

El valor de las lenguas de los trabajadores europeos en Cataluña

Amado Alarcón

Universitat Rovira i Virgili
amado.alarcon@urv.net

Resumen

En este artículo se analiza la relación entre movilidad geográfica de los europeos y conocimientos lingüísticos haciendo especial incidencia en el valor de cambio de su lengua materna en los países de destino. Realizamos el análisis tomando como unidades de análisis a tres grupos de trabajadores europeos en Cataluña con una situación lingüística y laboral bien diferenciada. Los grupos analizados son: *a*) operarios industriales procedentes de Rumanía; *b*) expatriados alemanes, también denominados «euroejecutivos», y *c*) jóvenes europeos con titulación universitaria. Estos grupos nos permiten observar el efecto de las nuevas situaciones profesionales vinculadas al proceso de integración económica europea y su relación con sus competencias lingüísticas. Concluimos argumentando que la movilidad geográfica aumenta el valor de cambio de sus idiomas para los grupos de trabajadores más cualificados, con competencias asociadas a la gestión de la información y la creación de conocimiento. Por otra parte, la movilidad geográfica no implica necesariamente una valoración positiva de las competencias lingüísticas aportadas a los mercados de trabajo receptores, tal y como se deriva del análisis realizado sobre el grupo de población rumana.

Palabras clave: valor de cambio, competencias lingüísticas, Unión Europea, mercado de trabajo.

Abstract. *The value of language for European workers in Catalonia*

This article analyzes the relationship between geographic mobility of Europeans and linguistic knowledge with special incidence on the exchange value of their mother tongue in the countries of destination. We make this analysis taking three groups of European workers of Catalonia as units of analysis, well differentiated in linguistic and labour terms. The analysed groups are: *a*) industrial workers from Rumania; *b*) german expatriates, also known as «euroexecutives», and *c*) Young Europeans with university degrees. These groups allow us to observe the effect of new professional situations linked to the European economic integration process and its relationship with linguistic competences. We conclude arguing that geographic mobility increases the exchange value of their languages for the most qualified groups of workers, with competences associated with information management and knowledge creation. On the other side, geographic mobility does not necessarily imply a positive valuation of the linguistic competences with which these workers contribute to the recipient labour markets, as derives from the analyses of the Rumanian population group.

Key words: exchange value, linguistic competentes, European Union, labour market.

Sumario

- | | |
|---|--|
| 1. Introducción | 4. Movilidad geográfica y apreciación/depreciación de lengua materna |
| 2. Lengua materna, movilidad geográfica y valor de cambio | 5. Conclusiones |
| 3. Grupos objeto de estudio | Bibliografía |

1. Introducción

Este artículo¹ analiza los efectos de movilidad geográfica de tres grupos de trabajadores europeos sobre el valor instrumental de su lengua materna en el mercado de trabajo de Cataluña (España). Nos centramos en las representaciones que estos grupos de trabajadores tienen sobre las oportunidades económicas que propicia la Unión Económica y Monetaria y las posibilidades y limitaciones para aprovecharlas que se derivan de su repertorio lingüístico.

En el caso europeo, la movilidad de factores, especialmente tras la implementación de la Unión Económica y Monetaria, se asocia a un incremento de los intercambios sociales y económicos y, por tanto, lingüísticos entre la población española y el resto de la población europea (Comisión Europea, 2002). Por otra parte, la movilidad de los factores provoca la depreciación de la lengua materna, una lengua que, en el marco de los estados nación, permitía el acceso a la inmensa mayoría de los recursos y que, en el contexto de la globalización, resulta insuficiente para el acceso a un creciente número de recursos. Nuestro análisis aborda las relaciones entre lengua y mercado de trabajo desde un enfoque instrumental. En España, ha prevalecido, especialmente en sociología y ciencia política, el estudio del conflicto entre grupos lingüísticos, ahondando en el *cleavage* entre centro y periferia. Así, el centro de análisis ha sido el regionalismo y la autonomía regional, examinando el papel de las elites regionales para crear una solidaridad interclasista basada en el idioma compartido, con el objetivo de establecer un contrapoder respecto a la autoridad central (Laitin, 1998). Pese al papel internacional del castellano y el interés por preservar la vitalidad de las lenguas regionales en España, la literatura académica se ha interrogado poco acerca del impacto de la globalización sobre las estructuras y recompensas lingüísticas en España. En cambio, en otras comunidades académicas, destaca en los últimos años el análisis acerca de los efectos sociales, económicos y políticos del auge del inglés como lengua franca internacional (Crystal, 2000; Phillipson, 1992, 2003) sobre diversos estados como Francia o Alemania; países que han contado históricamente con idiomas de intercambio y prestigio internacional (Gardt y Hüppauf, 2004). Sin soslayar su

1. Los resultados que expone este trabajo se enmarcan en los proyectos de investigación DGICYT BSO2001-2557 y SEJ2005-03937.

relevancia, la relación dialógica entre centro y periferia resulta en la actualidad, a nuestro juicio, insuficiente para explicar cómo la complejidad lingüística que emana del proceso de globalización afecta a los grupos sociales. Consideramos que se hace necesario un análisis de la influencia de las migraciones, las empresas y los mercados para alterar la tendencia a la homogeneidad lingüística que generaron de manera cuasi monopólica los estados.

A continuación, procedemos a efectuar la revisión teórica de las relaciones entre lengua y movilidad geográfica, prestando especial atención a las áreas de libre circulación, como es el caso de la Unión Económica y Monetaria. Posteriormente, identificamos tres grupos con una posición desigual, tanto en lo lingüístico como en lo referente a su situación profesional y laboral. Concretamente, nos centramos en los grupos que hemos denominado: *a*) expatriados alemanes o «euroejecutivos» en empresas multinacionales; *b*) jóvenes europeos en el sector de nuevas tecnologías en la ciudad de Barcelona; *c*) operarios industriales en la comarca del Montsià. Cada uno de los grupos posee unas regularidades en relación con el trabajo y con las lenguas, que permite el establecimiento de tipologías útiles para la comprensión, tanto de la relación entre lengua y migración, como, de forma más general, ante en la relación entre lengua y globalización.

