

Movilidad geográfica del trabajo en la Unión Europea

Obstáculos y desigualdades

Ignasi Brunet Icart () y*

*Amado Alarcón Alarcón (**)*

Introducción

La Unión Europea (UE) constituye un espacio para el desarrollo de las trayectorias laborales de los europeos con repercusiones positivas tanto en el plano individual -aumento de rentas y realización laboral- como social -derivada de la asignación eficiente de recursos entre los distintos mercados de trabajo- (Comisión Europea, 2002). Sin embargo, a pesar del contexto jurídico favorable a la libre circulación de los trabajadores, y pese a los programas creados por la Comisión Europea a fin de promover la movilidad y reducir los obstáculos a la misma, el desplazamiento de trabajadores entre los diversos países de la UE sigue siendo escaso y muy centrado en grupos profesionales particulares.

Sirvan como ilustración los actuales datos sobre movilidad laboral, que indican que sólo un 0,1 por ciento de la población total de la UE se ha mudado a otro país en 2000. Sólo un 1,6% de la población vive en otro Estado miembro, lo que incluye jubilados y estudiantes. Por tanto, en el caso europeo el derecho fundamental de libertad de movimiento que garantiza la Unión Europea (UE) no es suficiente para promover la movilidad geográfica de los trabajadores, y no lo es sobre la base de que los flujos migratorios comunitarios de carácter laboral se restringen a los segmentos con mayor cualificación, mientras que para

(*) Catedrático de la Universidad Rovira i Virgili. Tarragona. España.

(**) Profesor titular de la Universidad Rovira i Virgili. Tarragona. España.

los trabajadores menos cualificados la opción de desplazarse dentro de los países de la UE, como si se tratara de un mercado global, conlleva más pérdidas que ganancias. Ello es consecuencia de que una parte de las competencias y valores de cada trabajador es específica de su entorno y sólo pueden usarse *in situ* (recursos informacionales, capital social, códigos lingüísticos, etc); de modo que la movilidad provoca una reducción de los salarios potenciales para los menos cualificados. Así, las restricciones fácticas más obvias a la libertad de circulación afectan a aquellas categorías de trabajadores que serían mejores candidatos a la movilidad, es decir, parados de los países comunitarios. En este contexto, observamos la gestación de una nueva divisoria social entre trabajadores móviles e inmóviles en tanto que la economía globalizada/regionalizada no crea automáticamente una mano de obra global con igual propensión a la movilidad geográfica.

A partir de esta consideración introductoria nuestro objetivo en este artículo es responder a las siguientes preguntas: ¿Cuáles son los grupos sociales mejor situados para aprovechar las oportunidades que proporciona la libre circulación del trabajo en la Unión Europea? ¿Qué obstáculos se dan para lograr un mercado europeo de factores que actúe como mecanismo de asignación eficiente? Para dar respuesta a estas preguntas nos centramos en el análisis de las trayectorias laborales de un conjunto de trabajadores autóctonos y comunitarios en posiciones análogas en el mercado de trabajo español. Concretamente, en el artículo se analiza la trayectorias laborales de cuatro grupos de trabajadores de origen europeo en España. Junto a fuentes secundarias, hemos optado por estrategias cualitativas en el diseño de la investigación. Concretamente entrevistas en profundidad (20) y organización de grupos de discusión (10) compuestos por empleados de sectores de actividad que hemos considerado que se encuentran afectados especialmente por la situación socioeconómica que se deriva de la integración europea¹.

La movilidad geográfica europea

Según Instituto Nacional de Estadística, España contabilizaba en el año 2000 una población europea total de 361.437 personas, cifra que supone el 40,3% del total de residentes extranjeros en el total del estado. Esta cifra se distribuye, aproximadamente, en un 15% procedente de algún país de Europa del Este y en concreto, un 85% nacionales de la Unión Europea (85%). En total, la población Europea en España no supera el 0,9% y es inferior al 1,6% que registra como media

1 Durante 2004 analizamos a trabajadores presentes en: a) compañías multinacionales etnocéntricas de la industria del automóvil de origen alemán; b) compañías multinacionales geocéntricas pertenecientes al sector de las nuevas tecnologías de la información y de la comunicación de origen anglosajón; c) Un clúster industrial de capital español receptor de trabajadores procedentes del Este de Europa y, 4) Pequeñas y medianas empresas de servicios sociosanitarios.

la Unión Europea. Además, un 9,1% de los europeos es mayor de 65 años y el 11,6% menor de 16 años, lo que reduce aún más la población potencialmente activa de origen europeo en España. Sin embargo, podemos considerar a los trabajadores europeos en España como miembros de una comunidad reducida pero muy relevante en los procesos de reorganización internacional del capital transnacional. Esta comunidad está formada por individuos asentados en diferentes sociedades nacionales, que comparten referencias e intereses comunes - territoriales, religiosos, lingüísticos- y utilizan redes transnacionales para consolidar la solidaridad más allá de las fronteras nacionales (Faist, 1998).

Esta comunidad transnacional tiene su origen en tres motivos asociados a la construcción del espacio europeo, dando lugar a cuatro colectivos específicos: 1) reestructuración profunda de las estructuras productivas de los países de origen que facilitan la emigración. Al respecto, la literatura académica, especialmente la europea, ha destacado el papel de los procesos de integración económica como catalizadores de la emisión temporal de trabajadores que comporta la reestructuración económica; 2) reorganización de la localización de empresas multinacionales, esto es movilidad geográfica del capital y que afecta a directivos, profesionales y técnicos pertenecientes a empresas multinacionales. La dimensión europea de este colectivo, y que ha dado lugar a la etiqueta de eurodirectivos se evidencia en las oportunidades que la libre circulación de capital y mercancías proporciona a las multinacionales de base europea, vía deslocalización de la producción en Alemania o Francia y relocalizándola en aquellos Estados que se habían de incorporar a la Comunidad, primero, en los años 80 hacia España o Portugal (miembros de pleno derecho a partir de 1986) y, después, a partir de los 90, hacia la Europa del Centro y del Este (adheridos en 2004), y 3) Creación de, al menos, dos nuevos nichos laborales especialmente adecuados para trabajadores europeos debido a los siguientes motivos: a) la creación de nuevas ocupaciones vinculadas a la globalización de la producción y que incluye prácticas de reclutamiento en otros Estados en función de competencias específicas -como capitales lingüísticos-. Es el caso de trabajadores jóvenes del Norte de Europa que se insertan de acuerdo a una oferta de trabajo específica, y b) Las nuevas necesidades de asistencia a los colectivos extranjeros desplazados. Es decir, una internacionalización sobrevenida de los mercados locales que exige, también, una internacionalización de los profesionales.

Mientras que la movilidad derivada de 1) puede explicarse en relación a las desigualdades económicas, políticas y sociales existentes entre dos países (división internacional del trabajo), y por tanto su explicación se encuentra en las teorías clásicas de la migración, la progresiva extensión social de los grupos que emanan en las condiciones de 2) y 3) obedecen a transformaciones profundas en las formas de organiza-

ción de la producción y que, en consecuencia, evidencian una incipiente estructura laboral de carácter europeo. Es decir, en el mercado de trabajo europeo encontramos recursos laborales a los que sólo se accede mediante la posesión de unas competencias (lingüísticas y técnicas, pero también de habilidades y disposiciones) que identifican los nuevos de grupos profesionales.

Además, hemos considerado una diferencia fundamental con otros mercados de trabajo y que ha sido apuntada por la literatura especializada pero escasamente desarrollada a nivel empírico, se trata de la diversidad lingüística en la Unión Europea. La comisión europea reconoce 21 lenguas oficiales y la realidad de las relaciones comerciales incluye otras muchos idiomas minoritarios en cada uno de los Estados miembros. Así, la Unión Económica y Monetaria se muestra como ejemplo paradigmático sobre los efectos económicos y sociales de las relaciones entre integración político-económica y heterogeneidad lingüística (Siguan, 1996; Pool, 1996; Van Parijs, 2003; Phillipson, 2003). Ésta presenta numerosas especificidades con respecto a otros grandes mercados. Por ejemplo, el de Estados Unidos, donde la posición dominante del inglés sobre las minorías étnicas conduce frecuentemente a las llamadas *english-only work rules* como mecanismo de coordinación de las empresas. En ese contexto el poder de cada grupo lingüístico, tanto en la empresa como en la sociedad, es clave para entender la adopción empleados y empleadores de los usos y prácticas lingüísticas (Dicker, 1998). En cambio, en el caso de la Unión Europea, el inglés sólo es idioma oficial del Reino Unido e Irlanda. Al respecto, la Comisión Europea (1997) ha señalado las limitaciones a la movilidad geográfica que supone el déficit de capital lingüístico² de los europeos y que, en conjunto, impide una asignación eficiente de los trabajadores en este mercado (Begg, 1995).

