

**FRANCESC CASTELLANA**  
President delegat de l'Àrea de Promoció  
Econòmica i Ocupació de  
la Diputació de Barcelona

## **Mobilitat, immigració i inactivitat: tres aspectes clau per al futur del mercat de treball**

Papers, Regió Metropolitana de Barcelona  
núm. 40, novembre 2003, pàgs. 57-75

## 1 La mobilitat i els canvis en l'amplitud geogràfica del mercat de treball: mercat de treball i àmbits territorials

- 1.1 El concepte de mercat de treball. Diferència entre llocs de treball i treballadors ocupats
- 1.2 Delimitació dels mercats de treball de la província de Barcelona
- 1.3 Mercats de treball a la província de Barcelona
- 1.4 Mercats de treball, infraestructures i polítiques actives d'ocupació

## 2 El paper de la immigració en l'estructura del mercat de treball: situació i potencial. El cas català

- 2.1 Immigració i mercat de treball a Espanya

- 2.2 Immigració i mercat de treball a Catalunya
- 2.3 Reflexions finals

## 3 Inactivitat: un potencial laboral desaprofitat

- 3.1 La inactivitat, concepte clau per a noves oportunitats en el mercat de treball
  - 3.1.1 Risc de l'exclusió
- 3.2 Les persones inactives: un col·lectiu important i rellevant
  - 3.2.1 Anàlisi estadística
  - 3.2.2 Perfils d'inactivitat
- 3.3 Factors que afavoreixen la inactivitat
- 3.4 Per què des de les polítiques públiques i des de la societat s'ha d'abordar la qüestió de la inactivitat?
- 3.5 Algunes propostes per a l'actuació pública

L'article aborda una reflexió del mercat de treball des de tres enfoccs: d'una banda, analitzant la mobilitat quotidiana dels treballadors i la consegüent configuració d'àmbits territorials de referència i delimitació de mercats de treball locals; d'altra banda, reflexionant sobre la possible influència que el fenomen de la immigració pot tenir sobre el mercat de treball; i finalment, dedicant una atenció especial al col·lectiu dels inactius, que sovint no es considera com a força de treball potencial, però que inclou individus que poden constituir una important reserva de cara a situacions que es plantegen a mig i llarg termini.

El artículo aborda una reflexión en relación con el mercado de trabajo desde tres enfoques: por un lado, analizando la movilidad cotidiana de los trabajadores y la consiguiente configuración de los ámbitos territoriales de referencia y delimitación de mercados de trabajo locales; por otro lado, reflexionando sobre la posible influencia que el fenómeno de la inmigración puede tener sobre el mercado de trabajo; y finalmente, dedicando una atención especial al colectivo de los inactivos, que frecuentemente no se considera como fuerza de trabajo potencial, pero que incluye individuos que pueden constituir una importante reserva de cara a situaciones que se plantean a medio y largo plazo.

The article poses a reflection about the labour market focusing three different subjects: on the one hand, analyzing the commuting and the consequent configuration of reference territorial scopes and the delimitation of local labour markets; on the other hand, reflecting about the possible influence that the phenomenon of inmigration could have over labour market; and finally, devoting an special attention to the non-active population, a group that quite often is not considered as a labour force potential, but that includes individuals that may become an important reserve for future situations that may eventually occur in the mid and long term.

L'article formule une réflexion sur le marché de l'emploi à travers trois perspectives: tout d'abord il analyse la mobilité quotidienne et la conséquente configuration des portées territoriales de références et de la délimitation du marché de l'emploi local; d'autre part il réfléchit sur la possible influence que le phénomène de l'immigration peut avoir sur le marché de l'emploi, et finalement il consacre une particulière attention à la population inactive, groupe qui, souvent, n'est pas considéré comme potentiel de main d'œuvre, mais qui tient en compte les individus qui peuvent devenir une importante réserve pour les futures situations qui peuvent, par la suite, se produire à court et à long terme.

## Mobilitat, immigració i inactivitat: tres aspectes clau per al futur del mercat de treball

### 1 La mobilitat: els canvis en l'amplitud geogràfica del mercat de treball

#### 1.1 El concepte de mercat de treball. Diferència entre llocs de treball i treballadors ocupats

La conca d'ocupació, el mercat local de treball, és l'espai on es concilien l'oferta i la demanda de treball per tal de donar com a resultat un lloc de treball. Així doncs, a escala local és on els empresaris demanen treballadors i on els treballadors ofereixen la seva força de treball.

Així, per tal de definir el mercat de treball local caldrà delimitar l'espai geogràfic on es troben l'oferta –els treballadors– i la demanda –les empreses–. Aquest espai geogràfic pot ser més o menys ampli, tot afectant un o més municipis, i els llocs de treball poden ser més oberts o més tancats, estar o no al propi municipi. Aquests fets originen la mobilitat obligada: els desplaçaments forçats que fan els treballadors per ocupar els llocs de treball vacants.

Podem fer, doncs, una definició pràctica de mercat de treball local dient que és l'espai físic fins a on els treballadors han de traslladar-se per ocupar un lloc de treball i els empresaris cerquen els treballadors necessaris per ocupar els llocs de treball vacants.

La delimitació territorial d'aquests mercats és possible a partir del indicador de la mobilitat obligada per motius de treball; aquesta és la font estadística homogènia de la qual disposem per elaborar una anàlisi d'aquest tipus.

La mobilitat és una resultant que depèn del lloc de residència de l'oferta de treball i de la localització del lloc de treball. Facilita la mobilitat, en un sentit ampli, l'existència de xarxes o infraestructures de comunicació i els transports públics.

L'ús social del temps, la relació entre la feina laboral i la feina familiar, els nivells d'infraestructures i els transports són els elements que determinen l'accessibilitat de les empreses a una oferta més oberta i a les persones un accés més enllà del seu municipi.

#### 1.2 Delimitació dels mercats de treball de la província de Barcelona

Les infraestructures viàries i de comunicació que es donen a l'àrea metropolitana faciliten la mobilitat en general, i la mobilitat per motius de treball en particular,

i apropen tots els ciutadans a la ciutat de Barcelona, tots el camins porten a Barcelona. Davant d'aquest fet, és una tasca no gens fàcil delimitar els mercats de treball de la província de Barcelona si no es fa abstracció de la metròpoli central.

Per definir aquests mercats de treball s'ha utilitzat, d'entrada, la matriu d'origen i destinació de la mobilitat obligada per motiu de treball, que s'obté a partir de la informació que donen els ciutadans en el cens de població. A cada ciutadà se li ha demanat si està ocupat o no i en quin municipi està ubicat el seu lloc de treball. Si el lloc de treball està situat al mateix municipi on resideix el ciutadà, aquest no es desplaçarà fora i, per tant, habitualment no realitzarà viatges interns per motiu de treball. Si el municipi on està ubicat el lloc de treball del ciutadà és un altre diferent al de residència, l'individu mantindrà relacions laborals amb un altre municipi, on caldrà desplaçar-se.