2. Lengua materna, movilidad geográfica y valor de cambio

El Colectivo Ioé (2000) distingue tres grandes grupos lingüísticos de origen extranjero en España: los que tienen como lengua materna el castellano; los que utilizan lenguas «de prestigio» (inglés, alemán, francés, etc., es decir, europeas y occidentales), y los que, en origen, hablan otras lenguas (principalmente africanos y asiáticos, pero también del Este de Europa). La situación de mayor dificultad se produce en el caso de aquéllos que no son competentes inicialmente en ninguno de los idiomas oficiales o de prestigio, en tanto que, a su desconocimiento inicial del castellano, se suma una desvalorización e ignorancia de sus lenguas de origen por parte de la sociedad autóctona. Incluso en el caso de la inmigración hispanohablante, la diversidad lingüística en España y, en particular, la cooficialidad de otros idiomas en comunidades como Cataluña hacen más complejo el proceso de integración social², con lo que se distingue,

2. En el contexto de la globalización, la integración lingüística de las minorías se articula en torno a tres tipos ideales: 1) el modelo asimilacionista se guía por el ideal de monolingüismo y persigue la homogeneización lingüística de la sociedad. El proceso alcanza el éxito cuando las características más relevantes del grupo nacional (lengua, nuevo alfabeto, reinención de la historia, etc.) penetran socialmente; 2) en el modelo de la diferencia lingüística, se separa a los diferentes grupos lingüísticos; en algunos casos, ello permite a las minorías lingüísticas construir instituciones paralelas, como escuelas, medios de comunicación o asociaciones cívicas en su propio idioma, pero marginalizando las instituciones paralelas de las minorías lingüísticas; 3) en el modelo multicultural, el poder es compartido y la participación de las minorías en la esfera pública es igual. El modelo se subdivide en *a*) la variante regional del multiculturalismo, basada principalmente en el concepto de democracia

según Rovira (2004), entre lenguas de acogida (castellano) y lenguas de integración o promoción social (catalán)³.

En el caso de los europeos residentes en España, nos encontramos, esencialmente, ante los dos últimos grupos, es decir, las llamadas «lenguas de prestigio» y «otras lenguas». Buena parte de las lenguas «de prestigio» se asocian a grandes estados de la Unión Europea, como, por ejemplo, Alemania, Francia, Italia o Reino Unido, pero también a aquellas comunidades lingüísticas con mercados suficientemente importantes para que el uso de la lengua de sus consumidores sea considerada como un medio de acceso estratégico o de ventaja competitiva en el acceso a los consumidores. Es lo que se conoce como «lenguas con valor de mercado» (Nettle, 2000). Para aquéllos que proceden de países desarrollados con idiomas de alta difusión internacional, el hecho de no dominar la lengua local puede, en ocasiones, no ser una desventaja apreciable, en la medida en que su vida social se desarrolle en círculos cerrados, en los que los vínculos sociales y económicos se realizan mayoritariamente entre inmigrados de la misma procedencia (Colectivo Ioé, 2000: 62-63). Incluso puede ser una competencia favorable para el desarrollo de determinados servicios empresariales, en particular aquéllos en que se ofrece servicio a grandes mercados situados en el extranjero. Las «otras lenguas» se están haciendo más visibles con la incorporación de doce nuevos estados a la Unión Europea en los procesos de ampliación de 2004 y 2007. Las últimas lenguas oficiales incorporadas a la Unión (checo, eslovaco, esloveno, estonio, húngaro, letón, lituano, maltés, polaco, rumano y búlgaro), entre las que existe un peso demográfico variable, poseen un peso muy reducido en el comercio internacional y un escaso reconocimiento de su valor de mercado.

consociacional que intenta alcanzar la no discriminación, garantizar la igualdad de trato y promover la identidad de las minorías lingüísticas por medio de subdivisiones territoriales y acuerdos multilaterales de representación política; *b*) la variante sociocultural del multiculturalismo protege y promueve la identidad de las minorías lingüísticas permitiendo y promoviendo instituciones paralelas (educativas, medios de comunicación, asociaciones cívicas) que tienen un estatus igualitario en la esfera pública. Promueve el multilingüismo en la educación y los medios de comunicación, a fin de garantizar la comunicación efectiva en la esfera pública (Edwards, 1994).

3. El análisis se ha centrado en el aprendizaje como segunda lengua (L2) de las lenguas oficiales o mayoritarias de las sociedades receptoras en los procesos de integración de la inmigración, esto es, las preguntas comunes de la investigación suelen referirse a cómo y por qué se aprende L2. Así, se ha constatado el efecto positivo del aprendizaje de los idiomas oficiales y mayoritarios en las sociedades receptoras sobre los procesos de inserción y promoción laboral (Chiswick y Miller, 1995). Respecto al papel de los idiomas autóctonos en la integración socioestructural, en Cataluña se ha constatado cómo, para los trabajadores extranjeros, el desconocimiento de la lengua castellana dificulta, en general, la inserción laboral. Por otra parte, el conocimiento del catalán favorece la promoción laboral, tanto de la inmigración interior como de la inmigración exterior (Solé y Alarcón, 2001).

La relación entre competencias lingüísticas y movilidad geográfica se evidencia en los procesos de integración económica. Un mercado común orientado al crecimiento, implica favorecer la movilidad de los factores de producción, a fin de aumentar la eficiencia en la asignación de recursos. Ser geográficamente móvil y contar con la formación y las competencias lingüísticas adecuadas para aprovechar las oportunidades allí donde se encuentran, constituyen representaciones sociales extendidas sobre los requisitos para la promoción social y para el desarrollo económico. A partir de estas representaciones, las restricciones que las competencias lingüísticas imponen a la movilidad geográfica han sido apuntadas con motivo de la escasa movilidad geográfica del trabajo entre los distintos países que componen la Unión Europea y que dificultan que el mercado de trabajo comunitario asigne los recursos laborales de manera eficiente (Begg, 1995; Christie y otros, 2001).

La Unión Europea constituye una entidad enormemente diversa en lo lingüístico. Así, en la Europa de los veinticinco estados, se reconocen veintiuna lenguas, a las que hemos de añadir un número superior de lenguas propias de comunidades lingüísticas sin estado. Esta situación plantea importantes retos sobre cómo dirigir la integración político-económica en un contexto de heterogeneidad lingüística (Siguan, 1996; Pool, 1996; Van Parijs, 2003; Phillipson, 2003). Ciñéndonos a la dimensión económica de la integración, la conocida y polémica hipótesis Fishman-Pool plantea una relación negativa entre crecimiento económico y fragmentación lingüística (Nettle, 2000). El reto está, pues, en la movilidad de factores, especialmente del factor trabajo, en un contexto de diversidad y ausencia de un patrón lingüístico compartido. Pese a que se quiere ver en el inglés la lengua franca internacional y europea, en España, por ejemplo, según el Eurobarómetro 54, realizado en 2002, sólo el 39% de la población mayor de quince años «conoce», aunque sea superficialmente, la lengua inglesa.

La inmovilidad de los europeos se constata, según Eurostat, en que, durante el año 2000, sólo un 1,6% de sus habitantes trabajaba en otro país de la UE. En España, sólo el 0,8% de la población procedía de otro país comunitario⁴. Un 9,1% de los europeos en España es mayor de sesenta y cinco años y el 11,6%, menor de dieciséis años, lo que reduce aún más la población potencialmente activa de origen europeo en España. La movilidad geográfica intra-europea se concentra en los grupos de trabajadores más cualificados y en algunos grupos de jubilados del norte y centro de Europa. Además, las restricciones fácticas más obvias a la libertad de circulación afectan a aquellas categorías de trabajadores que serían los mejores candidatos a la movilidad, es decir, parados de los países comunitarios con escasa formación y unas competencias lin-

4. Según el 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%).

güísticas que en muchos casos se reducen a la lengua materna (Comisión Europea, 1997).