Hemos de recordar que esta homogeneización fue históricamente asociada al papel del Estado y a la necesidad de intercambiabilidad de la fuerza de trabajo en el marco de los mercados estatales. De hecho, las barreras lingüísticas a la movilidad geográfica se hacen más evidentes, tal y como ha demostrado Hagen (1997), en el caso europeo, en los grandes Estado-mercado, como Alemania, Italia, Francia, Inglaterra o España³. La escasa movilidad del factor trabajo, que se ha venido confirmando durante los últimos años, atribuyéndose, entre otros factores, al déficit de capital lingüístico de los europeos (Begg, 1995; Christie et al., 2001). Estos problemas se acentúan en tanto que el

2 De acuerdo con la hipótesis Fishman-Pool, la homogeneidad lingüística coadyuva al incremento de la productividad y al crecimiento económico (Nettle, 2000).

3 El capital lingüístico puede ser considerado, por una parte, como una forma de capital humano, habilidades de los individuos rentabilizables en el mercado, y, por otra como una forma de capital social, es decir, según Putnam (1993), el conjunto de redes, normas y elementos de confianza que habilitan la coordinación y la cooperación social. Estas dos dimensiones del idioma son centrales para analizar los retos y oportunidades que plantea la unificación de los mercados. En primer lugar,

problema de la diversidad lingüística como factor de obstáculo a la asignación eficiente aumenta con la centralidad de la gestión de información y conocimiento y, por tanto, por la intensidad lingüística de los procesos productivos (Harris, 1998a; 1998b).

La Unión Europea ha implementado diferentes iniciativas destinadas a la corrección del déficit lingüístico. Entre ellas el programa Erasmus⁴ contribuye a generar capital social europeo, es decir, conexiones, normas, valores y confianza entre miembros que formaban parte de redes desconectadas, carecidas de las normas de intercambio social que hacen previsibles los resultados de la interacción y, por lo tanto, escenario de desconfianza entre los ciudadanos de otros Estados. Por el contrario, como consecuencia de los intercambios de alumnos, se generan redes de relaciones, se establecen y se universalizan normas de relación y se genera previsibilidad de los comportamientos. Además, la capacidad de rentabilización del capital lingüístico depende de la posición de los individuos en la estructura social y de las posibilidades de movilidad social. Así, los rendimientos de la educación y de la experiencia, dependen de la situación de una persona en el mercado y en las jerarquías sociales. Cada posición en el mercado y las jerarquías sociales proporciona una serie de relaciones sociales e información que proporciona oportunidades para rentabilizar los diferentes capitales.

Los procesos de ampliación y la movilidad del trabajo

Desde la creación en 1957 de una Comunidad Económica Europea y embrionaria de lo que en 2004 constituye la Unión Europea de 25 miembros, siempre ha estado vivo el debate acerca de las consecuencias de la libre circulación de los trabajadores sobre los mercados de trabajo nacionales. En los primeros debates sobre la libre circulación de trabajadores, se expresaba el temor de que los obreros italianos inundasen el mercado laboral comunitario. Ello se debía a que durante los primeros años 60 se produjo una elevada afluencia de trabajadores migrantes no cualificados o de bajas cualificaciones desde fuera y desde el interior de la Comunidad Europea hacia la mayoría de los Estados Comunitarios. Estas migraciones equilibraron el déficit de mano de obra en la franja inferior de la escala de cualificaciones en países como Alemania.

permite analizar las deficiencias de capital humano que dificultan el proyecto de unificación de mercados y que impiden que el conjunto de los europeos esté habilitado lingüísticamente para desarrollar su actividad profesional en algún otro lugar de la Unión Europea. En segundo lugar, desde la perspectiva del capital social, podemos comprender las dificultades que implica la diversidad lingüística para que se produzca un incremento de la densidad de relaciones entre miembros de diferentes comunidades, entendidas como redes sociales que precisan de un marco de normas de intercambio compartidas y de confianza entre los distintos miembros de la comunidad.

4 Entre 1987/1988 y 2000/2001, han estudiado en el extranjero en el marco del programa Erasmus un total de 851.415 estudiantes, iniciándose el programa con 3 200 participantes al año en el curso académico 1987/1988 y llegando a la cifra de 111 100 durante el curso 2000/2001.

Cuando en 1961 entró en vigor la primera regulación sobre libertad de movimiento, Italia era el principal país europeo en cuanto a cifras de emigración. Pero, contraviniendo las previsiones⁵, la marea de trabajadores italianos nunca llegó a los países más desarrollados del Norte. De hecho, la cifra de trabajadores italianos emigrados se incrementó, pero fue en conjunto inferior al del promedio de los miembros de la Europa de los 12 entre 1962 y 1972. Tampoco la adhesión del Reino Unido, Irlanda y Dinamarca en 1973 desencadenó una ola migratoria, y ésta tampoco se produjo tras la entrada en vigor de la plena libertad de circulación para trabajadores griegos en 1987. La adhesión de España y Portugal no tuvieron tampoco el efecto temido y su situación actual es la de receptores antes que emisores de trabajadores (Tassinopoulous y Werner, 1998).

El empleo y la demanda de trabajo han cambiado profundamente a medida que la Comunidad Europea, primero, y la Unión, después, se ha ampliado. El número de empleos vacantes para los trabajadores menos cualificados es muy inferior y el paro entre este colectivo es alto. Asimismo, han cambiado algunas condiciones generales, ya que, debido a sus tendencias demográficas a la baja -aparte de Irlanda y Portugal- y a la industrialización continuada, los países periféricos de la Comunidad que tradicionalmente operaban como reservas de mano de obra para las naciones europeas industrializadas, están necesitados ellos mismos de trabajadores. Países como Italia, España o Grecia recurren en la actualidad extensivamente a trabajadores extracomunitarios hasta el punto en que se ha considerado que esta inmigración es la fuerza de trabajo que debe permitir el ajuste entre las economías nacionales después de la integración económica y monetaria que se produjo, definitivamente, en 2002 con la entrada en circulación de la moneda única (Molle et al., 1996).

El temor político y social a una avalancha de trabajadores procedentes de los 10 Estados del Centro y Este de Europa que se incorporaron en 2004 a la Unión Europea posee tan poco fundamento académico como los miedos que hemos descrito anteriormente⁶. En conjun-

5 Según la teoría de la integración internacional (Robson, 1987; Borjas, 1989; Molle, 1994), la creación de un mercado único genera efectos adicionales de bienestar al permitir que los trabajadores se desplacen hacia el punto donde sean más productivos. La teoría argumenta que se produce un cambio de los empleos menos productivos a los más productivos, hasta que la productividad marginal y por tanto la paga (para el mismo trabajo) se equipara con la zona de integración. Los presupuestos para ello, por supuesto, son que los trabajadores sean móviles, que conozcan las oportunidades de empleo en los otros países, que no existan otros obstáculos a la migración ni en el sentido estricto -permiso de trabajo, o de residencia- ni en el amplio -reconocimiento de cualificaciones, diferencias culturales, condiciones de vida y de vivienda e idioma-.

