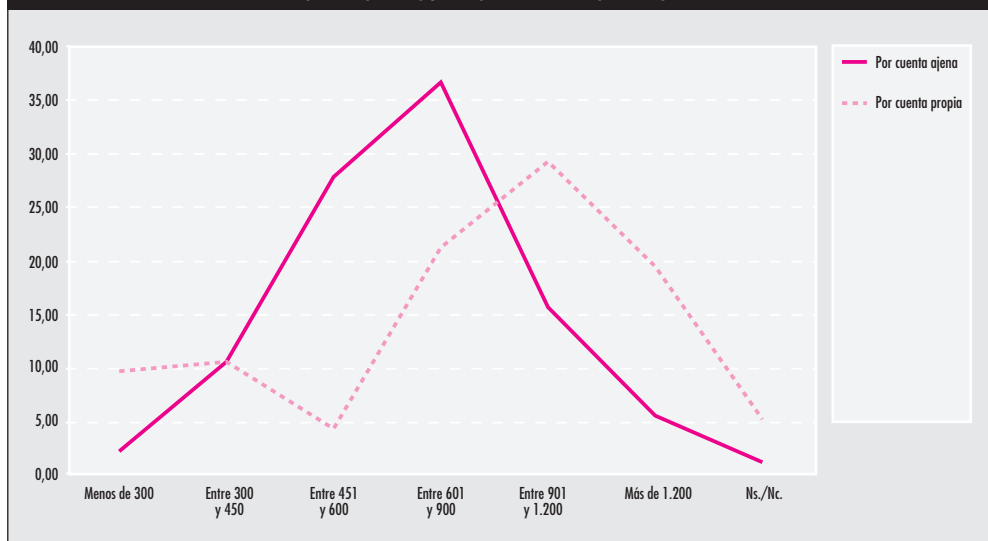
⁴³ Coste salarial por trabajador en el cuarto trimestre de 2002, según el Índice de costes laborales publicado por el INE.

El gráfico 42 detalla la composición de la fuerza de trabajo inmigrante en función de la *dependencia laboral*: puede observarse cómo la inmensa mayoría de los extranjeros que trabajan en nuestro país lo hacen por cuenta ajena.



Sin embargo, si se considera el salario percibido conjuntamente con la dependencia laboral, puede observarse cómo los salarios obtenidos a partir de los empleos por cuenta propia superan a los percibidos en régimen laboral por cuenta ajena. Tales datos se muestran en el gráfico 43.

Gráfico 43
SALARIO MENSUAL POR DEPENDENCIA LABORAL



Efectivamente, los salarios mensuales superiores a los 900 euros son percibidos en mayor medida por aquellos trabajadores extranjeros que recurren al autoempleo. De hecho, el salario medio percibido por los trabajadores por cuenta ajena es de 706 euros mensuales, mientras que el percibido por los trabajadores autoempleados es de 794, esto es, un 12,5% superior.

Cabría, entonces, preguntarse por qué motivo es el autoempleo una vía minoritaria de acceso al mercado laboral. La respuesta se encuentra en la estructura de las oportunidades que ofrece el mercado de trabajo español y que, en lo que al establecimiento del propio negocio respecta, por el momento permite escasos caminos de acceso, siendo la hostelería —con remuneraciones relativamente elevadas— y la venta ambulante —con percepciones económicas modestas— los más significativos

Resumiendo: los datos recogidos en este capítulo, tomados en conjunción con lo explicado acerca de los condicionantes de la rentabilización por los inmigrantes de su capital humano, muestran el impacto que tiene sobre dicha rentabilización la fragmentación de nuestro mercado laboral en nichos. Veremos que tal fragmentación se da tanto desde el punto de vista sectorial —agricultura, construcción, hostelería y servicio doméstico fundamentalmente— como por

razón del género —feminización en el servicio doméstico, masculinización en la construcción.

Sobre todo la remuneración es muy diferente en los distintos nichos, llegando a existir diferencias salariales de hasta un 65% entre ellos. Es superior en los trabajos desempeñados por cuenta propia, aunque el establecimiento del propio negocio no siempre resulta posible al depender de las circunstancias del mercado. Y dado que los nichos están muy relacionados con el género y con el colectivo de pertenencia, como veremos, existen grandes diferencias salariales entre hombres y mujeres y entre diferentes nacionalidades. El paso del tiempo puede determinar una mejora en esa desigualdad de rentabilizaciones, permitiendo el movimiento de los sectores hoy más desfavorecidos hacia sectores mejor remunerados.

2

EL MERCADO ESPAÑOL Y LA RENTABILIZACIÓN DEL CAPITAL HUMANO DE LOS INMIGRANTES

2.1. Nivel de preparación y nivel de ocupaciones

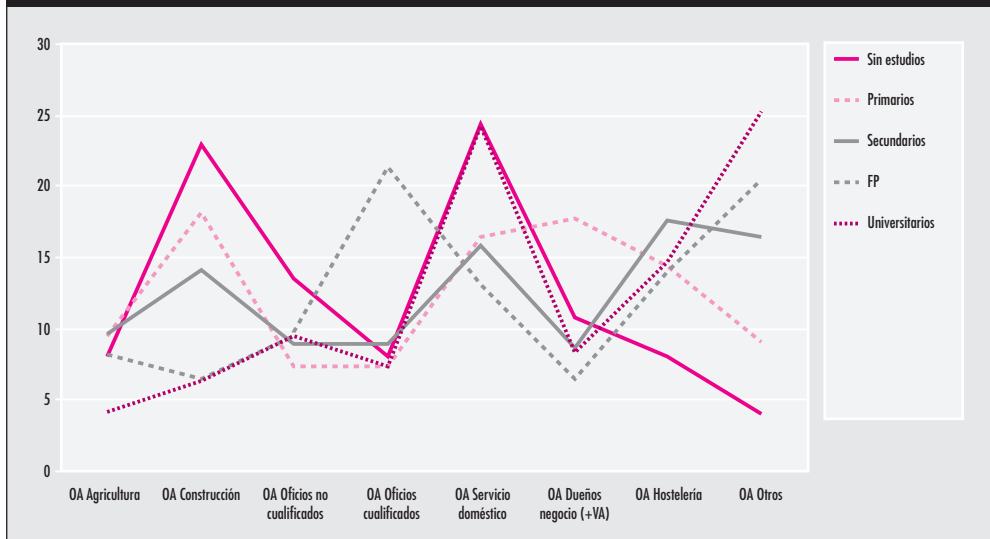
Como ya se ha remarcado en numerosas ocasiones a lo largo de este estudio, el nivel académico que aportan los inmigrantes llegados a España resulta muy similar al de los trabajadores autóctonos. Sin embargo las rigideces observadas en el funcionamiento del mercado de trabajo español limitan las posibilidades de acceder al empleo reduciéndolas al que se ofrece en unos nichos profesionales para los que se requiere un nivel académico generalmente inferior al ofrecido por los inmigrantes. Este hecho naturalmente ocasiona una cierta desvalorización profesional de los individuos, aunque cabe hacer alguna excepción, tal y como sugiere la información que nos aporta el gráfico 44.

Vemos que la mayoría de los nichos en los que se fragmenta el mercado español requieren capacidades académicas bajas —agricultura, construcción, servicio doméstico— o medias —hostelería, oficios profesionalizados de cuello azul...

Por ello, son los individuos dotados de este tipo de bagaje académico los que encuentran una mejor adaptación dentro de nuestro entorno laboral: aquellos que poseen estudios de formación profesional desempeñan en su mayoría oficios cualificados. Y solamente los universitarios tienden a abandonar los circuitos convencionales del empleo inmigrante, ubicándose —si bien tímidamente— en la categoría *Otros*, que recoge empleos que requieren mayores niveles de profesionalización.

Sin embargo, el resto de los sectores emplean a inmigrantes de todos los niveles académicos: el caso más patente es el del servicio doméstico, seguido de la agricultura y la construcción, si bien en estos últimos se detecta un recurso a individuos de capacidades académicas medias y bajas. Al contrario que en la hostelería, que ofrece empleo a sujetos con formación media y alta.

Gráfico 44
NIVEL DE ESTUDIOS Y OCUPACIÓN ACTUAL



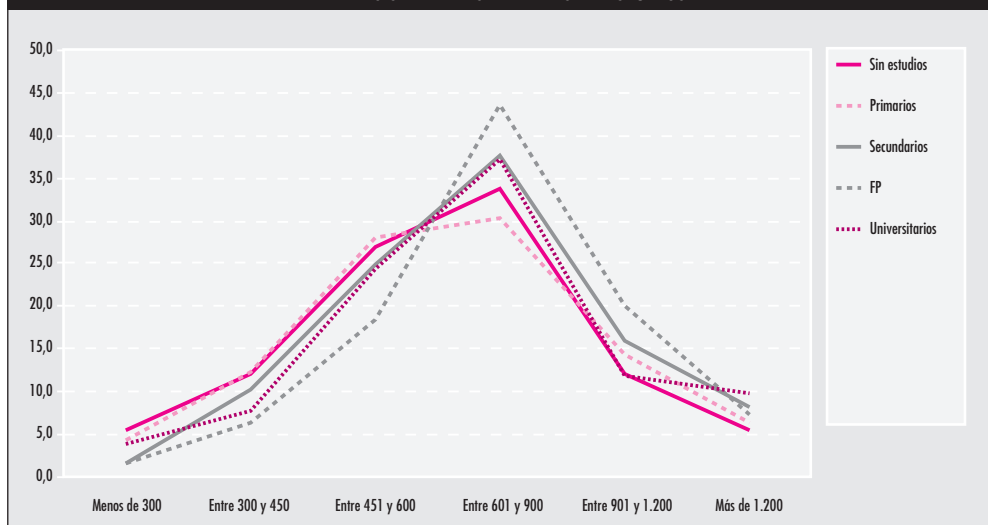
Puede, por tanto, concluirse que, aunque en general existe bastante desvalorización profesional del individuo, existen también nichos laborales en los cuales el nivel de preparación exigida coincide con el aportado por los inmigrantes que dentro de ellos se emplean.

2.2. Nivel de preparación y nivel de salarios

Un primer avance para medir dicha rentabilización se logra comparando los niveles salariales alcanzados por los inmigrantes con los niveles de estudio que poseen. Eso hace el siguiente gráfico⁴⁴:

⁴⁴ Aunque los salarios son más elevados en los trabajadores por cuenta propia que en los puestos de trabajo por cuenta ajena, tal y como se reseñó en el capítulo anterior, en este apartado no se realiza un análisis desagregado de los datos en función de la dependencia laboral. La razón se encuentra en que el número de trabajadores por cuenta propia encuestados es muy reducido, por lo cual, al analizar la muestra en función de determinadas variables que cuentan con un elevado número de categorías (como el colectivo de pertenencia, el tiempo de estancia o las bandas salariales), la muestra total quedaba excesivamente atomizada.

Gráfico 45
NIVELES SALARIALES Y NIVELES DE ESTUDIOS

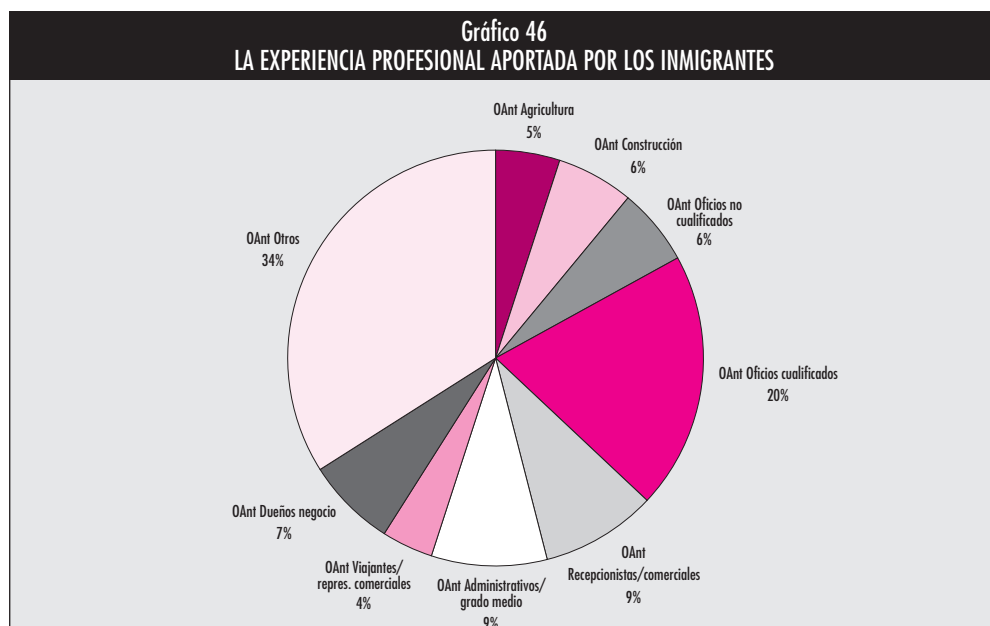


Se observa que el perfil salarial es claramente más pronunciado e inclinado hacia salarios más elevados (entre los 900 y los 1.200 euros) para los individuos que poseen diplomas de formación profesional; y en la categoría salarial más alta existe un mayor porcentaje de titulados superiores.

Aunque también debe tenerse en cuenta la gran homogeneidad de salarios que se observa para todos los niveles académicos, concentrándose la mayoría de los salarios entre los 450 y los 900 euros mensuales. Lo cual implica que, para obtener un determinado salario no resulta tan importante el nivel de estudios —sea exportable o no— sino el tipo de nicho en el que se encuentra el sujeto. El nivel de estudios puede ser relevante para la obtención de salarios elevados únicamente si, además de poderse exportar, puede invertirse dentro de un nicho cuyas remuneraciones son altas⁴⁵.

⁴⁵ Como ya se puso de manifiesto en el capítulo anterior, los salarios obtenidos por los inmigrantes son, en general, muy bajos y siempre sensiblemente inferiores a los percibidos por los trabajadores autóctonos. No obstante, existen determinados empleos ostensiblemente mejor remunerados. A éstos nos referimos.

Un segundo indicio para medir la rentabilización del capital humano lo proporciona la comparación entre la experiencia profesional aportada por los inmigrantes que acuden a España y los empleos que llegan a desempeñar. Y por cierto que esa experiencia es muy variada y no discrimina grandemente entre los diferentes colectivos. Las cifras del gráfico 46 hablan por sí mismas:



Puede observarse cómo la mayor parte de los individuos habían desempeñado sobre todo en sus lugares de origen tareas relacionadas con niveles de formación medios o bajos, lo cual está evidentemente en consonancia con la descripción de sus niveles de estudios ya ofrecida en estas páginas.

Ahora bien, ¿son trasladables al ámbito laboral español las habilidades adquiridas por los sujetos con la experiencia profesional? Y, si lo son, ¿implica este hecho la obtención de remuneraciones mayores por parte de los inmigrantes? Intentamos responder a estas preguntas.

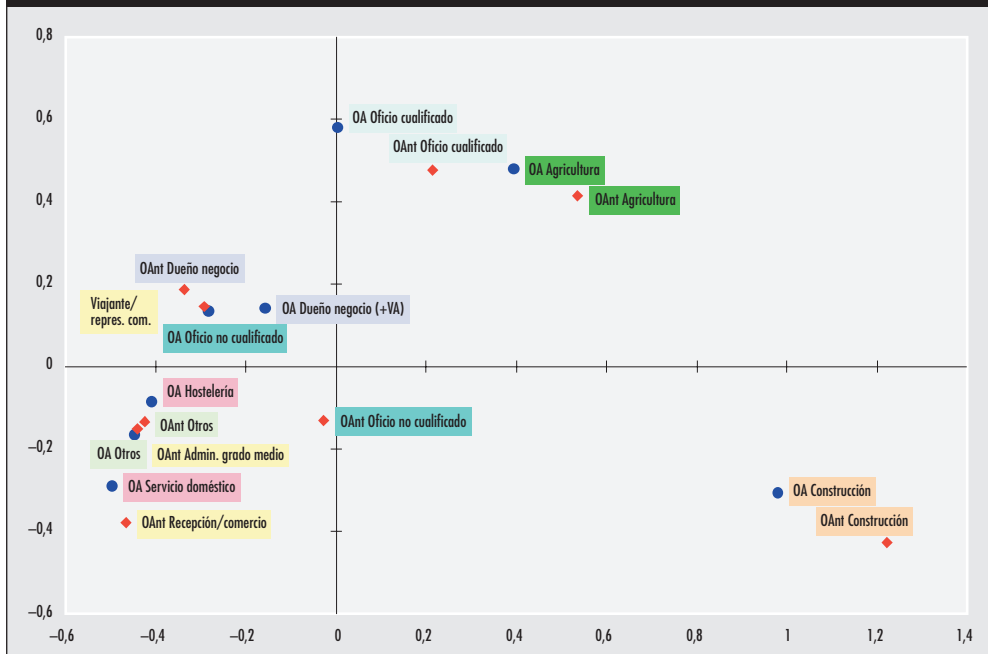
La relación existente entre las ocupaciones desempeñadas por los inmigrantes en sus lugares de origen y los trabajos obtenidos en España aparece representada en la tabla 8 y el gráfico 47.

Por su parte el gráfico representa de manera espacial la relación que existe entre las categorías de la tabla 8: en las filas, la ocupación actual (los puntos azules del mapa) y en las columnas, la ocupación anterior (puntos rojos del gráfico). Los ejes únicamente deben ser tenidos en cuenta para situar los elementos dentro del gráfico: La cercanía de dos categorías entre sí, pertenezcan éstas a las filas o a las columnas, implica estrecha relación entre las mismas. Por el contrario, la distancia entre dos categorías implica escasa relación existente entre las mismas.

Tabla 8 OCUPACIÓN ANTERIOR Y OCUPACIÓN ACTUAL									
Ocupación actual	Ocupación anterior								
	Agricultura	Construcción	Oficio no cualificado	Oficio cualificado	Recepción/comercio	Administ./grado med.	Viajante/repr. com.	Dueño negocio	Otros
Agricultura	40	13	7	13	3	7	17	6	9
Construcción	25	67	21	20	9	7	5	5	6
Oficio no cualificado	6	2	15	8	2	14	10	14	10
Oficio cualificado	4	2	10	27	3	5	7	6	4
Servicio doméstico	4	2	21	7	32	21	20	9	23
Deños negocio (+VA)	9	9	3	8	12	5	10	34	10
Hostelería	2	4	15	10	15	14	22	12	20
Otros	11	2	8	5	23	26	10	14	19
	100	100	100	100	100	100	100	100	100

En el gráfico se ha utilizado el mismo color para las ocupaciones desempeñadas en los lugares de origen que se corresponden con las desempeñadas en España (construcción en naranja, agricultura en lila, etc.). Por el contrario, las actividades desempeñadas en el extranjero que no guardan relación con los oficios desempeñados en nuestro país (administrativos, viajeros y personal de recepción-comercio) se han coloreado en amarillo y aquellas ocupaciones que ofrece el mercado de trabajo español y que no existían en los lugares de origen (servicio doméstico y hostelería) se han sombreado en rosa.

Gráfico 47
EXPERIENCIA PROFESIONAL ANTERIOR Y EXPERIENCIA PROFESIONAL ACTUAL



Se observa cómo existe una gran relación (marcada por la proximidad de las áreas del mismo color) entre el desempeño de determinados oficios o actividades profesionales en origen y en destino; concretamente en la agricultura, la construcción, los oficios no cualificados y, en menor medida, en el autoempleo. Por el contrario, aquellas actividades desempeñadas en origen que resultan menos identificables con las necesidades existentes en el mercado de trabajo español aparecen más identificadas con las ocupaciones específicas generadas por éste: el servicio doméstico y la hostelería. Luego los que pueden extrapolar su experiencia profesional al mercado español, lo hacen. Y aquellos cuyas capacidades no son directamente exportables se ven obligados a aceptar empleos en otro tipo de nichos, principalmente en hostelería y en servicio doméstico.

Otra cuestión interesante que también se deduce del gráfico es la relativa movilidad o permeabilidad existente entre los nichos, que viene marcada por la proximidad de los mismos en el gráfico: así, la agricultura, los oficios cualificados y la construcción se encuentran claramente apartados del resto (y en menor

medida, también los oficios no cualificados y el autoempleo). Mientras que hostelería, el servicio doméstico y *Otros* aparecen muy juntos. Este hecho implica que los tres primeros están claramente definidos y requieren unas habilidades muy específicas, por lo que la movilidad entre ellos es escasa. Por el contrario, el resto de las ocupaciones permiten el acceso de perfiles más heterogéneos, lo cual implica que los individuos pueden modificar su trayectoria profesional con el paso del tiempo⁴⁶.

2.3. Nueva mirada hacia los nichos laborales

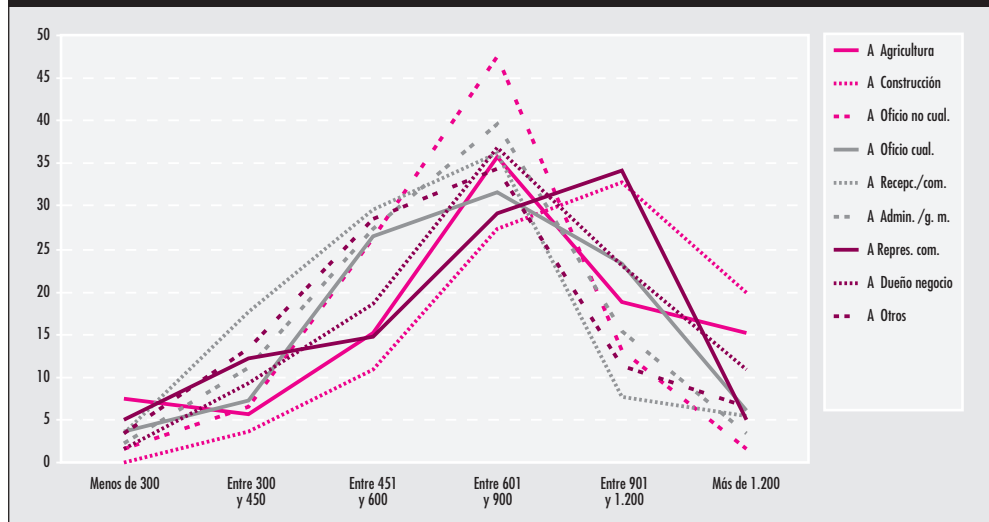
Hasta el momento hemos visto cómo existen determinadas habilidades profesionales que son directamente utilizables en el contexto laboral español. Y tales habilidades se corresponden precisamente con aquellos nichos que para los inmigrantes son en la práctica los mejor remunerados en nuestro mercado de trabajo: la construcción, los oficios cualificados y la agricultura.

Así se demuestra en el gráfico 48, en el que puede verse cómo los salarios más elevados (por encima de los 900 euros mensuales) son percibidos en su mayor parte por individuos que desempeñan su actividad en este tipo de profesiones.

Y, en este sentido, se confirma la cuestión relativa a la relación entre el salario obtenido y el nivel de estudios a la que se hizo referencia en el apartado anterior de esta sección: las capacidades académicas exigidas para el desempeño de actividades en la construcción y en agricultura son bajas (se requieren, a lo sumo, estudios primarios) y, sin embargo, las remuneraciones son relativamente elevadas. También lo son para los oficios cualificados aunque, en este caso, las exigencias de formación son mayores.

⁴⁶ Y así sucede: es bien conocida la elevadísima rotación que existe principalmente en el servicio doméstico. El paso del servicio doméstico a la hostelería es muy frecuente, especialmente en latinoamericanos. Y el paso del servicio doméstico o la hostelería a actividades menos manuales, aunque en mucha menor medida, también; y es de esperar que lo sea más cuando los latinoamericanos hayan madurado su asentamiento en España.

Gráfico 48
OCUPACIÓN ANTERIOR Y NIVEL SALARIAL ACTUAL



Por tanto, puede establecerse la siguiente conclusión: dadas las características que actualmente presenta el mercado de trabajo español, la experiencia profesional aportada por los inmigrantes resulta más fácilmente rentabilizable —vía obtención de remuneraciones más elevadas— cuando se refiere a unas pocas y concretas ocupaciones vacantes. Más difícilmente rentabilizables son, en cambio, las experiencias poseídas cuando están relacionadas con altas cualificaciones académicas.

2.4. Los estudios añadidos

Los datos arrojados por numerosos estudios empíricos realizados en otros países indican que la rentabilización del capital humano de los inmigrantes —vía obtención de puestos de trabajo mejor remunerados y más adecuados a la formación del individuo— es superior a medida que aquéllos van adaptando su formación a las necesidades del mercado de trabajo del lugar de destino.

En el caso de España parece prematuro elaborar resultados definitivos acerca de esta hipótesis, fundamentalmente por dos motivos:

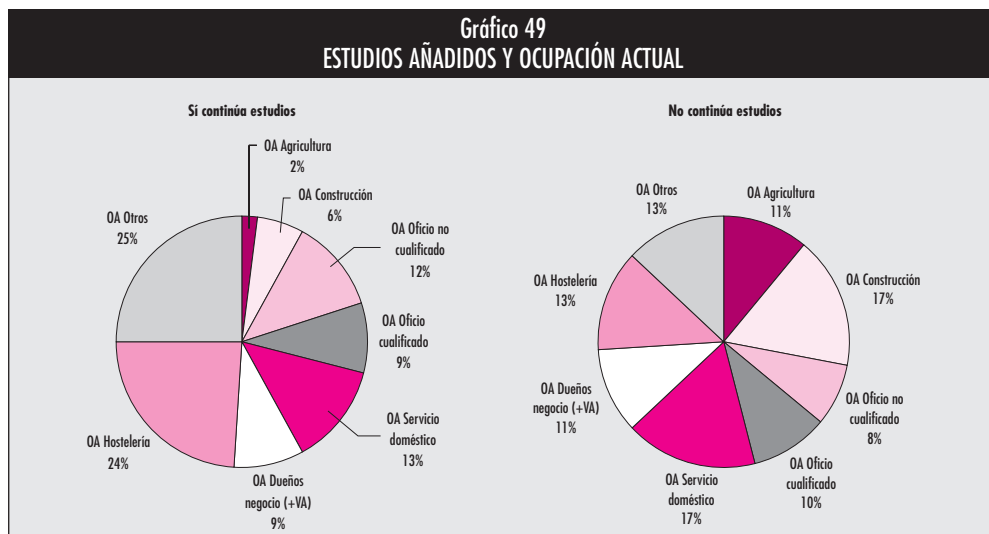
- El primero es la juventud que presenta el fenómeno migratorio. En el momento actual, los colectivos más numerosos son el ecuatoriano y el colombiano, integrados en su mayor parte por individuos que llevan menos de tres años en nuestro país. Y en este corto lapso de tiempo es previsible que los inmigrantes únicamente hayan tenido tiempo de iniciar su andadura laboral, sin poder detenerse a adaptar la formación de base a las necesidades específicas del mercado.
- El segundo es la escasez de información disponible acerca de los estudios llevados a cabo por los inmigrantes radicados en España. No existen en las fuentes secundarias datos desagregados acerca de la formación adicional realizada por extranjeros y, menos aún, acerca de la relación que pueda existir entre tal formación y su desempeño profesional. Por lo que respecta a los datos de la encuesta, la información obtenida resulta poco relevante: tan sólo un 14% de los individuos encuestados (199 casos sobre un total de 1.340) declaró haber continuado estudiando, sin que se precisara la relación de esos sus estudios con su evolución laboral.