Uno de los principales motivos de los déficits lingüísticos de los europeos radica en el proceso de modernización orientado hacia la generación de un estado mercado culturalmente homogéneo. El estado propició, a largo plazo y sin haberlo conseguido plenamente, la coincidencia entre la lengua principal de los miembros del estado. Ello se debe, junto a las propiedades cohesivas, a dos factores de origen económico: *a*) la reducción de los costes de transacción internos de las burocracias estatales (Laitin, 1988), y *b*) los procesos de homogeneización lingüística permitieron, según Gellner (1988), asegurar los flujos migratorios desde el mundo rural hacia el urbano en el marco de la industrialización. Como consecuencia de los procesos de homogeneización lingüística, la lengua oficial se acabaría correspondiendo con la lengua materna mayoritaria de la población. Lengua que cumpliría la práctica totalidad de las funciones comunicativas. El efecto perverso de este proceso es que 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 estados mercado, como Alemania, Italia, Francia, Inglaterra o España, donde los individuos, tal y como se constata en el Eurobarómetro de 2002, tienen menores competencias en lenguas extranjeras. En cambio, en los pequeños países del centro y norte de Europa, los mercados habrían superado históricamente los confines territoriales de su estado, hecho que habría propiciado un mayor flujo de relaciones económicas, aunque se limitase a un grupo de mercaderes e industriales, con otras comunidades lingüísticas.

A partir del proceso de globalización, y ante las implicaciones de la nueva economía sobre las necesidades comunicativas (Heller, 2003; Coulmas, 2005), el valor de cambio o valor instrumental de la lengua materna cobra nuevamente relevancia en tanto que permite observar la desigual posibilidad de acceso a las oportunidades sociales y económicas que proporciona el proceso de globalización. Mientras que la comunidad anglófona se encuentra en una posición de privilegio, el resto de grupos lingüísticos se encuentran posicionados de una forma muy desigual. Los beneficios de la expansión del inglés como lengua extranjera se constatan según Hagen (1997) en que el Reino Unido es uno de los estados en que se aprecian menos negocios perdidos motivados por barreras lingüísticas, pese al bajo conocimiento de lenguas extranjeras de la comunidad anglófona. De acuerdo con Van Parijs (2002), la cuestión no es tanto la pérdida de riqueza cultural, sino que, mientras unos grupos lingüísticos resultan beneficiados, otros pierden. Según Pool (1991), la única forma de conciliar eficiencia y equidad es el establecimiento de subsidios al aprendizaje del inglés como lengua extranjera por parte de aquéllos que la tienen como lengua materna, de modo que se equilibrasen los costes y los beneficios entre los dos grupos.

El concepto de capital lingüístico (Grenier, 1982) como forma de capital humano rentable en los mercados de trabajo y que permite la diferenciación entre sujetos en la competencia por recursos permite, precisamente, en

el contexto de la globalización, hacer visible el valor instrumental de la lengua materna. En un hipotético contexto de estado nación culturalmente homogéneo y autárquico, no hay motivos por los que primar a los individuos por sus competencias lingüísticas⁵. En cambio, el proceso de globalización en general, y el de la integración regional en particular, han comportado que la utilidad de cada idioma sea altamente variable en base a cada tipo de actividad, momento y lugar. Coulmas (1992) indica que, en el contexto de transacciones internacionales, cada idioma adquiere un valor de cambio, que está determinado por la demanda lingüística. Esta demanda deriva de la utilidad que para cada actor reporta un idioma en un momento y en lugar determinados. Al respecto, según los trabajos realizados por economistas canadienses en el contexto bilingüe del Québec, la demanda y la retribución de capitales lingüísticos está condicionada por: 1) el idioma de los mercados de consumo; 2) los idiomas de las tecnologías de trabajo, y 3) el idioma de los propietarios de las empresas⁶ (Hocevar, 1975; Vaillancourt, 1996; Leblanc, 1994). El proceso de globalización ha incidido sobre estos tres factores. En primer lugar, alejando los mercados de consumo de los mercados locales de trabajo. En segundo lugar, aumentando, por la centralidad de la información y el conocimiento, la intensidad lingüística de los productos y de los procesos productivos (Harris, 1998a, 1998b) y, finalmente, el capital financiero se ha internacionalizado teniendo por efecto subordinar el trabajo local a los intereses de este capital, representado en corporaciones multinacionales de origen extranjero y conduciendo a nuevas jerarquías lingüísticas en los espacios laborales. Los rasgos característicos del proceso de integración económica europea, que se producen en el marco del informacionalismo, tienden a amplificar estas tendencias y, por ello, a convertir a los idiomas en instrumentos de generación de valor económico, a la vez que en mercancías (Coulmas, 2005; Heller, 2004, 2005).

3. Grupos objeto de estudio

Los trabajadores europeos en Cataluña constituyen una comunidad reducida pero muy relevante en los procesos de reorganización internacional del capital transnacional. Esta comunidad está formada por individuos asentados en dife-

5. Dos factores condicionan los rendimientos del capital lingüístico: por una parte, las externalidades de red (Church y King, 1993) conllevan que, cuanto más extendido esté un idioma, mayor potencial comunicativo posee (De Swaan, 1993) y, por tanto, mayor valor de cambio. Por otro, la difusión de las competencias lingüísticas supone equilibrios a la baja en la retribución por competencias (Grin, 1999). Las competencias lingüísticas, por tanto, más que influir en aumentos salariales, determinan pautas de inclusión y exclusión en los mercados de trabajo.
6. Esta línea de investigación ha sido especialmente desarrollada en el Québec, analizándose la disparidad de rentas entre francófonos y anglófonos debido a la distribución de la propiedad de las empresas favorable a la población anglófona (Raynoud y Marion, 1970; Vaillancourt, 1996).

rentes 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. Su presencia en Cataluña tiene su origen en tres motivos asociados a la construcción del espacio europeo, lo que da lugar a tres colectivos específicos:

- 1) Los procesos de adhesión a la Unión Europea se asocian a una reestructuración profunda de las estructuras productivas de los países de origen que facilitan la emisión temporal de trabajadores. 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 secundario, en particular hacia la construcción, incrementan los ingresos pecuniarios, lo que facilita la financiación del coste 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.
- 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 ochenta hacia España o Portugal (miembros de pleno derecho a partir de 1986) y, después, a partir de los noventa, hacia la Europa del Centro y del Este (implicaciones de la Unión Europea de 2004 y en 2007).
- 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 con una oferta de trabajo específica, y *b*) las nuevas necesidades de asistencia a

los colectivos extranjeros desplazados, especialmente a los residentes europeos retirados en el sur de Europa. Es decir, una internacionalización sobrevenida de los mercados locales que exige, también, una internacionalización de los profesionales que les asisten⁷.

