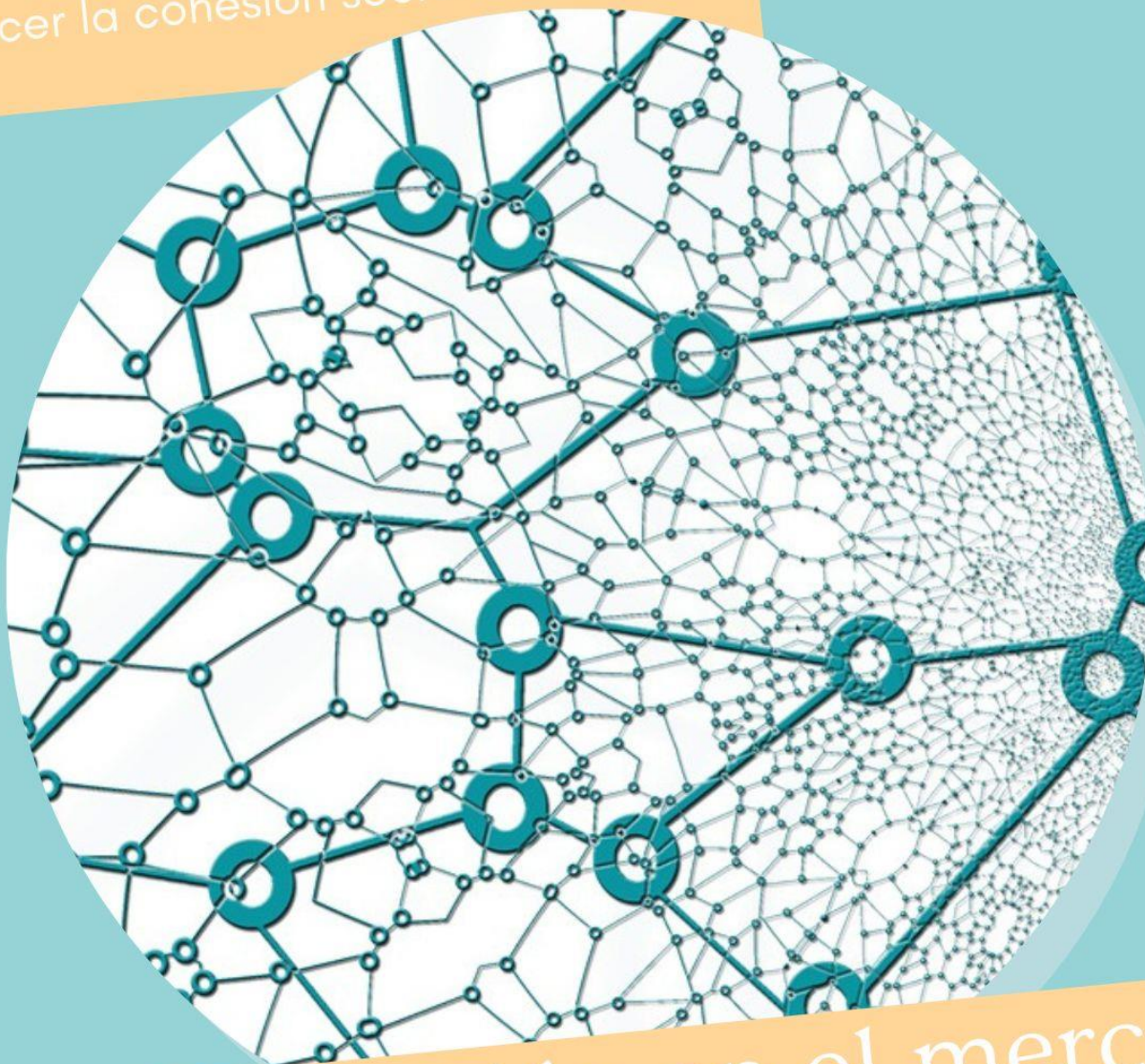


Includ-EU

Experiencias locales y regionales,
intercambio y participación para
fortalecer la cohesión social en Europa



Integración en el mercado laboral



The project is funded by the Asylum,
Migration and Integration Fund of
the European Union



Generalitat de Catalunya
Departament d'Igualtat
i Feminismes



www.includeu.eu



Este proyecto está financiado por el fondo AMIF de la Unión Europea

Las opiniones expresadas en esta publicación son las de los autores y no reflejan necesariamente los puntos de vista de la Organización Internacional para las Migraciones (OIM). Las denominaciones empleadas y la presentación del material a lo largo de la publicación no implican la expresión de ninguna opinión por parte de la OIM en relación con el estatus legal de ningún país, territorio, ciudad o área, o de sus autoridades, o en relación con sus fronteras o límites.