Així, tots els ciutadans d'un mateix municipi que declaren estar ocupats formaran la denominada població ocupada resident (POR). D'aquests, una part es quedarà a treballar al mateix municipi (POR<sub>m</sub>) i una altra part anirà a un municipi diferent (POR<sub>am</sub>). La suma de totes les destinacions declarades pels ciutadans ocupats formaran els llocs de treball localitzats (LTL). És evident que POR i LTL no tenen que coincidir, ni en quantia ni en persones.

Els indicadors que normalment s'utilitzen en aquest camp d'anàlisi i que ens ajuden a interpretar la situació dels mercats de treball són els següents:

- Autocontenció, definida com el percentatge d'ocupats que estan treballant al propi municipi o territori, és a dir, treballadors que no surten del municipi o àmbit territorial per anar a treballar.
- Autosuficiència, definida com el percentatge de llocs de treball del municipi o àmbit territorial que estan ocupats per treballadors que resideixen al propi municipi o territori.
- Atractor / expulsor net, que ens indica si el municipi o l'àmbit territorial disposen de suficients llocs de treball per donar ocupació al total d'ocupats del municipi o àmbit territorial.

La metodologia utilitzada per definir els mercats de treball de la província de Barcelona s'ha basat en aquest criteris i ha consistit a agregar els municipis en successives fases, fent abstracció de la metròpoli:

- Primera fase: Partint d'un municipi qualsevol, s'han buscat els municipis de destinació –on van a treballar els ocupats d'aquest municipi– i els municipis d'origen –d'on provenen els treballadors que ocupen els llocs de treball localitzats al municipi–. Amb aquesta informació s'han calculat els indicadors d'autosuficiència i autocontenció.

- Segona fase: Al municipi inicial s'ha agregat el municipi al qual va a treballar un major percentatge d'ocupats del municipi d'origen, conformant així un hipotètic únic municipi; per a aquest es tornen a calcular els indicadors d'autosuficiència i autocontenció.

- En successives fases s'ha reiterat aquesta operació.

- Última fase: L'operació d'agregar municipis al mercat de treball creat pel municipi d'origen es fa fins que un determinat municipi agregat faci disminuir el percentatge d'autosuficiència i/o autocontenció, fet que ens indica que el darrer municipi agregat no té com a centre d'emissió/recepció el mercat de treball analitzat, sinó un altre.

Les condicions que s'han posat a la delimitació de mercats de treball de la província de Barcelona han estat:

- Que els municipis agregats facin augmentar l'autosuficiència i/o autocontenció.
- Que tots els municipis de la província han de quedar dins d'algun mercat o conca de treball.
- Que un municipi no pot estar en més d'un mercat.
- Que els municipis d'un mercat o conca han de ser limítrofs amb algun altre del mateix mercat.
- Que els mercats o conques han d'aglutinar almenys 15.000 persones potencialment actives.
- Finalment, i com s'ha indicat més amunt, que el municipi de Barcelona s'ha considerat un mercat per si mateix, a causa del seu efecte desviador en qualsevol tractament numèric de la informació sobre autocontenció i/o autosuficiència.

### 1.3 Mercats de treball a la província de Barcelona

El resultat d'aquesta anàlisi ha estat la divisió del territori de la província en 18 mercats, tot i que les restriccions comentades anteriorment han donat lloc a diferents tipus de divisions.

Així, la restricció de formar mercats amb un mínim de 15.000 persones potencialment actives té un sentit purament en la recerca d'eficiència de les polítiques actives d'ocupació, ja que mercats amb població inferior porten a desenvolupar mesures amb molt baixa eficiència econòmica. Però aquesta restricció ha fet que dos submercats, com ara el de Mojà i Prat de Lluçanès, que d'acord amb la resta de restriccions formarien un mercat de treball local propi, resten agrupats a d'altres mercats, en concret a Manresa i Vic, respectivament.

Una altra restricció, com és la de considerar Barcelona un mercat a part, ha portat també a analitzar alguns mercats en doble sentit. En primer lloc, sense tenir en compte les seves relacions laborals amb Barcelona, fet que donava unes baixes taxes d'autocontenció i autosuficiència. En segon lloc, fent una anàlisi conjunta, que ha permès veure l'efecte de Barcelona sobre aquest mercats. En aquesta situació estan els mercats de Badalona, l'Hospitalet de Llobregat, Sant Andreu de la Barca, Mollet del Vallès i Sant Feliu de Llobregat<sup>1</sup>.

### 1.4 Mercats de treball, infraestructures i polítiques actives d'ocupació

Les polítiques de desenvolupament local han de tenir en compte l'abast geogràfic dels mercats de treball local, i no sols pel principi d'eficàcia en les seves accions, sinó que també ho ha de fer per l'eficiència de recursos que s'hi esmercen. Quan un municipi o territori du a terme polítiques en relació amb les infraestructures de transport necessàries per al seu desenvolupament, ha de tenir en compte el mercat de treball local al qual pertany i les relacions externes d'aquest en el seu conjunt. Aquesta visió àmplia i global de les infraestructures de transport ajudarà al necessari ajust més eficient entre oferta i demanda del mercat de treball local i a la millora competitiva de la seva economia.

D'altra banda, quan s'apliquen polítiques actives d'ocupació, el municipi o territori ha de prendre en consideració que els seus ciutadans poden ocupar llocs de treball a d'altres mercats de treball locals. En el mateix sentit, si s'apliquen polítiques actives adreçades a les persones ocupades en un municipi, es poden beneficiar a ciutadans residents a d'altres municipis.

<sup>1</sup> Vegeu a l'Annex el mapa dels mercats de treball de la província de Barcelona i el llistat de municipis que conformen cada un d'ells.

Això no vol dir en absolut que no s'apliquin les mesures des del món local; tot al contrari, el que han de fer els actors locals és delimitar el seu àmbit geogràfic de mercat de treball local de forma que les polítiques aplicades es dissenyin tenint en compte el conjunt de municipis que li conformen i les interrelacions amb d'altres mercats locals.

Fóra bo, doncs, que tots els municipis que conformen un mercat de treball local acordessin la seva cooperació de forma que les polítiques d'infraestructures de transport i les polítiques actives d'ocupació es dissenyessin en el si del mercat de treball local, tot internalitzant les economies externes que puguin generar; s'aconseguiria així una bona oferta d'ocupació i de la competència professional que podria contribuir a l'assoliment de la necessària cassació entre oferta i demanda laboral amb una mobilitat necessària i sostenible.