6 Tal y como se ha observado en el estudio de las tendencias migratorias en los países de la Europa Central y del Este a comienzos de los años '90, los flujos este-oeste empezaron a convertirse en un componente importante de la migración europea. Desde la perspectiva de Europa occidental, esta nueva tendencia ya era esperada, debido al levantamiento progresivo, desde 1989, de importantes barreras que antes habían impedido a los habitantes de la Europa Central y del Este (ECE) viajar a Occidente.

to estos Estados habían registrado durante los años 80 y principio de los 90 un aumento de emigrantes más rápido que el aumento de la inmigración desde el sur. A comienzos de los años 90, se observó una continuidad de esta tendencia. Pero, durante los últimos años las migraciones permanentes se han transformado en migraciones temporales, a la vez que se ha producido una disminución del número de peticionarios de asilo. En su conjunto, a pesar de la liberalización de las regulaciones y de la implantación progresiva de libertad de movimiento en respecto a estos países, y de un aumento verdadero de la movilidad de la población del Este, el flujo hacia la Europa occidental había comenzado a disminuir, sin haber llegado nunca a niveles espectaculares (Okólski, 2000). Así, en la actualidad, las migraciones desde el Este se califican ya como moderadas en su intensidad y declinantes en su tendencia (Arango, 2001).

El atractivo de los mercados laborales occidentales disminuye progresivamente para los ciudadanos de los países candidatos a la adhesión o de nueva adhesión a la Unión Europea. Lo que aún sigue relativamente disponible en Europa es el empleo estacional o irregular, o el empleo en lo que se conoce como el segmento secundario-inferior del mercado laboral, que sufre de una escasez de mano de obra nacional debido a los bajos salarios y a las difíciles condiciones laborales. Al mismo tiempo, el interés de las ofertas de empleo provenientes de ese segmento en los últimos tiempos ha comenzado a disminuir lentamente, incluso dentro del Este y Centro de Europa. El principal factor que mitiga el deseo de trabajar en empleos de segunda categoría en el extranjero es un cambio radical en la economía de las migraciones laborales. La razón es un aumento de los costos indirectos de la inmigración bajo la forma de costos de oportunidad en el país de origen (ingresos, seguridad en el empleo, seguridad social, etcétera.). Al mismo tiempo, los beneficios de la migración han disminuido, debido principalmente a una disminución del poder adquisitivo de las remesas enviadas al país de origen. Antes de 1990, \$1,000 dólares equivalían a unos treinta salarios mensuales en la Europa del Este. Actualmente, en varios países de la región sólo correspondería a entre tres y cinco meses de ingresos. Para muchas personas, esto es poco, si se toman en cuenta los costos sociales y económicos de la migración (Okólski, 2000).

Se ha argumentado, a partir de la teoría del intercambio internacional, que las diferencias en la dotación de factores se equilibran a través del comercio, incrementando la prosperidad. Cada país se concentra en la producción de las mercancías para las que tiene ventajas comparativas frente a los demás. Según esta teoría, las relaciones comerciales inducen una división del trabajo que corresponde a las ventajas comparativas que tienen los diferentes países en la producción. Desde este punto de vista, la migración de trabajadores resulta innecesaria ya que el comercio sustituye a la migración de la fuerza de trabajo. Aparte de ello, el capital tiene mayor movilidad que los trabajadores. Para

Tassinopoulos y Werner (1998), la experiencia nos muestra que la movilidad de trabajadores puede intensificarse durante algún tiempo inmediatamente tras la creación de un área de libre comercio o de una zona económica común. Al eliminarse las barreras arancelarias, la competencia se intensifica y se aceleran los procesos de reestructuración. Así, la desaparición de los obstáculos a la movilidad entre los países de la Unión Europea ha supuesto un aumento del intercambio intra-comunitario de bienes y servicios, y una reducción de las diferencias de ingresos per cápita (medida por los costos salariales y el producto per cápita). En cambio se ha venido produciendo una disminución de la migración intracomunitaria y los nichos laborales no cubiertos por autóctonos se ocupan mediante la inmigración de los países extracomunitarios en aumento (Tapinos, 2000). Tal y como había indicado ya la Comisión Europea (1990a), *One Money, One Market* no es una realidad inmediata para todos los factores, sino especialmente en el incremento del comercio entre empresas.

Por otra parte, la creciente industrialización de los países periféricos de la Unión Europea ha nivelado los desarrollos económicos y los índices de remuneración en los países comunitarios. El umbral para migrar por motivos económicos a otro país puede encontrarse sólo en algunos sectores o niveles de cualificación, y no a escala general. Dado que algunas tipologías de trabajo no cualificado, como el sector de servicios -turismo, servicios de atención personal- y en la construcción no son exportables a otros países, se mantiene una necesidad limitada de trabajos no cualificados. Debido a que estos empleos son de baja remuneración y poco atractivos para los trabajadores de cada país, se mantiene la demanda de inmigrantes extracomunitarios no cualificados. En la actualidad, no obstante, el trabajo no cualificado en la mayor parte de los países europeos está afectado por índices de desempleo particularmente altos (Tassinopoulos y Werner, 1998) y que se explican por el elevado nivel de aceptación de la población autóctona, que renuncia a aquellos empleos que no satisfacen sus expectativas profesionales (Parella, 2003).

Hemos indicado que la tendencia a la nivelación del costo de los factores que acompaña la unificación de mercados reduce el estímulo a la emigración. Pese a ello, las transformaciones estructurales de la economía comportan un efecto paradójico que se concreta en una migración circunstancial y elevada (Russell y Teitelbaum, 1994; Martin, 1993). Ello se debe a que el proceso de desarrollo supone y genera una movilidad sectorial y espacial de la población. Dicha reestructuración da lugar a cierres y despidos. En una situación de este tipo, los trabajadores despedidos consideran la posibilidad de migrar para encontrar un trabajo en los países más desarrollados de la Unión Europea. Esto ocurre cuando el proceso de transformación no crea los suficientes empleos o crea empleos en industrias diferentes de aquéllas que han efectuado los despidos. Los traslados de población hacia el sector secunda-

rio, en particular hacia construcción, incrementan los ingresos pecuniarios, lo que facilita la financiación del costo de la migración y hace que las fluctuaciones de la actividad tengan una incidencia mucho mayor en el empleo; a su vez, el aumento del nivel de educación y la urbanización reducen la distancia cultural. Todos estos factores favorecen la emigración.

Esta situación se observa en países que en la actualidad se encuentran en proceso de adhesión a la Unión Europea, como Rumanía, para la que está previsto su ingreso en 2007. La situación social y económica de este Estado corresponde a los procesos de reestructuración severa que hemos desarrollado anteriormente. Con la desaparición de los regímenes comunistas, los países de Europa central y oriental sufrieron una importante recesión, con un elevado coste social. Lo ejemplifica el hecho de que la tasa media anual de crecimiento del PNB per cápita en la primera mitad de los 90 fuese negativa y que la inflación alcanzase cuotas del 50%. La significativa pérdida de puestos de trabajo en la industria rumana a partir de los cambios políticos de 1989 y una descomunal inflación (especialmente acusada para los productos alimentarios de primera necesidad) constituyen los principales factores de expulsión que han provocado que muchos trabajadores rumanos abandonen el país en busca de mejores oportunidades económicas (Benattig y Brachet 1998). Muchas familias encontraron la solución en la migración internacional de uno o varios de sus miembros. Una alternativa a las migraciones ha sido el trabajo negro, que ya era muy importante durante el comunismo, sin olvidar el retorno a la actividad agraria, de la que se obtienen productos para autoconsumo⁷.

Sin embargo, la segunda mitad de los años 90 y los primeros años del siglo XXI se han caracterizado por un crecimiento económico sostenido y una disminución de la inflación hasta alcanzar el 7% en 2003. En este contexto de reestructuración y de implantación del modelo capitalista se vaticina un previsible aumento de la migración temporal, a corta distancia, muy destacada en el momento actual sobre todo hacia Alemania y Austria y que tiende a abandonar destinos como España (Wallace, 2002). Se trata de una migración temporal, destinada a ahorrar el máximo dinero en poco tiempo y enviarlo a sus familiares que, por lo general, permanecen en el país de origen. Por ello, es de esperar que a medida que los salarios europeos converjan, este tipo de migraciones temporales también vaya declinando (Potot, 2002). Las transformaciones se hacen evidentes no sólo en lo económico, sino también en lo social. Por un lado, la estructura demográfica de estos países se caracteriza por la caída brusca de la fecundidad, el envejecimiento y la reducción del número de efectivos menores de 15 años.