Mientras que la movilidad derivada de los procesos de reestructuración asociada a la adhesión puede explicarse en relación con 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 reorganización de las empresas multinacionales y los nuevos mercados de trabajo internacional obedecen a transformaciones profundas en las formas de organización de la producción y que, en consecuencia, evidencian una incipiente estructura laboral de carácter europeo. Al respecto, partimos de la hipótesis de que en el mercado de trabajo europeo encontramos perfiles laborales con una dimensión internacional a los que sólo se accede mediante la posesión de unas competencias (lingüísticas y técnicas, pero también de habilidades y disposiciones) que identifican, precisamente, a los nuevos grupos de trabajadores que se derivan de los cambios estructurales explicitados en el apartado anterior (Lurbe y otros, 2006).

A partir de las consideraciones anteriores, centramos nuestro análisis en tres grupos de trabajadores europeos: *a*) operarios industriales en la comarca del Montsià, grupo que se ajusta a las causas estructurales descritas como reestructuración profunda de las estructuras productivas de los países de origen; *b*) expatriados alemanes, también denominados «euroejecutivos», ubicados en empresas multinacionales, de acuerdo con estrategias de reorganización de la localización de empresas multinacionales; *c*) jóvenes europeos en el sector de nuevas tecnologías, específicamente en *call centers* y *share services* en la ciudad de Barcelona, grupo que nos permite observar el efecto de las nuevas ocupaciones vinculadas a la globalización de la producción y que incluye prácticas de reclutamiento en base a competencias lingüísticas.

Junto a fuentes secundarias, optamos 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 europea. Durante 2003 y 2004 entrevistamos y realizamos grupos de discusión con trabajadores autóctonos y extranjeros 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, y *c*) un

7. Para un análisis detallado de la situación de este último colectivo, véase Lurbe (2006) y Alcalde (2006).

clúster industrial de capital español receptor de trabajadores procedentes del este de Europa.

4. Movilidad geográfica y apreciación/depreciación de la lengua materna

4.1. *Expatriados alemanes o «euroejecutivos»*

Respecto al primer grupo, 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, 1990; Walwei y Werner, 1993). Tassinopoulous (1998) define a este grupo como «nacionales con experiencia en el extranjero» o directamente extranjeros de otro país comunitario. Su origen está en la reorganización internacional de la producción. Ésta 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.

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 negativamente 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 o de la compañera, normativa laboral y de bienestar social (Walwei y Werner, 1993). 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. Al respecto, en algunos estados de la Unión Europea, como en 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).

Este grupo percibe un aumento en el valor de cambio de su idioma materno, alemán en nuestra muestra, compuesta por directivos y personal cualificado de compañías multinacionales con matriz en Alemania, debido a que desarrolla su carrera profesional en el marco del mercado interno de trabajo de una compañía con origen del capital igual a su origen nacional. En sus

empresas, que la literatura ha definido como etnocéntricas⁸, la cultura corporativa adopta los rasgos nacionales del país de origen de la matriz como rasgo que permite establecer estrategias de cierre monopolizador, a fin de ejercer el control de la matriz sobre las filiales.

La necesidad de coordinación global de la compañía se satisface por medio de una elite de empleados de origen alemán que ejerce las funciones de control sobre el conjunto de la compañía. Ser connacional del capital implica, según los participantes en los grupos de discusión, compartir la cultura corporativa y una posición de ventaja en la competencia por los recursos que se negocian en la corporación.

Las relaciones de asimetría entre las matrices situadas en Alemania y las filiales de Cataluña son fuertes y se manifiestan en la jerarquía lingüística. El idioma alemán facilita el proceso de selección en el caso de los ingenieros y técnicos de la compañía y es una condición necesaria para la promoción a la alta dirección transnacional. Así, en las corporaciones estudiadas, el alemán ocupa la posición de privilegio, mientras que los idiomas locales, de la fuerza de trabajo o de los clientes, ocupan una posición menos relevante. Esto es posible debido a que las empresas centran su actividad en procesos industriales de baja intensidad lingüística. Constatamos como el dominio del idioma alemán legitima la desigualdad de poder, la jerarquía y las posibilidades de promoción diferentes entre los trabajadores alemanes y los autóctonos. Entre los grupos de trabajadores autóctonos, este criterio genera poca contestación, puesto que se trata de una competencia que, según los participantes, puede ser adquirida con el esfuerzo personal. Sin embargo, el alemán como criterio de segmentación de recursos es altamente visible y, aunque no se cuestiona, sí divide y llega a enfrentar a la plantilla. En cambio, en aquellas corporaciones donde domina el uso del inglés, no se percibe dicha jerarquía lingüística ni se asocia a un origen nacional concreto. Se concibe como una forma neutra y pragmática de comunicación, y que remite al poder simbólico del inglés como idioma de prestigio compartido a nivel internacional.

El gran problema para los españoles es que no saben alemán, es el idioma internacional en Lidl. Para ellos, es un poco difícil. Puede causar una cierta frustración, porque ven que no hay mucha perspectiva. (Empleado alemán en una compañía multinacional alemana)

8. El apelativo de «etnocéntricas» deriva de que la gestión se fundamenta en criterios estrictamente uninacionales, los del país de origen de la corporación. La identidad se encuentra caracterizada por unos valores, un idioma y un 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 compañía. En las empresas estudiadas, se trata de la nacionalidad y del 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 se 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 (Perlmutter, 1969).

El grupo «euroejecutivos alemanes» muestra una actitud favorable al proceso de construcción europea y a la libre circulación del factor trabajo. Consideran que el proceso genera numerosas oportunidades laborales y, en su opinión, incentivará la movilidad. El grupo identifica movilidad geográfica con flexibilidad, de modo que se indica que serán aquellas personas con mayor predisposición a la flexibilidad laboral las que aprovechen estas nuevas oportunidades. Para ellos, la movilidad depende sobre todo de las competencias lingüísticas, de la personalidad del trabajador y también de aspectos culturales. Por otro lado, consideran que los españoles son trabajadores poco flexibles y, por lo tanto, muestran dificultades por aprovechar las oportunidades que ofrece la libre circulación. Esta valoración positiva contrasta significativamente con la percepción de que los efectos que la Unión Europea puede tener sobre la movilidad son irrelevantes en su trayectoria laboral. El motivo radica en que su movilidad geográfica está condicionada y dirigida por las políticas de desarrollo de carreras profesionales en sus empresas. La libre circulación del trabajo posibilita, pero no incentiva, en su caso, la movilidad geográfica. Los empleados de estas empresas no conciben el desarrollo profesional fuera de la corporación. Por ello, es difícil establecer los límites entre el efecto de su movilidad geográfica como trabajadores y la movilidad del capital. Son dos tipos de movilidades dependientes con unas consecuencias unívocas sobre la apreciación de lengua alemana en el contexto corporativo.