No obstante, pueden, en el momento presente, extraerse algunas conclusiones interesantes poniendo en relación la continuación de los estudios con la ocupación profesional y los salarios.

El estudio conjunto de los estudios adquiridos y sector de ocupación en España, detallado en el **gráfico 49**, pone de manifiesto las diferencias de formación específica requeridas en los diferentes sectores.

En él se muestra que existen determinadas profesiones —agricultura y construcción— que no se simultanean con estudios, sin duda porque no necesitan formación adicional para su desempeño y, además, o bien no se asumen pensando en abandonarlas, o bien no dejan tiempo para continuar los estudios. Por el contrario hay otras, como las ligadas a estudios superiores, a la sanidad, a trabajos administrativos, que obligaron a hacer estudios adicionales para ser asumidas. Y está el caso de la hostelería, que si por una parte no requiere estudios especiales previos, por otra parte en las cifras halladas resulta relacionarse significativamente con la realización de estudios. Probablemente porque es un trabajo que se asume pensando en ascensos hacia otros niveles de empleo y reservando algún tiempo para estudiar en orden a esos ascensos.

En todo caso los datos obtenidos son los siguientes:



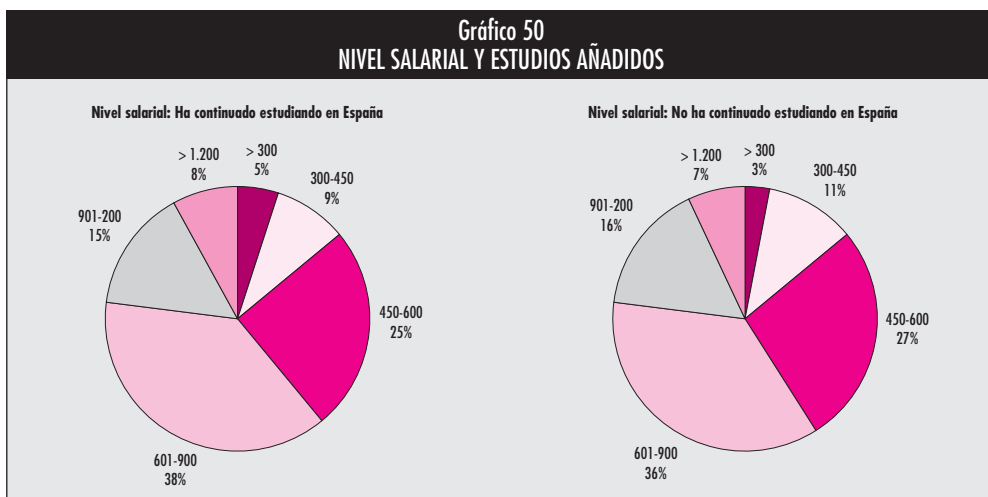
Estos datos también pueden ponerse en relación con la ya analizada cuestión de la exportabilidad de la formación profesional aportada por los inmigrantes: la experiencia en agricultura y construcción sería inmediatamente extrapolable al ámbito español; otro tipo de cualificación profesional (administrativos, profesionales) necesitaría una adaptación a las particularidades de nuestro mercado; y, por último, existen nichos —como la hostelería— en que existe una gran rotación de inmigrantes, muchos de los cuales aspiran a trabajos más estimados.

Evidentemente, dado el escaso número de observaciones con el que se cuenta, los resultados obtenidos del análisis no pueden considerarse extrapolables ni definitivos, pero sí permiten apuntar en una cierta dirección: la movilidad profesional hacia el sector primario del mercado de empleos de quienes se ocupan en empleos del sector secundario podrá ser factible en el tiempo para aquellos individuos que poseen un determinado nivel de formación, en la medida en que se procuren una mayor adaptación de su capital humano y puedan superar las rigideces de la demanda laboral española.

El estudio conjunto de la continuación de los estudios y los niveles salariales (**gráfico 50**) ratifica los argumentos que se vienen exponiendo. Obsérvese cómo

la distribución que presentan los salarios de aquellos que continúan estudiando en nuestro país es prácticamente idéntica a la de los que no realizan estudios.

Este hecho pone de manifiesto, por una parte, las posibilidades de simultaneizar tareas de autoformación con trabajos en sectores relativamente mal pagados como la hostelería y, por otra, el largo período de retorno de la inversión en formación que deben soportar los individuos de elevado nivel de capital humano.



Todo ello, sin perjuicio de lo que se ya indicó acerca de lo reciente que es la presencia de inmigrantes entre nosotros. Por ello es previsible que tales conclusiones sean bien distintas cuando las respectivas colonias de inmigrantes (en especial las provenientes de Latinoamérica) cuenten con un asentamiento más antiguo.

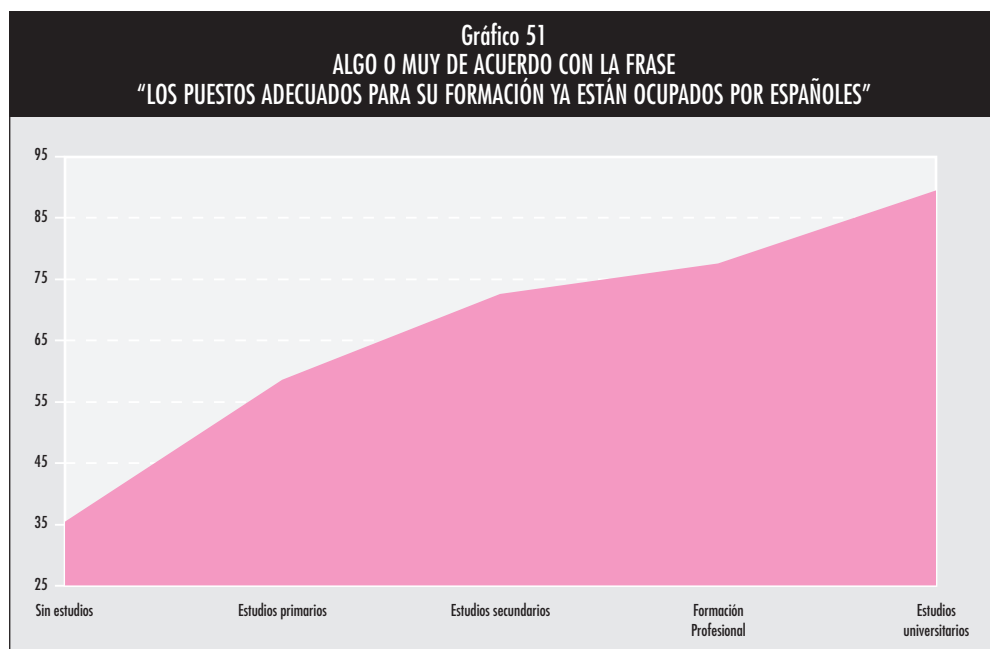
2.5. El mercado de trabajo y la experiencia de los inmigrantes

Hasta aquí lo que nos dicen los datos: principalmente que los inmigrantes, para invertir su capital humano en el mercado de trabajo español, casi sólo encuentran abiertos aquellos nichos laborales en los que lo que se rentabiliza son niveles de estudios y experiencias profesionales de escasa cualificación. Y ello

implicaría, por una parte, que la rentabilización de las capacidades ofrecidas por los inmigrantes sea superior para los de menores niveles; por otra parte, que muchos dotados de mayor preparación necesiten acogerse a trabajos muy inferiores a sus cualificaciones —con la consiguiente desvalorización profesional y personal que ello conlleva.

Ahora nos preguntamos: Los inmigrantes ¿son conscientes de esta situación?, ¿cómo la valoran?, ¿cómo reaccionan a ella?

Sus respuestas a varias de las preguntas de nuestro cuestionario indican que la gran mayoría de los mejor formados está de acuerdo con que los trabajos adecuados para su formación están ya ocupados por los españoles, mientras que los menos formados disienten de ello. El siguiente gráfico resume en porcentaje la distribución de las respuestas dadas a la pregunta sobre la cosa:



Pero no todos ven claro que aceptando trabajos no adecuados a la propia formación (los de los nichos) van a ganar más que buscando los adecuados. A propósito de ello se les había pedido que expresaran su acuerdo o desacuerdo con

la frase *“Gano más desempeñando trabajos que no corresponden a mi formación”*. Analizando las respuestas por nivel académico, resulta que están algo o muy de acuerdo con la frase un 67,5% de los individuos que poseen estudios secundarios, pero sólo un 51,5% de los que traen preparación profesional y un 50% de los universitarios, habiéndose partido de la hipótesis de que una clara mayoría, en estos grupos, estaría de acuerdo con la frase si tuvieran conciencia de que sus capacidades se rentabilizan mejor entrando en los nichos de trabajo de hecho accesibles que intentando buscar empleos correspondientes a sus capacidades. Gráficamente se percibe con claridad.



Aunque pueden podrían explicarse tal vez estas cifras de otra forma, entendiendo que una parte de los encuestados ha entendido la frase como si dijera *“Ganaría más si me atreviera a ofrecerme para lo que no sé”*.

En todo caso, sea para unos u otros puestos, se observa que en la percepción de los inmigrantes el nivel de formación favorece el acceso al trabajo. Y es que al examinar los factores que hacen difícil el logro de trabajos (pregunta 88.4 de la encuesta) apareció que el 70% de aquellos que no tenían estudios consideró

que era muy perjudicial para ello el llevar poco tiempo en España; pero también que este porcentaje va decreciendo a medida que aumenta la cualificación académica, hasta descender a un 40% en los titulados universitarios.

Esto implica, lógicamente, que los universitarios encuentran más rápidamente colocación, aunque nada dice sobre si ésta se corresponde con su nivel de cualificaciones. Pues cuando se pregunta en la encuesta si resulta perjudicial para conseguir empleo el *tener una formación superior a la requerida para él*, más de un tercio de dichos universitarios responde afirmativamente. Por el contrario, no llegó al 3% el número de encuestados sin estudios que consideraron perjudicial este aspecto.

Más explícita y directamente se refleja esto mismo en la distribución de las respuestas a la pregunta 91.5 del cuestionario, que pedía a los encuestados que manifestaran la intensidad de su acuerdo con la frase *“Aunque no encuentra un trabajo adecuado a su formación, la capacitación adquirida en su país le facilita para acceder a mejores puestos que sus compatriotas de peor formación”*. Esa distribución se muestra en el siguiente gráfico:



Si ahora nos volvemos hacia el impacto que tiene esta situación en la experiencia de los inmigrantes, la siguiente tabla nos ofrece una visión de conjunto:

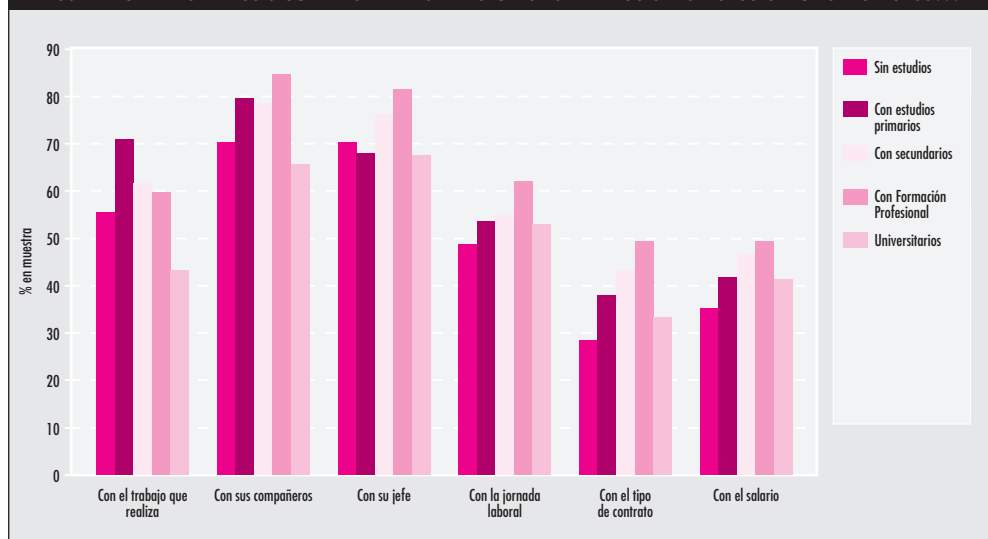
Grado de satisfacción	Nivel de estudios de los inmigrantes				
	Sin estudios	Primarios	Secundarios	FP	Universitarios
Con el trabajo que hace	55,4	70,8	61,5	59,7	43,1
Con sus compañeros	70,2	79,6	78,5	84,7	65,7
Con su jefe	70,3	68,0	76,2	81,5	67,6
Con la jornada laboral	48,7	53,6	54,7	62,1	53,0
Con el tipo de contrato	28,4	38,0	43,2	49,2	33,3
Con el salario	35,1	41,6	46,6	49,2	41,2

Vemos que la satisfacción con el trabajo alcanza la máxima frecuencia entre los inmigrantes con estudios primarios o secundarios y la mínima entre inmigrantes universitarios. Pero curiosamente la satisfacción con el salario no presenta esa diferencia —y esa satisfacción expresa cómo valoran la rentabilización de sus capacidades.

Esto en cuanto a aspectos que directamente tienen que ver con esa rentabilización. Pero indirectamente no dejan de relacionarse con ella las demás particularidades consideradas. Y es que la relativamente alta satisfacción hallada en lo que respecta a los compañeros, jefes y jornada laboral apunta hacia unas relaciones laborales positivas, no fáciles de encontrarse en trabajadores encerrados a disgusto, y sin poder salir, en situaciones que les frustran seriamente.

Un resumen de conjunto de los contenidos de la tabla se ofrece en el siguiente gráfico:

Gráfico 54
 LOS INMIGRANTES DE LOS SIGUIENTES NIVELES DE ESTUDIO ESTÁN ALGO SATISFECHOS O MUY SATISFECHOS...



Y queda finalmente la cuestión “¿Hacia qué horizontes miran los inmigrantes así situados en los nichos que el mercado les deja?”.

Aparece desde luego que la movilidad ascensional entre los nichos se percibe de manera muy diferente según el nivel de estudios. Así, cuando se pidió a los encuestados que manifestaran su grado de acuerdo con la frase “La capacitación adquirida me permite acceder a mejores puestos de trabajo”, únicamente un 26% de los que no poseían estudios respondió afirmativamente; porcentaje éste que fue aumentando con la cualificación académica hasta alcanzar un 70% en los licenciados. Dado el carácter que presentan actualmente los nichos en los que se ubican los titulados superiores —servicio doméstico, hostelería— este hecho nos lleva a suponer que cuanto mayor es el nivel académico, mayor, en principio, será la tendencia a desplazarse.

Lo confirman las apreciaciones expresadas acerca de la frase “Encontrar un trabajo acorde con mi formación es cuestión de tiempo”. Frente al 33% de respuestas “de acuerdo” o “muy de acuerdo” de aquellos que no poseen estudios, aparece entre los licenciados un 65% que es de esa opinión.

Y esta orientación más clara de los inmigrantes de mayor formación hacia una movilidad laboral que les lleve hacia empleos de mayor nivel se ratifica al analizar

el grado de acuerdo que mostraron los encuestados con la frase *“Prefiero ganar más dinero aunque tenga que renunciar a trabajos más adecuados a mi formación”*. Los inmigrantes de estudios primarios estaban muy de acuerdo o algo de acuerdo con la frase en un 74%; los inmigrantes de estudios secundarios en un 62,3; los de Formación Profesional en un 47,3; y los de nivel universitario en un 39%.

Todo ello se complementa revisando lo que ocurre con los que continúan estudios en España: la mayoría entiende que está percibiendo un salario inferior al que obtendría en empleos mejor adaptados a su formación (56%) —y sin duda estudia para readaptar esa formación y obtener mejores empleos—. Porque al contrario únicamente un 38% de aquellos que no continúan sus estudios posee esta opinión. Y son, de hecho, los que continúan con sus estudios (en un 60%) quienes prefieren un trabajo más acorde a sus capacidades a una remuneración más sustanciosa; el porcentaje se reduce al 47% para aquellos que no realizan formación adicional.

Sin embargo, un 62% de los que deciden proseguir sus estudios en España —frente al 44% de los que no los continúan— no considera haber mejorado su nivel salarial con el paso del tiempo. Tras esta apreciación parecen esconderse las cuestiones que se han expuesto en capítulos anteriores acerca del largo retorno de la inversión en formación adicional, no registrable en un estudio como éste, que ha tenido que concentrarse en los inmigrantes llegados hace menos de 6 años, que son los que mayoritariamente hay en España.

También está presente en alguna medida, tras la continuación de estudios, la insatisfacción profesional: el 61% de los individuos que no los ha continuado se declara satisfecho con la adecuación de su puesto de trabajo al nivel de formación por él poseído; pero el porcentaje se reduce al 54% para los que continúan estudiando. Y, por supuesto, también es inferior la conformidad mostrada con el salario por aquellos que continuaron estudiando: sólo un 36% se declara conforme con el mismo. Para los que no han seguido sus estudios, un 46% dice encontrarse satisfecho con su sueldo.

En resumen: la experiencia de su situación laboral que expresan los inmigrantes no es tan negativa como podían hacer temer los datos recogidos en la parte anterior de este capítulo acerca de sus dificultades para rentabilizar lo que saben y pueden. Al contrario: tienen una visión bastante ampliamente compartida de que les están abiertas puertas de ascenso hacia mejores posibilidades. En el capítulo siguiente consideraremos los estereotipos y prejuicios con que habrán de luchar.

3

LA RENTABILIZACIÓN DEL CAPITAL HUMANO DE LOS INMIGRANTES SEGÚN SEXO, NACIONALIDAD DE ORIGEN Y TIEMPO DE ESTANCIA EN ESPAÑA

En el capítulo anterior se analizó de manera pormenorizada la influencia que tiene la situación objetiva del mercado en las posibilidades de rentabilización de las capacidades de los inmigrantes.

Pero ese análisis ofrecía una visión abstracta, desde el punto y hora en que no tomaba en cuenta otras peculiaridades que pueden también afectar a aquella rentabilización. Pues aunque el mercado sea el mismo para todos, resulta que no trata igual a todos, sino que hace diferencia entre ellos con arreglo a aquellas variables que se tuvieron en cuenta a la hora de diseñar la muestra: el género, el colectivo de pertenencia y los signos de mayor o menor adaptación que acompañan a quienes han estado más o menos tiempo entre nosotros.

A priori, pues, se consideró que estos tres factores podrían determinar la utilización de las capacidades aportadas por el sujeto. Y así ha sido: los tres aspectos considerados marcan grandes diferencias en la rentabilización del capital humano. Aunque los condicionantes deben ser contemplados conjuntamente con la estructura de las oportunidades, pues es ésta, en cierta medida, la que los genera.

Por este motivo la presente sección analiza, como la anterior, la rentabilización del capital humano, pero desglosándola en función del género, el colectivo de pertenencia y el tiempo de estancia en España.

3.1. El género

3.1.1. Sexo y nivel de estudios

El género es el factor que condiciona en mayor medida la relación entre el nivel de estudios y la rentabilización del capital humano de los inmigrantes, traducida ésta en tipo de ocupación y nivel salarial. Veámoslo. Con respecto de la

ocupación actual de los inmigrantes radicados en España., el gráfico 55 establece esta comparación para hombres y mujeres, respectivamente.



Se observa que, en el caso de los varones, existe una correspondencia relativamente marcada entre el nivel de estudios individual y el puesto de trabajo ocupado: así, la mayor parte de los hombres con escasos estudios ocupan puestos en la construcción, los que poseen estudios de formación profesional están dedicados al desempeño de oficios cualificados y los universitarios tenderían a ejercer otras actividades.

Aunque, tal y como se indicó en la sección primera de este capítulo, es obvio que en todas las ocupaciones se encuentran individuos de todos los niveles de estudios: véanse los casos de la agricultura, el autoempleo y la hostelería. Aunque en esta última, la calidad académica de los trabajadores resulta ser algo superior⁴⁷.

No son iguales, sin embargo, los resultados obtenidos a partir de la realización de idéntico análisis para las mujeres. Y es que éstas, por lo general y con independencia de su nivel académico⁴⁸, tienden a ocupar fundamentalmente dos nichos: el servicio doméstico y —en menor medida— la hostelería.

Por lo tanto, no es aventurado afirmar que el propio mercado laboral lleva *de facto* a una discriminación de género, pues existen determinadas demandas de empleos mal remunerados que requieren de población exclusivamente femenina. Y tal discriminación parece además confirmarse al relacionar el nivel de estudios femenino con otros yacimientos de empleo: obsérvese cómo las mujeres con estudios de formación profesional se encuentran —además de en el servicio doméstico— empleadas en gran parte en oficios no cualificados. Justo al contrario que los varones que presentan su misma graduación académica, y que aparecen muy vinculados a los oficios cualificados.

Si a continuación desagregamos la relación existente entre el nivel de estudios y el nivel salarial en función del sexo, tal como se muestra en el gráfico 56, puede observarse cómo existe una diferencia clara y significativa entre los salarios percibidos por los hombres y los obtenidos por las mujeres. Tal diferencia es lógica,

⁴⁷ Recuérdese que el sector de la hostelería ofrece empleo y expectativas de movilidad social ascendente a una gran parte de ciudadanos latinoamericanos, cuya formación académica es muy superior a la de otros colectivos.

⁴⁸ Aunque una contemplación primera del gráfico permitiría sugerir que son fundamentalmente las mujeres sin estudios las que se emplean en el servicio doméstico, debe tenerse en cuenta que, del total del colectivo femenino encuestado, únicamente un 10% componía la categoría *Sin estudios*. Por ello, aunque, evidentemente, las mujeres sin estudios se emplean en su mayoría en este sector, en términos absolutos el servicio doméstico ocupa a un mayor número de mujeres con titulaciones académicas superiores.

pues los salarios que se obtienen en los nichos masculinizados son muy superiores a las de los nichos femeninos.

Gráfico 56
NIVEL DE ESTUDIOS Y NIVEL SALARIAL, POR SEXOS



Las consideraciones obtenidas al estudiar los salarios en general son válidas al realizar el análisis por géneros: los individuos con mayor formación tienden a percibir —como ya se indicó en su momento— unas remuneraciones ligeramente superiores⁴⁹. Aunque, en el caso de las mujeres, los salarios siempre se encuentran en la horquilla inmediatamente inferior a la de sus homólogos varones: si para los hombres con niveles académicos inferiores el salario medio mensual se encuentra entre los 600 y los 900 euros mensuales, para las mujeres está entre los 450 y los 600. En el caso de titulaciones académicas más altas, los hombres llegarían al intervalo de los 900-1.200 euros, mientras que las mujeres se sitúan entre los 600 y los 900.

3.1.2. Sexo y experiencia laboral

En el apartado anterior ya se apuntó que la entrada en determinados yacimientos españoles de empleo inmigrante —y, consecuentemente, el salario— estaba condicionada por el género. Y el análisis que realizamos en las páginas siguientes confirma definitivamente este hecho. Incluso nos permite afirmar que, mientras que la experiencia laboral aportada por los varones sí resulta extrapolable de manera más directa al caso español, no sucede lo mismo con la ofrecida por las mujeres. Tal es el resultado que se deduce tras analizar el gráfico 57, recogido en la página 197.

Con respecto a los hombres puede observarse cómo en los casos en que la experiencia profesional anterior (puntos rojos en el gráfico) es exportable al mercado de trabajo español, la vinculación entre aquella y el empleo actual (puntos azules) es clara; particularmente en los ámbitos de la agricultura, la construcción y los oficios cualificados. Otros sectores inexistentes en los países de origen —como la hostelería— agrupan experiencias anteriores más dispares; al igual que el autoempleo, por razones obvias. Nótese también cómo el servicio doméstico aparece en el gráfico relativamente apartado de todas las ocupaciones anteriores, a excepción de los oficios cualificados: este hecho se debe, por una parte, a que son relativamente pocos los hombres que trabajan en este entorno y, por otra, a que aquellos que desempeñan actividades domésticas se dedican a tareas que requieren una cierta formación específica (como la de chófer o jardinero).

⁴⁹ Siempre dependiendo de los sectores en los que se ocupen.

Respecto a lo sucedido con las mujeres, la situación es clara, aunque no alentadora: la mayoría de las inmigrantes desempeñan sus actividades en el servicio doméstico (y en mucha menor medida en la hostelería), sea cual sea la experiencia profesional anterior. Se trata de un sector en el que existe gran abundancia de empleo, pero demandándose casi siempre mujeres⁵⁰. El desempeño de labores en la construcción, la agricultura o los oficios no cualificados es prácticamente inexistente en el colectivo femenino, según se deduce del aislamiento que presentan los dos últimos en el siguiente gráfico. Y la construcción ni siquiera aparece.