La disponibilitat de diferents tipus de transport entre els municipis fa que la població accepti millor i estigui més disposada a anar a treballar fins a un lloc determinat o no. Així, aquesta disponibilitat afectarà la mobilitat i, per tant, el territori abastat pel mercat de treball local. La disponibilitat d'accés a la xarxa de transport públic. Les contínues millores i ampliació de la xarxa de transport públic tenen un efecte directe sobre l'amplitud dels mercats de treball. Els ciutadans poden anar més lluny a cercar una ocupació, en menys temps de transport i a un cost més reduït. L'efecte d'aquesta possibilitat és l'ampliació geogràfica dels mercats de treball locals. Dos exemples recents a l'àrea metropolitana de Barcelona. Primer: la unificació tarifària, que ha fet disminuir de forma significativa el cost de la mobilitat diària dels treballadors. Segon exemple: el futur Trambaix, les noves línies 9 i 12 del metro que obriran la possibilitat de desplaçament de molts treballadors a noves zones per ocupar llocs de treball vacants.

## **2 El paper de la immigració en l'estructura del mercat de treball: situació i potencial. El cas català**

El fenomen migratori és un fet històric que ha conformat la societat i l'economia catalanes al llarg del temps i també és una de les particularitats més destacades de l'actualitat. El seu coneixement real es molt escàs i fragmentat; a més, provoca prejudicis i idees negatives que s'expandeixen ràpidament entre l'opinió

pública. Es desconeixen, malgrat l'experiència, les importants aportacions de les migracions als països de destinació en general i a Catalunya en particular. Es tracta d'un fenomen certament complex. Des d'instàncies plenament coneixedores d'aquesta matèria, com és el Sindic de Greuges, s'afirma en els seus informes anuals: "És més fàcil criticar allò que no es fa que no encertat en allò que s'ha de fer".

En l'àmbit espanyol, els baròmetres mensuals que fa el Centre d'Investigacions Sociològiques (CIS) són un instrument per mesurar la influència d'aquest fenomen en la societat espanyola i per avaluar com queda condicionat pels avatars polítics. Per exemple, en el baròmetre del mes d'abril d'enguany la immigració era considerada el novè problema més important a Espanya, a diferència de baròmetres anteriors, on la immigració va arribar a ser considerada el tercer problema més rellevant. A més, és important destacar que aquesta avaluació baixa a l'onzè lloc quan els enquestats responen a la pregunta de quins són els tres problemes que els afecten més directament.

Així doncs, es donen factors objectius i d'altres subjectius que defineixen el fenomen.

### **2.1 Immigració i mercat de treball a Espanya**

La problemàtica dels immigrants i la seva incorporació al mercat de treball requereix dedicar especial atenció a tres qüestions que han estat objecte de permanent debat els últims temps:

a) D'una banda, la viabilitat de l'actual política d'establiment d'un nombre màxim d'immigrants que poden arribar a Espanya a treballar; és a dir, la regulació actual del contingent. Regulació, per cert, establerta per una normativa com és l'Acord del Consell de Ministres de 21 de desembre de 2001, que va ser molt criticada i que ja ha motivat una important sentència, el 15 d'abril de 2003, del Tribunal Superior de Justícia de la Comunitat Valenciana (Sala Contenciós-administrativa), que confirma una sentència dictada pel Jutjat Contenciós-administratiu número 2 de València que declara la nul·litat d'una resolució administrativa dictada a l'empara d'aquest acord.

La fixació del contingent de la immigració que podem absorbir sense incrementar las fractures socials i millorar la nostra economia és necessària contra el aquí hi

cabem tots, si no volem caure en el verbalisme ben intencionat. Els actors socials, econòmics i institucionals tenen que arribar a un necessari acord en aquest assumpte, ja que en són els responsables directes o indirectes, perquè la immigració es dona a partir de dos fets: la manca d'oportunitats per sobreviure als països d'origen i, per contra, les oportunitats de treball als països de destinació.

b) D'altra banda, la necessitat d'establir normes i sistemes de control que permetin de reduir l'elevat grau d'irregularitat i inestabilitat en l'àmbit del mercat de treball. L'afflorament d'aquest mercat irregular i la seva conversió en mercat de treball formal contribuirà sens dubte a evitar que l'economia catalana fonamenti la seva competitivitat en el baix cost de la mà d'obra i farà que l'arrel sobre components del mercat de treball que n'aportin valor afegit.

c) En tercer lloc, és imprescindible que els principis de complementarietat i subsidiarietat institucionals siguin presents a l'hora d'afrontar el fenomen migratori. El món local no pot ser posat als peus dels cavalls i que sense cap recurs afegit se li encomani la recerca de solucions. És tracta d'una responsabilitat de l'Estat i les comunitats autònomes en la qual el món local pot i vol col·laborar. L'Estat i les comunitats autònomes són competents davant del fet migratori, i principalment els respectius departaments de Governació, Treball, Indústria, Comerç, Educació i Benestar social.

Actualment, ens trobem davant d'una nova realitat per a la qual creiem que encara no estem suficientment preparats, com és el progressiu increment d'immigrants, en situació regular o irregular, als nostres pobles i ciutats i també la progressiva incorporació d'aquestes persones al mercat de treball català i de la resta d'Espanya, en forma regular o irregular. Davant d'aquesta realitat, cal debatre sense por sobre l'hipotètic perill de construir un mercat de treball segregat, és a dir, de bones condicions per a uns pocs (suposant les bones condicions dels treballadors i treballadores nadius) i de precarietat i temporalitat per a la major part dels altres (els immigrants).

Hem de constatar la importància dels canvis produïts en els fluxos migratoris els últims anys, amb la destacada presència de la immigració que prové de països de Llatinoamèrica i, molt especialment, l'important increment del nombre de permisos de temporada que ha

tingut lloc durant els últims dos anys. En efecte, és digne de menció que l'any 1999 es van concedir a Espanya 34 permisos de temporada, 508 l'any 2000, 3.578 l'any 2001 i 9.733 l'any 2002, amb un elevat pes al sector agrícola, que va proporcionar ocupació a 8.570 treballadors immigrants. Igualment, cal mencionar i prestar atenció al fet que dels 9.733 treballadors immigrants de temporada, 5.497 tenien la nacionalitat polonesa (3.470 dones i 2.027 homes) i 2.176 la romanesa (278 dones i 1.898 homes), mentre que era molt més reduït, per exemple, el nombre de treballadors de Colòmbia i del Marroc, un total de 530 i 515, respectivament, tots ells homes.

És un fet que les empreses continuen necessitant personal immigrant a tota la Unió Europea i que, per descomptat, Catalunya i la resta d'Espanya no són una excepció, com demostren les enquestes del Centre d'Investigacions Sociològiques, la lectura dels documents emanats de les organitzacions empresarials i la mateixa realitat del mercat de treball. Si bé la qüestió real sobre la qual s'ha de debatre seriosament és la següent: ¿són treballadors amb els mateixos drets que els nacionals espanyols i comunitaris, o bé són objecte d'explotació laboral en raó de les poques possibilitats que tenen d'exercir els seus drets els que tenen la seva situació regularitzada, i cap si aquesta és irregular?