Pero nuestro caso, porque hemos venido todos con una multinacional, en principio la Unión ahí no ha cambiado tanto, porque ya antes las multinacionales mandaban a su gente al extranjero. [...] La gente que emigra por su cuenta, lo tiene mucho más difícil. (Empleado alemán en compañía multinacional alemana)

Yo empecé directamente con Lidl España. Yo solicité un puesto de trabajo en Lidl Alemania, un trabajo internacional [...] para un empleo en Alemania en principio, pero para un trabajo internacional, en relación con todos los países que están dentro del grupo. Y luego me ofrecieron un puesto en España, para empezar directamente aquí. (Empleado alemán en compañía multinacional alemana)

El alemán es algo más que un instrumento para la comunicación. El escenario laboral en el que desenvuelven su actividad condiciona notablemente la forma en que los individuos perciben la valoración de los idiomas como capital y las estrategias lingüísticas que llevan a cabo. El alemán adquiere, en el escenario descrito, un enorme valor de cambio, mayor, incluso, que el inglés, aunque su valor sólo sea el pequeño mundo de una gran empresa. El alemán es, en la órbita laboral de estos trabajadores, más valioso (reporta más beneficios tangibles e intangibles) que el dominio del idioma del país donde residen (castellano o catalán). El idioma de prestigio dentro de la organización es, a la vez, símbolo y condición de su pertenencia a la elite organizativa de la empresa.

4.2. Jóvenes universitarios europeos en Barcelona

Frente a la capacidad de las grandes multinacionales de generar flujos transnacionales de trabajadores, la capacidad de atracción de ciudades como Barcelona constituye una forma muy diferenciada de promoción de la movilidad geográfica respecto a las políticas de desarrollo de carreras internacionales en las empresas multinacionales. Ciudades como Barcelona muestran una gran capacidad para atraer a trabajadores extranjeros, flexibles y formados. Éste es el caso del grupo al que hemos denominado «eurojóvenes». En los grupos de discusión, se trata de franceses, suecos y holandeses con titulación universitaria y con edades comprendidas entre los veinticinco y los treinta y cinco años.

En el grupo analizado, destacan orientaciones postmaterialistas a la vez que se logra una elevada rentabilización de su lengua materna en España como medio de inserción laboral. Por una parte, indican sentirse atraídos por ciudades como Barcelona, con un elevado capital simbólico tras los Juegos Olímpicos y donde encuentran una oferta de ocio urbana y mediterránea. El capital simbólico de Barcelona, el clima, una visión «romántica» de la ciudad, el estilo de vida o la existencia de relaciones sentimentales con personas autóctonas, figuran como los motivos aducidos para justificar su presencia en la ciudad. Otra motivación citada es el idioma —en este caso, el aprendizaje del castellano, que es un idioma con un peso específico importante en las relaciones comerciales en el mundo y, además, aumenta el número de personas que conocen este idioma como idioma extranjero.

Se consideran notablemente móviles en comparación con la población autóctona. De hecho, manifiestan que han residido en diferentes países antes de llegar a Barcelona —dónde llevan instalados relativamente poco tiempo (entre cuatro años y seis meses)— y manifiestan tener un grado muy bajo de vinculación a sus países de origen. Los participantes en el grupo de discusión son reacios a considerar que su estancia en Barcelona se prolongará indefinidamente. Destaca la expresión: «parece que los españoles tienen [o quieren] su vida hecha», con la que indican la escasa movilidad geográfica de los españoles y su apego, por ejemplo, a un trabajo fijo o a una vivienda en propiedad.

En Barcelona, su idioma materno adquiere un elevado valor de cambio debido a la organización transnacional y en red de la actividad, así como a la mayor importancia de la información y el conocimiento de un creciente número de empresas. Estos elementos, bien analizados por la sociología de las organizaciones, conducen a una mayor intensidad lingüística de los procesos y productos, así como a un mayor contacto entre miembros de diferentes comunidades lingüísticas. Barcelona concentra filiales de grandes multinacionales que se especializan en ofrecer servicios intensivos lingüísticamente a clientes y otras filiales diseminadas por todo el mundo. Estas compañías conciben que sus mercados de clientes están compartimentalizados de acuerdo con variables geopolíticas y lingüísticas, de modo que identifican grandes mercados lingüísticos (presuntamente homogéneos, como Francia, Suecia, Brasil, etc.) y,

desde la sede en Barcelona, ofrecen un servicio de atención al cliente en la lengua de éste. Destacan, a este respecto, los llamados *call centers* y *share services* internacionales. En estos centros, idiomas como el francés, el portugués o el sueco son valorados como condición *sine qua non* para el reclutamiento del personal de acuerdo con la distribución internacional de los clientes. Es decir, el valor de cambio de cada lengua se establece de acuerdo con el tamaño de los grupos lingüísticos a nivel mundial y su poder adquisitivo o su importancia estratégica para cada compañía. Por ello, un factor decisivo para comprender su presencia en Barcelona es que, según los participantes en los grupos de discusión, es una ciudad donde es posible encontrar un «trabajo internacional». Logran insertarse con relativa facilidad en empresas con vocación internacional debido, según los participantes, a los déficits lingüísticos de la población autóctona. Los miembros del grupo analizado han vivido en varios países y, en todos ellos, su formación universitaria unida a la relevancia internacional de su lengua materna (francés, sueco y holandés) y su aprendizaje continuo de las lenguas extranjeras mayoritarias de los países a los que acuden, les permiten una rápida inserción profesional. A partir de sus experiencias laborales, indican que es especialmente valorada su lengua materna, pero también tener un amplio conocimiento de dos culturas nacionales. Existen algunos segmentos del mercado de trabajo donde las competencias transversales que estos trabajadores poseen por su condición de extranjeros —conocimiento del idioma y la cultura de su país de origen, aceptación de la movilidad, cierta predisposición cultural que definen como más «abierta»...— son especialmente requeridas.