Otro aspecto interesante que subyace es la movilidad existente entre los nichos que ya se mencionó en este mismo capítulo. Para los hombres, existen dos nichos entre los que se detecta muy escasa movilidad: la agricultura y la construcción, pues los puntos azules se encuentran claramente separados del resto. Una mayor permeabilidad —marcada por la proximidad existente entre los puntos azules— existe entre los oficios no cualificados, los cualificados y la hostelería. Y para las mujeres la permeabilidad detectada es mucho mayor: nótese la cercanía en el gráfico de los puntos azules que delimitan la posición de *Hostelería*, *Servicio doméstico*, *Oficios no cualificados* y *Otros*. De ahí puede aventurarse la trayectoria laboral de las mujeres trabajadoras inmigrantes: entrarían en el servicio doméstico, evolucionando hacia la hostelería. O comenzarían desempeñando oficios no cualificados para terminar realizando tareas de mayor profesionalización (marcadas por el *Otros*).

Por lo que al ámbito de las diferencias salariales respecta, la cadencia que se observa en el gráfico 58, comparativo para ambos sexos, pone de nuevo de manifiesto la inferioridad salarial de las mujeres frente a los varones. Ello respondería a una lógica: a que la exportabilidad que consiguen los hombres para su experiencia laboral es mucho mayor que la que consiguen las mujeres, y además se realiza hacia sectores mejor remunerados en el mercado. No sólo podría hablarse, entonces, de masculinización y feminización de los nichos, sino de masculinización y feminización de la exportabilidad de la experiencia profesional.

⁵⁰ Aunque debe remarcar que es cada vez mayor la demanda de empleados domésticos de género masculino, particularmente para aquellos trabajos que requieren cierta fuerza física como el cuidado de personas mayores incapacitadas. La cuestión que cabría dilucidar es si ese tipo de trabajos pueden considerarse dentro del ámbito del servicio doméstico.

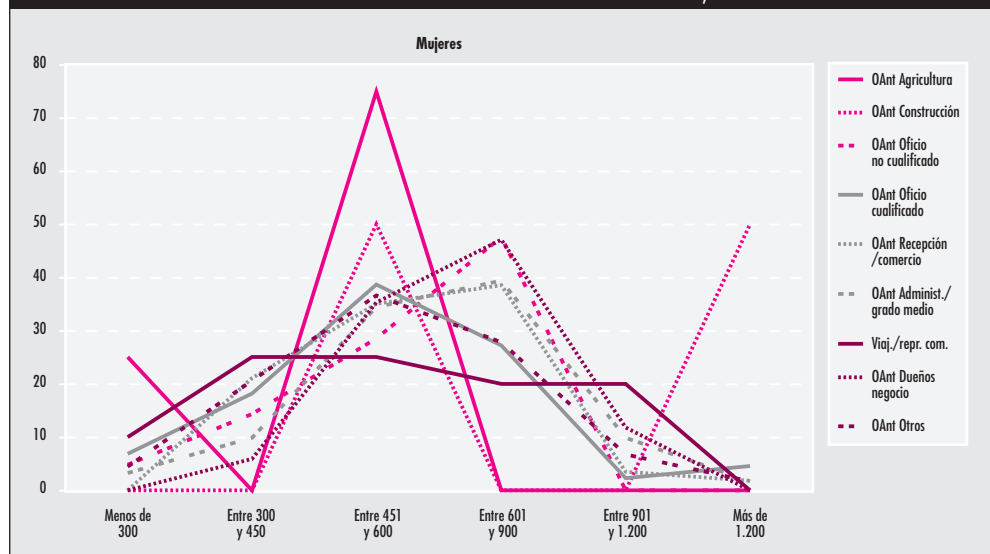
Gráfico 57
EXPERIENCIA PROFESIONAL ANTERIOR Y OCUPACIÓN ACTUAL, POR SEXOS



Así los hombres cuya experiencia se corresponde con la agricultura, la construcción o la gestión del propio negocio son los que en España obtienen mayores remuneraciones; y lo mismo sucedería, aunque en menor medida, con los salarios del grupo englobado en "Otros" (que incluye los titulados superiores y otro personal cualificado).

En el caso de la mujeres los grupos salariales comparativamente más bajos recogen tanto a mujeres que desempeñaban actividades que requerían mínima cualificación —como agricultura y construcción— como a otras cuya experiencia profesional requiere mayor graduación académica (oficios cualificados y "Otros"), mientras que aquellas que presentan una experiencia profesional más difuminada e identificada con estudios intermedios (administrativos, personal de recepción-comercio, oficios no cualificados, autoempleados) perciben ingresos mayores. No es aventurado suponer que el primer grupo ocupa el servicio doméstico y el segundo otros servicios más profesionalizados. Aunque, en ambos casos, la desvalorización profesional resulta patente y muy superior a la experimentada por los varones.

Gráfico 58
SALARIOS ACTUALES Y EXPERIENCIA PROFESIONAL ANTERIOR, POR SEXOS



3.1.3. Sexo y estudios añadidos

La estratificación de los nichos en función del género se confirma, de nuevo, en el estudio de la tercera de las variables que potencian la rentabilización del capital humano de la inmigración.

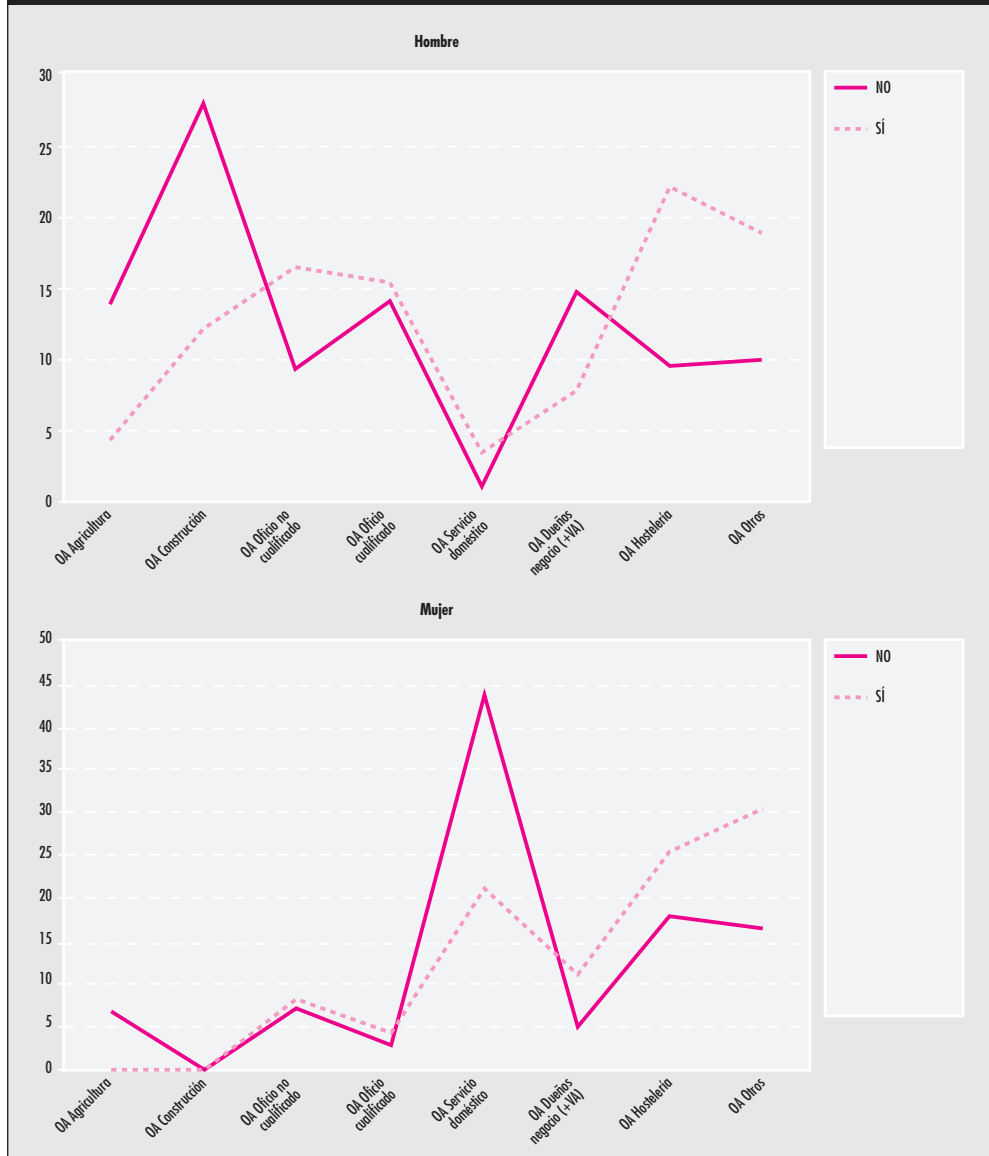
Como ya se ha comentado en repetidas ocasiones, no todos los sectores de ocupación requieren el mismo nivel de formación. Y la movilidad ocupacional es muy diferente entre unos sectores y otros. Es más, el deseo de movilidad irá muchas veces en función de las expectativas de mejora salarial del sujeto.

El gráfico 59 muestra las proporciones de la continuación de estudios existente entre los inmigrantes, desagregada en función del sector profesional de ocupación y estratificada por sexo.

Para los hombres, los mayores esfuerzos en formación se invierten en sectores de rotación elevada, que se ocuparían transitoriamente, o requieren una cualificación específica de la que se carecía en el lugar de origen: v.g., la hostelería. Y en segundo término, en las tareas profesionales —“Otros”— que requieren un buen conocimiento sobre el funcionamiento estructural del sistema.

Para las mujeres, además de los dos nichos mencionados, destaca el elevado porcentaje que realiza estudios dentro del servicio doméstico. Tales estudios no pueden entenderse, evidentemente, como necesarios para el mejor desempeño del puesto, sino como una vía de abandono del mismo hacia otros sectores profesionales.

Gráfico 59
ESTUDIOS AÑADIDOS, OCUPACIÓN ACTUAL Y SEXO



Así se deduce también al relacionar la continuidad en los estudios, los salarios y el género (gráfico 60).



Mientras que, para los hombres, la continuidad en los estudios no parece determinar mayores ganancias, sí lo hace con respecto a las mujeres. Las cuestiones que se han puesto de manifiesto acerca de la segmentación de los sectores de ocupación en función del género, las diferencias salariales, la mayor movilidad entre los nichos femeninos y la peor exportabilidad del capital humano de las mujeres justifican sobradamente esta cuestión.

Efectivamente, una mejor adaptación del capital humano aportado a las condiciones del mercado laboral del país de destino lograda a partir de la realización de nuevos estudios puede llevar a la población femenina inmigrante a desplazarse hacia otros nichos mejor remunerados.

3.2. Los efectos del aumento en el tiempo de estancia

3.2.1. Tiempo de estancia y nivel de estudios

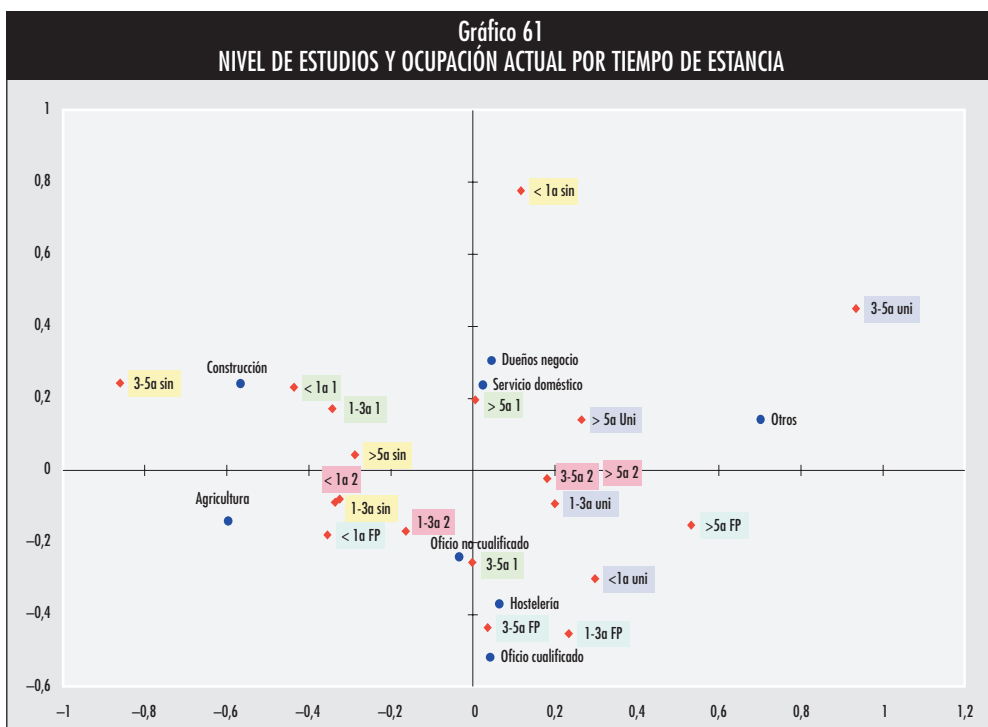
Para analizar la relación existente entre el tiempo de permanencia, el nivel de estudios y la ocupación desempeñada se ha confeccionado otra vez un mapa de posicionamiento (gráfico 61, página siguiente). En él se han registrado los empleos que han ido ocupando los inmigrantes, sombreando de un mismo color los individuos que poseen idéntico nivel académico —amarillo, sin estudios, verde, estudios primarios, etc.— independientemente del tiempo que haya transcurrido desde su llegada a España.

Se hace visible entonces que la trayectoria profesional observada con el paso del tiempo resulta diferente para los diversos niveles de estudios: Los trabajadores extranjeros sin estudios o con estudios primarios aparecen más vinculados a sectores como la agricultura o la construcción independientemente del tiempo que lleven en España. Idéntico fenómeno tiene lugar con los trabajadores que cursaron estudios de formación profesional con el desempeño de oficios cualificados.

Por el contrario, se observa una mayor movilidad profesional con el paso del tiempo para aquellos individuos cuyos niveles de formación académica son de estudios secundarios o superiores: así, los que poseen estudios secundarios se desplazarían desde la agricultura o los oficios no cualificados a la hostelería y progresivamente hacia el autoempleo o trabajos de mayor nivel intelectual (*Otros*). Y en los universitarios puede observarse una movilidad

parecida, desde trabajos más duros como la hostelería hacia el *Otros* o el autoempleo.

Podría deducirse del anterior análisis que aquellos individuos cuya experiencia es aplicable a los nichos existentes en el mercado de trabajo español no modifican su trayectoria profesional, mientras que los que no consiguen una rentabilización tan inmediata se caracterizan por una mayor movilidad laboral. Y, por supuesto, en ningún caso deben identificarse altos niveles de estudios con exportabilidad inmediata; más bien lo contrario, dadas las peculiaridades del mercado de trabajo español.



De todas formas, con movilidad o sin ella e independientemente del nivel de estudios, el paso del tiempo resulta ser un determinante definitivo de la mejora en las retribuciones obtenidas. Tal conclusión se obtiene tras analizar el gráfico 62.

Gráfico 62
NIVEL DE ESTUDIOS Y NIVEL SALARIAL POR TIEMPO DE PERMANENCIA EN ESPAÑA



Tal y como puede deducirse del gráfico, la variable tiempo de estancia condiciona positivamente la obtención de remuneraciones elevadas: véase cómo aquellos individuos que llevan menor tiempo en España (en amarillo y verde) se encuentran a la izquierda, asociados a las categorías salariales más bajas, mientras que aquellos que han permanecido más años en nuestro país (en azul y en lila) están situados a la derecha del mismo, esto es, cercanos a salarios más sustanciosos. Pero también debe tenerse en cuenta que se trata básicamente de *todos* los individuos, independientemente de la formación aportada. Este hecho confirma la evidencia sobre la teoría que venimos manteniendo en estas páginas: y es que tratándose de experiencias laborales más exportables y mejor remuneradas se produce en los que las tienen una movilidad laboral menor, lo cual no quita que se produzca paulatinamente en el conjunto de todos los inmigrados, con el

paso del tiempo, una mejora de las remuneraciones. Pero por causas diferentes y según las distintas trayectorias profesionales.

Efectivamente, ocurriría la mejora en la agricultura, la construcción o el desempeño de oficios cualificados por el afianzamiento de los sujetos dentro de sus puestos de trabajo. Por el contrario, si la exportabilidad no está garantizada, la movilidad profesional es mucho mayor y el individuo, con el paso del tiempo, se va desplazando hacia sectores profesionales mejor remunerados. Por ello, la mejora salarial vendría dada con el cambio de sector. Tal y como sucede sobre todo con aquellos que poseen estudios secundarios o superiores.

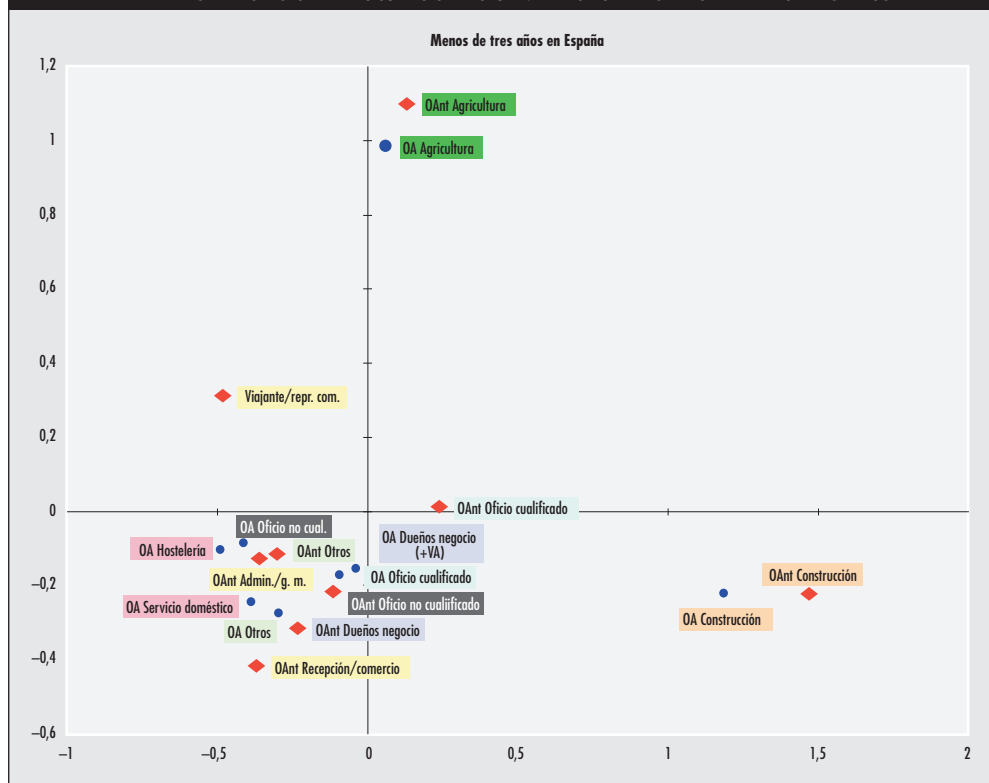
3.2.2. *Tiempo de estancia y experiencia laboral*

Para acometer el estudio de la exportabilidad de la variable experiencia profesional a lo largo del tiempo se han reclasificado los períodos de permanencia de los inmigrantes económicos en dos, dadas las similitudes de comportamiento observadas: aquellos que llevan en España un período inferior a tres años y los que han permanecido más de este tiempo. Tales resultados se muestran en los gráficos 63a y 63b.

Su inspección arroja consecuencias lógicas y confirma de nuevo que el tiempo es un factor determinante en la mejor rentabilización del capital humano. Efectivamente, aquellos individuos que llevan menos tiempo en nuestro país es lógico que presenten un menor conocimiento del mercado de trabajo local y frecuentemente situaciones económicas y legales más perentorias. Ello les obliga a ser menos selectivos a la hora de encontrar una ocupación y por eso poseerían un perfil más rígido.

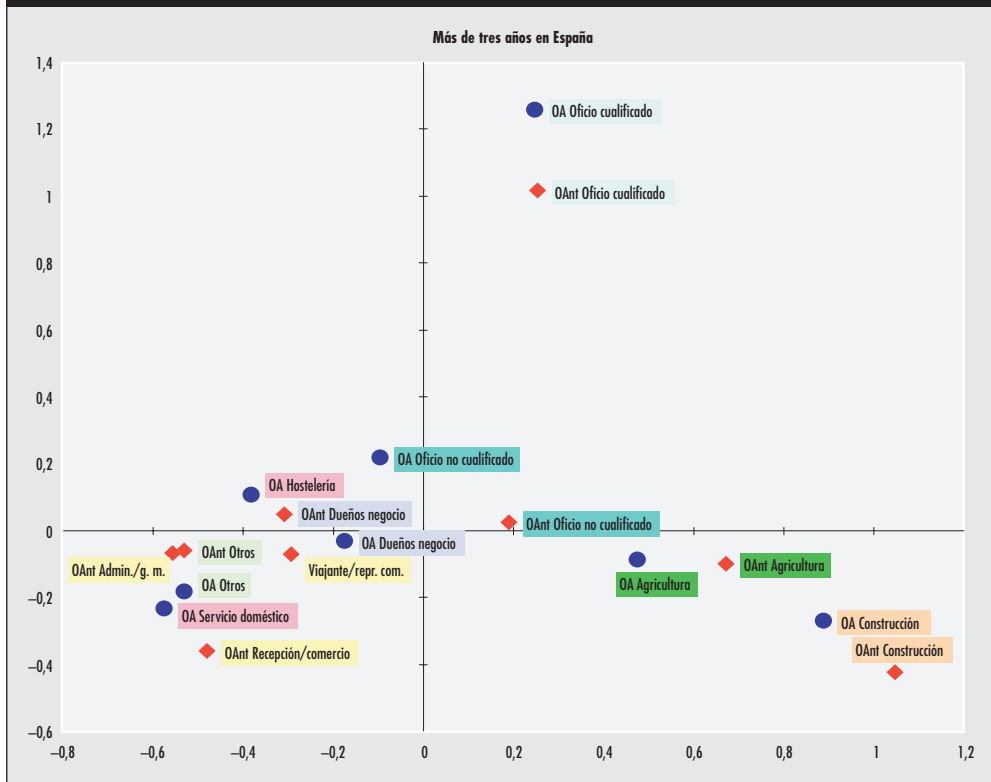
Así se muestra en el gráfico 63a. En él, salvo que la experiencia aportada resulte muy específica —agricultura y construcción— puede verse cómo la mayoría de las categorías aparecen entremezcladas y muy cercanas entre sí; esto es, *todos hacen de todo*.

Gráfico 63a
EXPERIENCIA PROFESIONAL Y OCUPACIÓN ACTUAL. PERÍODO DE ESTANCIA INFERIOR A 3 AÑOS



Pero a medida que avanza el tiempo, el conocimiento del mercado laboral por parte de los individuos va siendo mayor, sus redes de apoyo más sólidas y la situación económica y legal —en la mayoría de los casos— se define. Crece con eso la capacidad de negociación del inmigrante y él puede orientar su oferta de trabajo más elásticamente hacia sus conveniencias. Ello lleva a una mayor especialización del empleo, traducida en una mejor aplicación —o rentabilización, si se prefiere— del capital humano individual.

Gráfico 63b
EXPERIENCIA PROFESIONAL Y OCUPACIÓN ACTUAL. ESTANCIA SUPERIOR A 3 AÑOS



Se observa en el gráfico cómo aquellos que presentan un determinado perfil profesional pueden en cierta medida acceder a los empleos para los que es exportable.

Con respecto de aquellos cuyo bagaje choca con las imperfecciones de nuestro mercado laboral (profesiones intermedias, sombreadas en amarillo en el gráfico) puede apreciarse que tienden a verse reconducidos hacia los nichos que requieren menor especialización y que están peor remunerados (sombreados en rosa), con la consecuente depreciación profesional que ello conlleva. Son los ciudadanos provenientes de América del Sur quienes acusan en mayor medida este fenómeno. Aunque, dado el escaso número de años de estancia en España que presenta la mayoría de ellos, no pueden obtenerse conclusiones relevantes acerca de su definitiva evolución profesional.

De este análisis puede extraerse una doble conclusión:

- La experiencia profesional directamente exportable a nichos mejor remunerados está claramente definida: agricultura, construcción y oficios cualificados. En este sentido, el paso del tiempo reviste una menor relevancia⁵¹.
- Sin embargo, el paso del tiempo es un determinante clave en la adaptación de experiencia profesional no directamente exportable a las peculiaridades del mercado: en el gráfico puede observarse (categorías incluidas dentro del círculo punteado) cómo entre individuos llegados con una misma experiencia profesional son menores los salarios si llevan menos tiempo en España. La movilidad entre los nichos subyace tras esta cuestión.

3.2.3. Tiempo de estancia y estudios añadidos

Al considerar la continuación de los estudios en relación con el sector de ocupación en que se trabaja y, a la vez, en relación con la antigüedad migratoria se confirma que la hostelería es el sector profesional con el que más se vincula algún tipo de formación de carácter más específico, no poseído por los migrantes implantados en él, seguido del nicho *Otros* que agrupa ocupaciones más profesionalizadas, de *cuello blanco* (gráfico 65).

Resulta que la hostelería, para aquellos que llevan menos de tres años en España, es el sector profesional en el que se invierten la mayor parte de los esfuerzos de formación. Esto es lógico, pues se trata de un nicho de entrada rápida (y de elevada rotación) que, si por una parte requiere unas capacidades específicas que no han sido adquiridas por los inmigrantes en sus lugares de origen, por otra parte presenta posibilidades para ascender en su interior o pasar a otros nichos más deseables.

Con respecto a aquellos cuya antigüedad migratoria es superior a los tres años, la ocupación más acentuada es el *Otros*, seguida de la hostelería. Lo cual confirma las hipótesis expuestas en estas páginas acerca de la permeabilidad existente entre diversos sectores del mercado de trabajo español. La hostelería, como ya se ha dicho, supone o posibilita la adquisición de nuevas habilidades; en este supuesto, muchos inmigrantes en ella estarían *adquiriendo* nuevo capital humano. En cuanto al sector *Otros*, se trataría más bien de evolucionar en él, de

⁵¹ Aunque, por supuesto, influye. En el caso de los oficios cualificados el gráfico muestra nítidamente que los salarios más elevados se obtienen por individuos de mayor antigüedad en España.