La competitividad de las empresas del mueble en España en las que se incorporan los trabajadores rumanos objeto de estudio se ha

7 En Rumanía el empleo agrario ha pasado del 28% en 1990 al 42% en 2001 (Viruela 2003:190).

alcanzado desde los años 60-70 por medio del reclutamiento de mano de obra barata. La primera fuente de mano de obra fue la inmigración interior de los años 60 y 70 procedente del resto de España. Se trataba fundamentalmente de migraciones internas del mundo rural al urbano e industrial. Con el fin de las migraciones interiores y el aumento de demanda de muebles a finales de los años 90, vinculado al boom de la vivienda en España, aumentó la demanda y los empresarios se vieron abocados a buscar nuevas fuentes de mano de obra, concretamente trabajadores rumanos⁸.

El trabajo de campo realizado con trabajadores rumanos permite identificar dos perfiles distintos de trabajadores: por un lado, jóvenes sin cargas familiares que llegan a España con la intención de ahorrar cuanto antes dinero suficiente para mejorar sus condiciones de vida en su país de origen. Por otro lado, trabajadores casados cuyo objetivo es reagrupar a la familia e instalarse de forma definitiva en España. Estos últimos constituyen un grupo más estable y con menos rotación. La fuerza de trabajo rumana, a tenor de los resultados, juega un papel claramente complementario a la fuerza de trabajo autóctona, ocupando los puestos de trabajo propios del mercado de trabajo secundario dentro de la industria. Se trata de un colectivo con escaso poder social de negociación, a tenor de su condición jurídica de trabajador no comunitario. Sin embargo, a pesar de tratarse de un colectivo que ha llegado a España recientemente, han conseguido desplazar a otros colectivos de inmigrantes como los norteafricanos.

Los trabajadores procedentes de Rumanía se sitúan en las posiciones inferiores de la estructura laboral y sus salarios son notablemente inferiores a la media nacional. Estos trabajadores, blue-collars, se limitan a la ejecución de órdenes sencillas dictadas por supervisores autóctonos. Las relaciones de comunicación son absolutamente asimétricas y como relataba uno de los participantes en el grupo de discusión: "Nosotros en la empresa siempre estamos callados". La dirección entiende que no son necesarias habilidades comunicativas para estos puestos de trabajo y el desconocimiento del español o el catalán no supone un inconveniente para su contratación. Lo importante es, según un directivo, "que sea trabajador". Al respecto existe la percepción que estos trabajadores, que provienen de antiguas repúblicas socialistas, constituyen una fuerza de trabajo dócil y laboriosa. En ninguna de las empresas analizadas los empleados rumanos han conseguido alcanzar otras posiciones diferentes a las de trabajadores manuales.

Se atribuye a los trabajadores rumanos una elevada formación aunque se trata sobre todo de una formación orientada hacia la ejecución de tareas industriales. Pero, sus competencias son bajas en lo

8 En la actualidad, este colectivo representa en torno a un 15% de los trabajadores totales y aproximadamente un 10% de la población de los municipios de la comarca del Montsià donde existe presencia de esta industria.

relativo al desempeño de actividades relacionadas con el procesamiento de información y la generación de conocimiento. Ésta constituye una divisoria clave entre los grupos de trabajadores comunitarios occidentales analizados y los trabajadores procedentes de los países de nueva adhesión. Además, a diferencia de los trabajadores comunitarios, los procedentes de los países del Este se insertan en sistemas productivos locales que se encuentran desconectados de las *global cities* (ciudades globales). En definitiva, si bien el colectivo cuenta con elevados niveles de formación, sus competencias son diferentes a las que se preconizan en la sociedad del conocimiento y ello afecta severamente a sus pautas de incorporación laboral en la sociedad receptora.

Multinacionales y mercados internos de trabajo

El efecto de la movilidad del capital

Una encuesta entre empresas multinacionales dentro de la Unión Europea encargada por la Comisión de las Comunidades Europeas demostró que cada vez se aprecia más el valor de los euroejecutivos (Comisión Europea, 1990b; Walwei y Werner, 1993). Éstos son o nacionales con experiencia del extranjero o directamente extranjeros de otro país comunitario. La reorganización internacional de la producción tiene por efecto la generación de un grupo de trabajadores -directivos e ingenieros- que desarrollan sus carreras profesionales en el marco de los mercados internos de trabajo de las empresas multinacionales. Las empresas multinacionales consideran cada vez más deseable y apoyan las estancias en el extranjero como una etapa necesaria dentro de una carrera con éxito. De este modo, surge una categoría de profesionales cuya demanda es cada vez mayor entre las empresas con operaciones globales. Trabajar en otro país da lugar a un grupo de altas cualificaciones, movilidad internacional y flexibilidad lingüística, técnica y cultural. En algunos Estados de la Unión Europea, como el Reino Unido se ha cifrado a los directivos en empresas multinacionales en un tercio del número total de extranjeros comunitarios (Salt y Ford, 1993; Thomas, 1996).

Desde la perspectiva corporativa, existen dos causas principales que explican el desplazamiento de los empleados de empresas multinacionales a otros países: 1) los puestos superiores suelen requerir conocimientos específicos de la empresa. Así, los puestos de alto nivel en las filiales de otros países quedan ocupados óptimamente por promociones internas y no por contrataciones externas, para evitar medidas de formación costosas; 2) las estancias en un destino amplían sus competencias, al conocer un nuevo centro de su empresario y aplicar los conocimientos específicos de la empresa a un nuevo ambiente. Los traslados suelen estar integrados en un programa de desarrollo de carreras profesionales dentro de la empresa multinacional. Según estos directivos los siguientes factores son los principales que afectan nega-

tivamente a la movilidad: problemas idiomáticos, dificultades para evaluar las cualificaciones extranjeras, condiciones socioculturales, disponibilidad de alojamiento y factores relativos a la situación familiar como escolaridad de los niños, empleo del compañero/a, normativa laboral y de bienestar social (Walwei y Werner, 1993).

Buena parte de estas compañías multinacionales se rigen por criterios de gestión etnocéntricos. El apelativo de etnocéntricas deriva de que la gestión se fundamente en criterios estrictamente uninacionales, los del país de origen de la corporación. La identidad se encuentra caracterizada por unos valores, un idioma y personal directivo que comparte una misma nacionalidad y que se encuentra situado en la matriz y en la cúspide de los distintos centros de la compañía⁹. En las empresas estudiadas, se trata de la nacionalidad e idioma alemán. En este idioma se toman las decisiones relevantes y se transmiten a los directivos de las distintas filiales. Es un régimen asimétrico donde desde la matriz se planifica la estrategia general de la compañía y se controla y supervisa el desarrollo de proyectos en las filiales. Por tanto, la toma de decisiones de la empresa se encuentra controlada por la matriz y un grupo de directivos connacional (Bisrl et al. 2003).

Se trata de empresas donde existe una coordinación global que se articula por medio de una elevada movilidad de directivos dentro de un mercado interno de trabajo. Estas empresas optan por el desplazamiento de personal directivo entre las diferentes sedes de las empresas, en especial desde la matriz hacia las filiales. Sus programas de desarrollo de carreras profesionales incluyen experiencias de movilidad internacional. Con ello mantienen la identidad corporativa, el control de la matriz sobre las filiales, a la vez que consiguen ahorrarse costos de formación y una correcta comunicación con la empresa madre. Por consiguiente, este perfil de trabajadores comunitarios pone de manifiesto que las migraciones de excelencia no derivan sólo del déficit de técnicos y profesionales que experimentan las economías informacionales, sino también del hecho de que la transnacionalización productiva exige que las multinacionales desplacen directivos y altos ejecutivos a lo largo de la geografía mundial. A través de los mercados internos estas compañías crean una elite de empleados con elevado conocimiento de las distintos centros productivos. El acceso a la clase directiva de la compañía por parte de no nacionales tan solo se alcanza tras periodos largos de estancia en la matriz, dominando el idioma alemán y, sobre todo, generando lazos de confianza con el resto de la dirección de la sede central. Estas empresas se caracterizan por una fuerte segmentación de sus plantillas en planificación internacional y ejecución local. En nuestra muestra, son empresas industriales cuyo

9 Existe una gran coordinación internacional de la producción y una baja independencia de las filiales. El mercado de clientes se considera como un todo global en el que se tratan de maximizar economías de escala y no existen productos específicos para cada mercado estatal, sino para segmentos sociales considerados con carácter global.

producto tiene una baja intensidad lingüística. Concretamente los centros productivos analizados se dedican, en esencia, al ensamblaje de componentes del automóvil, si bien existe una tendencia a que progresivamente aumente el papel de sus centros de I+D. El idioma de las plantas de ensamblaje es el castellano y en menor medida el catalán, es decir, los idiomas del entorno geográfico inmediato. No se exigen idiomas extranjeros para el reclutamiento ni para la promoción de los blue-collars. Podemos destacar que los directivos encargados de las funciones de recursos humanos, y especialmente de la negociación colectiva, son también autóctonos y constituyen un enlace entre blue-collars y el management alemán.