S'ha de posar en relleu les contradiccions entre els marcs normatius d'estrangeria dels diferents Estats de la UE i les polítiques de contractació del personal immigrant. Contradiccions que han portat a algun autor a parlar de l'actuació contradictòria dels governs, que són conscients de la necessitat de mà d'obra immigrada i alhora posen en pràctica formes de regulació política de l'estrangeria cada vegada més restrictives. En aquest sentit, les dades conegudes, a partir d'un estudi dut a terme per l'Instituto Nacional de Empleo, són prou significatives: si l'any 1999 es van formalitzar a Espanya 406.035 contractes amb estrangers (comunitaris i no comunitaris), la xifra ha crescut fins als 967.775 contractes l'any 2001 –el 6,88% del total de contractes registrats–, el 91,10% dels quals era de durada determinada i el 8,9% indefinits. Una altra dada significativa és la del nombre de treballadors estrangers afiliats a la Seguretat Social, que el 31 de maig de 2003 era de 949.780, sent 206.437 de la Unió Europea i els restants 734.343 d'altres països. En variació interanual, el nombre d'afiliats d'altres països s'ha incrementat en 152.749 persones, és a dir, s'ha produït un increment del 26,26%.

A l'Europa comunitària no hi falta treball, encara que sigui una qüestió diferent parlar de treball amb drets, i en l'àmbit internacional les Nacions Unides constaten l'abisme existent moltes vegades entre els drets proclamats oficialment i el tracte real que reben els immigrants. En això Espanya no suposa una excepció: així ho demostra l'activitat de la Inspecció de Treball i Seguretat Social, que l'any 2001 va proposar sancions per valor de 37 milions d'euros, i certament no és casual que el gruix de les infraccions es concentrés en determinats sectors, com ara l'hostaleria, la construcció i l'agricultura. Per tot això, és necessari i convenient actuar contra la degradació del mercat de treball i contra totes les situacions d'explotació laboral, ja que, tal com es defensa en un recent document de la Fundació Rafael de Campalans sobre les polítiques migratòries, l'existència d'un sector de la nostra economia basat en la sobreexplotació i en les condicions laborals il·legals no solament és un factor distorsionador del procés migratori, sinó que també actua com a factor de degradació i de precarització del conjunt del mercat de treball. En un informe especial sobre la immigració a la Ribera de Navarra, de l'11 de desembre de 2001, realitzat per la defensora del Poble de Navarra, s'alerta de manera clara sobre el fet que el deteriorament i l'incompliment de les normes laborals moltes vegades, quan es tracta de treballadors estrangers, està obrint pas "a un procés d'involució del sector laboral en general a costa dels immigrants, en el qual les condicions de contractació irregular poden arrossegar les condicions del conjunt dels treballadors dels sectors afectats".

Al respecte, cal aportar dues reflexions de persones prou coneixedores de la problemàtica de la immigració que insisteixen sobre les qüestions apuntades. D'una banda, l'ex ministre de Treball Manuel Pimentel ha dit amb tota claredat que plantejar un creixement sostingut a Espanya (i, afegim nosaltres, també a Catalunya) sense recórrer a immigrants és impossible. D'altra, la secretària general del Defensor del Poble d'Espanya deia, en ocasió de la celebració de les jornades de coordinació de defensors del poble de tot l'Estat de l'any 2001, que cada vegada serà més important l'aportació dels immigrants al benestar social espanyol, amb una presència cada cop més destacada en el món del treball.

En una altra línia, cal fer esment d'una dada rellevant: el 18% dels immigrants en situació regularitzada tenen titulació universitària i el 42,3% ha finalitzat els estu-

dis secundaris; és a dir, que l'ocupació majoritària de llocs de treball de baixa qualificació no guarda relació amb la titulació i els coneixements de gran part dels immigrants que tenen la seva situació regularitzada.

## 2.2 Immigració i mercat de treball a Catalunya

L'anàlisi de la importància que està assolint la immigració a Catalunya, i més en concret la immigració laboral, és fàcilment visible a partir de dues dades significatives.

D'una banda, l'anàlisi de l'evolució de la població estrangera a Barcelona durant el període entre 1996 i 2003. Segons dades del padró municipal, el mes de gener de 2003 hi havia 163.046 estrangers; és a dir, el 10,7% sobre el total de la població de la ciutat. La dada és especialment significativa si la comparem amb els 74.019 estrangers empadronats dos anys abans.

A més a més, el mapa de la immigració a la ciutat de Barcelona ha variat considerablement els últims anys, i la prova d'això és el canvi en la classificació per nacionalitats, que està encapçalada pels equatorians (26.891), seguits dels colombians (12.429), mentre que els nacionals del Marroc queden en la tercera posició (11.985). Tampoc no és gens menyspreable, per la influència que té sobre el nombre de treballadors per compte propi, que hi hagi 9.944 ciutadans de nacionalitat paquistanesa.

D'altra banda, segons un recent estudi de la Comissió Obrera Nacional de Catalunya sobre l'evolució de l'ocupació a Catalunya l'any 2002, els treballadors estrangers representen gairebé el 14% (294.321) de la contractació enregistrada a les oficines d'ocupació. És a dir, que el nombre de treballadors estrangers, si afegim els que es troben en situació irregular, pot aproximar-se a una cinquena part del conjunt de la població treballadora ocupada a Catalunya.

Les dades que aporta aquest estudi són també prou significatives perquè demostren una certa diferència de tracte entre els estrangers i els nacionals. Així, mentre que els contractes indefinits fets als estrangers van suposar el 10,59% del total, els que es van realitzar al conjunt de la població treballadora espanyola van significar el 13,12%, i el percentatge de contractes temporals va ser de 89,4 i 86,36%, respectivament.

Per analitzar la influència de la presència dels immigrants en el mercat de treball català, cal tenir presents també altres dades destacades aportades a l'estudi de Comissions Obreres: d'una banda, l'abast de la presència d'immigrants en el sector agrícola, on els treballadors estrangers concentren més del 64% de tots els contractes; d'una altra, cal analitzar on es concentren els treballadors immigrants, amb un pes destacat en el sector de la construcció (19% dels contractes fets als immigrants) i el de l'hostaleria (15,3%).

En definitiva, i tal com s'afirma en les propostes que es formulen en el document objecte de comentari, "cada cop apareix amb més volum la inserció laboral dels treballadors estrangers a Catalunya", plantejant-se la necessitat de seguir de prop les condicions de treball d'aquest col·lectiu i la qualitat de la seva ocupació per tal de prevenir possibles actuacions discriminatòries.