Gráfico 65
ESTUDIOS AÑADIDOS, OCUPACIÓN ACTUAL Y ANTIGÜEDAD MIGRATORIA



dejar atrás los niveles en él peor remunerados para ascender hacia niveles en que los individuos pueden obtener de su actividad mayor valor añadido, en función de sus capacidades de base. Evidentemente, esto sólo se logra tras conocer el mercado de trabajo local y tras la realización u homologación de unos determinados estudios. Para ello el paso del tiempo resulta primordial.

Por último, al relacionar la continuación de los estudios y el nivel salarial con el paso del tiempo (gráfico 66), se ratifica de nuevo la necesidad de reconfigurar su capital humano de base que experimentan precisamente los inmigrantes más capacitados. De éstos, aquellos que llevan en España un período inferior a tres años continúan estudios en mayor medida que los que poseen salarios bajos: esto resulta coherente con las necesidades de adquisición de nuevas capacidades como vía de entrada en los nichos más altos. Nótese cómo la situación se modifica ligeramente en los que llevan más de tres años en España, pues aquí también continúan estudiando individuos situados en intervalos salariales más altos; la necesidad de adaptar, más que de adquirir, podría ser la causa.

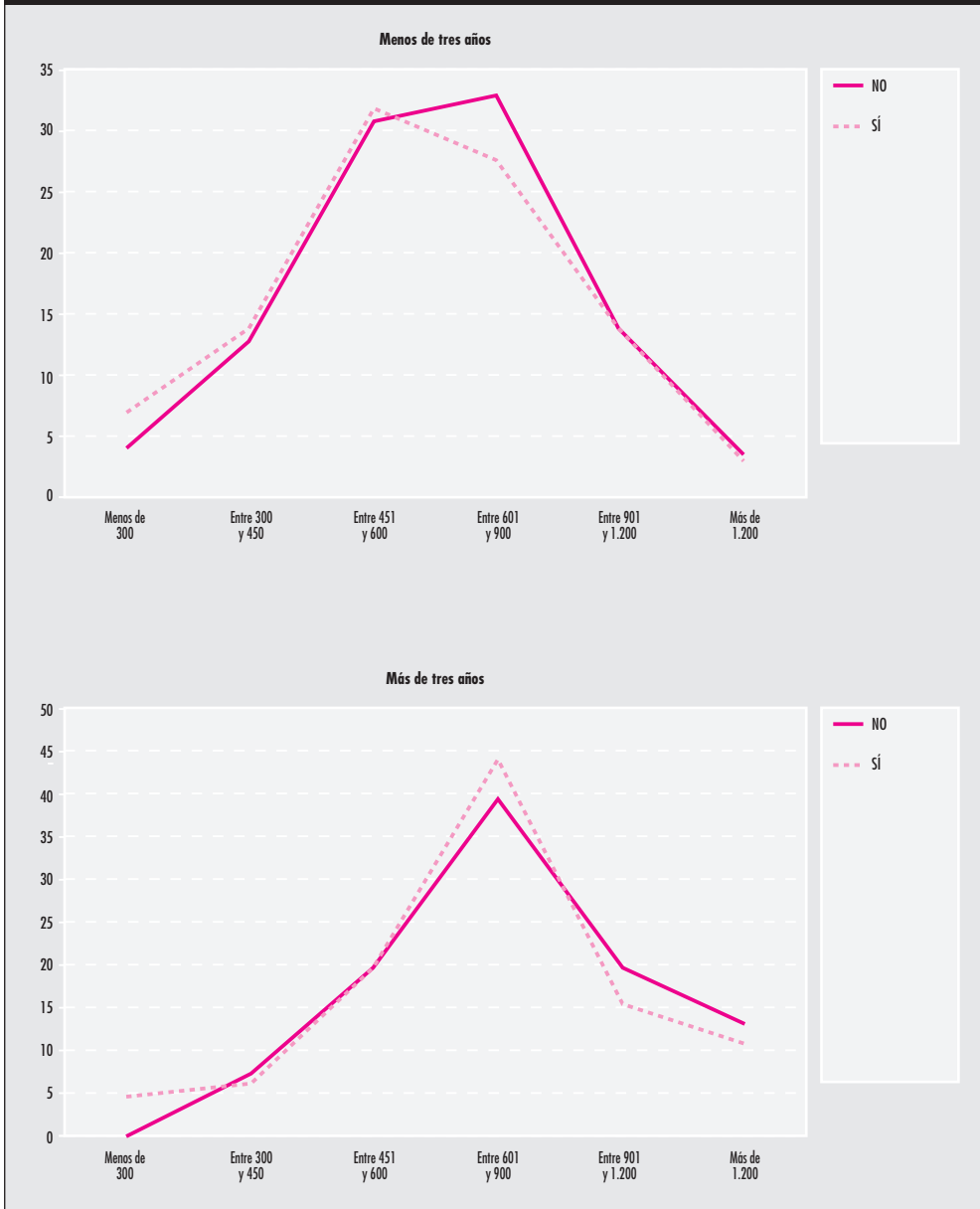
3.3. Colectivos de pertenencia

3.3.1. Colectivos y nivel de estudios

El análisis conjunto del nivel de estudios y de la ocupación laboral a través de la que se rentabilizan, desglosado por colectivos, se detalla en los gráficos 67a y 67b. El gráfico 67a recoge el espectro conjunto de los ocho colectivos migrantes más numerosos que encontramos en España, aunque, a efectos de hacer el análisis más inteligible, se ha establecido una única categoría para los cuatro colectivos latinoamericanos. No obstante, dado el peso que poseen los latinoamericanos dentro del panorama migratorio español se analiza individualmente en el gráfico 67b la ubicación laboral de cada uno de los mismos: colombiano, ecuatoriano, dominicano y peruano.

Con respecto al panorama global por colectivos, el análisis del gráfico 67a confirma la débil vinculación existente entre el nivel de estudios y la ocupación profesional que ya se puso de manifiesto en el apartado 1 de la sección primera de este capítulo. Las diferentes nacionalidades se han sombreado con distintos colores (chinos, amarillo; latinoamericanos, verde; rumanos, azul; marroquíes, lila; y subsaharianos, rosa). Nótese cómo todos los recuadros de un mismo color, pertenecientes a los diferentes niveles de estudios de los individuos

Gráfico 66
ESTUDIOS AÑADIDOS, SALARIOS Y ANTIGÜEDAD MIGRATORIA



de un mismo colectivo, están relativamente próximos entre sí —y, a su vez, muy cercanos a determinadas ocupaciones—, lo cual implica que una misma actividad o grupos de actividades son desempeñados por los individuos de un mismo colectivo.

Esto es, podríamos confirmar que, en cierta medida, existen *nichos étnicos*. Particularmente para aquellos individuos que se encuentran más alejados de nuestra cultura, como chinos o subsaharianos y que se encuentran muy vinculados con el autoempleo (o, en el caso de los chinos, además, con el empleo por cuenta ajena en hostelería).

Con respecto al resto de los colectivos, sí pueden establecerse ciertas diferencias en la exportabilidad del nivel de estudios por ellos aportado. Los marroquíes, por ejemplo, muestran una bipolaridad muy clara: aquellos con niveles de estudios inferiores ocupan puestos en agricultura y construcción, mientras que los que poseen formación profesional se encuentran más vinculados al desarrollo de oficios cualificados; esto es, su nivel académico está bastante acorde con los requisitos intelectuales exigidos en los yacimientos de empleo españoles. Lo mismo sucede con los rumanos, quienes se dedican principalmente a la construcción o a los oficios. Diferente es la situación de los latinoamericanos, en los que se detecta una gran vinculación con el servicio doméstico sea cual sea su graduación académica (a excepción de los que poseen estudios de formación profesional, para los que también aparece una predisposición al trabajo en oficios cualificados).

Por tanto, puede decirse que, en el actual contexto español, la fuente de capital humano más exportable viene dada por aquellos estudios de especialización profesional que pueden ser utilizados para satisfacer la demanda que el mercado laboral exige (y que, por supuesto, no pueden ser cubiertas por los nacionales).

En cuanto al gráfico 67b, referido exclusivamente al análisis del nivel de estudios y la ocupación actual para los cuatro colectivos latinoamericanos —colombiano, ecuatoriano, dominicano y peruano—, de nuevo se observa cómo la hostelería y el servicio doméstico aglutinan a la mayor parte de los individuos (en su mayoría con estudios secundarios o universitarios). Aunque aquellos que poseen una formación profesional están más próximos a los oficios cualificados y también puede encontrarse una cierta vinculación de los miembros del colectivo ecuatoriano que tienen menor nivel de estudios (sin estudios, primarios y secundarios) con la agricultura y la construcción.

Recuérdese, además, que los nichos mejor remunerados —aunque siempre en menor medida que para los ciudadanos españoles— son la agricultura, la construcción y los oficios cualificados, y que tales nichos están ocupados en mayor medida por inmigrantes cuyo nivel académico es bajo (marroquíes, rumanos y latinoamericanos con escasos estudios). Por el contrario, los trabajos con salarios escasos, como el servicio doméstico o la hostelería, se encuentran ocupados por colectivos cuyo nivel de formación es superior (caso de colombianos, peruanos y ecuatorianos).

Se da, de este modo, la paradoja de que en el mercado de trabajo español los mayores salarios son los obtenidos por aquellos colectivos (o por integrantes de determinados colectivos) que *a priori* cuentan con un inferior bagaje de capital humano computable por años escolares.

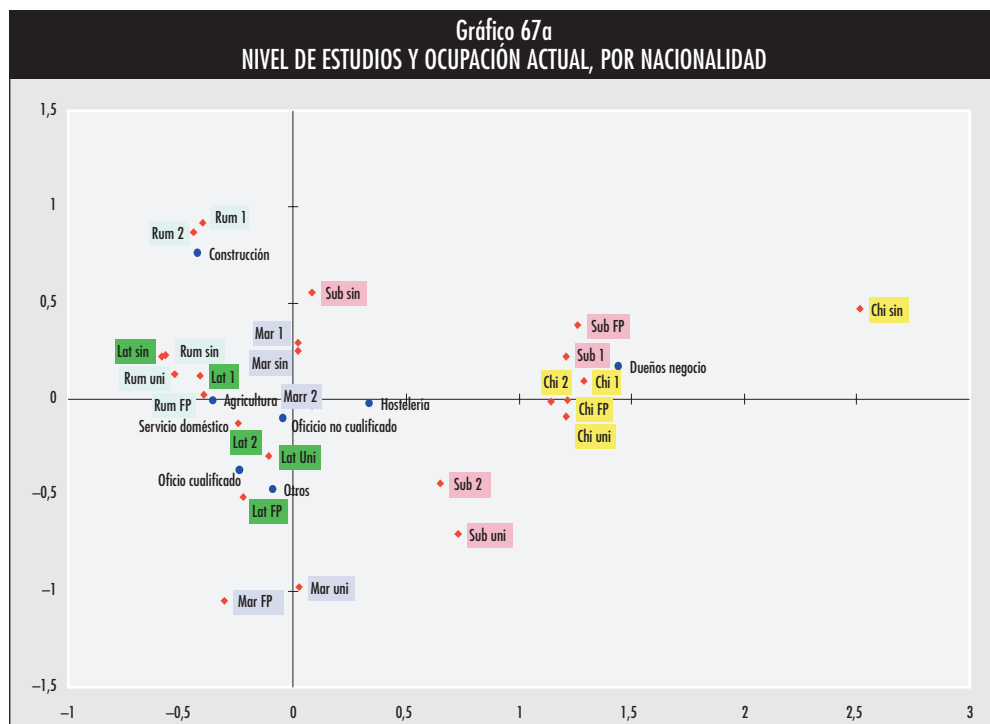
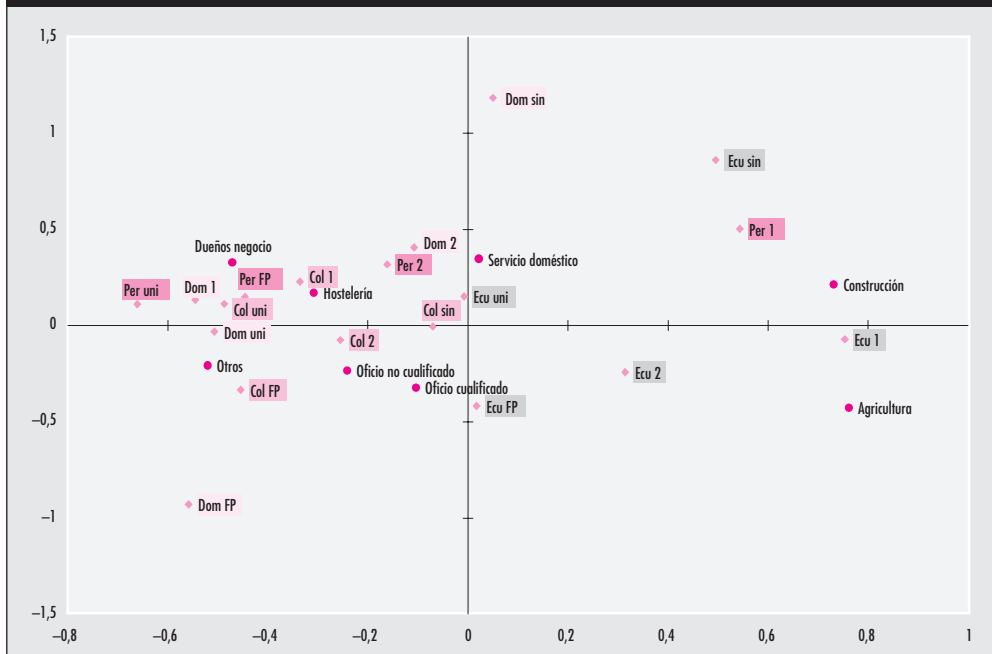


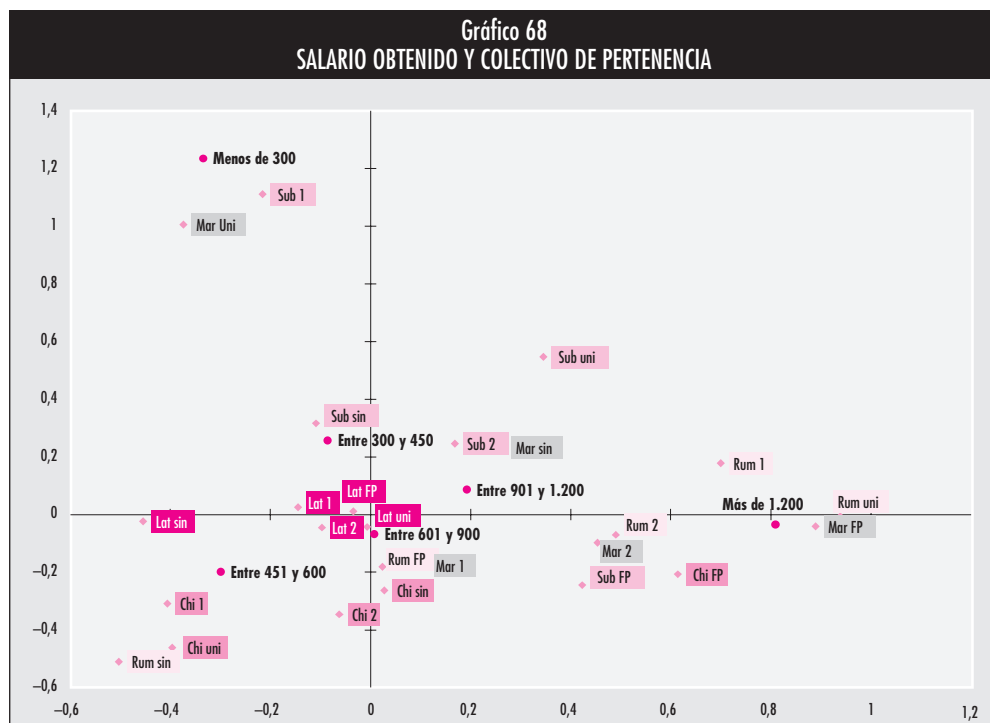
Gráfico 67b
 NIVEL DE ESTUDIOS Y OCUPACIÓN ACTUAL: LATINOAMERICANOS



Resulta así el efecto estadístico, muy llamativo en el gráfico 68, de que los niveles de estudio resulten prácticamente irrelevantes para el monto de los salarios obtenido por determinadas nacionalidades, como los latinoamericanos o los chinos: todos los individuos pertenecientes al grupo —sea cual sea su graduación académica— se encuentran muy asociados a un determinado nivel salarial (latinoamericanos, entre 600 y 900 euros mensuales; chinos, entre 450 y 600; subsaharianos, entre 300 y 450). Mientras que otros presentan mayor dispersión, como los rumanos o los marroquíes, aunque no puede establecerse, en ningún caso, una relación positiva entre alto nivel académico y elevado nivel de ingresos.

La remuneración no está, por tanto, en función del nivel de estudios, sino más bien va referida a lo que el mercado está dispuesto a pagar por los empleos correspondientes a un determinado sector. Y en el caso del mercado de trabajo español se demandan empleos bien remunerados para trabajadores con bajo nivel de estudios fundamentalmente en la agricultura y la construcción.

Una única excepción puede hacerse a lo comentado en el párrafo anterior: el caso de la formación profesional. Véase cómo en el gráfico la horquilla salarial más alta se asocia a individuos de diversas nacionalidades (marroquíes, chinos y subsaharianos). En este caso, sí podría establecerse una relación entre cualificación y salario.



Con respecto a los individuos con estudios universitarios debe indicarse que la demanda de empleo universitario está cubierta en España bien por nacionales o bien por extranjeros provenientes de países del primer mundo, por lo cual los salarios obtenidos por los universitarios provenientes de países en desarrollo no se corresponden en absoluto con el nivel de formación. Como ya se indicó en apartados anteriores, es necesario esperar el paso del tiempo para conocer si los estudios superiores adquiridos en los países de origen permiten a la larga, a los inmigrantes, acceder a un tipo de ocupaciones más acordes con su preparación.

3.3.2. *Colectivos y experiencia laboral*

El que pueda conseguirse un máximo de correspondencia entre la ocupación anterior y la ocupación actual de los inmigrantes (y, por ende, el mayor aprovechamiento del capital humano aportado) depende de dos factores: el tipo de experiencia aportada y la posibilidad de utilizarla.

Estas dos variables se comportan de manera diferente para los diferentes colectivos radicados en España (chinos, latinoamericanos⁵², marroquíes, rumanos y subsaharianos) tal y como se deduce en los gráficos 69a a 69e.

Chinos

Dos enclaves laborales son los ocupados por los chinos en España: la gestión del propio negocio o el empleo en la hostelería por cuenta ajena.

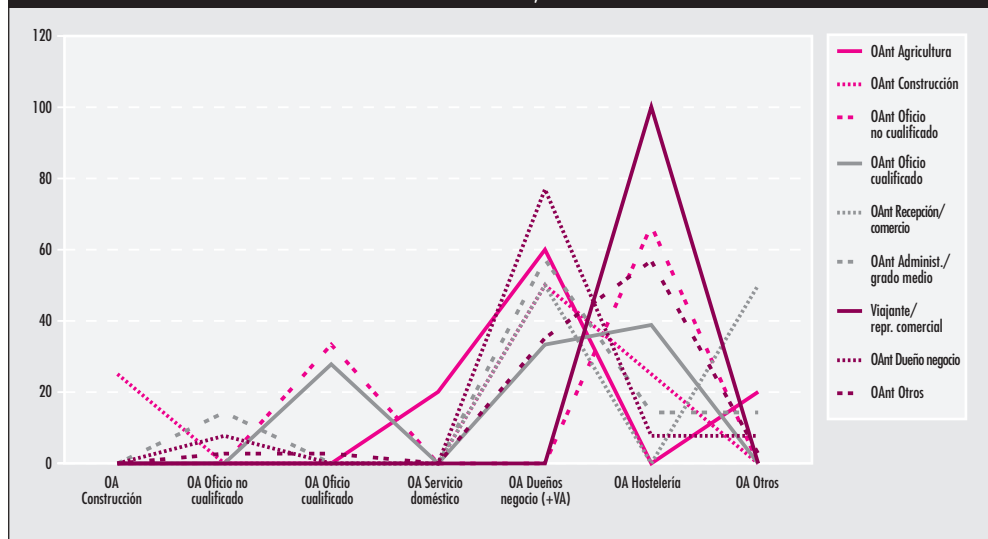
Por lo que respecta a la correspondencia entre estas ocupaciones y la experiencia profesional adquirida previamente a la aventura migratoria, se observa claramente en el gráfico cómo los individuos que en su lugar de origen se dedican al autoempleo, tienden en su mayoría a exportar este patrón en España; aunque la vía del autoempleo es seguida también —y en gran medida— por profesionales de otros ámbitos.

La explicación de este hecho se cifra en dos razones: la primera es la tendencia al comercio (o a la gestión empresarial) que presenta el colectivo chino en sus lugares de origen⁵³ y que ocasiona que el móvil de la migración china sea en muchas ocasiones la expansión comercial. La segunda sería la enunciada por la *teoría de la desventaja*, que explica el recurso al autoempleo como única vía de entrada de los inmigrantes a un mercado laboral hostil (en el que imperan otros mecanismos legales, otros requisitos académicos, un idioma lejano, etc.).

⁵² Para evitar caer en un análisis excesivamente pormenorizado y dadas las similitudes observadas dentro del colectivo latinoamericano, se ha realizado un análisis conjunto de las cuatro nacionalidades que componen éste: colombianos, ecuatorianos, peruanos y dominicanos.

⁵³ Y que ha sido exhaustivamente estudiada por el profesor Beltrán en sus espléndidos trabajos sobre el colectivo chino en España.

Gráfico 69a
EXPERIENCIA PROFESIONAL ANTERIOR, OCUPACIÓN ACTUAL: CHINOS



Por su parte, la elevada presencia de trabajadores chinos por cuenta ajena en la hostelería es consecuencia directa del número de negocios regentados por compatriotas. De hecho, la fuerte influencia de las redes entre la colonia china ha sido sobradamente constatada⁵⁴ y muestra cómo en la mayor parte de los casos los individuos que deciden emigrar ya cuentan con un empleo, ofrecido por un pariente u otro compatriota, en el lugar de destino⁵⁵. Nótese, además cómo la experiencia aportada por los trabajadores chinos por cuenta ajena no está vinculada con la hostelería, sino más bien con oficios especializados de cuello azul.

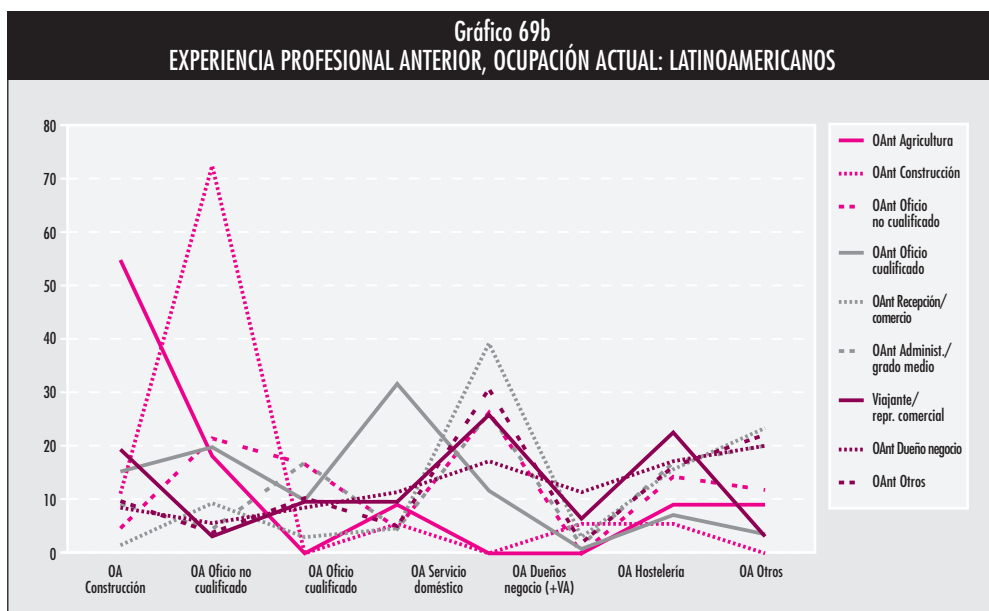
Latinoamericanos

La experiencia profesional aportada por los ciudadanos latinoamericanos llegados a España se corresponde fundamentalmente con el desempeño de tareas

⁵⁴ De nuevo nos remitimos a los estudios de Beltrán.

⁵⁵ Tal oferta tiene un elevado precio que deberá ser pagado trabajando por salarios miserables o, incluso, inexistentes.

de grado medio (administrativos, personal dedicado al comercio, viajeros) o alto (fundamentalmente entre los colombianos). Este hecho tiene su explicación en los factores que aparentemente —y a falta de estudios más detallados de este fenómeno reciente— han movilizad a la migración latinoamericana: deterioros graves de la situación económica en los países de origen (Perú, posteriormente Ecuador y más recientemente Colombia) y un clima muy extendido de decepción en cuanto a la posibilidad de mejoras dentro del futuro previsible⁵⁶.