Una cosa de la empresa, que a mí me ha sorprendido mucho, yo conseguí este trabajo a través de la Cámara de Comercio hispano-sueca. A mí esto me dejó sorprendido, yo a la entrevista se los pregunté porque habéis obtenido mi currículum a través del cuarto hispano-sueca cuando no tengo ninguna relación. Dejé un currículum una vez y ya está. Entonces me dijeron: un gran porcentaje de los trabajadores de Agilent son escandinavos y nos interesan. Entonces yo voy averiguar porque les interesaban. Pues porque tienen un perfil determinado. Normalmente, los nórdicos hablan muchos idiomas, tienen una reputación. (Empleado con doble nacionalidad, hispano-sueca, en compañía multinacional estadounidense)

Los informantes poseen una elevada interiorización de los idiomas como capital rentable en el mercado de trabajo, en especial de su lengua materna. Existe una utilización consciente y explícita de los idiomas como una forma de capital por parte de los trabajadores entrevistados en el momento de enfrentarse al mercado de trabajo. Esta utilización se materializa en la búsqueda de trabajo en filiales de multinacionales en Cataluña o en empresas donde los idiomas extranjeros tengan una dimensión estratégica por los mercados en que operan. Se insertan en departamentos de exportación e importación o en servicios internacionalizados de atención al cliente en empresas de vocación internacional, como *call centers* y *share services* mundiales, donde cada empleado se especializa en un mercado de acuerdo con sus conocimientos lingüísticos y su

origen nacional. De acuerdo con los directivos entrevistados, estas compañías se sienten atraídas por Barcelona debido al precio relativamente bajo de la mano de obra y la oferta de trabajo cosmopolita con la que cuenta la ciudad.

Pese a la valoración positiva de su inserción laboral, coinciden en que, en Barcelona, sus posibilidades laborales y, sobre todo, retributivas están limitadas. Aunque algunos empleadores valoran sus competencias lingüísticas para determinadas tareas, existe un sentimiento de discriminación entre este grupo de trabajadores en el mercado laboral en general de Cataluña. Los participantes en los grupos de discusión perciben un mercado de trabajo donde se manifiesta una fuerte «preferencia nacional», preferencia que se justifica por el escaso conocimiento del idioma local que suelen tener estos trabajadores, en especial, con respecto al catalán. Pero también, debido a que los empleadores consideran que su estancia en Barcelona es provisional y que, por tanto, no se puede confiar en ellos para establecer una carrera interna a largo plazo. De este modo, los trabajadores extranjeros perciben que se encuentran en una posición de desventaja en el momento de acceder en iguales condiciones que los autóctonos a la mayoría de puestos de trabajo del mercado laboral local. Se configuran, de este modo, *nichos laborales* para trabajadores extranjeros. Los trabajadores europeos son conscientes de la ventaja competitiva que supone el dominio de algún idioma extranjero, y utilizan esta competencia en su relación con el mercado laboral, dirigiéndose hacia aquellos sectores productivos donde sus competencias tienen un mayor valor de mercado.

A: (...) entonces yo tengo que aprovechar de mis idiomas y busco sitios donde me sirven estos idiomas... [...]. C: lo mismo para mí... si en uno anuncio llaman a los idiomas seguro que llama más la atención, si no pone esto, seguro que un catalán tiene la prioridad... [...]. D: [...] no puedo contestar a uno anuncio si no salo idiomas. Creo que no puedo... (Grupo de discusión con empleados franceses, holandeses y suecos en empresa multinacional estadounidense)

Los jóvenes europeos participantes en los grupos de discusión se caracterizan por mantener una actitud muy favorable —incluso entusiasta— respecto al proceso de construcción europea y a la libre circulación de trabajadores. Defienden en todo momento las oportunidades y las ventajas que supone el proceso de ampliación y profundización de la Unión Europea, especialmente para trabajadores con su perfil. Entre éstas, la eliminación de las trabas y complicaciones burocráticas a las cuales tenían que hacer frente; las oportunidades de lo que denominan «trabajo internacional» que genera la movilidad de capital por la vía de la inversión extranjera directa; la posibilidad de seguir una trayectoria laboral y migratoria más flexible; además, ventajas de carácter humanístico o personal que se derivan del contacto entre personas de diferentes orígenes o de la posibilidad de residir en el país elegido.

Es destacable la escasa referencia de los participantes en los grupos de discusión a las barreras lingüísticas, a la movilidad de trabajadores y a los aspectos negativos de la apertura de fronteras (deslocalización industrial, inmigración,

aumento de la competencia...). Estas omisiones nos remiten a la idea que estos actores tienen de la movilidad, concepción que sería compatible tanto con las tendencias del capitalismo global (empresa red, flexibilidad...) como con el ideario de la Comisión Europea respecto, por ejemplo, al fomento de una identidad europea. A este respecto, se tiene que destacar que este grupo de trabajadores percibe que es el más capacitado para obtener beneficios de las oportunidades de la libre circulación de trabajadores en la Unión Europea.

A mí me parece muy bien, porque, si no fuese por la Unión Europea, no hubiera estado aquí, ahora no podría estar en España sin problemas y ahora puedes escoger un país dentro de Europa que te guste y puedes también y además creo que va muy bien porque, si un país va muy bien económicamente, hay más facilidad para que otra gente de otros países hacer el trabajo que hay. Sí, es más flexible, más fácil, sin tanto rollo y por mí estupendo. (Empleado francés en compañía multinacional)

Finalmente, se tiene que destacar que el discurso instrumentalista sobre el idioma se combina con otro que acentúa el valor humanístico, que, en contraposición al económico, se deriva del conocimiento de idiomas. El conocimiento de idiomas significa la posibilidad de conocer otra cultura, de relacionarse con otras personas, implica placer personal. Respeto a la lengua catalana, aun cuando todos declaran entenderla, no figura en sus estrategias de inversión lingüística. Aun cuando reconocen que el catalán es imprescindible para acceder a determinados puestos de trabajo, y aun cuando sienten cierta obligación moral de hablarlo, consideran que el castellano es suficiente para el desarrollo de su vida personal y laboral, siempre dentro de su segmento del mercado de trabajo. De este modo, incorporan percepciones contradictorias sobre las lenguas similares a las de las empresas en las que trabajan, donde sólo los idiomas que se identifican con grandes mercados tienen interés. Al respecto, estas observaciones vienen a corroborar el enfoque del capital lingüístico, que asume que los beneficios y la utilidad de un idioma son enteramente apropiables por el individuo, y que los idiomas son aprendidos por su potencial de generar beneficios, más que por razones personales o culturales.

4.3. Operarios industriales rumanos en el Montsià

Los trabajadores rumanos objeto de estudio llegaron a España debido a factores *push*: la reestructuración económica y la crisis política vivida en la última década y media en Rumanía. Los trabajadores participantes en el grupo de discusión desempeñan trabajos industriales en pequeñas y medianas empresas del clúster del mueble situado en la comarca del Montsià. La competitividad de las empresas del mueble en España, en las que se incorporan los trabajadores rumanos objeto de estudio, se ha alcanzado desde las décadas de 1960 y 1970 por medio del reclutamiento de mano de obra barata. La primera fuente de mano de obra fue la inmigración interior de los años sesenta y setenta proce-

dente del resto de España. Se trataba, fundamentalmente, de migraciones internas del mundo rural al urbano e industrial. A causa de las migraciones interiores y del aumento de demanda de muebles a finales de los años noventa, 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 rumanos⁹. La fuerza de trabajo rumana, a tenor de los resultados, desempeña un papel claramente complementario a la fuerza de trabajo autóctona, puesto que ocupa 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 en el momento de realización del trabajo de campo. Sin embargo, a pesar de tratarse de un colectivo que ha llegado a España recientemente, han conseguido desplazar a otros colectivos de inmigrantes en la industria del mueble y la agricultura de la comarca. Perciben la adhesión de Rumanía a la Unión Europea como un cambio muy importante en su estatus social en España.