### 2.3 Reflexions finals

Volem cloure aquesta part de l'article fent dues reflexions finals:

–El nivell polític i administratiu clau per al tractament del fenomen migratori és l'àmbit local. L'Administració local és la primera institució amb la que els immigrants tenen un contacte directe per al seu arrelament, fet que converteix en rellevant l'actuació dels ajuntaments en aquest camp. Així, fruit d'aquesta demanda, han començat a proliferar oficines municipals d'acollida per orientar socialment i laboral els immigrants, i es duen a terme mesures de discriminació positiva per a les seves famílies.

És, per tant, imprescindible menys verbalisme i més fets, començant per l'articulació de polítiques socials i d'ocupació entre els diferents nivells de l'Administració superant les reticències de l'Estat (i algunes de les comunitats autònomes) a traspasar part de les seves competències a l'Administració local.

–D'altra banda, creiem que cal encoratjar tothom a debatre sense falses prudències i pors el fenomen de la immigració i les seves repercussions social i sobre el mercat de treball. Moltes vegades emmascarem sota formes i arguments diferents el desig de no entrar a discutir sobre problemes i fenòmens que cada vega-

da necessiten de més debat i discussió en la recerca de solucions. Una política i una actitud immobilista no és la millor solució per encarar el fenomen migratori; així doncs, calen propostes serioses, basades en el consens social, que serveixin per construir una societat millor per a tothom, en la qual els drets de totes les persones estiguin plenament reconeguts, i que es posi l'accent en la integració dels immigrants en la nostra societat, la nostra cultura, els nostres drets i deures, i en la millora de la qualitat del treball. En paraules de les conclusions del Congrés de la Unió Progressista de Fiscals, que va tenir lloc els dies 25 i 26 d'octubre a la població gallega de La Toxa: "El fenómeno de la inmigración y los problemas que conlleva sólo pueden resolverse a través de la integración de los inmigrantes en la sociedad y en la economía, mediante políticas y normas que garanticen los derechos que la Constitución les reconoce".

És evident que la –per ara– darrera reforma de la Llei d'Estrangeria promoguda pel Govern espanyol no ajuda a assolir aquests objectius a causa de la retallada dels drets de les persones immigrades que preveu. La condició de trobar-se en situació il·legal en l'aspecte ciutadà i precària en l'àmbit laboral, que el Govern dóna a molts residents immigrants, no sembla el camí més adequat per aconseguir la seva plena integració que ens reclamem la societat, l'economia i sobretot la dignitat humana.

### 3 Inactivitat: un potencial laboral desaprofitat

La població no ocupada avui és un important subjecte d'anàlisi, principalment per la necessitat d'oferir possibilitats d'ocupació a les persones que tenen entre 16 i 64 anys (edat de treballar), i també per observar a qui expulsa el mercat de treball, a qui no ofereix possibilitats de tenir feina, i finalment com condicionen l'ocupació les transformacions culturals de la família, els nous papers en la responsabilitat i en la igualtat.

El present article pretén aproximar-se al fenomen de la inactivitat des d'una perspectiva econòmica, però també social, intentant aprofundir amb un major coneixement sobre el col·lectiu afectat per la inactivitat i exposar algunes propostes per afrontar el repte de proporcionar-li la seva volguda ocupació.



### 3.1 La inactivitat, concepte clau per a noves oportunitats en el mercat de treball

Entenem per població inactiva el conjunt de persones que, trobant-se en edat laboral –entre els 16 i els 64 anys–, podrien treballar però en canvi no estan en disposició de fer-ho per diferents motius, ja sigui per decisió personal voluntària, per incapacitat, per tenir responsabilitats familiars que ho impedeixen o perquè creuen que no trobaran cap ocupació que s’ajusti al seu perfil professional.

És, per tant, aquest col·lectiu una clau important per incrementar l’ocupació. Constitueix, junt amb l’atur, la reserva de persones que si trobessin ocupació farien incrementar la capacitat de creació de riquesa, una més i millor integració social i finalment més cohesió social en el país.

Una referència de la importància política que s’atorga a l’ocupació i, per tant, que fa necessari insistir sobre la inactivitat, són els acords de les cimeres europees celebrades a Lisboa (maig de 2000) i Estocolm (març de 2001), que van establir la necessitat d’incrementar l’ocupació per tal d’assolir una economia europea més avançada i més competitiva, així com per donar al valor treball el paper integrador, socialitzador, que té a la nostra societat com a eina per conquerir més cohesió social.

Posteriorment, i en la mateixa línia, a la cimera de Lisboa els països de la Unió Europea van establir un objectiu estratègic per arribar a la plena ocupació i reforçar la cohesió social i regional. Aquest objectiu s’especifica en “la voluntat de convertir la Unió en l’economia més competitiva i dinàmica del món, una societat basada en el coneixement, capaç d’assolir un creixement econòmic sostenible amb més i millors llocs de treball i una major cohesió social”. Aquesta fita estratègica es concreta en un objectiu quantitatiu per assolir a llarg termini: arribar, el 2010, a una taxa d’ocupació total del 70%, una taxa d’ocupació femenina del 60% i una taxa d’atur genèrica del 6%.

Finalment, a Estocolm, els països de la Unió Europea van marcar uns objectius quantitatius a mig termini i uns objectius qualitatius de consistència. La cimera va establir dos tipus d’objectius qualitatius: d’una banda, la millora de les aptituds bàsiques, especialment en tecnologies de la informació, a partir de l’educació bàsica, la formació ocupacional i permanent; d’una altra,

la modernització dels mercats laborals i el foment de la mobilitat dels treballadors per incrementar la seva adaptació als canvis. Respecte als objectius quantitatius, el propòsit és assolir el 2005 una taxa d’ocupació global del 67%, una taxa d’ocupació femenina del 57% i una taxa d’ocupació per als homes més grans de 55 anys del 50%.

Aquests objectius europeus, que en principi afecten directament l’ocupació i la desocupació, exigeixen actuar també en el concepte de la no ocupació i, per tant, sobre la inactivitat per tal d’assolir-los.

Si traslladem les fites d’aquests objectius d’ocupació i desocupació de la Unió Europea a la província de Barcelona, ens trobem que caldrà incrementar tres punts percentuals la taxa d’ocupació actual. Aquest increment no sembla en principi molt difícil d’aconseguir en set anys. El repte es planteja quan aquestes persones que estan inactives, per diverses causes “no volen” o “no poden” participar en el mercat de treball, qüestió que fa més complex trobar el tipus de mesures que cal adoptar per assolir aquests objectius.