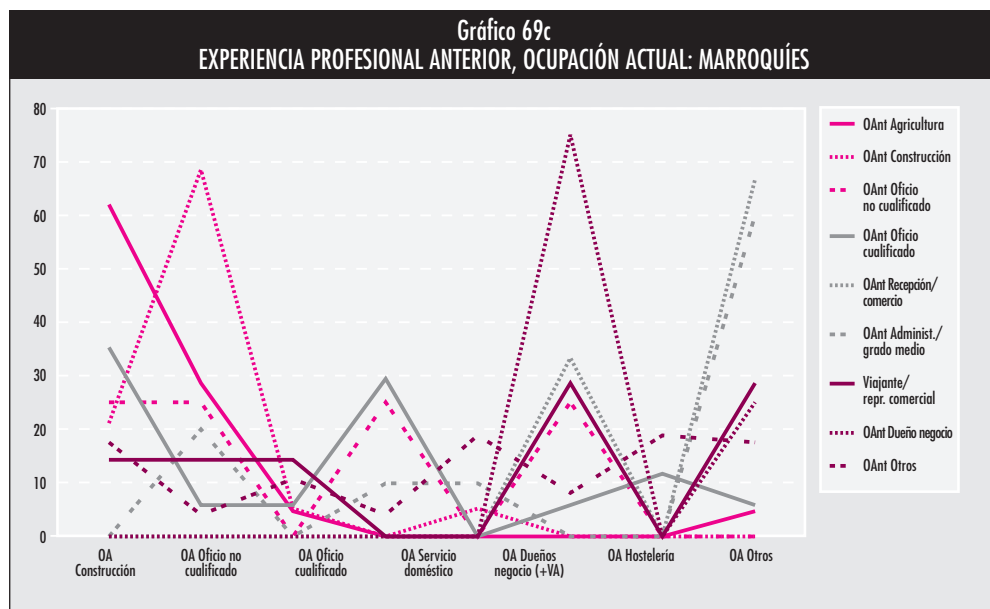
Las experiencias profesionales tenidas son, como se advierte, muy variadas. Pero también se advierte que las de mayor rango no resultan directa e inmediatamente exportables al entorno español. Y por eso los ciudadanos latinoamericana-

⁵⁶ Aunque es cierto que la situación económica se ha deteriorado en los países de América Latina, tal situación se venía dado con bastante anterioridad a la llegada masiva de inmigrantes sudamericanos a España. Particularmente en lo que respecta a ecuatorianos y colombianos. Por ello, deben tenerse en cuenta otro tipo de variables *intercaladas* que catalizan el fenómeno migratorio hacia un determinado destino: la formación del estereotipo sobre las bondades de la inmigración a España y la creación de una conciencia colectiva acerca del binomio inmigración hacia España-éxito social podrían encontrarse también tras las elevadas cifras de inmigrantes.

nos —salvo los casos de trabajadores de la construcción y oficios cualificados— se ven abocados a ocupar empleos en el servicio doméstico o en la hostelería (en los que, por otra parte, resulta muy determinante el manejo del idioma). Nos encontraríamos, pues, ante una fuerte desvalorización profesional de los individuos. Este hecho encuentra su fundamento en la teoría del capital humano, que contempla la existencia de irregularidades o imperfecciones en el mercado de trabajo: la estructuración del mismo en nichos profesionales para los que se requiere un determinado tipo de habilidades muy diferentes (y de menor calidad) a las aportadas por los sujetos podrían ser la causa de la escasa rentabilidad que de su capital humano obtienen los latinoamericanos.

Marroquíes

La experiencia profesional aportada por los marroquíes resulta, junto con la de los ciudadanos rumanos, la más exportable dentro de las características actuales del mercado español.



Nótese cómo los que en su lugar de origen se dedicaban a la agricultura también lo hacen en España. Lo propio sucede con los que poseen experiencia en la construcción y en oficios. Se trata, por otra parte, de sectores relativamente bien remunerados: la agricultura y la construcción —ambos en auge en España— y el desempeño de determinados oficios muy bien valorados para los que existe gran escasez de mano de obra autóctona.

Según estas reflexiones, resulta que los marroquíes —por otra parte la colonia más antigua entre nosotros— configuran el colectivo que rentabiliza en mayor medida su capital humano. Lo cual choca de manera frontal con la apreciación subjetiva que posee este colectivo acerca de su situación en el mercado laboral.

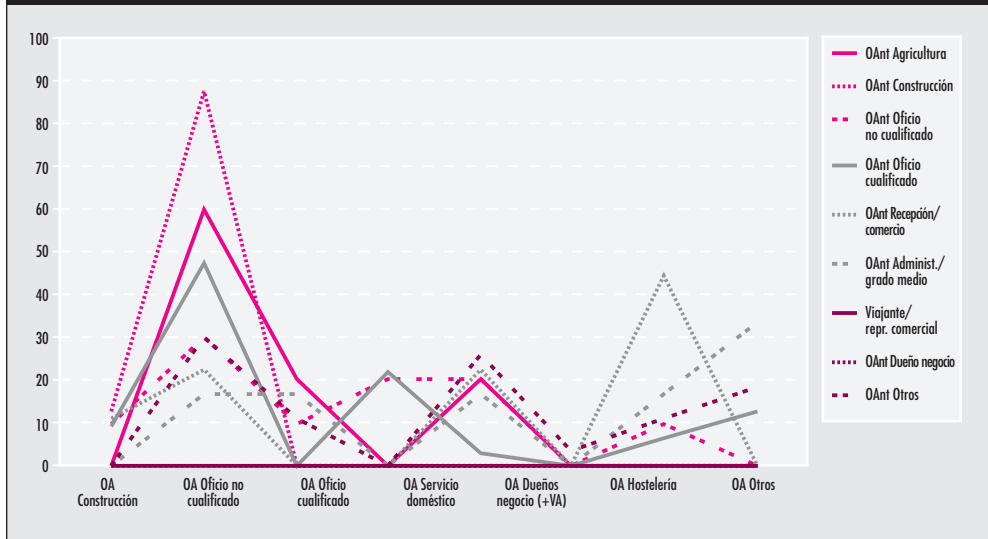
Rumanos

La colonia rumana es la más reciente entre nosotros, por lo que el conocimiento que se tiene de la misma es escaso. No obstante, los datos que arroja el presente estudio parecen augurar a este colectivo un futuro profesional relativamente nítido.

El sector de ocupación en el que se ubica la mayor parte de los rumanos encuestados es el de la construcción. Ello es debido a la adaptabilidad objetiva de la experiencia profesional aportada por estos individuos, que no sólo es específica de este sector, sino que en muchos de los casos proviene del desempeño anterior de oficios cualificados. Dado que tales habilidades escasean entre la población autóctona, la exportabilidad objetiva en un nicho bien pagado parece garantizada.

Todo ello, sin perjuicio del empleo de ciudadanos rumanos (principalmente de sexo femenino) en otros lugares como el servicio doméstico. Y, en este caso, no sólo la experiencia resulta menos extrapolable (obsérvese cómo el bagaje profesional aportado al servicio doméstico resulta heterogéneo pero no incluye los oficios cualificados ni la experiencia en construcción), sino que, además, los salarios obtenidos son muy inferiores.

Gráfico 69d
EXPERIENCIA PROFESIONAL ANTERIOR, OCUPACIÓN ACTUAL: RUMANOS



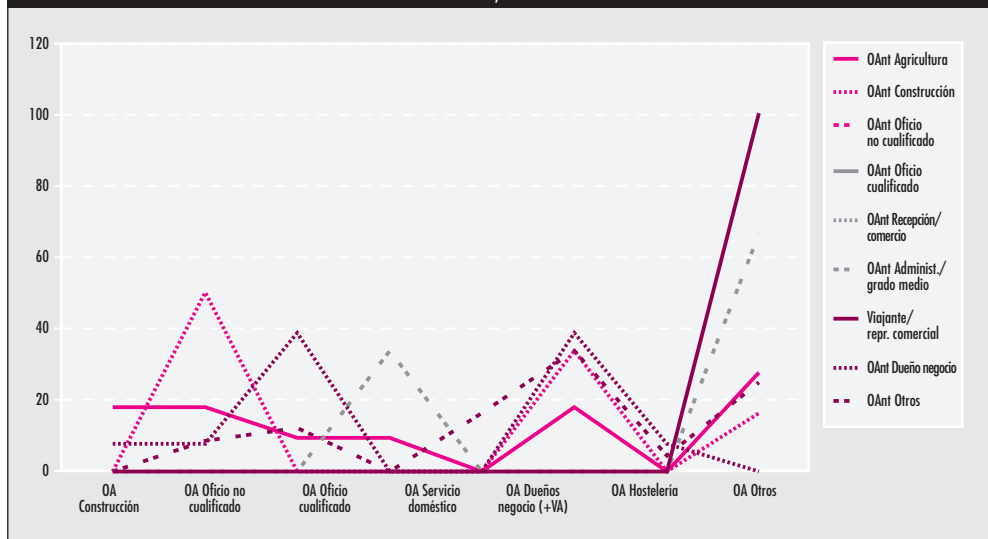
Destaca, por último la práctica ausencia de ciudadanos rumanos autoempleados. Este dato parece lógico, desde el punto y hora en que los rumanos, dada su formación, encuentran rápidamente una ocupación en nuestro país, por lo que no necesitan explorar otras vías de acceso al mercado de trabajo.

Subsaharianos

Contrariamente a lo que sucede con los rumanos, una gran parte de los subsaharianos desempeñan su actividad laboral en España dentro del autoempleo. Puede verse en el gráfico cómo este ámbito recoge a individuos que presentan un amplio abanico de experiencias anteriores. Al igual que sucede con los chinos, la explicación de este fenómeno se concentra, por una parte, en los usos tradicionales de este colectivo⁵⁷ y, por otra, en las dificultades que las diferencias de formación y cultura implican a la hora de acceder al mercado de trabajo español.

⁵⁷ Así lo confirman los estudios sobre el comportamiento de los subsaharianos realizados por Suárez (1998).

Gráfico 69e
EXPERIENCIA PROFESIONAL ANTERIOR, OCUPACIÓN ACTUAL: SUBSAHARIANOS

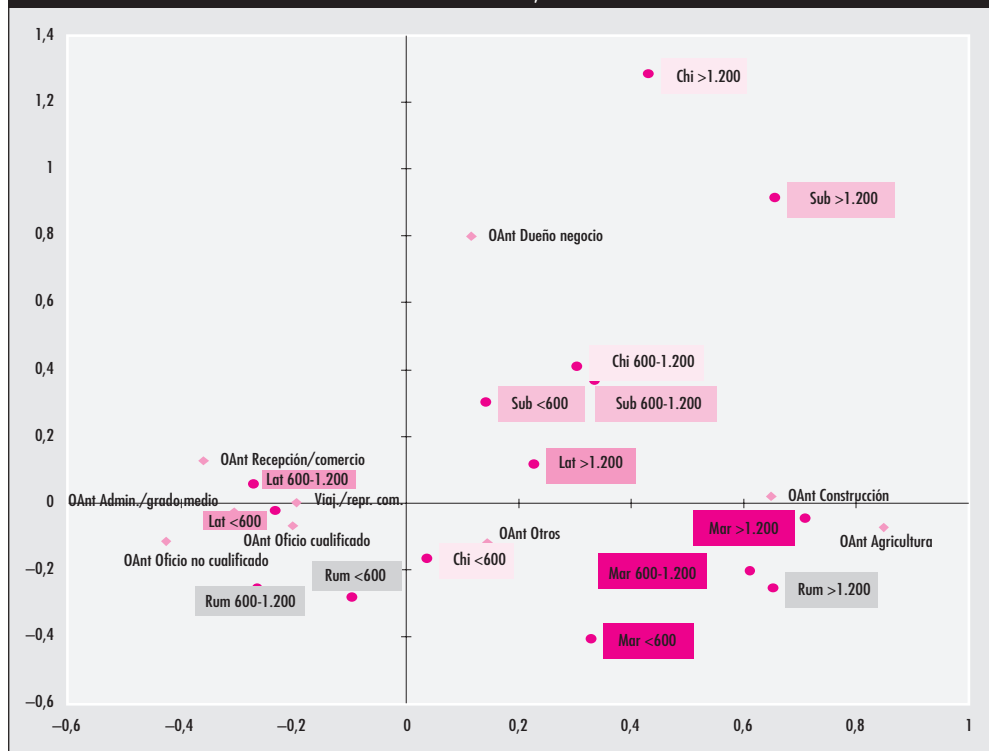


El tipo de autoempleo desempeñado por los subsaharianos es fundamentalmente la venta ambulante, lo cual explica los bajos salarios obtenidos en la mayoría de los casos por este colectivo.

No obstante, puede también observarse —al igual que en el resto de los colectivos— cómo aquellos individuos que presentan una experiencia relativamente extrapolable tienden a ocupar puestos de trabajo más adecuados a la misma: así sucede con sectores como la agricultura, la construcción o el desempeño de oficios.

La cuestión que desglosada por colectivos se ha estudiado hasta este momento puede verse de manera conjunta en el **gráfico 70**, que muestra la relación existente entre los salarios actuales, la ocupación anterior y la nacionalidad de origen.

Gráfico 70
 OCUPACIÓN ANTERIOR Y SALARIO ACTUAL, POR COLECTIVO DE PERTENENCIA



Los salarios más elevados (esto es, los superiores a 1.200 euros) son obtenidos por aquellos individuos que anteriormente a su venida a España se dedicaban a la agricultura, a la construcción, o poseían sus propios negocios..., independientemente de cuál sea su nacionalidad.

Aunque este dato puede matizarse en cierta medida: nótese cómo los individuos pertenecientes a los colectivos rumano y marroquí con salarios elevados poseen una experiencia profesional en el campo de la agricultura o de la construcción, mientras que los subsaharianos y los chinos se encuentran más vinculados con el autoempleo; por su parte, respecto de los latinoamericanos⁵⁸, los sala-

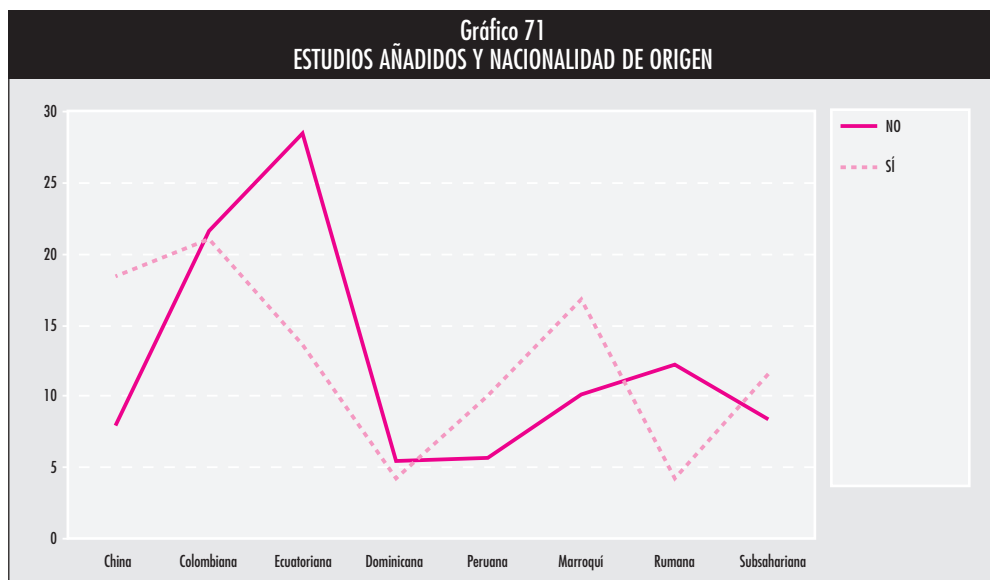
⁵⁸ No se incluye en estas páginas el desglose del comportamiento de los cuatro colectivos latinoamericanos (colombianos, peruanos, ecuatorianos y dominicanos) por separado, pues presentan un patrón muy similar respecto de la experiencia profesional anterior y de los salarios obtenidos.

rios más elevados estarían obtenidos por los que dedicaban sus esfuerzos a otro tipo de profesiones (entre los que se encuentran profesionales de la enseñanza, la sanidad y los estudios superiores).

Este hecho nos lleva a concluir que, si bien existe una gran homogeneidad en los salarios obtenidos por los inmigrantes, viniendo ésta a producirse por las circunstancias del mercado, se detecta cierta exportabilidad de la experiencia profesional cuando ésta se corresponde con los yacimientos de empleo existentes. Tal exportabilidad varía para los diferentes colectivos, dado que es diferente la experiencia aportada por los mismos; siendo, curiosamente, las habilidades de los ciudadanos latinoamericanos las que son, al menos por el momento, en menor medida adaptables.

3.3.2. Colectivos y estudios añadidos

La distribución de los estudios añadidos en función del colectivo de pertenencia se muestra en el gráfico 71:



En el gráfico se observa cómo han continuado sus estudios en mayor medida (y principalmente para aprender el idioma, como ya se puso de manifiesto anteriormente) los integrantes de colectivos más alejados de nuestra cultura como chinos, marroquíes y subsaharianos. Aunque también resulta curioso el alto porcentaje de súbditos peruanos que han realizado estudios adicionales.

Dado que, entre los latinoamericanos, los peruanos representan —después de los dominicanos— la segunda colonia más antigua en nuestro país y que su nivel de formación es elevado (un 33% de los encuestados posee estudios secundarios, un 20% de FP y un 23% universitarios), parece confirmarse la cuestión anteriormente planteada acerca de la necesidad de analizar la continuación de los estudios en un horizonte temporal dilatado.

Incluso, una vez controlada la variable tiempo, podría aventurarse que la continuidad de los estudios en el lugar de destino iría en función de dos factores: el primero, la necesidad de realizarlos por pertenecer a una cultura muy dispar (el caso de los chinos, subsaharianos y marroquíes con el idioma); el segundo, la necesidad de homologar o adaptar una formación de base relativamente elevada para progresar en el mercado laboral⁵⁹. Estaríamos hablando, en el primero de los casos, de *adquirir* capital humano, y en el segundo, de *adaptarlo*.

Todo ello, sin perder de vista el sector profesional en el que cada colectivo desempeña su cometido profesional (gráfico 72).

La hostelería es un nicho que ocupa en gran medida a súbditos chinos (trabajadores por cuenta ajena) y latinoamericanos. Es obvio que el tipo de formación adquirida por unos y otros coincidirá en la capacitación específica de la profesión, pero en el caso de los chinos, además, será necesario el estudio del idioma español.

Por lo que respecta al amplio *Otros*⁶⁰, que engloba tareas referidas a actividades profesionales de cuello blanco, nótese cómo la mayor parte de los individuos que en este entorno prosiguen estudios son latinoamericanos y marroquíes. Este hecho conecta con lo expuesto en el apartado referido a la continuidad de

⁵⁹ De hecho, puede también observarse en el gráfico que el porcentaje de individuos pertenecientes a la otra colonia latinoamericana susceptible de ser contemplada desde un espectro temporal más dilatado —la dominicana— que realizan estudios en España es mucho menor. Y también es muy inferior la formación de base aportada por los individuos (un 33% de los encuestados posee estudios primarios o inferiores y tan sólo un 10% declaró tener estudios universitarios).

⁶⁰ Aunque, obviamente, el sector *Otros* tiene un peso pequeño (14%) dentro del total de las ocupaciones desempeñadas por los inmigrantes.

Gráfico 72
CONTINUACIÓN DE LOS ESTUDIOS Y OCUPACIÓN ACTUAL, POR COLECTIVOS



Gráfico 72 (cont.)
 CONTINUACIÓN DE LOS ESTUDIOS Y OCUPACIÓN ACTUAL, POR COLECTIVOS



Gráfico 72 (cont.)
CONTINUACIÓN DE LOS ESTUDIOS Y OCUPACIÓN ACTUAL, POR COLECTIVOS



Gráfico 72 (conclusión)
CONTINUACIÓN DE LOS ESTUDIOS Y OCUPACIÓN ACTUAL, POR COLECTIVOS



los estudios y los salarios obtenidos: es de esperar que, a medida que el capital humano va adaptándose, se produzca un desplazamiento de ciudadanos hacia actividades más acordes con la formación aportada por ellos. Tal desplazamiento se producirá más rápidamente para los individuos cuyo bagaje cultural y profesional resulta más cercano al requerido por el mercado laboral español, esto es, para los ciudadanos latinoamericanos antes que para los marroquíes⁶¹.

Con respecto a la continuación de estudios por parte de los empleados en el servicio doméstico, debe recordarse que este sector configura la entrada en el mercado laboral para gran parte de la población femenina inmigrante y que es considerado en gran parte de los casos como trampolín para acceder a otro tipo de actividades. Por ello es relativamente elevada en los colectivos latinoamericanos, particularmente en aquellos de mayor antigüedad.

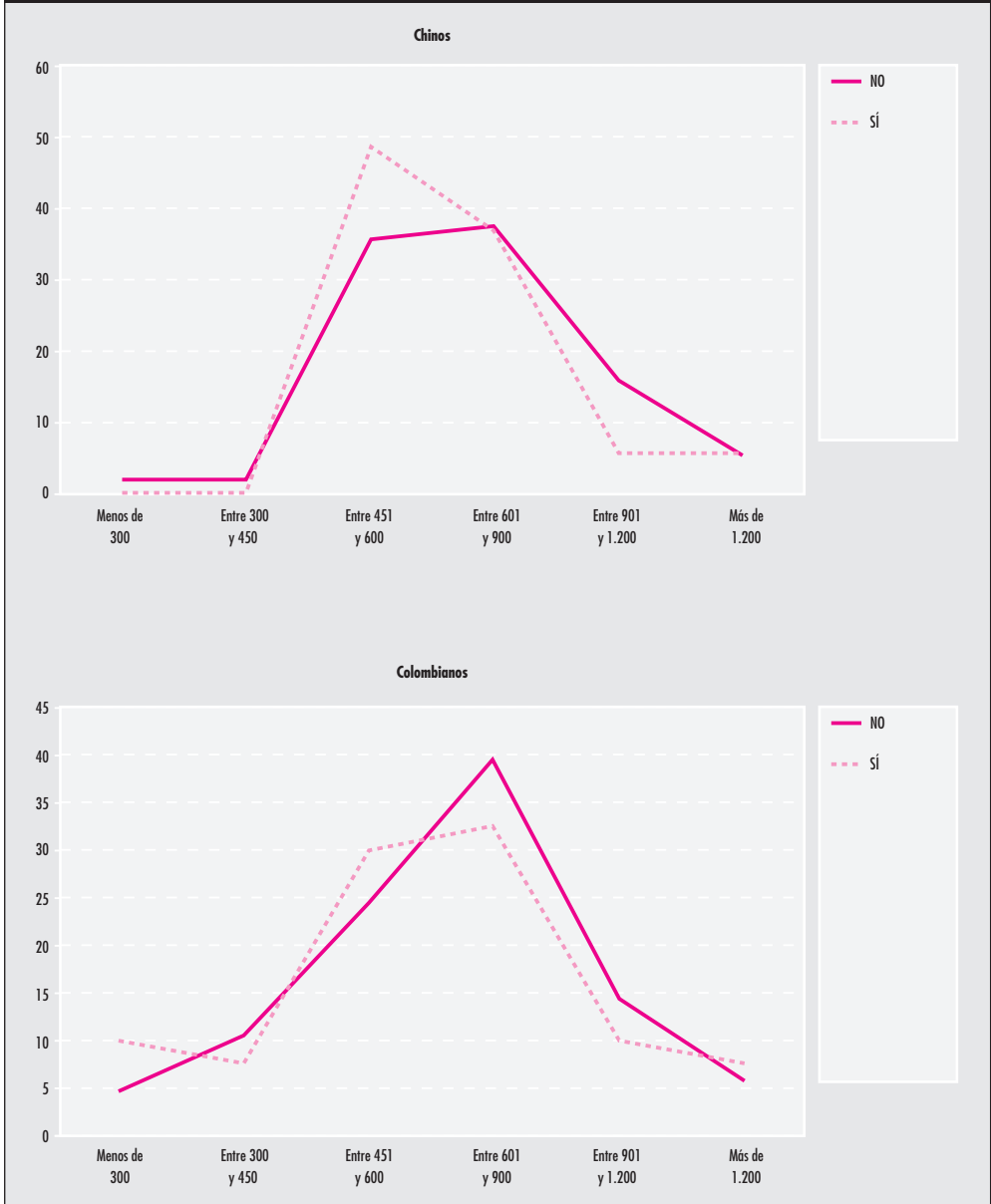
Los móviles que llevan a los diferentes colectivos a continuar sus estudios están en estrecha relación con los salarios obtenidos, tal y como se deduce del gráfico 73. Los perfiles salariales de marroquíes y subsaharianos (cuya mayor preocupación es el uso del español) son idénticos para todos los individuos, hayan realizado o no estudios adicionales en España. No así para los chinos, siendo los salarios más bajos los que más llevan a mejorar la propia formación en nuestro país⁶². Por lo que a los súbditos peruanos respecta, sí existe un desplazamiento hacia salarios más elevados por parte de aquellos que han continuado estudiando.

Si, además, enlazamos estas reflexiones con las realizadas respecto de los nichos laborales ocupados por los diferentes colectivos podría concluirse —siempre con la debida cautela y asumiendo que es necesario un estudio más profundo en un ámbito temporal más extenso— que aquellos colectivos migrantes más alejados a la cultura española presentarían una menor movilidad profesional —o, al menos, les llevaría un tiempo mayor conseguirla—, en tanto en cuanto las habilidades que adquieren son de carácter más básico; por el contrario, aquellos otros individuos más cercanos a nuestra cultura y con una formación más homologable podrían acceder a una mayor movilidad laboral a partir de una adaptación más rápida de su capital humano.

⁶¹ Los marroquíes configuran la colonia más antigua en España; por ello, resulta muy coherente con las hipótesis expuestas el hecho de que la continuación de los estudios en España sea llevada a cabo por los individuos que ocupan puestos relativamente más cualificados, pues son éstos los que requieren una mayor adaptación del capital humano originario, comenzando, claro está, por el idioma.

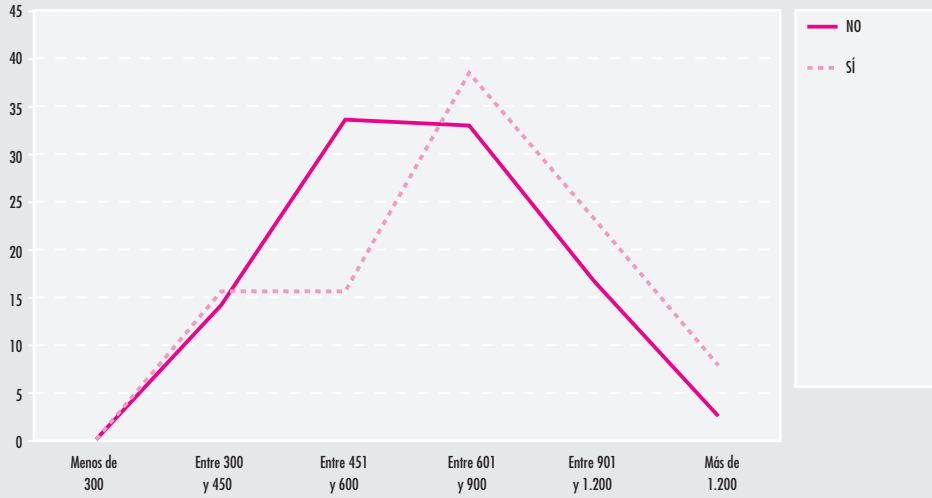
⁶² El caso de los chinos tiene su explicación en que aquellos más necesitados de aprender el idioma español son los que están asalariados en negocios de compatriotas. Evidentemente, las mayores ganancias son para los empresarios.