Sus características y trayectorias previas son heterogéneas: desde empleados industriales que han emigrado a otros países antes de llegar a España, hasta titulados universitarios para los que su estancia en España es su primera experiencia migratoria internacional. Por otra parte, identificamos dos perfiles según su proyecto migratorio: 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, trabajadores casados cuyo objetivo es reagrupar a la familia e instalarse de forma definitiva en España. Éstos últimos constituyen un grupo más estable y con menos rotación.

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, operarios industriales, 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 del catalán no supone un inconveniente para su contratación. Lo importante es, según un directivo, «que sea trabajador». Al respecto, existe la percepción de 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.

El dominio de idiomas extranjeros no se encuentra entre las competencias que se demandan a estos trabajadores. En España, definen su trabajo como un

9. 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.

desempeño en que deben limitarse a «estar callados y obedecer». Las competencias lingüísticas no están valoradas al segmento del mercado de trabajo donde se los ubica por su condición de trabajadores extranjeros. Tampoco son valorados sus conocimientos de los propios idiomas oficiales (catalán y castellano), al menos dentro de la empresa: las órdenes a recibir para ejecutar su trabajo son pocas, simples, directas y no negociables. Tampoco tienen contacto con los clientes finales.

Respecto a sus competencias lingüísticas, tienen un dominio del castellano y del catalán que es dependiente del tiempo de su estancia en la zona. Indican tener un nivel superior en castellano que en catalán, si bien siempre conocen esta última lengua. Como idiomas extranjeros, declaran mayoritariamente tener un nivel elevado de inglés, así como en algunos casos de francés y de alemán. Con respecto al catalán, si bien son conscientes de la importancia que tiene para la integración en la comunidad y el acceso a determinados recursos, se cuestiona el valor del aprendizaje de esta lengua, sobre todo entre aquellos que no se plantean permanecer en Cataluña, sino que piensan emigrar a otras zonas del Estado.

B: Eso. Sí. Exacto. Estos idiomas: inglés, francés, que los españoles gastan mucho dinero aquí en inglés, en la academia. Y sin embargo a nosotros no nos lo valoran profesionalmente. A: Ni siquiera te preguntan que es lo que sabes. (Grupo de discusión con trabajadores rumanos)

E: El catalán es útil en Cataluña. Si té vas a Madrid, el catalán no te va a servir para nada. Saber catalán y castellano es útil aquí. Y hay catalanas que no quieren hablar castellano. No sé. No lo saben o no lo quieren hablar. Vas aquí al bar y el dueño té habla en catalán. Tú le pides «Oye, háblame en castellano porque lo entiendo mejor». Te habla dos palabras y luego en catalán. Tienes que aprenderla, eh. Tienes que aprenderla. (Grupo de discusión con trabajadores rumanos)

5. Conclusiones

Observamos, en los casos estudiados en nuestro trabajo de campo, que los procesos de apreciación o depreciación del valor de cambio de lengua materna tienen su explicación en diferentes combinaciones de los tres factores apuntados por la literatura quebequesa (propiedad del capital, idioma de los mercados e idiomas de las tecnologías). Sin embargo, a diferencia del caso del Québec, la apreciación se produce a través de la movilidad geográfica de estos trabajadores a través de Europa. Además, es plausible el efecto de determinados procesos estructurales, como la reorganización internacional de la producción y de las nuevas formas de organización del trabajo —paso de una organización fordista a una organización en red— sobre el valor de cambio de los idiomas. Estas transformaciones tienen efectos diferenciados sobre el valor de cambio de los idiomas.

En dos de los tres grupos, los participantes perciben que ha aumentado el valor de cambio de la que identifican como su lengua materna. Se trata de los grupos que hemos denominado como «euroejecutivos alemanes» y «eurojóvenes universitarios». En el primero de los casos, los beneficios de la lengua materna se sitúan en los procesos de promoción laboral que obedecen a fórmulas de gestión de los procesos de relocalización productiva de compañías multinacionales. Estas compañías operan mediante el desarrollo de carreras internacionales para una elite de trabajadores en el marco de mercados internos de trabajo. En el segundo de los casos, el aumento del valor de cambio de la lengua materna de trabajadores extranjeros se materializa en los procesos de selección de las demandas de empresas internacionalizadas que comercian con bienes muy intensivos lingüísticamente.

En el tercer grupo, el formado por trabajadores rumanos, se observa cómo se infravaloran determinadas lenguas maternas en el mercado de trabajo autóctono y cómo ven restringidas sus oportunidades laborales debido a las limitaciones de su repertorio lingüístico en el contexto de la competencia global. La movilidad geográfica no implica necesariamente una valoración de los capitales lingüísticos que aportan todos los extranjeros. Este hecho se evidencia en el caso de la inmigración extracomunitaria por motivos económicos y en los países de reciente adhesión a la Unión. Pese a que estos grupos comienzan a interesar a las empresas radicadas en España, hecho que se observa en algunas medidas de adaptación lingüística en la comercialización de productos, raramente, y debido a la etnoestratificación del mercado laboral, sus competencias lingüísticas son valoradas en el mercado de trabajo. Más aún, el poco conocimiento de las lenguas oficiales de España, como se indicó en el marco teórico, dificulta su inserción y promoción laboral. De este modo, y a diferencia de lo que observábamos en los grupos anteriores, no siempre la movilidad geográfica comporta una apreciación de la lengua materna en los mercados laborales del país receptor. Se atribuye a los trabajadores rumanos una elevada formación, aunque se trata sobre todo de una formación orientada hacia la ejecución de tareas industriales. Sus competencias son bajas en lo 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 llamadas *global cities*, como Barcelona. 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.

