



**LA VOZ DE LOS EMPLEADORES EUROPEOS:
RETOS Y BENEFICIOS DE LA INCLUSIÓN DE MIGRANTES
EN EL MERCADO LABORAL**

INVESTIGACIÓN EN ITALIA, AUSTRIA, GRECIA Y ESPAÑA



RESUMEN EJECUTIVO

ÁMBITO Y METODOLOGÍA

Las personas nacionales de terceros países en Europa aún se enfrentan a grandes barreras de acceso al mercado de trabajo, peores que las de las personas nacionales. Su tasa de empleabilidad se mantiene de manera continua por debajo de la de los y las ciudadanas europeas en varios puntos, siendo las mujeres y las personas refugiadas las más afectadas. Aun estando empleadas, suelen trabajar por debajo de su cualificación y habilidades, están menos representadas en algunos sectores y tienen peores sueldos, seguridad y prospección laboral.

La inclusión de ciudadanos no europeos en el **mercado laboral** no solo es clave para su integración efectiva en sociedades europeas, sino que también contribuye a la economía de los estados miembro. Sin embargo, continúa habiendo una disparidad entre el mercado de trabajo y los perfiles de las personas migrantes. Los grupos de interés, incluyendo empleadores, a menudo no tienen conocimiento sobre la empleabilidad de las personas migrantes y/o la gestión de habilidades diversas, manteniendo estereotipos y prácticas discriminatorias. Por otro lado, la información comprensiva, formación, empleabilidad y el apoyo a personas migrantes- capaces de garantizar la participación de las personas más vulnerables- todavía son limitadas.

El proyecto “[MILE Migrants Integration in the Labour market in Europe](#)” (821725-MILE-AMIF-2018-AG-INTE)- financiado por la el Fondo de Asilo, Migración e Integración de la Unión Europea- desarrolló una encuesta en **los cuatro países participantes-** Austria (región del Tirol), Grecia (las regiones de Ática y Grecia Occidental), Italia (en Lombardía) y España (en Cataluña).

MILE se dinamiza desde [ICEI Istituto Cooperazione Economica Internazionale](#), en partenariatio con siete organizaciones públicas y privadas de los países anteriormente mencionados, con el objetivo de **desarrollar, implementar y promocionar un modelo efectivo de servicios integrados para la inserción de Nacionales de Terceros Países (NTP) en el mercado de trabajo**, basado en competencias multisectoriales, la movilización de agentes y las necesidades culturales, sociales y económicas de las personas migrantes.

La investigación pretendía identificar:

- Retos, obstáculos y oportunidades para la inserción socio-laboral de nacionales de terceros países desde el punto de vista del empleador.
- Las necesidades de los empleadores respecto a competencias (legales, interculturales, etc.) y apoyar mediante formaciones a los servicios de empleo y entidades del tercer sector en las fases de selección y *tutoring* de nacionales de terceros países en el espacio de trabajo.
- Competencias y perfiles ocupacionales necesitados por las compañías y el mercado de trabajo.



La investigación se desarrolló en **tres niveles**:

1. Una **investigación documental** de las tendencias y requisitos del mercado de trabajo, esto permitió a las entidades socias recopilar información importante respecto a los tres ejes mencionados anteriormente. La investigación documental la desarrollaron cada entidad socia para identificar la situación local; sin embargo, también era de ámbito nacional y con foco en la región cuando fuera necesario. Basándose en los resultados de la investigación documental, se diseñaron cuestionarios de entrevista y on-line, para validar, elaborar y contextualizar los hallazgos.
2. Una **investigación cualitativa** que tomó entrevistas guiadas para identificar aspectos cualitativos. Se realizaron un total de 40 entrevistas.
3. Una **investigación cuantitativa** que hizo uso de un cuestionario on-line/off-line para cuantificar los aspectos dentro de la investigación. Se respondió a un total de 131 cuestionarios.

El grupo objetivo de esta investigación, la cual se desarrolló de marzo a mayo de 2019, era principalmente **empleadores**, asociaciones de empleadores y otras organizaciones, como organizaciones sindicales, también fueron contactadas.

El objetivo de esta investigación no es realizar una amplia encuesta a nivel nacional sino tomar una fotografía general de los retos actuales y necesidades en las áreas identificadas. Las herramientas utilizadas en esta investigación así mismo pueden ser utilizadas en un ámbito geográfico mucho mayor.

HALLAZGOS CLAVE

CONTRATAR A NACIONALES DE TERCEROS PAÍSES

- El uso de canales informales de contratación (referencias de compañeros y compañeras) son una tendencia muy fuerte en Grecia y un canal habitual en España. Italia y Austria utilizan generalmente otros canales como las redes sociales e Internet.
- Los procedimientos estándar para atender nuevas candidaturas se utilizan para ciudadanos no europeos en todos los países.
- Los empleadores tienen generalmente un nivel bajo de sensibilización de como hacer uso de prácticas o programas de prácticas para contratar a ciudadanos de fuera de la UE.
- Los empleadores tienen generalmente un nivel bajo o muy bajo de conciencia sobre políticas de contratación que promueven la diversidad.
- La lengua se confirma como una de las mayores barreras para contratar a nacionales de terceros países en todos los países.
- La falta de educación general es una barrera para contratar a nacionales de terceros países en todos los países.