El grupo de trabajadores comunitarios, pese a valorar de forma positiva el proceso de construcción europea, no considera que tenga importantes consecuencias para ellos. Esto es debido a que sus estrategias de movilidad están profundamente insertadas en los mercados internos de promoción de las empresas. En estos mercados internos la movilidad es una forma de promoción y formación del personal directivo y técnico de alto nivel, y una forma de asegurar el control por parte de la empresa matriz. Su conocimiento del idioma corporativo, del idioma de prestigio dentro de la organización, es a la vez símbolo y condición de su pertenencia a la elite organizativa de la empresa. Forman parte del grupo nacional con acceso a aquellos recursos más valorados (promoción, altos salarios...). Este régimen de segmentación del acceso a los recursos por criterios etnolingüísticos asegura el mantenimiento de determinados privilegios por parte de este grupo; por ello, sus estrategias lingüísticas se orientarán hacia mantener esta segmentación entre grupos lingüísticos. El conocimiento de la lengua del mercado local tiene sólo una importancia secundaria: sirve para la relación con la plantilla local y para la integración extra-laboral en la sociedad local.

Los directivos comunitarios que acceden a trasladarse a trabajar en España combinan motivaciones personales con la búsqueda de la promoción laboral. Debemos de puntualizar que se trata de trabajadores que experimentan, en ocasiones, cierto empeoramiento de sus condiciones laborales (nivel salarial, protección de empleo) en las filiales españolas. Sin embargo, para ellos se trata de una vía de promoción a medio plazo, que va a culminar en cuanto regresen a la empresa matriz y consigan un cargo superior (la jerarquía directiva es mucho más amplia en la empresa matriz que en las filiales). Asimismo, el trabajo de campo nos ha permitido constatar que el perfil del trabajador comunitario que emigra a través de los mercados laborales internos de las grandes multinacionales está integrado fundamentalmente por hombres. La práctica ausencia de mujeres en cargos directivos de compañías multinacionales se debe, además de a las prácticas discriminatorias (techo de cristal) por parte de los empleadores, a su propia renuncia, por cuanto son pocos los cónyuges de sexo masculino dispuestos a

renunciar a su carrera laboral para dar prioridad a la promoción laboral de su pareja.

Debe tenerse en cuenta que la mayoría de estas empresas están vinculadas a los procesos de deslocalización que tuvieron lugar hacia España, en plena fase de producción fordista. Algunas empresas europeas trasladaron sus centros de producción hacia España para beneficiarse de los menores costes laborales. En estos momentos, la deslocalización productiva impuesta de forma creciente por las grandes firmas multinacionales, es una de las estrategias básicas que caracterizan los actuales procesos de globalización económica. Aunque las formas que revisten pueden ser muy variables, estos procesos de deslocalización están dando lugar a una nueva geografía de producción en redes que trasciende las fronteras nacionales. Dichos procesos de deslocalización industrial hacia España están agotados. Nuevos mercados, como algunos países asiáticos o los países de nueva incorporación a la Unión Europea, ofrecen costos laborales más bajos y constituyen, por consiguiente, un mayor atractivo para estas grandes firmas. Los trabajadores españoles que trabajan en dichas empresas filiales, a pesar de constatar las dificultades de promoción y de acceso a la formación que padecen en relación a los directivos y trabajadores procedentes de la empresa matriz (las políticas de formación dentro de la empresa se reservan al personal procedente del país de origen), se sienten especialmente preocupados ante los procesos de deslocalización que están teniendo lugar hacia Europa central y oriental e intuyen que la ampliación de la UE puede acelerar esta tendencia de dumping social.

Nuevos mercados de trabajo

En este apartado consideramos oportuno estudiar la creación de nuevos grupos de trabajadores con dimensión europea. Nos referimos a la creación de nuevas ocupaciones vinculadas a la globalización de la producción y que incluye prácticas de reclutamiento en otros países en función de competencias específicas, como capitales lingüísticos. Este es el caso de trabajadores jóvenes del Norte de Europa que se insertan de acuerdo a una oferta de trabajo específica en España. Desde la perspectiva de la oferta de empleo, contar con personal multilingüe es fundamental para empresas multinacionales o transnacionales que han deslocalizado un servicio concreto, gracias al uso de las nuevas tecnologías, ofreciéndolo a escala internacional (tales como la gestión de información, diseño...).

Estas empresas propias de la nueva economía, que gestionan información y conocimiento, precisan personal nativo de los principales mercados en los que operan (*call centers*, gestión de clientes...). Las nuevas tecnologías cada vez hacen más viable la posibilidad de ofrecer un servicio a un cliente global desde un espacio local. En España, Barcelona y Madrid encajan cada vez más en el modelo de las ciudades

globales (Sassen, 2001), en el sentido de erigirse como centro de gestión y dirección de la economía mundial y de crear nuevos empleos, vinculados a los servicios financieros y a las nuevas tecnologías, altamente cualificados. En las empresas multinacionales que la literatura ha venido a caracterizar como geocéntricas (Bartlett y Ghoshal, 1989; Plà Barber, 1999) existe una elevada coordinación internacional de la producción además de una mayor independencia de las filiales y una mayor orientación a la satisfacción de las especificidades de los mercados locales. El origen del capital se va difuminando con la expansión internacional de la compañía y la incorporación de un mayor número de directivos internacionales en estas empresas. Los directivos de las filiales gozan de un mayor nivel de autonomía y la toma de decisiones es más horizontal, produciéndose una mayor coordinación entre directivos de diferentes filiales. Se enfatiza la gestión por procesos y la mayor necesidad de comunicación entre los miembros de los distintos centros.

Estas multinacionales geocéntricas, a diferencia de las multinacionales clásicas del sector industrial que optan por la contratación en origen de sus directivos para ocupar cargos en las distintas filiales, buscan a sus candidatos a través de canales dirigidos a la población extranjera residente en ciudades como Barcelona. Barcelona cuenta con una importante bolsa de trabajadores internacionales y una imagen joven y cosmopolita. Centralizar determinados servicios en la ciudad de Barcelona les supone, además, un ahorro en costes laborales en relación a otros posibles destinos. El centro productivo que mejor se ajusta a esta descripción en nuestra muestra pertenece a una gran compañía de tecnologías de la información y de la comunicación que gestiona la base de datos de clientes a nivel internacional y ofrece servicios post-venta a los clientes internos y externos. Desde la sede en Barcelona se ofrece un servicio global a la compañía. El objetivo del centro estudiado es prestar estos servicios en el idioma de los clientes, limitando este objetivo a los idiomas mayoritarios donde opera la empresa (homogeneización en base a Estado-mercado). Este hecho supone que la plantilla del centro esté muy capitalizada lingüísticamente. El reclutamiento prima a connacionales de los mercados donde opera la compañía, es decir, entre los empleados encontramos alemanes, franceses, suecos, etc.