Gráfico 73
ESTUDIOS Y SALARIOS



**Gráfico 73 (cont.)
ESTUDIOS Y SALARIOS**

Ecuatorianos



Dominicanos

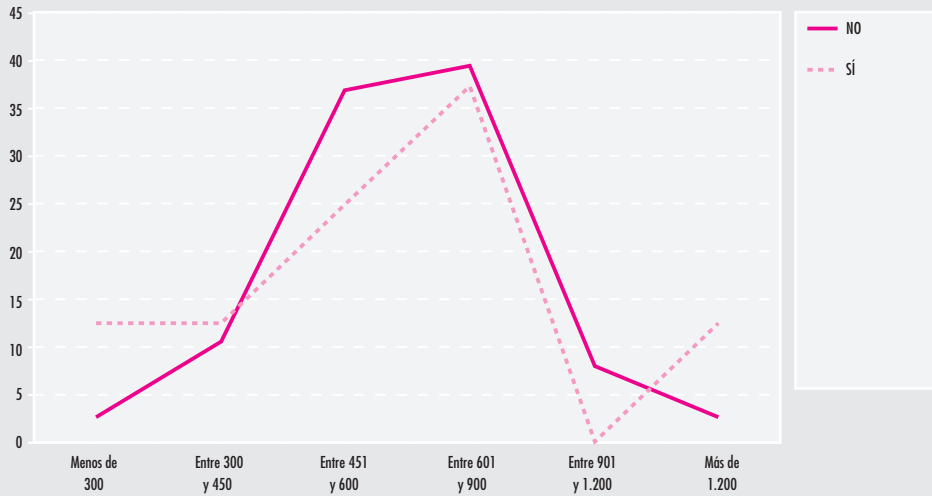
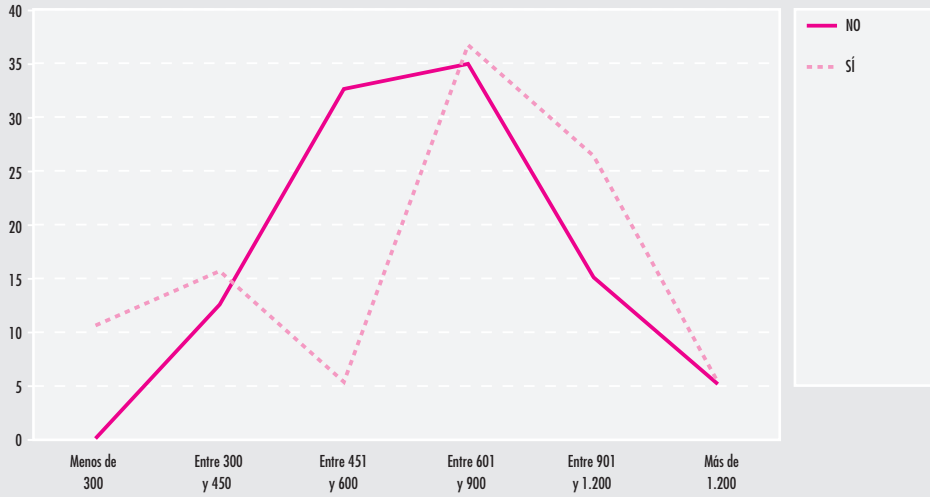


Gráfico 73 (cont.)
ESTUDIOS Y SALARIOS

Peruanos



Marroquíes

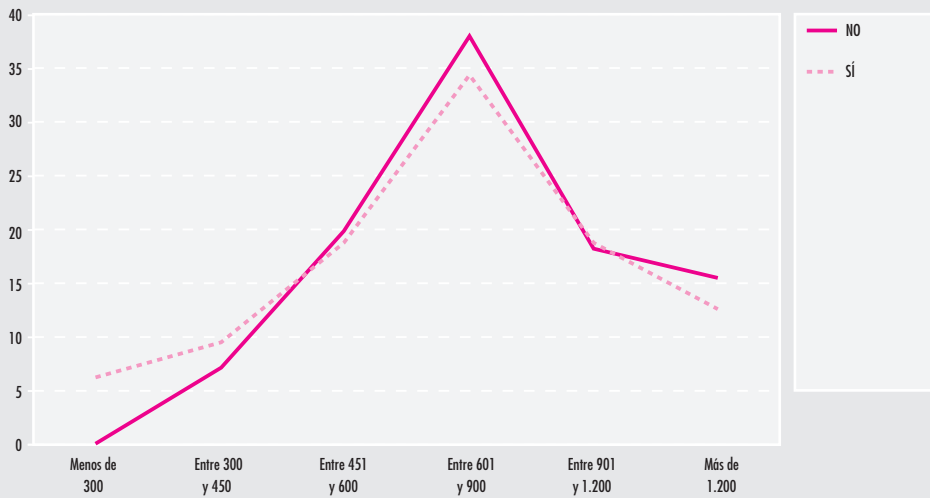


Gráfico 73 (conclusión)
ESTUDIOS Y SALARIOS



Y este hecho permite matizar lo que, en su momento, se expuso para el colectivo latinoamericano: la aparente menor rentabilización de unas habilidades que *a priori* resultan más adaptables. Los estudios de homologación de los conocimientos adquiridos en sus lugares de origen podrían llevar a los individuos a abandonar aquellos nichos del mercado secundario —hostelería y servicio doméstico— en los que actualmente se encuentran ubicados y a penetrar en el mercado primario.

PARTE IV. OTRAS PERSPECTIVAS: VOLVIENDO SOBRE EL TEMA CON ENFOQUES CUALITATIVOS

La rentabilización por los inmigrantes de su capital humano se ha estudiado hasta aquí cuantificando las variables que la miden, principalmente examinando la desproporción que resulta darse entre la preparación que ellos traen al llegar y los trabajos y sueldos que obtienen. Y previamente se habían examinado los factores que más frecuentemente condicionan estos resultados: el sexo, el tiempo de estancia entre nosotros, la nacionalidad de origen, la clase de proyectos migratorios, el dominio de las lenguas españolas y la transportabilidad de las capacitaciones traídas.

No hace falta observar que el volver ahora con métodos cualitativos sobre la temática de la situación laboral y salarial de los inmigrantes no tendría sentido si con ello se pretendiera tratar de nuevo con otra metodología sobre los mismos capítulos. Ni añadiría mucho a lo ya expuesto ni se mantendría en el terreno de lo que la investigación cualitativa mejor puede aportar. Que por cierto no es medir variables previamente seleccionadas para una investigación, sino indagar, a propósito de un fenómeno complejo como el que aquí nos ocupa, si han de tenerse en cuenta factores no generalmente previstos al tratarlo, o cómo se procesan socialmente los efectos de los ya conocidos.

La actual investigación sobre migraciones está dando una creciente importancia a estos factores no previstos, al cultivar cada vez más el examen de las prácticas de asimilación y reelaboración social que median entre la incidencia objetiva de las alteraciones económicas o políticas desencadenantes de las migraciones y la repercusión de aquéllas sobre el devenir de los flujos⁶³.

⁶³ Ver A. Portes: "Economic Sociology and the Sociology of Immigration", en A. Portes (ed.): *The Economic Sociology of Immigration. Essays on Networks, Ethnicity and Entrepreneurship*. Russell Sage Foundation, Nueva York, 1995, pp. 1-41. También Th. Faist: *The Volume and Dynamics of International Migration and Transnational Social Spaces*. Oxford University Press, 2000.

Ésta es la perspectiva desde la que va a exponerse aquí lo aportado por la parte cualitativa de la presente investigación, adoptando para ordenarlo un esquema formal en que se revisen:

- Los modos de presentar a la sociedad española, por parte de los inmigrantes, la oferta de su capital humano.
- La manera de evaluarse esta oferta por parte de los empleadores, con el fin de rentabilizarla para su propio provecho.
- El acoplamiento entre la oferta de los inmigrantes y la demanda de los empleadores españoles.
- Las estrategias predominantes entre los inmigrados, como respuesta a las dificultades que se les presentan.

1. Los modos de presentar a la sociedad española, por parte de los inmigrantes, su oferta de capital humano

Quien busca rentabilizar sus capacidades debe, en nuestras sociedades occidentales, ofrecer y negociar esas capacidades en el mercado de trabajo —aunque sea por la vía indirecta del autoempleo.

Dejemos éste de lado por el momento. Y salta a la vista que mediarán grandes diferencias, para aquella negociación, entre los que puedan abordarla amparados por alguna clase de apoyos y los que deban afrontarla en solitario y con total desprotección.

Muy al principio de este estudio los cuadros sindicales contactados para conocer su opinión nos remitieron a esta temática, aunque mirándola casi sólo desde el cometido sindical clásico de velar en los mercadeos del trabajo por las conquistas sociales de los trabajadores. Desde ese punto de vista el inmigrante, casi nunca afiliado a un sindicato, poco conocedor de sus derechos y muchas veces irregular, correría el riesgo de entrar siempre en el campo de la contratación laboral con total desprotección y muy en solitario, exponiéndose a toda clase de abusos.

Pero conforme avanzaba la investigación fue apareciendo mucha mayor complejidad en esta alternativa entre “la entrada solitaria” y “la entrada apoyada” de los inmigrantes en las situaciones de contratación. Porque, fuera de lo espe-

rable de los sindicatos y con no pocas ventajas sobre ello, fueron apareciendo en los mapas de entrada al trabajo otras tres clases de apoyos, desigualmente utilizadas y buscadas: apoyos de instituciones públicas, apoyos de entidades privadas y apoyos de redes más o menos informales de ayuda.

Entre los primeros apoyos deben mencionarse primero, por su amplitud más que por su eficacia, los diseñados en el Programa Greco y originalmente encomendados al INEM, pero casi en seguida remitidos a las responsabilidades de las Comunidades Autónomas con la transferencia a éstas de las responsabilidades en materia de promoción del empleo. Hacía, pues, el Programa Greco responsables al Ministerio de Trabajo, a la Dirección General de Ordenación de las Migraciones y a la Dirección General del IMSERSO, de facilitar la incorporación de los inmigrantes al mercado de trabajo mediante el diseño de unos "itinerarios integrados de inserción" en que técnicos de los Servicios Públicos de Empleo detectarían primero "la capacidad, experiencia, conocimientos, y en su caso, titulaciones del inmigrante, así como... sus carencias profesionales", y les asistieran después con acciones formativas eventualmente promovidas por entidades colaboradoras especializadas en el tratamiento de trabajadores inmigrantes o por corporaciones locales en las que existiere un número importante de extranjeros o de necesidad de éstos. Últimamente se encomendaba al INEM, en colaboración con la Dirección General de Ordenación de las Migraciones, ordenar el movimiento migratorio dentro del territorio español para atender a las ofertas de trabajo no cubiertas y para evitar la afluencia masiva de trabajadores a zonas en las que ya estuviere satisfecha la oferta de trabajo⁶⁴.

La puesta en práctica de estas ideas directrices se ha desplazado a los Gobiernos Autonómicos al transferírseles las competencias en la gestión del empleo; con ello se ha densificado y complicado la red de apoyos a los itinerarios de búsqueda de trabajo de los inmigrantes. Y aunque se presentan algunas diferencias según las distintas Comunidades Autónomas, esa red mantiene en general una estructura según la cual el inmigrante desempleado o deseoso de mejorar su empleo puede inscribirse como los españoles, si no es irregular, en una Oficina de Empleo donde se le hará una entrevista ocupacional y eventualmente se le indicará la conveniencia de iniciar algún curso de formación. De existir alguna oferta de empleo que le interese deberá documentar que tiene el perfil profesional requerido para ella (titulación y/o experiencia laboral), presentarse donde se le cite, informar

⁶⁴ Programa Greco, Apartado 2.3, sobre la incorporación de los inmigrantes al mercado de trabajo en igualdad de condiciones que los españoles.

sobre el resultado de esta citación y, en todo caso, ir actualizando en la Oficina de Empleo todas las modificaciones que se produzcan en su currículum.

Para el profano es sorprendente descubrir el gran número de esta clase de Oficinas de Empleo que existe en España. Baste decir que en la provincia de Madrid, por ejemplo, existen 40; en la provincia de Almería, 13; en la de Sevilla, más de 20⁶⁵, etc. El total probablemente superará las mil. ¿Pero qué apoyo les prestan a los inmigrantes?

De hecho hallamos, tanto en el funcionariado de estas oficinas como entre los inmigrantes —aunque más raras veces entre éstos— una cierta conciencia de que ellas constituirían una posibilidad. Pero unos y otros la consideran casi del todo inoperante. Los inmigrados, porque quienes han recurrido a ellas opinan muy a menudo que no les ha servido de nada. Los miembros de las Oficinas de Empleo, porque dicen tener experiencias muy acumuladas de que los inmigrantes que acudieron a ellos en un momento dado luego resultan imposibles de localizar cuando pasado algún tiempo deben avisarles de que han surgido demandas de la clase de trabajo por ellos buscada.

Menos inoperantes resultan los recursos institucionales del Fondo Social Europeo y de los Gobiernos Autonómicos con que se subvencionan iniciativas de gobiernos locales o de asociaciones privadas para la reinserción laboral de los desempleados, sean inmigrantes o nativos⁶⁶. Ellas imparten cursos breves de formación profesional ocupacional (v.g., para asistencia a ancianos, informática, especializaciones de albañilería, etc.). Y aunque han salido a luz pública no pocas críticas sobre la malversación de estos recursos, nuestra indagación ha comprobado que los gestores de estas iniciativas trabajan a menudo con ahínco y mantienen en no raros casos, para colocar a sus pupilos, un activo y fructífero contacto con empleadores de su entorno.

Junto a estos apoyos de las Administraciones Públicas, algunos, como se ha indicado, subcontratados a muy diversas entidades privadas, también figuran otras de éstas en los mapas mentales de acceso al trabajo manejados por los inmigrantes de formación menos elemental. Desde las agencias de trabajo temporal hasta las que gestionan micro-créditos para iniciar distintos tipos de negocios y los anuncios de la prensa diaria. El recurso a las primeras es muy minoritario entre los inmigrados, por el elevado coste y la gran precariedad de sus

⁶⁵ El localizador de la red dice que son 34, pero no halla las señas de 14 de ellas.

⁶⁶ Por ejemplo los regulados en Madrid por la Orden 164/2003 de la Consejería de Trabajo.

aportaciones. No tan minoritario es el recurso a las segundas entre quienes buscan rentabilizar sus capacidades por la vía del autoempleo. Y para conocer ofertas de trabajo resulta bastante frecuente el manejo de la prensa, sobre todo el de la especializada en anuncios gratuitos (cuando la hay), como el *Segunda Mano* de Madrid.

Pero es la tercera clase de apoyos arriba mencionada, la proveniente de las redes informales de información y ayuda, la que este estudio ha identificado como la más eficiente y la más frecuentemente usada por los inmigrantes para el intento de rentabilizar sus capacidades.

Estas redes de apoyo son de varias clases y tienen distintas formas de actuar en los distintos tipos de trabajo, pero sobresale la frecuencia de su intervención precisamente en el acceso a los nichos de ocupaciones que a primera vista están abiertos a cualquier oferta: la agricultura, la construcción y los servicios al hogar. Tampoco, pues, en estos nichos, se entra sin apoyos.

En los tres casos la base sobre la que se construyen las redes es primariamente el paisanaje. Pero en el caso de la agricultura están más estructuradas y se organizan frecuentemente en torno a “jefes de cuadrilla” que contratan con el empleador el trabajo de todo un grupo, haciéndose responsables del rendimiento de éste y reteniendo para sí alguna pequeña parte del total de los salarios —los cuales, así como la duración de la jornada o el nivel de productividad, se negocian por el mismo jefe con los empleadores—. No existen en España cuantificaciones del volumen de trabajo agrícola controlado por estas redes, pero en algunas zonas y campañas (por ejemplo en Valencia, Murcia y Lérida) la práctica de acceder al trabajo a través de estas redes estaría bastante generalizada⁶⁷.

En el caso de la construcción la situación es distinta. El apoyo de las redes de paisanaje no se produce por intervención de jefes o líderes de grupo, sino simplemente de persona a persona, cuando en una obra se produce una vacante. Un marroquí propondrá a un marroquí para el puesto, saliendo en cierta medida garante de la fiabilidad de aquél como trabajador. Y lo mismo un ecuatoriano. Y al cabo de unos meses, por cooptaciones sucesivas, se producirá una cierta etnicización de la mano de obra empleada.

⁶⁷ En Inglaterra está suscitando la atención de la prensa una práctica similar y se calcula en unos 2.000 el número de *gangsmasters* (lo que aquí hemos llamado “jefes de cuadrilla”) que median en el acceso de los inmigrantes al trabajo agrícola y en cierto sentido lo controlan (ver, en el *Times* de 8.7.2003, “Gangsmasters who reap the human harvest”).

En el empleo doméstico los procesos son de nuevo diferentes. Hay mucha mayor intervención de redes “no étnicas”, en particular de las tejidas desde compromisos humanitarios —particularmente religiosos—, las cuales informan sobre aquellos que se ofrecen para un servicio y les recomiendan o apoyan. Pero también intervienen las redes de paisanaje. Sobre todo con ocasión de la alta movilidad laboral existente en este ámbito. Una empleada que deja su puesto porque ha podido acceder a otro mejor recomendará a una connacional para ocupar su plaza. Y sin las recomendaciones o informes que circulan por estas redes no será fácil de conseguir ni siquiera el empleo doméstico.

En otros tipos de trabajo no se ha constatado una parecida intervención, casi monopolizadora de las posibilidades para acceder a ellos, aunque sí una gran circulación de información “boca a boca”, indicativa —no siempre fiablemente— de posibilidades de búsqueda.

La indagación sobre esta temática no ha ofrecido más particularidades sobre las formas de apoyo que redimirían a los inmigrantes de acceder en solitario y con total desprotección a los escenarios en que nuestra sociedad acostumbra a negociar sus inversiones en capital humano. Y lo hallado a fin de cuentas es bien poco. Sobre todo porque —fuera de lo tocante a obtener información— lo que aportan esos tipos de apoyo se restringe a ámbitos laborales en los que las capacidades que pueden negociarse son las menos valiosas y rentables. Si el inmigrante se propone entrar en transacciones de mayor nivel resulta que habrá de intentarlo a solas y con desventaja competitiva frente a sus concurrentes españoles —los cuales sí disponen de redes de ayuda en muchos más yacimientos de empleo—, ¿con qué podrá contar aquél para hacer valer sus demandas de colocación?

Ya se sabe que vivimos en “una sociedad de los papeles” y que quien pretende poseer unas determinadas capacidades debe presentar papeles que lo acrediten. Las mismas oficinas públicas de empleo los piden. Pero también sabemos que nuestra sociedad, después de reclamar los papeles, hace muchas diferencias entre unos y otros utilizando rankings despiadados para concederles mayor o menor credibilidad. Tanto si se refieren a titulaciones como si se refieren a circunstancias de desempeño profesional.

Pues bien: lo que esta indagación ha comprobado es que la documentación con que los inmigrantes intentan avalar sus capacidades ocupa un lugar muy bajo en el ranking de credibilidad utilizado en España por los empleadores y agencias de empleo. En cuanto a esto puede decirse que el poder de negociación con que acceden los inmigrantes a los mercados de buenos empleos, cuan-

do concurren a ellos en solitario, es casi igual a cero. Y lo que ocurre es que en solitario deben concurrir, fuera de los contextos antes descritos, que son tan escasamente atractivos.

2. La evaluación por los empleadores españoles del capital humano que se les ofrece

Introduutoriamente puede recordarse la obviedad de que hoy se les ofrecen a los empleadores españoles muchas posibilidades de elegir y seleccionar candidatos entre quienes se ofrecen a su contratación, porque en casi toda la escala de las profesiones o empleos la oferta de habilidades laborales es mayor que la demanda. Las excepciones son bien conocidas y las ingenierías y la alta informática ocupan los primeros puestos entre las que son más demandadas que ofrecidas, aunque también están en esos primeros puestos muchos trabajos a los que normalmente se incluiría entre los llamados "empleos basura" por su gran precariedad y baja retribución (v.g., vendedores, vigilantes, ayudantes de salud doméstica, planchadores, conductores de camiones o furgonetas, etc.). A estos últimos, pues, será a los que podrá optar la inmensa mayoría de los inmigrantes sin que su solicitud se descarte de entrada.

Los inmigrantes lo saben y lo toman con cierto fatalismo, hasta el punto de que la crítica del mal aprovechamiento de su capacitación es más común y amarga entre los miembros españoles de asociaciones humanitarias que entre ellos. Lo cual no quiere decir que no se duelan de no conseguir trabajos mejores, pero se limitan a reconocer que no los hay y la cosa no les resulta ni sorprendente ni disuasoria de sus proyectos migratorios.

Supuesta esta obviedad de que en España quien da trabajo puede hoy elegir a las personas que contrata, el identificar los criterios con que él realiza esa elección nos introduce en la manera de concretarse socialmente las posibilidades de rentabilizar ese capital.

Esos criterios son muy simples, aunque se diversifiquen mucho según la materialidad del trabajo que vaya a contratarse. Porque, naturalmente, para un trabajo comercial van a requerirse unas habilidades distintas que para un trabajo de la construcción. Pero en ambos casos los criterios formales son los mismos y pueden agruparse en tres órdenes: criterios de orden directamente pragmático, criterios de orden corporativo y criterios fundados en estereotipos generales más o menos inadvertidos.

Los criterios de orden pragmático exigen por supuesto que haya una correspondencia entre las habilidades requeridas por el trabajo que va a contratarse y las poseídas por quien se ofrece para desempeñarlo. Pero se comprueba que los empleadores consideran más importante el cerciorarse, si pueden, de que el elegido estará abierto a identificarse con la empresa, ofrecerá un buen rendimiento y no les creará problemas. Es decir: incluso pragmáticamente les importan más las actitudes laborales que la destreza profesional.

Se ha criticado esta última pretensión de los empleadores, designándola peyorativamente como búsqueda de la docilidad de sus subordinados, dando por supuesto que si se escudriñan probables actitudes es para poder abusar. Y esto puede haber ocurrido, por ejemplo, en el caso de aquellos trabajos agrícolas en que se ha dado prioridad a otros colectivos sobre los marroquíes, por la mayor tendencia de éstos a reclamar sus derechos. Pero la indagación muestra que son muchos los empleadores que ni abusan de sus subordinados ni piensan abusar de ellos, y que sin embargo, al contratar, se preocupan bastante prioritariamente de esas actitudes de sus contratados para con el trabajo (puntualidad, preaviso de ausencias, autoexigencia, franqueza...). Y desde luego no dejan de tenerlas en cuenta en la resolución de los contratos temporales o "a prueba" con que usualmente incorporan a inmigrantes y nativos.

Si esto fuera todo —y dejando de lado la nombrada demanda de "docilidad"—, los procesos de selección para el trabajo funcionarían con respecto a los inmigrantes basándose en la realidad objetiva de su capital humano. Pero la objetividad viene a enturbiarse por la intervención en dichos procesos de las otras dos clases de criterios antes nombradas —y en primer lugar por los que considero pertenecientes al "orden corporativo".

Los he llamado así por no encontrar otra palabra mejor, a sabiendas de que hoy se asocian a la palabra "corporativo" las conotaciones muy negativas que tiene el corporativismo. Pero el "espíritu de cuerpo", la conciencia en un colectivo profesional de que el acceso a él supone compartir unos valores y cierta confraternización social basada en ellos, es natural y no es en sí mismo negativo. Entre los médicos eso daba lugar a la existencia del llamado "juramento hipocrático" (todo por el enfermo y nada contra la vida del enfermo) y todavía hoy, por ejemplo en Alemania, se exige a los que reciben el título de doctor un compromiso explícito con la honestidad científica. Y a todo el mundo le parece natural que el ingresar en las profesiones cuyos sujetos "forman cuerpo" requiera no sólo conocimientos, sino acreditar la calidad de éstos y la posesión de las disposiciones

humanas y sociales adecuadas para la perduración integrada y socialmente fecunda del cuerpo profesional de que se trate. Se desea que con los nuevos ingresos vigentes en él no se alteren abruptamente los usos y prácticas ni se produzcan quiebras inconvenientes en las relaciones entre el cuerpo profesional y la sociedad.

Desde luego esto puede dar lugar a abusos y se ha vuelto muchas veces sobre la crítica del corporativismo de los "dentistas" españoles, cuya oposición al reconocimiento de los títulos académicos de los odontólogos latinoamericanos se ha atribuido por la voz pública al empeño corporativo de los odontólogos españoles por mantener el exagerado nivel de precios que tienen en España los servicios odontológicos, muy superior al de los países de nuestro entorno. Pero el espíritu de cuerpo ni se basa únicamente en intereses abusivos ni existe solamente en unas pocas profesiones. Lo tienen los profesores de universidad, que ni siquiera aceptan fácilmente entre ellos a españoles que han cursado sus estudios en centros extranjeros. Lo tienen los jueces de carrera, que se resisten a que se les identifique con los jueces interinos designados para acelerar la resolución de causas pendientes. Hasta no hace mucho era necesario poseer la nacionalidad española para colegiarse uno en España como sociólogo. Y, tratándose de los inmigrantes, está ocurriendo todavía que los trabajadores sociales españoles se resistan a que una parte de sus funciones las asuman los inmigrantes que han conseguido en España el certificado de "mediadores sociales de la inmigración". De estos casos unos parecen fundarse en motivos razonables, otros no. Pero los criterios de contratación derivados del interés por mantener la imagen y el campo de ejercicio de una determinada profesión son casi omnipresentes. No se exigen noviciados solamente para los que quieren ser monjes.