#### 3.1.1 Risc de l’exclusió

Qualsevol persona que estigui apartada del mercat de treball, sigui voluntàriament o involuntària, pot incórrer en el desarrelament de la societat en la qual es mou, ja no sols per la manca de recursos econòmics, pel fet de no tenir ingressos, sinó també perquè el treball és el primer i més important canal de comunicació social, de socialització positiva. Això dona al treball una importància qualitativa, i més tenint en compte que el treball sobrepassa el seu objectiu de produir béns i serveis de la forma més eficient possible, a canvi d’obtenir uns ingressos, que a la seva vegada serviran per a adquirir els béns i serveis produïts. El treball és també un element de socialització positiva per a les persones.

Aquesta característica del treball de produir béns i serveis de la manera més eficient possible comporta una conseqüència molt important: seran contractats en primera instància aquells treballadors i treballadores que puguin desenvolupar la feina de la forma més eficient, els més productius, i en últim lloc, els que aportin menys valor afegit a la producció. Per tant, els treballadors i treballadores amb més dificultats davant el treball seran els menys sol·licitats, i poden acabar per

convertir-se en desocupats, inactius o exclosos socialment.

### 3.2 Les persones inactives: un col·lectiu important i rellevant

Si ens centrem en la província de Barcelona, segons dades de l'EPA, l'any 2002 hi havia 893.293 persones inactives, xifra molt rellevant en relació amb un total de 3.138.561 persones en edat de treballar, és a dir, el 28,5%. D'aquestes, el 71% són dones, i la franja més significativa és la de les dones entre 25 i 55 anys. Aquest fet podria coincidir en part amb el cicle reproductiu i les seves responsabilitats assignades per les famílies.

#### 3.2.1 Anàlisi estadística

Observem en el cas de la província de Barcelona, la distribució per sexe i edat en la figura 1. El major nombre de persones inactives es concentra en els majors de

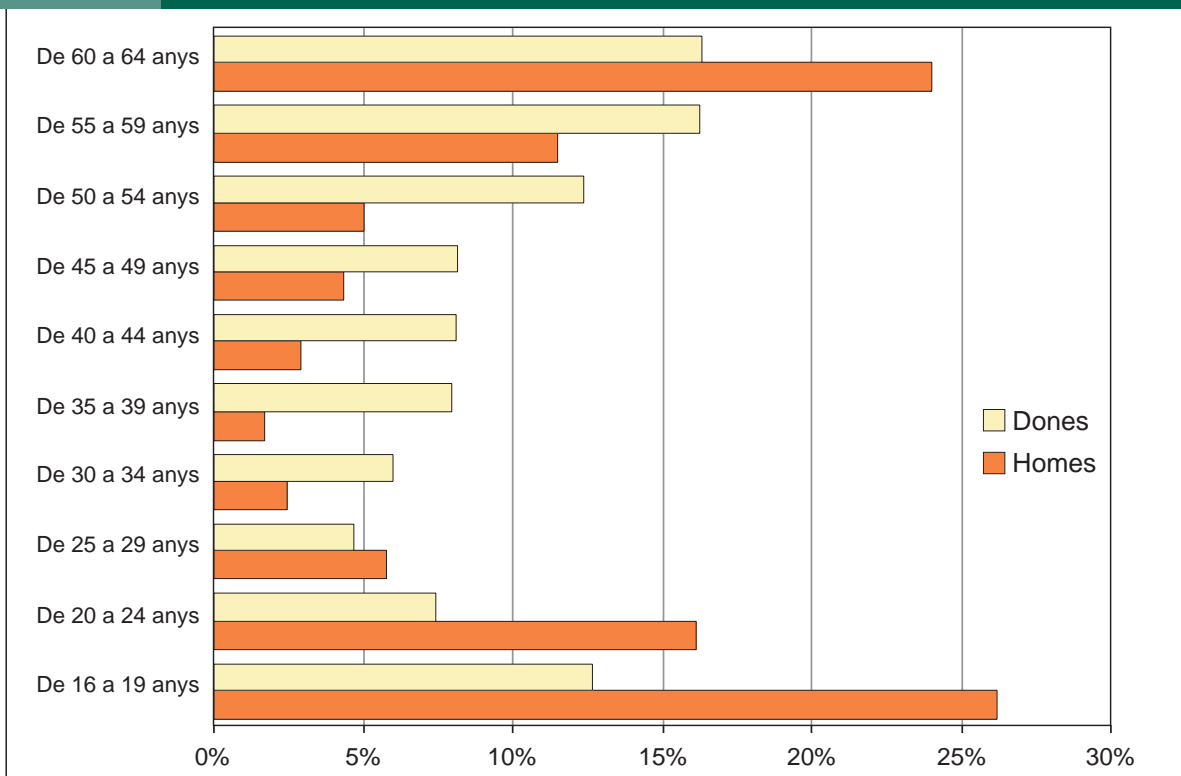
50 anys i els menors de 25. Aquests dos col·lectius suposen el 70,21% dels inactius, el 26% dels joves i el 44% dels més grans.

En el cas dels homes, la inactivitat es concentra en els menors de 25 anys i els majors de 60. Bàsicament, es tracta d'aquells que estan estudiant, en el cas dels joves, i respecte als més grans, són persones prejubilades o desmotivades per la seva difícil reinserció laboral.

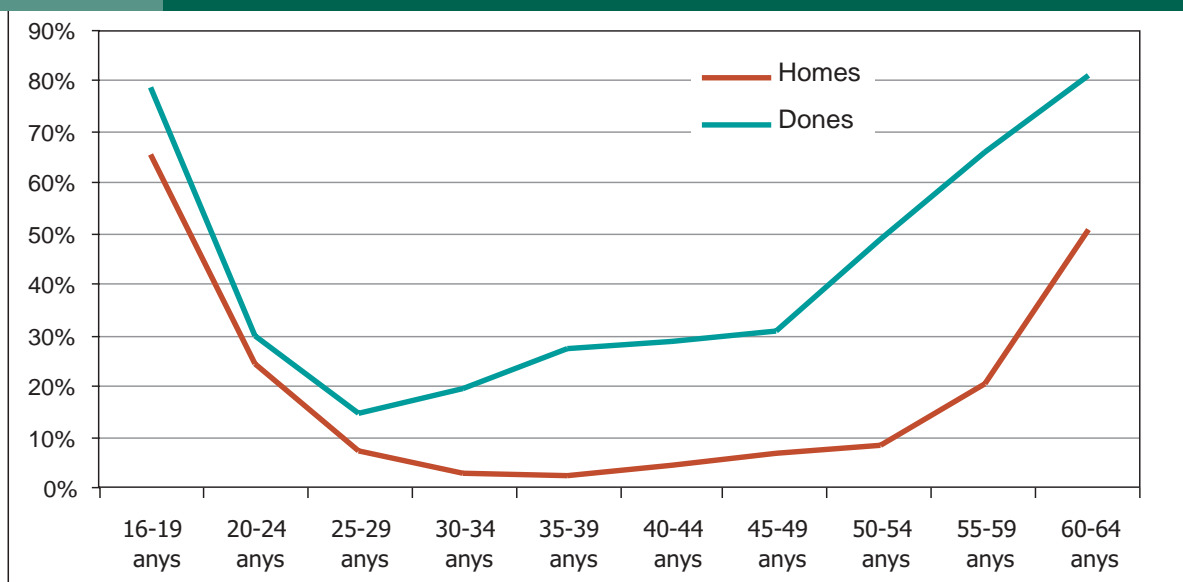
En el cas de les dones, la distribució és més homogènia i s'accentua abans dels 19 i a partir dels 50 anys; per tant, les estudiants i les desmotivades de difícil reinserció laboral.