El centro de trabajo de Barcelona tiene una demanda constante de empleados extranjeros con conocimiento elevado de los mercados locales donde tiene clientes. Para el reclutamiento, explota el capital simbólico de la ciudad tras los Juegos Olímpicos de 1992 y su carácter mediterráneo. Son muchos los jóvenes europeos que se desplazan a Barcelona con inquietudes culturales y/o de ocio y que encuentran en este tipo de firmas una oferta de un empleo para financiar una prolongada estancia en la ciudad. Hay que destacar que la empresa encuentra en España un régimen de relaciones laborales, en particular en cuanto

a las condiciones salariales, más satisfactorio que en el Centro y Norte de Europa. A diferencia de otros emplazamientos internacionales peor remunerados, esta ciudad cuenta con buenas infraestructuras y mano de obra internacional y formada.

Se trata de especialistas profesionales, de gestión o técnicos, que en su mayoría poseen una cualificación universitaria o equivalente. Una migración de este tipo es consecuencia de la globalización y la internacionalización de las empresas. Este fenómeno no se limita a los países comunitarios sino que puede observarse a escala mundial (Straubhaar y Wolter, 1997). Los mayores requisitos de cualificación, una población activa en proceso de envejecimiento y el menor número de grupos demográficos jóvenes intensificarán en principio la competencia dentro de la UE por el escaso personal de alta cualificación, sobre todo en el caso de gestores y especialistas. Los trabajadores, especialmente los jóvenes, tienen también cada vez mayor interés por las oportunidades que puede ofrecerles un mercado de trabajo europeo más amplio (Salt y Ford, 1993).

Estas empresas reclutan mayoritariamente a jóvenes menores de 35 años, con título universitario y con sus estudios recién concluidos, en algunos casos con un perfil profesional poco definido. Los factores pull juegan un papel secundario para estos jóvenes, por cuanto muchos consideran que podrían obtener salarios más elevados si trabajarán en sus países de origen. Ciertamente, las oportunidades de trabajo hacen posible esta migración, pero el objetivo económico no es su principal motivación. Muchas veces combinan períodos de formación con períodos de actividad laboral. Se trata de un proyecto migratorio que persigue la búsqueda de otro estilo de vida, de una experiencia distinta en un país extranjero que les proporcione enriquecimiento personal. La movilidad geográfica tiene valor por sí misma para ellos y Barcelona constituye un destino muy buscado por este perfil de comunitarios (clima, oferta cultural, cosmopolitismo, etc.).

La valoración de estos trabajadores sobre el proceso de construcción europea es positiva, en especial por las oportunidades que pone a su disposición. Resulta especialmente interesante analizar las estrategias adoptadas por los trabajadores extranjeros. Esta estrategia se caracteriza, en primer lugar, por el hecho de que su objetivo no es, a diferencia del escenario anterior, la promoción laboral en un entorno concreto, sino la inserción en el mercado de trabajo. En segundo lugar, la estrategia no se caracteriza por la inversión en nuevos capitales lingüísticos sino por la búsqueda de actividades profesionales concretas donde sus actuales capitales lingüísticos adquieran un elevado valor de cambio. El origen de este elevado valor de cambio se localiza en la demanda de algún capital lingüístico relativamente escaso en el mercado de trabajo (como el dominio, a nivel de persona nativa, de un determinado idioma) por parte de algunas empresas. Los trabajadores, pues,

son altamente conscientes del valor de los idiomas como forma de capital y los utilizan de forma estratégica como principal activo en su inserción en el mercado de trabajo. De hecho, los idiomas son, para este perfil de trabajadores, la principal ventaja competitiva respecto a los trabajadores autóctonos. La estrategia utilizada por los trabajadores autóctonos en este tipo de empresas guarda mucha relación con la descrita para el grupo de extranjeros, con el matiz de que se encuentran en cierta posición de desventaja al preferir la empresa personal extranjero que autóctonos con un buen nivel de idiomas.

Pese a los elementos positivos relativos a su inserción laboral, cuando estos jóvenes llegan a España, les resulta complicado insertarse en el mercado de trabajo general. Declaran sentirse discriminados por unos empresarios que prefieren antes a los trabajadores autóctonos y que asocian lo extranjero a la desconfianza, sobre todo cuando se trata de actividades que implican la atención directa al cliente (desconocimiento del catalán, falta de dominio de los códigos lingüísticos, etc.). Sin embargo, sí existen una serie de perfiles profesionales que sirven como fuente de empleo para estos profesionales y que les permiten activar sus competencias. Se trata de empresas indicadas con anterioridad y que precisan competencias tales como la flexibilidad lingüística, técnica y cultural; todas ellas difícilmente adquiribles desde la educación formal y que, en el caso de estos jóvenes universitarios, las garantiza su condición de comunitarios.

Estos trabajadores van a contar con condiciones laborales inferiores (salario, tipo de contrato, salario indirecto, etc.) a las que percibirían en sus respectivos países de origen y, en algunas ocasiones, el tipo de actividad para la que son contratados no se ajusta a su formación (muchos de estos jóvenes tienen titulaciones universitarias en las ramas sociales y humanísticas). Sin embargo, las empresas son conscientes de que se trata de un recurso escaso, por lo que muchas de ellas proporcionan toda clase de facilidades a estos trabajadores (posibilidad de desplazarse a su país durante períodos más o menos prolongados, salarios elevados, etc.). Lo que conduce a estos jóvenes comunitarios a aceptar dichas condiciones de trabajo es el plus adicional que les proporciona residir en Barcelona (clima, oferta cultural, etc.) y, en muchos casos, un proyecto migratorio que no pasa por el asentamiento definitivo, sino que se basa en la provisionalidad. Sin olvidar el aumento en su nivel de competencias que les va a proporcionar, una vez regresen a su país de origen, el haber trabajado fuera de su país durante una temporada y el dominio del idioma español.

A continuación destacamos un segundo grupo de profesionales ocupados en nuevos yacimientos de empleo proporcionados por la libre circulación de personas en la Unión Europea, ya que, progresivamente, como consecuencia de los flujos turísticos y su asentamiento en el litoral del sur Europeo, los clientes de las zonas turísticas residencia-

les se han internacionalizado. La presencia de un importante y solvente colectivo de jubilados procedentes de países centroeuropeos. Se trata de un colectivo que valora la prestación de servicios en su propio idioma. Este factor produce una desventaja competitiva para los empresarios autóctonos frente a la apertura de negocios desarrollados por empresarios extranjeros. Estos que aprovechan las relaciones de confianza que se establecen entre hablantes de un mismo idioma. Entre las reacciones del empresariado local detectamos la especialización en el colectivo autóctono, la adquisición de nuevos capitales lingüísticos y la contratación de profesionales extranjeros

De este modo surgen nuevos nichos laborales, son aquellos que se derivan de la prestación de servicios a población extranjera residente. Estas transformaciones en los mercados nacionales han generado un efecto llamada que ejerce un nuevo yacimiento de empleo en expansión vinculado a la necesidad de cubrir las necesidades de los inactivos comunitarios residentes en determinadas localidades turísticas. Esta situación está potenciando el desarrollo de actividades locales que generan puestos de trabajo más o menos cualificados en el sector sociosanitario (consultas y clínicas médicas privadas, residencias de ancianos y centros de día privados, empresas de asistencia domiciliaria, teleasistencia, etc.). En algunos casos, el trabajo de campo ha detectado la creación de pequeñas empresas, integradas por dos o tres personas, que asisten de forma exclusiva clientes de origen extranjero.