- El apoyo nacional para contratar y emplear a nacionales de terceros países es una de las mayores barreras para contratar en Grecia y España. Se contempla como una barrera para algunos empleadores de Italia, pero no para los de Austria.
- La integración cultural no se contempla como una barrera de contratación de personas migrantes en todos los países.
- Contratar a una persona migrante en Grecia, Italia y España no es una tarea fácil debido a la burocracia que implica. La legislación nacional, reglas y procedimientos para que las personas nacionales de terceros países adquieran una visa, o permiso de trabajo y residencia son bastante complicadas, limitantes y definitivamente conllevan mucho tiempo.
- La mayoría de PYMES griegas y españolas que participaron en la encuesta no tienen implantadas políticas espaciales para gestionar la diversidad o apoyar a empleados y empleadas no europeas.

EMPLEAR A NACIONALES DE TERCEROS PAÍSES

- La mayoría de los empleadores contratan entre 1-15 nacionales de terceros países.
- La mayoría de nacionales de terceros países son jóvenes, de entre 18-35 años.
- La mayoría de los hombres nacionales de terceros países son contratados en Grecia y España.
- La mayoría de nacionales de terceros países tienen acreditadas la formación primaria y secundaria.
- La mayoría de nacionales de terceros países no están sobre cualificados o sobre cualificadas para su actual puesto de trabajo.
- La mayoría de nacionales de terceros países tienen habilidades lingüísticas de nivel medio.
- Las mayores barreras para la empleabilidad de personas migrantes en todos los países son aspectos legales y el derecho a trabajar restringido en el país de acogida.
- El uso de mediadores interculturales/consultoría externa para apoyar la empleabilidad de NTP es, en términos generales, muy limitada.
- La mayoría de las personas que respondieron subrayaron que emplear nacionales de terceros países había sido una experiencia positiva.

PERFIL LABORAL DE NACIONALES DE TERCEROS PAÍSES

- En todos los países, las habilidades lingüísticas se consideran importantes ya sea comunicación verbal, así como escucha y entendimiento.
- La comunicación políglota puede ser considerada como una habilidad valorada para conseguir un empleo en sectores en desarrollo (por ejemplo, el sector turístico).
- Profesionalidad, trabajo en equipo y gestión de conflictos son de las competencias más importantes. El aprendizaje también se considera importante, mientras que competencias tales como el liderazgo y el networking o la negociación recibieron puntuaciones más bajas.

- Las competencias digitales pueden ser consideradas importantes para encontrar empleo en sectores específicos, puesto que recibieron puntuaciones altas en algunos países. Sin embargo, no se consideran tan importantes como lo son para nacionales del propio país.
- En países del sur de Europa, el pensamiento crítico y la resolución de problemas se considera una competencia relevante.
- La experiencia previa es valorable en Grecia y España pero no tanto en Italia y Austria.
- En todos los países, las ofertas de empleo que se van a ver aumentadas será en los sectores de:
 - Ventas y Servicios
 - Negocios, Finanzas y Administración

En Italia, se espera una demanda significativa en el Comercio, Transporte y Equipación de Operadores, así como en el sector Sanitario.

RECOMENDACIONES

Basadas en los resultados de la encuesta, siguiendo la política general, se proponen las siguientes recomendaciones:

1. Servicios digitales para gestionar el proceso de contratación de nacionales de terceros países

Los servicios digitales son necesarios para seleccionar nacionales de terceros países, especialmente aquellos o aquellas que requieren de competencias especializadas. Esto requiere la estandarización de procesos para recoger y catalogar las competencias de personas migrantes y su cualificación, mapeando sus perfiles de empleo (utilizando esquemas competenciales europeos).

Recomendación: sistemas que unan los empleos ofertados con nacionales de terceros países. Estos servicios deberían promover igual acceso a empleo asegurando igualdad de trato en términos de selección, prospección laboral, condiciones de empleo, sueldo, salud y seguridad en el trabajo.

2. Servicios de gobernanza on-line para gestionar procesos administrativos

La simplificación de procesos legales y administrativos con el uso de servicios públicos de gobernanza que sigan el ciclo de los procesos legales de nacionales de terceros países en contratación y empleo.

3. Una ventanilla única para obtener información sobre contratación y empleabilidad de nacionales de terceros países

Un servicio digital que proporcione apoyo y orientación en todas las cuestiones relacionadas con el empleo de ciudadanos y ciudadanas no europeas. También guías para empleadores seleccionando o con intención de contratar a personas extranjeras. Servicio de atención directa on-line por parte de mediadores interculturales para gestionar cuestiones de diversidad. Cooperación con asociaciones sectoriales que proporcionen apoyo especializado.

4. Beneficios para empleadores que contraten a nacionales de terceros países

Los empleadores que emplean migrantes deberían ser apoyados por agencias nacionales o regionales y recibir bonos de reducción de impuestos. Proporcionar fondos anima a empleadores a generar oportunidades de prácticas.

5. Programas intensivos de aprendizaje del idioma

Programas intensivos (por ejemplo, con una duración de 6 meses) para aprender habilidades básicas del idioma. Y programas avanzados para aprender la jerga específica de algunos empleos.

6. Programas de formación continua para NTP

Programas de formación continua y re-cualificación para nacionales de terceros países que necesiten adquirir competencias básicas o mejorar sus competencias actuales para encontrar mejores oportunidades laborales.

7. Programas de formación continua para empleadores

Programas formativos para empleadores que necesiten trabajar en entornos diversos de trabajo.



Para saber más sobre el Proyecto MILE y la investigación, por favor consulta:

www.projectmile.eu



MILE
Migrants Integration
in the Labour market in Europe

Co-funded by
the European Union



... a MILE ahead!

www.projectmile.eu



Co-funded by
the European Union



*The content of this publication represents the views of the author only
and is his/her sole responsibility.*

*The European Commission does not accept any responsibility
for use that may be made of the information it contains.*