En la figura 2 es veu molt clarament la diferència de gènere pel que fa a la inactivitat. Aquesta és força similar fins als 25 anys, quan les dones tenen cura dels seus fills i interrompen la seva carrera professional. A partir d'aquest moment hi ha un creixent biaix amb els homes que es corregeix per l'augment dels homes inactius a partir dels 55 anys.

**Figura 1 Estructura de la inactivitat per col·lectius. Província de Barcelona, 4 trimestre 2002. EPA**



**Figura 2** Taxa d'inactivitat per edat i sexe. Província de Barcelona. 4t trimestre 2002 (basat en l'Enquesta de Població Activa)



### 3.2.2 Perfils d'inactivitat

El concepte d'inactivitat abasta una gran heterogeneïtat de col·lectius i, per tant, l'anàlisi de les causes de la inactivitat i de les solucions possibles és d'una gran complexitat.

Volem il·lustrar l'heterogeneïtat de les persones inactives assenyalant aquells grups que poden ser més significatius:

Associat a l'economia submergida o bé els que busquen feina de manera informal, sense inscriure's en les oficines oficials

Lligats a una opció familiar (cura de nens o gent gran) o personal, amb una estratègia de reincorporació al mercat de treball

Associat a la disponibilitat i característiques de certes ofertes laborals de les empreses, a la manca de serveis públics d'atenció a les persones (a càrrec d'infants i gent gran), per manca de repartiment de les càrregues domèstiques dins de la família o els aturats/des desmotivats i amb problemes d'autoestima

Degut a una situació d'opció personal voluntària

Falsos inactius

Inactius involuntaris temporals

Inactius voluntaris

Inactius voluntaris permanents

Alguns perfils concrets de persones inactives són:

- Persones que arriben a la inactivitat per desmotivació o perquè tenen massa obstacles que els impedeixen accedir al mercat de treball i acaben retirant-s'hi.
- Persones que treballen en l'economia submergida.
- Dones que no treballen de forma temporal per tenir cura de persones dependents (fills petits, altres familiars dependents).
- Dones que, de forma permanent, no volen treballar fora de casa principalment per patrons culturals.
- Joves procedents de fracàs escolar.
- Joves amb estudis que retarden la seva incorporació al mercat de treball.
- Persones amb discapacitats.

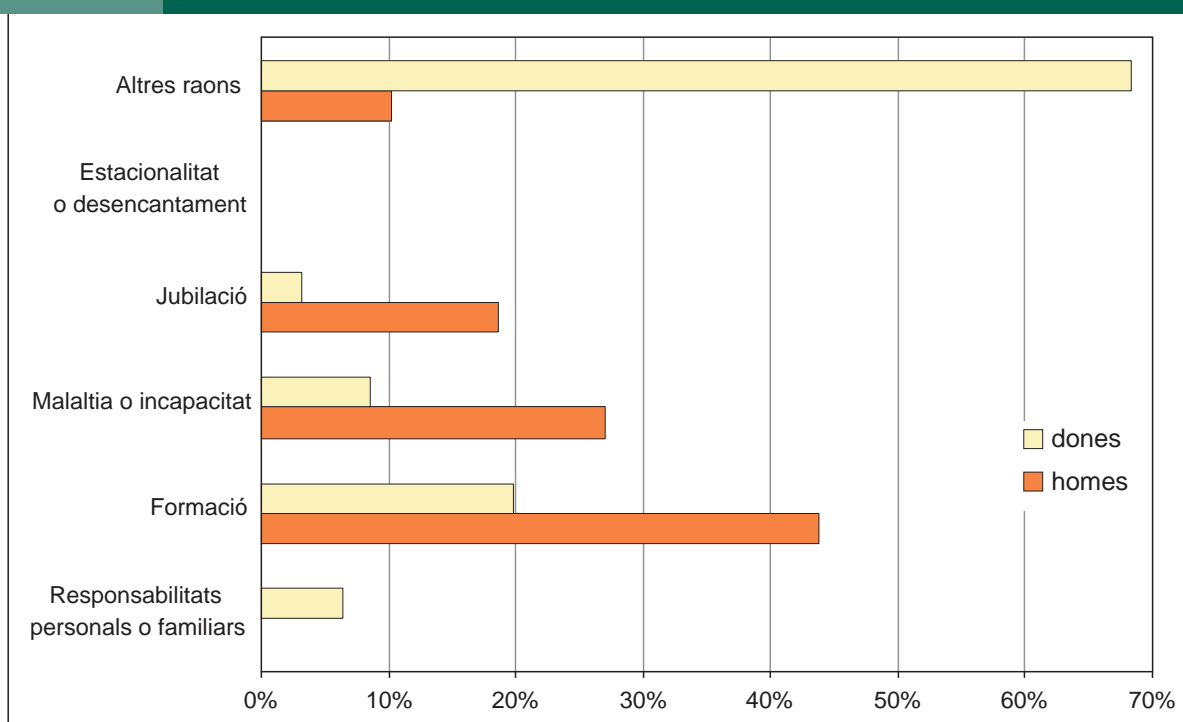
Dins d'aquesta multiplicitat de grups s'amaguen moltes causes tant de tipus personal i familiar com de la pròpia estructura del mercat de treball, així com en funció dels papers socials i culturals que s'assignen als homes o a les dones.

### 3.3 Factors que afavoreixen la inactivitat

Abans d'entrar d'una manera més detallada, encara que no exhaustiva, a analitzar les motivacions que poden explicar la inactivitat, caldria emmarcar-ho.

- Per començar, la participació en el mercat de treball es basa cada cop més en el cycle vital de les persones i, des d'aquesta òptica, en certs períodes la inactivitat és l'opció més coherent. Les persones en un moment de la seva vida decideixen estudiar i no treballar, en un altre poden optar per tenir un fill o voler treballar a mitja jornada per participar activament en la seva primera fase educativa, o més endavant decideixen tenir cura dels avis.
- També pel canvi en el valor del treball; arrel d'això o entre d'altres coses, avui en dia no s'està disposat a treballar del que sigui i a qualsevol preu (en parlarem més endavant d'aquest aspecte).
- També s'han produït, afortunadament, canvis molt importants en els valors sociopsicològics, culturals i familiars, tot i que encara no estem ni a la meitat del camí recorregut a la Unió Europea en relació amb l'equitat social.