Las empresas afrontan el reto de la internacionalización sobrevenida de los clientes. En primer lugar, porque la prestación de servicios sanitarios es muy intensiva lingüísticamente en la relación paciente-profesional sanitario. En segundo lugar, porque el colectivo extranjero residente es muy heterogéneo (británico, alemán, belga... y recientemente procedente del Centro y Este de Europa). En tercer lugar, porque los profesionales sanitarios (médicos y enfermeros y otros empleados en instalaciones geriátricas, por ejemplo) poseen un repertorio lingüístico que se limita a los idiomas oficiales en España¹⁰. Hemos detectado tres estrategias empresariales con respecto a la heterogeneidad cultural de los mercados locales. La primera es, en el caso de empresarios autóctonos, especializarse en el colectivo autóctono. Hasta el momento ha sido la estrategia más extendida. La segunda, es la de incorporar personal sanitario formado lingüísticamente en los idiomas de los turistas residentes. Para ello se han contratado especialmente auxiliares y enfermeros, que median entre los doctores y los pacientes. En tercer lugar, aparece una oferta incipiente de empresas propiedad de extranjeros especializadas en sus connacionales y en cuya plantilla encontramos fundamentalmente médicos extranjeros, pero también

10 De hecho, la profesión médica en España está sumamente influida por el gran peso de la Sanidad Pública, donde no constituye una exigencia el conocimiento de idiomas extranjeros y sí, en cambio, el catalán como mérito. En sus trayectorias formativas no consideraron la futura heterogeneidad lingüística del litoral español ni la forma en que esto podría afectar a su desempeño laboral.

auxiliares autóctonos. Hemos de tener en consideración que en estas empresas generalmente la propiedad corresponde a los propios médicos. En estas empresas compartir el idioma del cliente se convierte en fundamental por motivos de confianza. De hecho, los clientes prefieren a profesionales sanitarios connacionales. Así, los profesionales autóctonos observan cómo progresivamente sus oportunidades laborales se ven mermadas por la falta de un repertorio lingüístico apropiado y por la competencia extranjera.

En este tipo de empresas los autóctonos perciben como una amenaza la libre circulación, mientras que para los europeos ésta es una oportunidad para acceder a mercados que, aunque situados en un territorio diferente, en muchos casos están compuestos por connacionales. En el caso de la actividad realizada por este tipo de empresas (atención médica), la utilidad del hecho de hablar la misma lengua del cliente radica en la posibilidad de establecer una relación cara a cara y de mayor confianza. La única barrera importante para el acceso a este sector laboral de los trabajadores europeos sería el hecho de que en muchos casos se trata de empleos originados en el sector público. En este grupo de empresas los trabajadores autóctonos, a pesar de ser conscientes de la posibilidad de ir a otro país, se suelen quedar en España. Muchas empresas están incorporando personal comunitario para dar servicio a los clientes europeos en este mercado, con la creación de centros sanitarios como importante factor de movilidad.

Conclusiones

A lo largo de nuestra investigación hemos observado que los impactos de la movilidad de los factores que propicia la Unión Europea tienen efectos diferenciados para cada segmento del mercado de trabajo, sobre todo en función de la formación y la orientación local/europea de los trabajadores. Hemos identificado perfiles muy diferenciados. Por una parte, trabajadores jóvenes, formados profesionalmente y móviles geográficamente, para los que en una Europa culturalmente heterogénea sus capitales lingüísticos son su principal recurso para ser competitivos en el mercado de trabajo. Por otra, trabajadores industriales procedentes de Rumanía estructuralmente obligados a insertarse en el segmento bajo del mercado de trabajo por su condición, todavía, de inmigrantes extracomunitarios. Finalmente, trabajadores que perciben la movilidad dentro de un mercado interno de trabajo a los que la construcción europea no les afecta tanto como la reorganización de la producción a escala mundial.

Cuando comparamos estos grupos de trabajadores con los autóctonos observamos que sus diferencias evidencian que los efectos de la construcción y profundización de la Unión Europea y la libre circulación implican una fuente de desigualdad entre trabajadores. Los efectos positivos de la movilidad geográfica en la Unión Europea sobre

la movilidad social son un patrimonio exclusivo de un segmento de trabajadores muy formados, con predisposición a la movilidad (por haber participado en programas de intercambio patrocinados por la Unión Europea o estar empleados en empresas multinacionales, por ejemplo) y gran dominio práctico de idiomas. Este grupo constituye una élite de trabajadores para los cuales el mercado de trabajo tiene, de facto, una dimensión europea. Para gran parte del resto, el mercado continúa teniendo una dimensión estrictamente local. La diversidad lingüística para estos grupos actúa como barrera a la movilidad de forma que las oportunidades que proporciona la libre circulación de factores no les son accesibles. El hecho es que en una economía global no se crea automáticamente una mano de obra global.

Por otra parte, la globalización no supone la desaparición de todas las formas de control de los trabajadores, sino el cambio hacia unas formas de control que desafían los conceptos tradicionales de espacio y tiempo. La amenaza de la deslocalización productiva que propicia la libre circulación del capital planea sobre el factor trabajo disminuyendo su capacidad de negociación. Este hecho es importante porque la desigual capacidad de movilidad provoca un aumento de desigualdades sociales y de las oportunidades vitales de cada grupo. Para los trabajadores, progresivamente, la movilidad geográfica, como sucedió ya a escala estatal en los procesos de industrialización del continente, se convierte en un requisito para alcanzar la movilidad social. La movilidad geográfica, por tanto, implica la gestación de una divisoria como en el pasado constituyó el éxodo rural. Se trata de la divisoria entre trabajadores *móviles e inmóviles*, que ahora cobra escala europea. Junto a la movilidad geográfica, la capacidad de recibir y procesar información se convierte en un requisito para la movilidad social ascendente.

La posesión de capital lingüístico tiene cada vez un papel mayor en la estructuración de la sociedad del conocimiento. Hemos identificado la emergencia de nuevos colectivos caracterizados por el hecho de que sus capitales lingüísticos son claves para la inserción profesional. La división entre aquellos que pueden comunicarse en diferentes idiomas y practicar movilidad geográfica y aquellos que no, es clave para acceder a los recursos que se negocian en el nivel supraestatal y, por tanto, para acceder a una movilidad social ascendente frente al estancamiento social de aquellos que se limitan a los mercados locales y los idiomas oficiales. La novedad radica en indicar que no se trata tan solo de una élite transnacional (funcionarios europeos, académicos o gerentes o directivos de alto nivel) sino jóvenes miembros de las clases sociales medias e incluso medias bajas que provenientes de toda Europa encuentran en el mercado de trabajo de las grandes áreas metropolitanas de España una elevada valoración de sus capitales lingüísticos en empresas como, por ejemplo, los *call centers* globales. Esta oferta de trabajo les permite adoptar unos estilos de vida marcados por valo-

res post-materialistas que hacen que sus condiciones de empleo resulten satisfactorias y que perciban que su integración social depende más de su participación en un marco social más amplio (la Unión Europea) que en el definido por los Estados-nación. Asimismo, para otros grupos de trabajadores, especialmente los provenientes de la Europa del Este, sus capitales lingüísticos son infravalorados en el mercado de trabajo de Cataluña.

La Unión Europea crea nuevas comunidades de intercambio, es decir, grupos de referencia, que son a la vez más abiertos para los trabajadores europeos más cualificados pero que también crean nuevos riesgos de exclusión y vulnerabilidad al incrementar las competencias necesarias para acceder a los empleos más valorados. Los trabajadores europeos pueden moverse cada vez más en el conjunto del territorio europeo, tanto por motivos de trabajo, como por motivos personales. No hacerlo implica que, progresivamente, no vean reconocido social y simbólicamente su capital económico y cultural. Es un capital devaluado por pertenecer a actividades económicas que son cada vez más obsoletas (la industria tradicional de raíz local) y a la vez este capital también está devaluado porque no se puede intercambiarlo por otros tipos de capital.

En definitiva, la movilidad resulta ser otra más de las variables de desigualdad social, al devenir un factor de acceso diferencial a recursos y oportunidades. En la sociedad de la información y de los bloques económicos regionales la movilidad geográfica está ya asociada a la reproducción y movilidad social. El cosmopolitismo, pese a que en un principio tiene connotaciones positivas se convierte en una herramienta de poder que unas personas pueden usar para dominar a otras, para controlar el acceso a los mercados y a la estructuración social que resulta de éstos. Estos cambios provocados por el proceso de globalización afectan especialmente los colectivos de trabajadores jóvenes. La aparición de una estructuración social a nivel europeo se fundamentaría así en la existencia de una unidad monetaria compartida por los ciudadanos de la Unión: el Euro. La economía capitalista del mundo en proceso de globalización, para funcionar, necesita de una movilidad cada vez más frecuente de mercancías e individuos, pero ésta encuentra obstáculos para hacerse efectiva en entornos culturalmente homogéneos. A su vez, la diversidad cultural con frecuencia trae asociada la desigualdad social. El Euro tiene un cara común, la estructura social europea definida por las nuevas formas de desigualdad originadas por la mayor movilidad, pero también tiene una cara nacional, la forma concreta de la desigualdad social existente en cada punto del territorio. El futuro nos mostrará la forma en que se estructura la desigualdad en la Unión Europea.