En relación con estas tendencias de muchos grupos profesionales a mantener sus propios espacios de trabajo y su propia imagen, este estudio ha constatado que es relativamente común en entornos locales reducidos el surgimiento de resistencias e incluso hostilidades colectivas de nativos de servicios profesionalizados (de fontanería, electricidad, gas...) o de servicios comerciales, frente a inmigrantes que se proponían ofrecer dichos servicios a precios mejores. Pero lo que aparece en estos casos no es xenofobia ni racismo. Es la inclinación gremial a defender un campo de trabajo cerrando su trazado tradicional contra el ideal de una total apertura. En entornos más amplios opera más bien un cierto "miedo a lo desconocido" o a efectos de imagen. Miedo a lo desconocido, como puede producirse por ejemplo en un *consulting* que no se decide a contratar a un ingeniero peruano porque no sabe bien si sus criterios van a encajar bien con los usados en España. Miedo a efectos de imagen, si por ejemplo un concesionario de

automóviles de una marca importante no quiere contratar, para situarle cara al público, a un guineano que posea capacidad para ello.

La tercera clase de criterios con que los empleadores eligen a sus contratados está relacionada con los estereotipos del llamado *sentido común*. Un agricultor riojano decía: *"naturalmente, hombres antes que mujeres, españoles antes que extranjeros, latinoamericanos antes que marroquíes"*. Ni la mayoría de sus colegas compartirían esta apreciación ni hemos encontrado nunca una ordenación tan crasa de las preferencias laborales. Pero lo más característico de ella es aquel *"naturalmente"* con que la introducía. Y que de entrada excluye el que se la reduzca a cuestión de xenofobia.

Ello aparece en las entrevistas realizadas para este estudio de la siguiente forma: cuando el entrevistador maniobra al hacerlas conforme a las técnicas usuales (por ejemplo malentendiendo de propósito al entrevistado para que él tenga que explicar mejor sus apreciaciones), aparecen en seguida racionalizaciones que tienen poco que ver con jerarquizaciones de imágenes étnicas y sí en cambio con una cierta sensación de que está pensando como todo el mundo, que eso es lo natural y que cuando eso se dice por algo será (v.g.: *"claro, es que las mujeres tienen menos resistencia"*, *"los de aquí saben de siempre cómo se hace esto aquí"*, *"los latinoamericanos entienden mejor"*, etc.). Y al final, después de todo, el espíritu del refranero: *"más vale malo conocido que bueno por conocer"*. Y es que generalmente el inmigrante inquieta al empleador, porque éste no sabe situarle bien en la escala de las preferencias pragmáticas arriba enumeradas: las que le llevan a desear de sus contratados laboriosidad, identificación con el trabajo y poca propensión a generar problemas.

El uso de estos criterios de sentido común perjudica todavía desde otra perspectiva a los inmigrantes mejor preparados. Y es que, por una parte, son muy pocas las vacantes que existen para su nivel de capacidades; y por otra parte los que podrían contratarlos al menos para tareas intermedias desconfían de que a los bien preparados puedan satisfacerles establemente estas tareas. De modo que éstos se ven remitidos finalmente, igual que los menos preparados, a aquellos peores yacimientos de empleo donde la demanda de mano de obra, como arriba se notó, es sensiblemente superior a la oferta.

En resumen: la evaluación de la oferta del capital humano aportado por los inmigrantes está muy influida en España por estimaciones pragmáticas de los empleadores acerca de la *"fidelidad laboral"* esperable de los primeros, las cuales estimaciones resultan verse además afectadas por estereotipos o generaliza-

ciones de casos particulares. Y en diversos campos aparecen también restricciones de acceso al trabajo derivadas de corporativismos o dinámicas gremiales. Frente a todo ello pasa a segundo plano lo que podría significar una atención más dirigida hacia los niveles de estudio y previa experiencia laboral de los inmigrantes. El tener todo esto en cuenta sería de gran importancia a la hora de elaborar políticas para una mejor rentabilización del stock de capital humano que con la inmigración llega a España.

3. El acoplamiento entre la oferta de los inmigrantes y la demanda de los empleadores españoles

En la parte segunda de este estudio se han revisado en detalle las capacidades que traen consigo los inmigrantes y que éstos ofrecen en nuestros mercados de trabajo. Pero no se han considerado equivalentemente las características de las empresas españolas a las que ellos presentan su oferta. Y sin embargo la rentabilización del capital humano sólo puede producirse por la confluencia de ambas partes, de quienes ofrecen y de las empresas que contratan. ¿Cómo son, pues, las empresas que deben contratar, haciendo así efectivo el valor de lo ofrecido?

Ayuda a imaginarlo, si es que no a conocerlo fehacientemente, el dirigir la atención al mapa de las empresas españolas. Y es que siempre, últimamente, es para alguna clase de empresas para lo que se contratan asalariados. Y lo que hallamos en ese mapa resulta para un profano un tanto sorprendente. Los últimos datos básicos que nos ofrece el Instituto Nacional de Estadística, pertenecientes a 2001, son los siguientes:

Grado de satisfacción	Nivel de estudios de los inmigrantes				
	Sin estudios	Primarios	Secundarios	FP	Universitarios
TOTAL	2.645.317	244.262	314.705	796.690	1.289.660
Sin asalariados	1.408.792	77.206	143.365	424.176	764.045
De 1 a 2 asalariados	692.964	62.607	77.937	231.699	320.721
De 3 a 5 asalariados	259.764	36.538	40.517	77.608	105.101
De 6 a 9 asalariados	126.050	23.251	21.676	33.964	47.159
De 10 a 19 asalariados	86.308	21.902	18.418	17.363	28.625
De 20 o más asalariados	71.439	22.758	12.792	11.880	24.009

Resulta, pues, que más de la mitad de las empresas (un 53%) no emplea a ningún asalariado y que todavía otro 44% emplea a menos de 20 asalariados. Son sólo, pues, un 3% (exactamente un 2,7%) las empresas que emplean a más de 20 asalariados.

Pues bien: esto rima exactamente con unas formas de contratación enormemente personalizadas, porque la empresa de menos de 20 asalariados ni contrata en grupo ni anónimamente. Y adquiere su real importancia lo más arriba indicado acerca del interés por ponderar la previsible “fidelidad laboral” de los contratados constatada entre los empleadores⁶⁸.

Aquel interés, según lo hallado, sólo cedería la primacía a otros propósitos en dos casos: en el de las ocupaciones más altamente valoradas y estimadas —como las ingenierías más especializadas y los puestos de alta dirección— porque para ellos se da por supuesta la voluntad de éxito profesional y de identificación con la empresa; y en el de “los trabajos basura”, porque la demanda en ellos también es mayor que la oferta y la precariedad de las condiciones contractuales permite deshacerse rápidamente de quien convenga. Pero los inmigrantes económicos no tienen acceso a las primeras y así, fuera de las ocupaciones de ínfimo nivel, únicamente les queda el camino de conquistar fatigosamente, frente a competidores nativos mejor arropados, la confianza de quienes van a juzgar sobre su idoneidad.

Pero antes de intentar finalmente esa conquista deberán, dado el minifundio empresarial reinante, buscar con lupa las oportunidades que podrían convenirles en los múltiples minienclaves existentes. Y quizás porque los responsables de esos minienclaves tienen tanta dificultad para hacer socialmente presentes sus demandas (numéricamente insignificantes) como los buscadores de trabajo para localizarlas, se han ido desarrollando en nuestro país diversas prácticas dirigidas a concretar aquellas demandas con los interesados en responder a ellas.

Esto es lo que a nivel institucional representan los llamados “Centros de Intermediación Laboral”, que según las distintas Autonomías reciben nombres ligeramente distintos (en Madrid CAILS, o “Centros de Apoyo a la Intermediación Laboral”). A diferencia de las Oficinas de Empleo, que son entidades del Sector Público dirigidas a atender a los demandantes de trabajo, estos centros tienen

⁶⁸ Esta situación de “minifundio empresarial” se revela más expresivamente si tenemos en cuenta que España poseía en 1996, último año para el que existen datos sobre ello en Eurostat, 80.000 empresas más que Francia, para una población y un volumen de movimiento económico muchísimo menor.

como clientes principales a las empresas potencialmente empleadoras de las distintas Autonomías y se gestionan por las más diferentes instituciones (de Empresarios, de Colegios Profesionales, de Servicios Bancarios, de Instituciones Humanitarias...). Y su cometido principal, regulado por ley, es facilitar gratuitamente a las empresas la incorporación de profesionales para la cobertura de puestos vacantes. Por lo demás su número es probablemente tan elevado como el de las mismas Oficinas de Empleo⁶⁹.

Los inmigrantes regularizados, como los potenciales trabajadores españoles, tienen también acceso directo a estos centros si están inscritos en las Oficinas de Empleo. Pero con la intermediación que de ellos podrían recibir les ocurre prácticamente lo mismo que con aquellas oficinas: apenas recurren a ella, porque en los colectivos más estabilizados es apreciación compartida que los inmigrantes no serán los seleccionados para los buenos trabajos.

Otra práctica usual entre los inmigrantes con estudios para hacer presentes las propias capacidades a potenciales empleadores es comunicárselas directamente a éstos mediante envío de "currículums vitae" y noticias sobre la propia disponibilidad, al modo como lo hacen no pocos profesionales jóvenes españoles. Para ello se utilizan listados públicamente disponibles de empresas, como, v.g., guías telefónicas. Pero por esta vía son muy pocos los inmigrantes que han logrado algo.

Y queda el camino más usado, también por los españoles, para el acceso a las profesiones de nivel medio: las conexiones personalizadas, mediadas por redes informales de ayuda. Pero estas redes, así como ya hemos visto que están bastante desarrolladas entre los inmigrantes para lo referido, v.g., a la construcción y a empleos no cualificados, apenas comienzan a existir entre aquéllos para lo que respecta a empleos de nivel superior.

Sintetizando: en España no ocurre simplemente que la oferta de trabajo sea mucho menor en el mercado de los empleos medios que en el de los no cualificados o de mercado secundario. Es que además la búsqueda de los empleos medios conduce mayoritariamente a pequeñas entidades de servicios laberínticamente dispersas en régimen de minifundio empresarial, estando en ellas la oferta de trabajo muy taponada por demandas procedentes de redes de familiares y conocidos. Y así, en ese mercado de los empleos medios, la conexión entre la

⁶⁹ En la provincia de Madrid hemos localizado 41.

demanda y la oferta de trabajo se realiza por vías muy intrincadas y de casi inaccesible acceso para los inmigrantes.

4. Las estrategias predominantes entre los inmigrados, como respuesta a las dificultades que se les presentan

Los datos numéricos antes recogidos nos indicaron que los inmigrantes que ingresan en un nicho laboral, fuera del caso del empleo doméstico y de la hostelería, permanecen las más de las veces en él sin dar el salto a otros posibles empleos de mayor calidad.

Pero la aproximación cualitativa al problema nos estimula a examinar estas cifras con mayor detención, teniendo en cuenta cómo se compaginan con la visión compartida de los inmigrantes mismos de quiénes proceden y qué movilidad laboral pueden reflejar.

Precisamente el que no se compaginen del todo bien con la visión compartida por los inmigrantes es lo primero que nos invita a reexaminarlas. Porque como se observó al final del capítulo 2 de la parte III, un 70% de los que tienen estudios universitarios piensa que la capacitación adquirida en su país les permitirá acceder a mejores trabajos y un 65%, respondiendo a otra pregunta diferente, considera que el conseguirlos será para ellos cuestión de tiempo.

Y lo primero que se viene a la mente al recapacitar sobre esa aparente contradicción es que bien pudiera ser que en la muestra estudiada estuvieran infrarrepresentados los que tienen empleos mejores. Porque, en efecto, al no haberse fijado previamente para el muestreo unas determinadas proporciones de mejor empleados y peor empleados, esta infrarrepresentación de los primeros es bien posible. E incluso probable, si se ha de hacer caso a quienes opinan que cuanto más alto es el empleo de un sujeto, menos accesible suele ser para los encuestadores.

Supuestas estas consideraciones se procuró tener en cuenta a los posibles “inmigrantes exitosos” para el análisis cualitativo y luego prestar atención al modo en que otros inmigrantes hablaban de ellos: si como seres ideales o reales, si como pertenecientes a un mundo aparte o como referentes en el mundo diario, por relación a los cuales medían la propia situación.

Pues bien: en cuanto a lo primero, apareció que efectivamente contaban con que hay realmente inmigrantes “exitosos”. Y se referían a ellos sin tenerles por

raras o singulares excepciones —aunque sí, desde luego, por un sector minoritario—. Y ello no es incompatible con lo que los análisis cuantitativos indicaban sobre la tendencia a la “fijación en los nichos” de muchos inmigrantes. Efectivamente se da esa tendencia y el detectarla refleja correctamente el modo de funcionar del mercado español de trabajo. Pero la mirada más cercana del análisis cualitativo indica que la tendencia deja espacio para otros caminos —lo cual además ya se sugería por la movilidad laboral constatada en el campo de la hostelería y del servicio doméstico y por el examen de las cifras sobre estudios proseguidos o completados en España—. De modo que últimamente la fijación en los nichos constatada en el análisis cuantitativo era sobre todo cuestión de los empleos asumidos en la construcción y la agricultura. Y el análisis cualitativo nos añade: también se realiza en el oscilar y vagar por malos empleos en el transporte, la mensajería, los trabajos no realizados cara al público en los grandes comercios, etc.

Si entonces procuramos indagar cómo suelen proceder los inmigrantes al enfrentarse con semejantes situaciones, lo que más frecuentemente aparece es que antes de desdeñar los empleos que más a mano se les ofrecen (los fáciles y malos), dejándolos para dar tiempo a la búsqueda o preparación necesaria que les permitiría conseguir otros, quieren consolidar su asentamiento lo más posible mejorando sus contratos y ascendiendo en los mismos sectores laborales en que están, mientras van normalizando sus ajuares, viviendas y mundo de relaciones. Como si el trauma de todas las carencias vividas en las primeras semanas y meses siguientes a su llegada les forzara ante todo a buscar alguna seguridad elemental inmediata y durante bastante tiempo les volviera casi inviable pensar en lo difícil —o sea, en mejorar cualitativamente sus empleos.

Ello no quiere decir que sus propósitos de movilidad laboral no existen, sino que se van retrasando en su cumplimiento. Y lo que más les lleva a salir de la inercia sobrevenida con ello no son cuestiones impersonales (desnuda búsqueda de mejoras económicas y de *status*), sino estímulos recibidos de sus más allegados o amigos, o climas de las redes de relación en que van envolviéndose. Son estímulos de esta clase los que les deciden a readaptar sus capacidades laborales y a tomarse tiempo para ello, a abandonar puestos ya conseguidos para optar a otros que de momento se presentan como más inseguros, etc. Y en estos procesos retorna la evidencia del omnipresente influjo de las redes de información y apoyo en todo lo que se refiere a los éxitos de los proyectos migratorios y a la integración de los inmigrantes en destino, con sus variados efectos de apoyatura emocional, creación y configuración de opiniones, transmisión y búsqueda de información, provisión de recursos económicos, etc.

Por lo demás esta estrecha conexión entre la participación en distintas redes de apoyo y las posibilidades de avance efectivo en la rentabilización de las capacidades de los inmigrantes, si se corresponde bastante adecuadamente con lo que deberá ser la forma más efectiva de acceso a los empleos ofrecidos por nuestro minifundio de empresas, sólo podrá alcanzar una tal efectividad en los ámbitos en que las mismas redes estén regularmente implantadas. Y si ello ocurre por ejemplo para los marroquíes en determinados ámbitos locales del sector de la construcción, como ha podido constatarse, o para ecuatorianos en ámbitos también reducidos del sector agrícola, este estudio no ha podido identificar un semejante nivel de implantación en ámbitos urbanos para lo que se refiere a búsquedas y ofertas de empleo de nivel medio y medio alto. Únicamente los peruanos parecen por el momento contar con redes de relación suficientemente entrelazadas con las de sus conocidos españoles para poder vehicular a tiempo información particularizada a los embarcados en busca de mejora de empleos y poder además apoyarles con recomendación de sus aptitudes y actitudes.

No ha localizado tampoco esta investigación la existencia entre los inmigrantes de ideas compartidas acerca de la posibilidad de orientarse hacia las hoy llamadas *nuevas profesiones* (servicios específicos para el turismo, ornamentación y decoración de edificios, diseños y creación publicitaria...) preparándose para acceder a ellas mediante la obtención de las pequeñas titulaciones o certificados que son útiles para conseguirlas. Es decir: no hablan de esos temas si expresamente no se les pregunta y eso quiere decir que no hay un ambiente que les incline generalmente a interesarse por esa vía de obtención de trabajos. Pero entre los responsables de centros de formación ocupacional es voz común que siempre aparecen inmigrantes entre los alumnos de los cursos que ellos patrocinan.

5. Conclusiones

La visión de la rentabilización por los inmigrantes de su capital humano obtenida mediante aproximaciones cualitativas coincide en lo más básico con la obtenida mediante análisis de respuestas cuantificables a la encuesta sobre el tema: el mercado de trabajo español está muy duramente segmentado con arreglo al modelo propuesto por Piore, diferenciándose en él en un sector secundario (de empleos precarios, muy trabajosos y mal pagados) y uno primario (de empleos caracterizados por las características contrarias). En el sector primario, sobreemandado por la población española, existe una escasísima rotación laboral y así el sector secundario viene a absorber a la mayoría de la población activa inmi-

grada, la cual por consiguiente tendrá que trabajar en puestos de menor cualificación que la que por su nivel de estudios y experiencia poseería.

También coinciden ambas visiones en la importancia que tienen el sexo, el tiempo de estancia en España y la pertenencia a los distintos colectivos de origen para modular las perspectivas de rentabilización de las distintas formas de capital humano.

Pero la visión de enfoque cualitativo resulta menos estática y algo más móvil que la proporcionada por los datos de la encuesta. Éstos tendían a ver la situación como fuertemente predeterminada por la estructuración del mundo laboral español en torno a *nichos de empleo* preferencialmente vinculados al género y al colectivo de pertenencia de origen. El análisis cualitativo, sin contradecir la existencia de esa articulación de nuestro mercado laboral en torno a *nichos*, percibe esta articulación como una especie de rejilla a través de la cual se tejen itinerarios distintos según las conveniencias de quienes los recorren. Extiende a otros trabajos del sector secundario lo que el análisis cuantitativo detectaba en el servicio doméstico y la hostelería cuando los reconocía como lugares de paso más que como nichos en que los inmigrantes entierran sus capacidades. Así la construcción retendría sobre todo a los que se adaptan a ella (particularmente marroquíes y europeos del Este), pero actualmente sería estación de tránsito para muchos ecuatorianos y lo habría sido antes para muchos peruanos. Otro tanto valdría para las labores agrícolas desempeñadas hoy por marroquíes y subsaharianos, tomadas frecuentemente por ellos como trabajo estacional. Los primeros, porque aspirarían más bien a conseguir oficios profesionalizados de cuello azul; los segundos, a causa de la idealización de la vida urbana que late mayoritariamente en sus proyectos migratorios. Aunque los indicios apuntan a que los desplazamientos a que aspiran pueden tardar años.

Miradas las cosas desde el propósito de señalar caminos para una mejor rentabilización de las capacidades de los inmigrantes, ha querido precisarse hasta qué punto repercuten sobre dicha rentabilización *el racismo* de los españoles, los intereses predominantes *del capital* y determinadas conveniencias políticas.

Vistas las cosas desde el análisis cualitativo y la psicología social, el racismo de los españoles no es el que ha creado la diferenciación del mercado laboral en los sectores primario y secundario ni la casi inmóvil ocupación del primario por los nativos españoles —que es lo que más influiría en la mala rentabilización del capital humano de los inmigrantes—. Más bien serían conjuntamente causantes de esa segmentación la caída de la gran empresa industrial fordista (antes lugar

por excelencia de la creación de trabajo estable y bien remunerado, con tasas aceptables de rotación de contratados) y las consecuencias no pretendidas del desarrollo del estado de bienestar. Hay inmovilismo en la ocupación de los buenos puestos de trabajo y hay resistencias entre los nativos, en cierto modo amparadas por las prestaciones sociales, para ocupar los malos. La pequeña empresa contrata para los empleos rotantes a quien más le conviene económicamente, sin atender a etnias o nacionalidades. Pretender actuar más contra el racismo aportaría seguramente muy poco.

Más complejo es hablar de los intereses predominantes del capital. Ya esa formulación es difícil de analizarse en la práctica, porque *el capital* en las concepciones económicas no es propiamente un sujeto psicológico que pueda tener intereses, sino que es una instancia estructural (el lugar de los que poseen los medios de producción, desde donde se emplea a la fuerza de trabajo) que se materializa en muchas clases distintas de personas, ciegas para los efectos que se siguen de su inclusión en ese lugar y en esa instancia a la que encarnan; y el conjunto no funciona con arreglo a intereses conscientes.

Pero si de todas formas queremos mantener los significados vulgares de las palabras "capital" e "intereses", nos vemos llevados a los sujetos mismos que están en los lugares desde donde se da trabajo a los inmigrantes. Y éstos son las amas de casa, pequeños y medianos agricultores, poseedores de talleres o bares de barrio, gestores de pequeñas empresas de servicios, subcontratadores de trabajos de construcción... Éstos desde luego tienen interés en poder contratar con bajos salarios a quien se ofrezca. Pero no son en absoluto los causantes de que haya una inmigración como la que hay o de que les pidan sus empleos de mala calidad los que estarían capacitados para actividades de mayor nivel. Incluso muchas veces encuentran explícitamente inconveniente el que los contratados por ellos tengan bastante más formación de la que necesitarían. Temen que eso les vaya a crear problemas.

En cuanto al verdadero *gran capital*, los que lo encarnan, o la instancia por él designada, no están desde luego radicados en España ni desde España se puede aspirar a reformarles y a mejorar con esa reforma la mala utilización del capital humano de la inmigración. Por ese camino no hay en nuestro caso muchas soluciones que buscar.

Queda la posibilidad de hacer efectivas unas políticas de alcance medio que, sin ilusionarse con lo que en España resultaría inviable, contribuyan a enderezar las actuales deficiencias en orden al bien de los inmigrantes y de toda la economía española.

Y es indudable que estas políticas, en primer lugar, tendrían que contar con el apoyo del conjunto de la sociedad española. Lo contrario llevaría al surgimiento de reacciones xenófobas, casi imposibles de combatir en nuestra situación de minifundio empresarial.

Para la obtención de ese apoyo se necesitaría que calara en nuestra sociedad el convencimiento de que una buena gestión del capital humano disponible en el país redundaría en una elevación general de nuestra prosperidad económica y nuestra calidad de vida. Esto no sería fácil, en un país como el nuestro, no demasiado aficionado a reconocer y recompensar diferencias de capacidades y méritos. Y por supuesto necesitaría concebirse como avance hacia una optimización del aprovechamiento de las capacidades de todos, inmigrantes y no inmigrantes, para bien de todos. Ello representaría un gran avance en nuestra educación cívica y no se lograría de golpe.

En un entorno trabajado por estas ideas podrían dar frutos aceptables algunas medidas dirigidas a bonificar a los empleadores de talentos infrautilizados (inmigrantes o no inmigrantes), no muy distintas de las que últimamente se han puesto en vigor en lo tocante a la contratación de mujeres. Tal vez ellas serían el mejor instrumento para penetrar en la cerrazón de las pequeñas redes de familiares, conocidos y recomendados en que muy principalmente se mueve la contratación de las infinitas microempresas que predominan en nuestro tejido económico.

CONCLUSIONES

A) ANÁLISIS DE LOS DATOS OBTENIDOS DE LA ENCUESTA

1. Calidad del capital humano disponible que aportan a España los inmigrantes

1.1. Nivel de estudios

El nivel de estudios de los inmigrantes que nos llegan es semejante al de la población activa española. Ligeramente más alto entre colombianos y ecuatorianos, ligeramente más bajo entre marroquíes y ecuatorianos, y difícilmente comparable con el nuestro entre los chinos. El del colectivo dominicano resulta difícilmente estimable por deficiencias en la aplicación de los criterios muestrales. El de las mujeres no es muy diferente del de los hombres.

1.2. Experiencia laboral

La experiencia laboral traída por los inmigrantes orienta a la mayoría de los varones hacia trabajos de no muy altas cualificaciones, pero hay una significativa minoría experimentada en mejores empleos. Entre las mujeres, principalmente dominicanas, ecuatorianas y marroquíes, hay un sector no pequeño que llega sin experiencia laboral adquirida en trabajos por cuenta ajena; pero hay un sector bastante amplio de peruanas, colombianas y ecuatorianas que ha trabajado en empleos comerciales y administrativos.

1.3. Estudios añadidos en España

No son muchos los inmigrantes que han enriquecido su capital humano después de venidos a España (como un 25%) y de ellos casi una mitad lo ha hecho mejorando su dominio de los idiomas españoles. Está, pues, escasamente extendida entre los inmigrantes la práctica de trabajar por una buena readaptación de sus capacidades al mercado español de trabajo.

2. Condicionantes de la rentabilización del capital humano de la inmigración y rendimientos obtenidos

2.1. Sexo

Dentro del mercado de trabajo español existen nichos casi exclusivamente masculinos (agricultura y construcción) y nichos femeninos (servicio doméstico) en que se sitúa una alta proporción de los inmigrados.

Los niveles de preparación requeridos en estos nichos masculinos coinciden a menudo con los aportados por los varones, mientras que los requeridos en el servicio doméstico son muy inferiores a los aportados por las mujeres.

En estos nichos masculinos los salarios ofrecidos son mucho más elevados, lo que conlleva *de facto* a una discriminación laboral y salarial en función del género.

En las mujeres la desvalorización profesional resulta así patente y muy superior a la experimentada por los varones, pues mientras que la experiencia aportada por estos últimos resulta en bastantes casos extrapolable de manera directa al caso español, no sucede lo mismo con la ofrecida por las mujeres. Podría hablarse no sólo de masculinización y feminización de los nichos, sino de masculinización y feminización de la exportabilidad de la experiencia profesional.

Este hecho redundante en la movilidad laboral, que resulta mucho menor entre los hombres que entre las mujeres. Y también explica el hecho de que sean bastantes las mujeres que realizan estudios dentro del servicio doméstico. Tales estudios no pueden entenderse, evidentemente, como necesarios para el mejor desempeño del puesto, sino como una vía de abandono del mismo hacia otros sectores profesionales. Así, mientras que bastantes varones se sitúan con bastante rapidez en trabajos acomodados a su preparación, bastantes mujeres deben pasar por el rodeo de readaptar sus habilidades para obtener ganancias mínimamente aceptables.