Bibliografía

- ALCALDE, R. (2006). «Los servicios de ayuda y atención a la dependencia a la tercera edad. ¿Utilización diferencial entre los jubilados extranjeros?». En: SOLÉ, C. (dir.). *Inmigración comunitaria: ¿Discriminación inversa?* Barcelona: Anthropos.
- BECK, U. (1998). *¿Qué es la globalización?* Barcelona: Paidós.
- BEGG, I. G. (1995). «Factor mobility and regional disparities in the European Union». *Oxford Review of Economic Policy*, 11: 96-112.
- CHISWICK, B.; MILLER, P. (1995). «The endogeneity between Language and Earnings: International Analyses». *Journal of Labour Economics*, 13: 246-288.
- 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.
- CHURCH, J.; KING, I. (1993). «Bilingualism and network externalities». *Canadian Journal of Economics*, 26: 337-345.
- COLECTIVO IOÉ (2000). *La inmigración extranjera en España*. Barcelona: Fundación "la Caixa".
- COMISIÓN EUROPEA (1990). «Dimensión europea de la gestión de recursos humanos en las empresas multinacionales». Bruselas: Documento nº V/1678/90-FR.
- (1997). «Economic Policy in EMU». *European Economy*, 1.
- (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.
- COULMAS, F. (1992). *Language and Economy*. Oxford: Basil Blackwell.
- (2005). «Changing language regimes in globalizing environments». *International Journal of the Sociology of Language*, 175-176: 3-15.
- CRYSTAL, D. (2000). *Language Death*. Cambridge: Cambridge University Press.
- DE SWAAN, A. (1993). «The Evolving European Language System: A Theory of Communication Potential and Language Competition». *International Political Science Review*, 14: 241-255.
- EDWARDS, J. (1994). *Multilingualism*. Londres: Routledge.
- GARDT, A.; HÜPPAUF, B. (2004). *Globalization and the Future of German*. Berlín: Mouton de Gruyter.
- GELLNER, E. (1988). *Naciones y nacionalismo*. Madrid: Alianza Universidad.
- GRENIER, G. (1982). *Language as human capital. Theoretical framework and application in Spanish speaking Americans*. Tesis doctoral. Princeton University.
- GRIN, F. (1999). «Supply and demand as analytical tools in language policy». En: *New Canadian Perspectives: Official Languages and the Economy*. Quebec: Department of Public Works and Government Services Canada.
- HAGEN, S. (1997). *Business communication across borders: a study of language use and practice in European companies*. Londres: Centre for Information on Language Teaching and Research; Languages National Training Organisation.
- HARRIS, R. G. (1998a). «The Economics of Language in a Virtually Integrated Economy». En: *New Canadian Perspectives. Changing the Language Landscape. Official Languages in Canada*. Quebec: Department of Public Works and Government Services Canada: 35-88.
- (1998b). «Language and Virtual Economic Integration». Comunicación presentada en *Canadian Economic Association Meetings*, Ottawa, mayo.

- HELLER, M. (2003). «Globalization, the new economy and the commodification of language and identity». *Journal of Sociolinguistics*, 7(4): 473-492.
- (2004). «Paradoxes of language in the new economy». *Babylonia*, 4: 29-31.
- (2005) «Language, skill and authenticity in the globalized new economy». Noves SL. Hivern.
- HOCEVAR, T. (1975). «Equilibria in Linguistic Minority Markets». *Kyklos*, 28: 33-57.
- LAITIN, D. (1988) «Language games». *Comparative Politics*, 9: 228-302.
- (1998). *Identity in formation. The Russian-Speaking Populations in The Near Abroad*. Londres: Cornell University Press.
- LANG, K. (1993). «Language and economists' theories of discrimination». *International Journal of the Sociology of Language*, 103: 165-183.
- LEBLANC, M. (1994). «Une analyse économique des déterminants de la langue de travail des travailleurs francophones bilingues du Québec». En: *Actes du colloque sur la problématique de l'aménagement linguistique*. Montréal: Office de la langue française: 569-588.
- LURBE, K. (2006). «La inmigración de jubilados extranjeros en las costas mallorquinas y catalanas». En: SOLÉ, C. (dir.). *Inmigración comunitaria: ¿Discriminación inversa?* Anthropos: Barcelona.
- MARTIN, Philip L. (1993). *Trade and Migration: NAFTA and Agriculture*. Washington D. C.: Institute for International Economics, p. 27-59.
- PERLMUTTER, H. V. (1969). «The Tortuous Evolution of the Multinational Corporation». *Columbia Journal of Business*, 9-18.
- NETTLE, D. (2000). «Linguistic fragmentation and the Wealth of Nations: the fishmanpool hypothesis reexamined». *Economic Development and Cultural Change*, 48: 335-348.
- PHILLIPSON, R. (1992). *Linguistic Imperialism*. Oxford: Oxford University Press.
- (2003). *English-only Europe? Language Policy Challenges*. Londres: Routledge.
- POOL, J. (1991). «The World Language Problem». *Rationality and Society*, 3: 78-105.
- (1996). «Optimal Language Regimes for the European Union». *International Journal of Sociology of Language*, 121, p. 159-179.
- RAYNAULD, A. ; MARION, G. (1970). «Une analyse économique de la disparité interethnique des revenus». *Revue Economique*, 23: 1-19.
- ROVIRA, M. (coord.) (2004). *El català i la immigració: Anàlisi de l'oferta de cursos de català als immigrants adults extracomunitaris*. Barcelona: Mediterrània.
- RUSSELL, S. S.; TEITELBAUM, M. S. (1994). «International Migration and International Trade». *World Bank Discussion Papers*, 160, p. 33-45.
- SALT, J.; FINDLAY, A. (1989). «International migration of highly skilled manpower. Theoretical and development issues». OEDC (comp.). *The impact of international migration on developing countries*. París: OCDE: 159-180.
- SALT, J.; FORD, R. (1993). «Skilled international migration in Europe: the shape of things to come?». En: RUSSEL, K. (ed.). *Mass migration in Europe. The legacy and the future*. Londres: Belhaven Press: 293-328.
- SIGUÁN, M. (1996). *La Europa de las lenguas*. Madrid: Alianza.
- SOLÉ, C.; ALARCÓN, A. (2001). *Llengua i economia a Catalunya*. Barcelona: Institut d'Estudis Catalans.
- SOLÉ, C.; ALARCÓN, A.; GARZÓN, L.; TERRONES, A. (2005). *Llengua, empresa i integració econòmica: L'intercanvi econòmic com a font de canvi lingüístic*. Barcelona: Institut d'Estudis Catalans. Treballs de la Secció de Filosofia i Ciències Socials; 32.

- SOLÉ, C. (dir.) (2006). *Inmigración comunitaria: ¿Discriminación inversa?* Barcelona: Anthropos.
- TASSINOPOULOS A.; WERNER, H. (1998). «La movilidad y la migración de los trabajadores en la UE». En: TASSINOPOULOS, A.; WERNER, H.; KRISTENSEN, S. *La movilidad y la migración de la fuerza de trabajo en la Unión Europea: sus implicaciones específicas para los jóvenes*. Salónica: CEDEFOP.
- VAILLANCOURT, F. (1996). «Economic Costs and Benefits of the Official Language: Some Observations». En: *New Canadian Perspectives. Official Languages and the Economy*. Toronto: Department of Public Works and Government Services Canada.
- VAN PARIJS, P. (2002). «Linguistic Justice». *Politics, Philosophy and Economics*. V. 1: 59-74.
- (2003). *Europe's three language problems*. Comunicación presentada en la Universidad Pompeu Frabra. Barcelona, abril.
- WALWEI, U.; WERNER, H. (1993). «Europeanizing the labour market: Employee mobility and company recruiting methods». *Intereconomics*, enero-febrero: 3-10.