Bibliografía

- Arango, J. (2001), "Social change and ethnic diversity across Europe: enlarged Union, divided society", trabajo presentado en el Seminario *Bigger Europe, greater diversity: the strategic challenges for an Enlarged EU*, British Council, El Escorial, Noviembre.
- Bartlett, C. A., y Ghoshal, S. (1989), *Managing Across Borders: The Transnational Solution*, New Cork, Harvard Business School Press.
- Begg, I.G. (1995), "Factor mobility and regional disparities in the European Union", *Oxford Review of Economic Policy* 11, pp. 96-112
- Benattig, R. y Brachet, O. (1998), "Les dynamiques migratoires roumaines", *Migration Études*, n° 81, pp. 75-101
- Bisrl, U. Bitzan, R. Solé, C., Parella, S. French, S. y Alarcón, A. (2003), *Migration und Interkulturalität in Grobritannien, Detschland und Spanien*, Leverkusen, Leske Verlag.
- Borjas, George (1989), Economic theory and international migration, in: *International Migration Review*, 3, p. 457-489;
- Christie, H., Hagen, S. Sheikh, H. Kenny, B., Chapman, I. van Staden, M. Damsgaard, L. Lindquist, P. (2001), *European Language and International Strategy Development in SMEs [ELISE] -European Overview Report*, Bruselas, Comisión Europea.
- Comisión Europea (1990a), "One Market, One Money", *European Economy*, 44.
- Comisión Europea (1990b), "Dimensión europea de la gestion de recursos humanos en las empresas multinacionales", Bruselas, Documento n. V/1678/90-FR.
- Comisión Europea (1997), "Economic Policy in EMU", en *European Economy*, 1.
- Comisión Europea (2002), "Comunicación de la Comisión - La libre circulación de trabajadores : La plena realización de sus ventajas y sus posibilidades", Bruselas, Documento COM/2002/0694 final.
- Dhir, K.S. y Savage, T. (2002), "The Value of a Working Language", *International Journal of the Sociology of Language*, 158, pp. 1-35
- Dicker, S. J. (1998), "Adaptation and Assimilation: US Business Responses to Linguistic Diversity in the Workplace", *Journal of Multilingual & Multicultural Development*, 19, pp. 282-302.
- Faist, T., «Transnational social spaces out of international migration: evolution, significance and future prospects», *Archives Européennes de Sociologie*, 39(2), pp. 215-247.
- Findlay, Allan (1993), "New technology, high-level labour movements and the concept of the brain drain", en OCDE (1993), *The changing course of international labour migration*, OCDE, Paris, pp. 149-178.
- Hagen, S. (1997), *Business communication across borders: a study of language use and practice in European companies*, Centre for Information on Language Teaching and Research; Languages National Training Organisation, Londres.

- Harris, R.G. (1998a), "The Economics of Language in a Virtually Integrated Economy", *New Canadian Perspectives. Changing the Language Landscape. Official Languages in Canada*. Quebec: Departament of Public Works and Government Services Canada, pp. 35-88.
- Harris, R.G. (1998b), "Language and Virtual Economic Integration", paper presentado en *Canadian Economic Association Meetings*, Ottawa, mayo.
- Martin, Philip L. (1993), *Trade and Migration: NAFTA and Agriculture*, Institute for International Economics, Washington D.C., pp.27-59.
- Molle, W. (1994), *The economics of European Integration*, Aldershot, Dartmouth Publishing Comp. Ltd.
- Molle, W.T.M., Van Nes, P.J., De Ruyter Van Steveninck, M.A. (1996), *EMU: employment effects and policy tools*, The Netherlands' presidency of the EU, Rotterdam.
- Nettle, D. (2000), "Linguistic fragmentation and the Wealth of Nations: the fishman-pool hypothesis reexamined", *Economic Development and Cultural Change*, 48, pp. 335-348
- Okólski, M. (2000) Últimas tendencias y principales temas de las migraciones internacionales: perspectivas de Europa Central y del Este, en *Revista Internacional de Ciencias Sociales*, 165, pp. 78-82.
- Parella, S (2003), *Mujer, inmigrante y trabajadora: la triple discriminación*, Barcelona, Ed. Anthropos.
- Phillpson, R. (2003), *English-only Europe? Language Policy Challenges*, Routledge, Londres.
- Plà Barber, J. (1999), «Coordination and Control in Multinational Enterprises. New Empirical Evidence», *Jornadas sobre Internacionalización*, Madrid, Universidad Complutense, Junio.
- Pool, J. (1996), "Optimal Language Regimes for the European Union", *International Journal of Sociology of Language*, 121, pp. 159-179.
- Potot, S. (2002) "Les migrants transnationaux: une nouvelle figure sociale en Roumanie", *Revue d'Études Comparatives Est-Ouest*, vol. 33, 1, pp. 149-177.
- Putnam, R. (1993), *Making Democracy Work: Civic Traditions in Modern Italy*, Princeton, Princeton University Press.
- Robson, Peter (1987), *The economics of international integration*, Institute for International Economics, Londres.
- Russell, S.S. y Teitelbaum, M.S. (1994), "International Migration and International Trade", *World Bank Discussion Papers*, 160, p. 33-45.
- Salt, J. y Ford, R. (1993), "Skilled international migration in Europe: the shape of things to come?", Russel, K (editor), *Mass migration in Europe - the legacy and the future*, Belhaven Press, Londres, p. 293-328..
- Salt, J. y Findlay, A. (1989), "International migration of highly skilled manpower. Theoretical and development issues", OEDC (comp.), *The impact of international migration on developing countries*, OCDE, Paris, p. 159-180.

- Sassen, S. (2001), *The global city*, New Jersey, Princeton University Press.
- Siguán, M. (1996), *La Europa de las lenguas*, Madrid, Alianza.
- Straubhaar, T. y Wolter, A. (1997), Globalisation, internal labour markets and the migration of the highly skilled, *Intereconomics*, Julio-agosto, p. 174-190.
- Tapinos, G. (2000), Mundialización, integración regional, migraciones internacionales, en *Revista Internacional de Ciencias Sociales*, 165, pp. 48-57.
- Tassinopoulos A. y Werner, H. (1998), "La movilidad y la migración de los trabajadores en la UE", en Tassinopoulos, A.; Werner, H. y Kristensen, S.- La movilidad y la migración de la fuerza de trabajo en la Unión Europea: sus implicaciones específicas para los jóvenes. Salónica, CEDEFOP.
- Van Parijs, P. (2003), "Europe's three language problems" Conferencia presentada en la Universidad Pompeu Frabra, Barcelona, abril.
- Viruela, R. (2003) "Transición y migraciones en Europa central y oriental", *Migraciones*, 14, pp. 181-218.
- Wallace, C. (2002) "Opening and closing borders: migration and mobility in Eastern Europe", *Journal of Ethnic and Migration Studies*, (28) 4, pp. 603-626
- Walwei, U. y Werner, H. (1993), "Europeanizing the labour market: Employee mobility and company recruiting methods", *Intereconomics*, Enero/Febrero, pp.3-10.

Resumen

En este artículo se aborda la movilidad geográfica de los trabajadores comunitarios entre países de la Unión Europea. Analizamos tres factores de movilidad geográfica: las diferencias salariales entre viejos y nuevos Estados miembros de la UE, las expatriaciones en las empresas multinacionales, y los nuevos yacimientos de empleo para extranjeros altamente cualificados. Concretamente, se expone en cada uno de los casos el papel de las competencias lingüísticas de los trabajadores como obstáculo o elemento coadyuvante de la movilidad.

Abstract

This paper deals with the geographical mobility of EU workers within the European area. We are focusing on the following factors of geographical mobility: wage differentials between old and new member states, expatriations in multinational companies, and the new job niches for highly qualified foreigners. In each case, the role of linguistic competence of workers as a constraint or advantage for mobility is analyzed.