2.2. El paso del tiempo

Con el aumento del tiempo de estancia se produce entre los individuos de niveles de formación elevados una movilidad profesional mayor que entre individuos de nivel educativo bajo. Esto es debido a que la formación y experiencia inmediatamente requeridas en el mercado de trabajo español son las correspondien-

tes a cualificaciones académicas bajas, de donde se sigue que los individuos de bagaje cultural más elevado deben hacer un esfuerzo mucho mayor de adaptación que para acceder a empleos acordes con su formación —y, evidentemente, mejor remunerados.

Los salarios aumentan con el paso del tiempo. En los inmigrantes de escaso nivel académico este hecho viene ocasionado por el afianzamiento dentro del mismo sector. En los individuos de mayor formación la causa se explica por la rotación hacia trabajos más cualificados y mejor remunerados.

El tiempo determina en gran medida la adaptación de la experiencia profesional: el conocimiento del mercado laboral por parte de los individuos es mayor, sus redes de apoyo más sólidas y la situación legal —en la mayoría de los casos— se define. Todo ello lleva a una mayor especialización del empleo, traducida en una mejor aplicación de las capacidades profesionales adquiridas en los lugares de origen.

En aquellos casos en que la experiencia profesional es directamente exportable a nichos bien remunerados (agricultura, construcción y oficios cualificados) el paso del tiempo reviste una menor relevancia. Sin embargo, se convierte en un determinante clave en la adaptación de experiencia profesional no directamente exportable a las peculiaridades del mercado

La adaptación de la experiencia adquirida en el lugar de origen mediante la realización de estudios adicionales será posiblemente la llave que permitirá a los ciudadanos latinoamericanos despegar profesionalmente hacia nichos mejor remunerados. Aunque, dada la reciente implantación de estas colonias, tal aseveración debe tomarse con cautela.

2.3. *El colectivo de pertenencia*

Puede afirmarse que dentro del mercado laboral español existen nichos étnicos (entendiendo éstos como sectores mayoritariamente ocupados por individuos pertenecientes a un mismo colectivo) por dos motivos: bien porque la cualificación que se demanda en un sector determinado coincide con la aportada por los integrantes de un determinado colectivo (caso de los marroquíes en la agricultura), bien porque las cualificaciones aportadas por otros colectivos no son extrapolables al mercado de trabajo español y sus integrantes deben emplearse en los trabajos del sector secundario que se ofrecen (latinoamericanas en el servicio doméstico).

Por supuesto, la movilidad experimentada por los diferentes colectivos va en función de las remuneraciones obtenidas y de la coincidencia entre formación requerida y formación aportada. Esto es, no todos los nichos étnicos presentan la misma estabilidad.

Destaca el alto porcentaje de individuos dedicados al autoempleo en su lugar de origen que exportan con éxito colectivo su patrón de actividades.

La experiencia profesional aportada por una parte de los latinoamericanos es la de mayor calidad de todos los colectivos. Sin embargo —y precisamente por este motivo— es la más difícilmente exportable, al chocar con las rigideces del mercado laboral español. Es previsible que el paso del tiempo permita un desplazamiento de súbditos latinoamericanos hacia sectores profesionales más acordes a su experiencia.

La experiencia profesional aportada por los marroquíes resulta, junto con la de los ciudadanos rumanos, la más exportable dentro de las características actuales del mercado español. Los marroquíes son la colonia más antigua entre nosotros y, por el momento, quienes mejor rentabilizan su capital humano.

Los rumanos configuran el colectivo migrante de más reciente implantación entre nosotros, por lo que el conocimiento que tenemos acerca de esta colonia es escaso. No obstante, la adaptabilidad objetiva de su experiencia a los requerimientos del mercado laboral apunta a ser bastante elevada.

Los subsaharianos desempeñan su actividad laboral en España sobre todo en la agricultura y mediante el autoempleo, fundamentalmente en la venta ambulante. Ésta, afín a los usos tradicionales de este colectivo, explica los bajos salarios que obtienen. Los que poseen una experiencia relativamente extrapolable tienden a ocupar puestos de trabajo más adecuados a la misma (por ejemplo en la agricultura).

2.4. Los estudios añadidos

Las motivaciones que llevan a los diferentes colectivos a continuar sus estudios son diferentes:

Para los más alejados de nuestra cultura se trata, en general, de *adquirir* capital humano (idioma o habilidades). Este hecho les permitiría afianzar su posición dentro del nicho en el que se han ubicado.

Para los más cercanos —latinoamericanos— se trata casi siempre de *adaptar* su capital humano de cara a potenciar su movilidad dentro del mercado laboral hacia nichos más acordes a sus capacidades.

Obviamente, tales consideraciones deben interpretarse cuidadosamente, dado el corto espacio de tiempo que llevan los latinoamericanos entre nosotros.

B) LA VUELTA SOBRE LOS DATOS MEDIANTE APROXIMACIÓN CUALITATIVA

En general se obtienen las mismas conclusiones que las deducidas de las respuestas a la encuesta. Aunque con algunas diferencias:

- Los contornos de las situaciones identificadas aparecen como menos duros y más permeables.
- Se hacen ver los criterios con que los empleadores españoles valoran la oferta por los inmigrantes de sus respectivas capacidades y cómo estos criterios, al aplicarse en las miniempresas que dominan en el tejido económico español, atienden más a expectativas sobre la conducta empresarial de los contratables que a sus destrezas profesionales.
- Aparece cómo la búsqueda de los empleos medios conduce las más de las veces a pequeñas entidades de servicios laberínticamente dispersas en régimen de minifundio empresarial, estando en ellas la oferta de trabajo muy taponada por demandas procedentes de redes de familiares y conocidos. Y así, en ese mercado de los empleos medios, la conexión entre la demanda y la oferta de trabajo se realiza por vías muy intrincadas y de casi inaccesible acceso para los inmigrantes.
- Se identifica entre los inmigrantes una mayor confianza en el progreso de la rentabilización de sus capacidades, aunque también una marcada tendencia a retrasar el esfuerzo requerido para ese progreso hasta no haber logrado mejorar sólidamente en su asentamiento (vivienda, redes de relaciones, etc.).

BIBLIOGRAFÍA

- AGUILERA, M. B. (2000): "The Labour Market Outcomes of Undocumented and Documented Immigrants: A Social Capital and Human Capital comparison", *Dissertation Abstracts International A: The Humanities and Social Sciences*, Vol. 60, n.º 8, pp. 3155-A-3156-A.
- ANTECOL, H., COBB-CLARK, D. y TREJO, S. (2001): "Immigration Policy and the Skills of Immigrants to Australia, Canada, and the United States", *IZA Discussion Paper n.º 363*. IZA, Bonn.
- APARICIO, R. y TORNOS, A. (2000): *La inmigración y la economía española*. IMSERSO, Madrid.
- ARJONA, A. y otros (1999): *Inmigrantes entre nosotros: Trabajo, Cultura y Educación Intercultural*. ICARIA, Barcelona.
- BARRETT, A. (1998): "The Effect of Immigrant Admission Criteria on Immigrant Labour Market Characteristics», *Population Research and Policy Review*, Vol. 17, n.º 5, pp. 439-456.
- BAUER, T. K., LOFSTROM, M. y ZIMMERMANN, K. F. (2000): "Immigration Policy, Assimilation of Immigrants and Natives Sentiments towards Immigrants: Evidence from 12 OECD-Countries", *Swedish Review of Economic Policy*, n.º 7, pp. 11-53.
- BAUER, T. y ZIMMERMANN, K. F. (1998): "Causes of International Migration: A Survey», en GORTER, C., NIJKAMP, P. y POOT, J. (eds.): *Crossing Borders. Regional and Urban Perspectives on International Migration*, Aldershot, pp. 95-127.
- BECKER, G. S. (1964): *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education*. National Bureau of Economic Research, Nueva York.
- BECKER, G. S., LANDES, E. y MICHAEL, R. T. (1977): "The Economics of Marital Instability", *The Journal of Political Economy*, n.º 85, pp. 1141-1187.

- BELTRÁN, J. (1998): "The Chinese in Spain", en BENTON, G. y PIEKE, F. (eds): *The Chinese in Europe*. McMillan Press, Londres.
- (2000): "La empresa familiar. Trabajo, redes sociales y familia en el colectivo chino", *OFRIM suplementos*, junio, pp. 130-153.
- BELL, B. D. (1997): "The Performance of Immigrants in the United Kingdom: Evidence from the GHS", *Economic Journal*, n.º 107, pp. 333-344.
- BLAIR, M. M. y WALLMAN, S. M. H. (2000): *Unseen Wealth. Report of the Brooking Task Force on Understanding Intangible Sources of Value*. Brooking Institution, Washington.
- BONACICH, E. y MODELL, J. (1980): *The Economic Basis of Ethnic Solidarity in the Japanese American Community*. University of California Press, Berkeley.
- BONILLA-SILVA, E. (1997): "Rethinking Racism: Toward a Structural Interpretation", *American Sociological Review*, n.º 62, pp. 465-480.
- BORJAS, G. J. (1987): "Self-Selection and the Earnings of Immigrants," *American Economic Review*, n.º 77, pp. 531-553.
- (1992): "National Origin and the Skills of Immigrants in the Postwar Period", en BORJAS G. J. y FREEMAN R. B. (eds.): *Immigration and the Work Force: Economic Consequences for the United States and Source Areas*, pp. 17-47. University of Chicago Press, Chicago.
- (1993): "Immigration Policy, National Origin, and Immigrant Skills: A Comparison of Canada and the United States", en CARD, D. y FREEMAN, R. B. (eds.): *Small Differences that Matter*, pp. 21-43. University of Chicago Press, Chicago.
- (1995): "Assimilation and Changes in Cohort Quality Revisited: GAT Happened to Immigrant Earnings in the 1980s?", *Journal of Labour Economics*, Vol. 13, n.º 2, pp. 201-245.
- (2000a): "Ethnic Enclaves and Immigrant Assimilation", *Swedish Economic Council's Conference on: The Assimilation of Immigrants in the Labour Market*. Estocolmo.
- (2000b): "The Economic Progress of Immigrants", en BORJAS, G. J. (ed.): *Issues in the Economics of Immigration*, pp. 15-50. The University of Chicago Press, Chicago.

- BORJAS, G. y BRONARS, G. (1989): "Consumer Discrimination and Self-Employment", *Journal of Political Economy*, Vol. 97, n.º 31, pp. 581-605.
- BOUDREAU, J. W. y RAMSTAD, P. (1997): "Measuring intellectual capital: Learning from financial history", *Human Resource Management*, Vol. 36, n.º 3, pp. 343-356.
- BOYD, M. (2000): "Matching Workers to Work: The Case of Asian Immigrant Engineers in Canada", *Working Paper* n.º 14. The Center of Comparative Immigration Studies, University of California-San Diego, California.
- CACHÓN, L. (1999): *Prevenir el Racismo en el Trabajo en España*. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid.
- CARRILLO, M. R. y VINCI, C. P. (1999): "Social Increasing Returns and the Effects of Immigration on the Host Country Economy", *Labour*, Vol. 13, n.º 3, pp. 623-646.
- CASTELLS, M. y PORTES, A. (1989): "World Underneath: The Origins, Dynamics and the Effects of the Informal Economy", en PORTES, A. et al. (eds): *The Informal Economy. Studies in Advanced and Less Developed Countries*. The John Hopkins University Press, Baltimore.
- COMISIÓN ESPAÑOLA DE AYUDA AL REFUGIADO (2000): *Libro Blanco de la Inserción Laboral de Refugiados e Inmigrantes*. CEAR, Madrid,
- COBB-CLARK, D. (2002): "Public Policy and the Labor Market Adjustment of New Immigrants to Australia", *IZA Discussion Paper* n.º 620, IZA, Bonn.
- CHISWICK, B. R. (2000): "Are Immigrants Favorably Self-Selected? An Economic Analysis", en BRETTEL, C. y HOLLIFIELD, J. (eds.): *Migration Theory*, pp. 61-76. Nueva York.
- (1980): "The Earnings of White and Coloured Male Immigrants in Britain", *Economica*, n.º 47, pp. 81-87.
- (1986a): "Human Capital and the Labor Market Adjustment of Immigrants: Testing Alternative Hypothesis", *Research in Human Capital and development* n.º 4, pp. 1-26.
- (1986b): "Is the New Immigration Less Skilled than the Old?", *Journal of Labour Economics* n.º 4, pp. 186-192.
- CHISWICK, B. R. y MILLER, P. W. (2002): "The Complementarity of Language and Other Human Capital: Immigrant Earnings in Canada", *IZA Discussion Paper* n.º 451. IZA, Bonn.

- COLECTIVO IOE (1999): "Inmigrantes, Trabajadores, Ciudadanos: una Visión de las Migraciones desde España", *Patronat Sud-Nord de la Universitat de València*. Valencia.
- (2001): *No quieren ser menos. Exploración sobre la Discriminación de los Inmigrantes en España*. Comisión Ejecutiva Confederal de la UGT, Madrid.
- (2001): *Mujer, Migración y Trabajo*. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales-IMSERSO, Madrid.
- DE VORETZ, D. J. y LARYEA, S. A. (1999): "Canadian Immigration Experience: Any Lessons for Europe?", *IZA Discussion Paper n.º 59*. IZA, Bonn.
- DOLADO, J. J. y FERNÁNDEZ-YUSTA, C. (2001): "Nuevos fenómenos migratorios: retos y políticas", Cuarta Jornada del Centre de Recerca en Economía Internacional sobre *Nuevas fronteras de la política económica*. Universidad Pompeu Fabra, Barcelona.
- DULEEP, H. O. y REGETS, M. C. (1992): "Some Evidence on the Effects of Admission Criteria on Immigrants Assimilation", en B. R. CHISWICK (ed.): *Immigration, Language and Ethnicity: Canada and the U.S.* Washington (D.C.). American Enterprise Institute, pp. 410-439.
- (1996): "Admission Criteria and Immigrant Earnings Profiles," *International Migration Review*, Vol. 30, n.º 2, pp. 571-590.
- (1999): "Immigrants and Human-Capital Investment", *American Economic Association Papers and Proceedings*, Vol. 89, n.º 2, pp. 186-191.
- DUSTMANN, C. (1993): "Earnings Adjustment of Temporary Migrants", *Journal of Population Economics*, n.º 6, pp. 153-168.
- ECKSTEIN, Z. y WEISS, Y. (1998): "The Absorption of Highly Skilled Immigrants: Israel, 1990-1995", *Foerder Institute Working Paper*, pp. 3-98.
- EVANS, M. D. y KELLEY, J. (1991): "Prejudice, Discrimination and the Labour Market: Attainment of Immigrants in Australia", *American Journal of Sociology*, Vol. 97, n.º 2, pp. 721-759.
- FAIST, TH. (2000): *The Volume and Dynamics of International Migration and Transnational Social Spaces*. Oxford University Press, Oxford.
- FERTIG, M. (2002): "Evaluating Immigration Policy Potentials and Limitations", *IZA Discussion Paper n.º 437*. IZA, Bonn.

- FITZ-END, J. (2000): *The Role of Human Capital: Measuring the Economic Value of Employee Performance*. AMACOM, Nueva York.
- FRIEDBERG, R. M. (2000): "You can't take it with you? Immigrant Assimilation and the Portability of Human Capital", *Journal of Labor Economics* 18 (2), pp. 221-251.
- GANG, I. N. y STUART, R.C. (2000): "Does Background Matter? The Transmission of Human Capital from a Planned to a Market Economy", *International Migration Review*, Vol. 34, n.º 2, pp. 511-537.
- GIDDENS, A. (1989): *Sociology*. Polity Press, Cambridge.
- GILA, M. y LERNER, M. (2001): "An Evaluation of the Effect of Public Support in Enhancing Occupational Incorporation of Former Soviet Union Immigrants to Israel: A Longitudinal Study", *Journal of Social Policy*, Vol. 30, n.º 2, pp. 307-331.
- GREEN, A. G. y D. A. GREEN (1995): "Canadian Immigration Policy: The Effectiveness of the Point System and Other Instruments", *Canadian Journal of Economics*, n.º 28, pp. 1006-1041.
- HASSLER, J. y RODRÍGUEZ-MORA, J. (2000) "Intelligence, Social Mobility and Growth", *American Economic Review*, Vol. 90, n.º 4, pp. 888-908.
- HERRANZ, Y. (2000): "La inmigración profesional en España y las barreras institucionales a su incorporación laboral: el caso de los odontólogos latinoamericanos", *Ofrim suplementos*, junio, pp. 97-127.
- JACOBS, J. (1984): *Cities and the Wealth of Nations*. Macmillan, Nueva York.
- JASSO, G. y M. R. ROSENZWEIG (1995): "Do Immigrants Screened for Skills Do Better than Family Reunification Immigrants?", *International Migration Review*, Vol. 29, pp. 85-111.
- KATZ, E. y ODED, S. (1984): "Migration and Asymmetric Information: Comment", *American Economic Review*, n.º 74, pp. 533-534.
- (1987): "International Migration under Asymmetric Information", *Economic Journal*, Vol. 97 n.º 387, pp. 718-726.
- KAZEMIPUR, A. y HALLI, S. S. (2001): "The Changing Colour of Poverty in Canada", *Canadian Review of Sociology and Anthropology*, Vol. 38, n.º 2, pp. 217-239.
- KIKER, B. F. (1966): "The Historical Roots of the Concept of Human Capital", *Journal of Political Economy*, Vol. 74, n.º 5, pp. 481-499.

- KRUPKA, D. (2002): "Migration and Location-specific Investments: Preliminary Results", en *Workshop on Public Finance and Economic Policy*. Department of Economics, Chicago University, Chicago.
- LAROCHE, M., MERETTE M. y RUGGERI, G. C. (1999): "On the Concept and Dimensions of Human Capital in a Knowledge-Based Economy Context", *Canadian Public Policy*, Vol. 25, n.º 1, pp. 87-100.
- LEV, B. (2001): *Intangibles: Management, Measurement and Reporting*. Brooking Institution Press, Washington.
- LIEM, P. (2000): *Steadily Forward. Status Attainment of Surinamese in The Netherlands*. Thela Thesis, Amsterdam.
- LIGHT, I. (1972): *Ethnic Entrepreneurship in America*. University of California Press, Berkeley.
- (1979): "Disadvantaged Minorities in Self-Employment", *International Journal of Comparative Sociology*, n.º 20, pp. 31-45.
- (1980): "Asian Enterprise in America: Chinese, Japanese and Koreans in Small Business", en CUMMINGS, S. (ed): *Self-Help in Urban America. Patterns of Minority Business Enterprise*. Kennikat Press Publications, Nueva York.
- (1985): "Immigrant Entrepreneurs in America: Koreans in Los Angeles", en GLAZER, N. (ed): *Clamor at the Gates*. Institute for Contemporary Studies, San Francisco.
- LOCHER, L. (2000): Immigration from the Eastern Block and the former Soviet Union to Israel: Who is coming when?, *IZA Discussion Paper n.º 227*, IZA, Bonn.
- LOFSTROM, M. (2000): "Self-Employment and Earnings among High-Skilled Immigrants in the United States", *Working Paper*, n.º 13, The Center of Comparative Immigration Studies, University of California-San Diego, California.
- LORA-TAMAYO DOCÓN, G. (2003): "Evolución reciente y perfil de la población extranjera en Madrid", *Migraciones*, n.º 13, pp. 7-59.
- LUCAS, R. E., Jr. (1988): "On the Mechanics of Economic development", *Journal of Monetary Economics*, n.º 22, pp. 3-42.
- MARGER, M. N. (2001): "The Use of Social and Human Capital among Canadian Business Immigrants", *Journal of Ethnic and Migrations Studies*, Vol. 27, n.º 3, pp. 439-453.

- MCCALL, G. J. y SIMMONS, J. L. (1978): *Identities and Interactions: an Examination of Human Associations in Everday Life*. The Free Press, Nueva York.
- MINCER, J. (1974): *Schooling, Experience and Earnings*. National Bureau of Economic Research, Nueva York.
- MYERS, D. y CRANFORD, C. J. (1998): "Temporal Differentiation in the Occupational Mobility of Immigrant and Native-Born Latino Workers", *American Sociological Review*, n.º 63, pp 68-93.
- NEW ZEALAND IMMIGRATION SERVICE (NZIS) (1997): *New Zealand Immigration Policy and Trends*. Nueva Zelanda.
- OCDE (1986): *Living Conditions in OECD Countries: A Compendium of Social Indicators* (París).
- (1996): *Measuring What People Know: Human Capital Accounting for the Knowledge Economy* (París).
- (1998): *Human Capital Investment: An International Comparison* (París).
- (2000a): *Education at a Glance: OECD Indicators* (París).
- (2000b): *Literacy in the Information Age* (París).
- (2000c): *Investing in Education: Analysis of the 1999 World Education Indicators* (París).
- ORGANIZACIÓN DE NACIONES UNIDAS (1990): *Human Development Report*. Oxford University Press, Nueva York.
- PENDAKUR, K. y PENDAKUR, R. (1998): "The Colour of Money. Earning Differentials among Ethnic Groups in Canada", *Canadian Journal of Economics*, Vol. 31, n.º 3, pp. 518-548.
- PORTES, A. (1995): "Economic Sociology and the Sociology of Immigration", en A. PORTES, (ed.): *The Economic Sociology of Immigration. Essays on Networks, Ethnicity and Entrepreneurship*, pp. 1-41. Russell Sage Foundation, Nueva York.
- POTTER, M. (2000): "The Social Resources of Immigrants: Effects on the Integration of Independent and Family Class Immigrants to Toronto, Canada from South Asia", *Dissertation Abstracts International A: The Humanities and Social Sciences*, Vol. 60, n.º 10, p. 3805-A.

- POZZOLO, A. F. (1999): "Human Capital Accumulation, Social Mobility and Migrations", *Labour*, Vol. 13, n.º 3, pp. 647-674.
- RUGGERI, G. C. y YU, W. (2000): "On the Dimensions of Human Capital: An Analytical Framework", *Atlantic Canada Economics Association Papers*, n.º 29, pp. 89-102.
- SCHMIDT, C. M. (1997): "Immigrant Performance in Germany: Labor Earnings of Ethnic German Migrants and Foreign Guest-Workers", *Quarterly Review of Economics and Statistics*, n.º 37, pp. 379-397.
- SCHMIDT, C. M. y ZIMMERMANN, K. F. (1992): "Migration Pressure in Germany: Past and Future", en ZIMMERMANN, K. F. (ed.): *Migration and Economic Development*, pp. 201-230. Springer-Verlag, Heidelberg.
- SCHULTZ, T. W. (1961): "Investment in Human Capital", *The American Economic Review*, Vol. 51, n.º 1, pp 1-17.
- (1993): "The Economic Importance of Human Capital in Modernization", *Educational Economics*, Vol. 1, n.º 1, pp. 13-20.
- SMITH, A. (1776): *The Wealth of Nations*, Libro 2. Routledge, Londres.
- STEPICK, A. (1989): "Miami's Two Informal sectors", en PORTES, A. et al. (eds): *The Informal Economy. Studies in Advanced and Less Developed Countries*. The John Hopkins University Press, Baltimore.
- SUÁREZ, L. (1998): "Los procesos migratorios como procesos globales. El caso del transnacionalismo senegalés", *OFRIM suplementos*, diciembre.
- TSUDA, T. y CORNELIUS, W. A. (2002): "Market Incorporation of Immigrants in Japan and The United States", *Working Paper* n.º 50. The Center of Comparative Immigration Studies, University of California-San Diego, California.
- UNITED NATIONS (2002): *Human Development Report 2000: Human Rights and Human Development*. New York. Oxford University Press.
- VAN OURS, J. C. y VEENMAN, J. (1999): "From Parent to Child: Early Labor Market Experiences of Second-Generation Immigrants in the Netherlands", *IZA Discussion Paper* n.º 649. IZA, Bonn.
- WANNER, R. A. (1998): "Prejudice, Profit, or Productivity: Explaining Returns of Human Capital among Male Immigrants to Canada", *Canadian Ethnic Studies*, Vol. 30, n.º 3, pp. 24-66.

- WATSON WYATT (2002): *Human Capital Index: Human Capital as a Lead indicator of Shareholder Value*. Watson Wyatt.
- WINKELMANN, R. (1999): "Immigration: The New Zealand Experience", *IZA Discussion Paper n.º. 61*. IZA, Bonn.
- (2001): "Immigration Policies and their Impact: The Case of New Zealand and Australia", en DJAJIC, S. (ed.): *International Migration: Trends, Policies and Economic Impact*. Routledge, 2001, pp. 1-20.
- WORLD BANK (1999a): *Measuring Country Performance on Health: Selected Indicators for 115 Countries*. Washington, D.C.
- (1999b): "*Competitiveness Indicators Database*". Washington, D.C.
- (1999c): *World Development Indicators*. Washington, D.C.
- WRIGHT, R. E. y MAXIM P. S. (1993): "Immigration Policy and Immigrant Quality:
- ZIMMERMAN, E. (2001): "What Are Employees Worth?", *Workforce*, February, pp. 32-36.

COLECCIÓN INMIGRACIÓN Y REFUGIO

1. ASEP. Juan Díaz Nicolás y María José Ramírez Lafita. *La inmigración en España. Una década de investigación.*
2. Colectivo IOE. *Mujer, inmigración y trabajo.*
3. Universidad Pontificia de Comillas - ICAI/ICADE. Rosa Aparicio y Andrés Toro. Instituto Universitario de Estudios sobre Migraciones. *Estrategias y dificultades, características en la integración social de los distintos colectivos de inmigrantes llegados a España.*
4. ASEP. Juan Díez Nicolás y María José Ramírez Lafita. *La voz de los inmigrantes.*
5. ASEP. Rosa Aparicio y Andrés Tornos. *El Estado de Bienestar y la inmigración en España.*
6. Ricard Zapata-Barrero - Universidad Pompeu Fabra (Barcelona). *El Turno de los inmigrantes. Esferas de Justicia y Políticas de Acomodación.*
7. Fernando M. Mariño Menéndez (director). *Derecho de Extranjería, Asilo y Refugio* (segunda edición).
8. Nicolás Lorite García (director). *Tratamiento informativo de la inmigración en España 2002.*
9. Andrés Tornos Cubillo, Rosa Aparicio Gómez y Mercedes Fernandez de García. *El Capital Humano de la inmigración.*