**Figura 3** Motius de la inactivitat. Província de Barcelona. 4t trimestre 2002 (basada en l'Enquesta de Població Activa)



–Finalment, un altre aspecte que cal tenir molt present és en determinats casos la precarització i baixa qualitat d’una part de les ofertes de treball.

Les darreres dècades s’ha produït al conjunt dels països europeus una important modificació dels patrons de comportament de la població en relació amb el mercat de treball. Així, des de la dècada de 1970 s’ha produït un increment de l’activitat en general, però la dona ha anat incrementant la seva participació en el mercat de treball a canvi d’una suau però progressiva disminució de la participació dels homes per l’efecte avançament de les jubilacions.

Hi ha una primera lectura de les causes de la inactivitat que podem fer des de la vessant de l’anàlisi estadística. Fem-ho amb dades recents i contrastades de la província de Barcelona.

El primer motiu d’inactivitat és la formació, la gran majoria entre 16 i 24 anys, si bé el pes per gènere és molt diferent.

En segon lloc, la malaltia o incapacitat, que representa el 27% en el cas dels homes i el 9% en el cas de les dones.

En tercer lloc, per als homes la causa d’inactivitat és la jubilació, que representa el 19%; en canvi, per a les dones ocupen aquest tercer lloc les responsabilitats personal o familiars, amb el 6%.

Apropem-nos també des d’una perspectiva més sociològica i d’anàlisi, que ens permeti conèixer aquestes altres raons que observem a la figura 3 (el 68% en el cas de les dones!). Entenem que poden resumir-se en tres:

–D’una banda, els problemes de conciliació i repartiment de les responsabilitats personals i/o familiars. Aquestes poden representar veritables barreres d’entrada al mercat de treball. Aquests aspectes preocupants són a títol d’exemple:

- Condicions sociolaborals negatives.
- Manca de flexibilitat horària de la majoria d’empreses.
- Escàs repartiment de les responsabilitats familiars.
- Desinterès de les empreses per les conseqüències dels costos familiars sobre la productivitat.
- Incompatibilitats dels horaris laborals amb els d’alguns serveis públics.

- Escasses infraestructures i de serveis públics que facilitin la mobilitat.

–D’altra banda, la baixa qualitat d’algunes ofertes de treball, que no permeten compensar els costos lligats a la conciliació de la vida laboral i la vida familiar o simplement no compensen.

–La manca de formació i de patrons de conducta envers el món de treball que fan que en aquests casos el trànsit entre l’atur i la inactivitat, el circuit negatiu, sigui molt ràpid.

–En les dades de la inactivitat hem apreciat que les correlacions que existeixen entre el nivell d’educació i la inactivitat ens expressen que les ocupacions més demandades són les que exigeixen un nivell d’educació més elevat.

–El nivell d’educació és i serà un determinant clau per a la inactivitat. Així, a més nivell d’estudis més elevada és l’activitat, de forma que les persones analfabetes i sense estudis presenten una taxa d’inactivitat del 65%, mentre que la població amb estudis superiors presenta una inactivitat del 10%.

### 3.4 Per què des de les polítiques públiques i des de la societat s’ha d’abordar la qüestió de la inactivitat?

Les justificacions per intervenir en l’àmbit de la inactivitat són múltiples, i totes elles de pes. Podem trobar justificacions més macro i més micro, més generals i més personalitzades. Repassem les que poden considerar-se més importants:

–Desaprofitament d’un capital humà important, allò que els economistes anomenen cost d’oportunitat. Una part d’aquest capital humà està qualificat i format. Les conseqüències d’aquest desaprofitament comporten una minva de generació de riquesa, de competitivitat i de cohesió social.

–Per a un tipus d’inactius –els que podríem anomenar aturats desanimats–, la inactivitat representa un fracàs de les polítiques públiques, en especial les d’ocupació. Aquests responen a col·lectius de difícil inserció, que sovint han estat en el passat clients habituals dels serveis públics. Per a ells, els programes i projectes adreçats a la inactivitat representen una darrera oportunitat.

–El treball en condicions dignes dona independència i

autonomia a les persones, i és per això que des de les administracions públiques s'ha de facilitar l'accés al treball per a tothom que ho vulgui. En alguns casos, el primer pas que cal fer és d'ajuda a la construcció del desig i definició del projecte d'identitat. Aconseguir això representa un gran pas en el seu desenvolupament personal.

–Segons recents recerques de la Comissió Europea, un de cada sis inactius voldria treballar, el 56% dels inactius i el 46% de les inactives voldrien treballar en un escenari de cinc anys. Només una persona de cada tres no vol treballar.

### 3.5 Algunes propostes per a l'actuació pública

Hem començat aquest article fent èmfasi en el fet que en realitat la inactivitat agrupa un conjunt de col·lectius diferents amb casuístiques pròpies i, per tant, no existeixen solucions generals, sinó una combinació de mesures segons el col·lectiu al qual fem referència.

El conjunt de propostes no ha d'anar orientat només a les persones, sinó que també les empreses tenen una responsabilitat important.

Entre les mesures que proposem promoure trobem:

- Millora dels serveis públics d'ocupació, per tal que facilitin la intermediació entre l'oferta i la demanda, mitjançant sistemes d'atenció personalitzada i informació transparent i accessible als ciutadans.
- Millora dels sistemes de comunicació, que facilitin la

mobilitat i incentivin la incorporació al mercat de treball.

–Mesures de foment de la conciliació de la vida personal, professional i familiar.

- Més i millors serveis públics de guarderies, cura de gent gran i transport.
- Més ajuts a les famílies.
- Promoció i desenvolupament de determinats sectors com el teletreball, almenys fins a paràmetres comparables amb la mitjana europea.
- Major flexibilitat horària (escola, treball, etc.), pensada també en termes de conciliació.
- Desenvolupament de contractes a temps parcial, per aproximar-nos a la mitjana europea.

–Suport en la definició del projecte professional de les persones i mesures d'acompanyament (informació, sensibilització, orientació, formació...). Cal aconseguir trencar certs patrons únics de conducta que aboquen a la inactivitat una vegada se surt del mercat de treball.

–Acompanyament en el període del cycle vital de les persones, especialment de les dones, dedicat a la cura i l'educació dels petits, perquè la reinserció posterior al mercat de treball es faci en igualtat d'oportunitats i, per tant, que aquest període no esdevingui una barrera de tornada.

–Responsabilitat social de les empreses, en el ben entès que es considera no com un cost major, sinó com un atractiu per gaudir d'un personal motivat, format i generador de valor afegit.

–Avançar en un model social més just que fomenti l'equilibri entre homes i dones tant en les oportunitats professionals com en la distribució de les responsabilitats familiars.