La OIM está comprometida con el principio de que la migración humana y ordenada beneficia a los migrantes y a la sociedad. Como organización intergubernamental, la OIM actúa junto a sus socios de la comunidad internacional para: ayudar a afrontar los retos operativos de la migración; avanzar en la comprensión de las cuestiones migratorias; fomentar el desarrollo social y económico a través de la migración, y defender la dignidad humana y el bienestar de los migrantes.

Este informe ha sido financiado por el Fondo de Asilo, Migración e Integración de la Unión Europea.

El contenido de este informe representa únicamente la opinión del autor y es de su exclusiva responsabilidad. La Comisión Europea no acepta ninguna responsabilidad por el uso que pueda hacerse de la información que contiene.

Editor: Organización Internacional para las Migraciones (OIM)
Oficina de Coordinación de la OIM para el Mediterráneo
Casale Strozzi Superiore
Via L.G. Faravelli snc 00195, Roma
Teléfono: +39 06 44 23 14 28
Correo electrónico: iomrome@iom.int
Página web: www.italy.iom.int

Esta publicación se ha publicado sin que la OIM la haya editado formalmente.
Esta publicación se editó sin la aprobación de la Unidad de Publicaciones de la OIM (PUB).
Esta publicación se publicó sin la traducción oficial de la Unidad de TRS.

Foto de portada: www.pixabay.com / Gerd Altmann

© IOM 2023



Algunos derechos reservados. Este trabajo está disponible bajo la Licencia de [Creative Commons Attribution-NonCommercial-NoDerivs 3.0 IGO](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/3.0/igo/) (CC BY-NC-ND 3.0 IGO).

Para más especificaciones, consulte [Derechos de autor y Términos de uso](#).

Esta publicación no debe utilizarse, publicarse o redistribuirse con fines principalmente destinados a obtener una ventaja comercial o una compensación monetaria, a excepción de fines educativos, por ejemplo, para su integración en libros de texto.

* <https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/3.0/igo/legalcode>

ÍNDICE



Introducción.....	5
Descripción del proyecto Includ-EU.....	5
Objetivo del briefing.....	6
Integración en el mercado laboral, acceso a la formación profesional y reconocimiento de competencias en el Plan de Acción sobre Integración e Inclusión.....	6

Derecho al trabajo y acceso al mercado laboral.....	8
--	----------



El estado de la integración laboral de los migrantes en la UE.....	9
Impacto de la pandemia de COVID-19 en la inclusión laboral de los migrantes.....	11
Medidas en respuesta a la pandemia.....	13
Integración en el mercado laboral durante las crisis humanitarias: la llegada de personas que huyen de Ucrania.....	14

Integración en el mercado laboral en los países Includ-EU.....	16
---	-----------

Grecia.....	17
Italia.....	18
Países Bajos.....	19
Rumanía.....	20
Eslovenia.....	21
España.....	22



ÍNDICE

Promoviendo una mayor integración de los migrantes en el mercado laboral en Europa.....

23



Competencias lingüísticas, formación profesional y apoyo al empleo.....

23

Empoderamiento, coaching y mentoría.....

26

Evaluación y validación de competencias.....

28

Emplazamiento.....

31

Necesidades específicas.....

34

Promoción del trabajo regular.....

35

La contribución de Includ-EU en la inclusión en el mercado laboral.....

38



Conclusiones.....

39



Bibliografía.....

42



Introducción



Descripción del proyecto Includ-EU

El objetivo de Includ-EU es contribuir a la construcción de sociedades europeas más inclusivas y cohesionadas, mejorando el intercambio de conocimientos, la cooperación y las asociaciones transnacionales entre las autoridades locales y regionales de Grecia, Italia, los Países Bajos, Rumanía, Eslovenia y España.

Includ-EU aprovecha la diversidad de conocimientos y enfoques locales, así como las políticas y prácticas existentes en el ámbito de la integración. Financiado por el Fondo de Asilo, Migración e Integración de la Unión Europea, el proyecto se centra en:

- a) mejorar los conocimientos y las capacidades para facilitar la integración de los nacionales de terceros países.
- b) implementar y evaluar proyectos piloto que promuevan la integración de los nacionales de terceros países a nivel regional y local
- c) establecer una red informal de regiones y autoridades locales con diferentes niveles de experiencia.

Objetivo del briefing

Uno de los objetivos específicos de Includ-EU es mejorar los conocimientos y las capacidades de los agentes locales y regionales para aplicar medidas de integración innovadoras, entre otras cosas, mediante el análisis de las buenas prácticas existentes y la formulación de recomendaciones políticas temáticas.

De acuerdo con esto, el objetivo de este briefing es presentar el estado de la integración laboral de los migrantes en Grecia, Italia, los Países Bajos, Rumanía, Eslovenia y España, centrándose en las posibles implicaciones para una integración más amplia. Este documento también examina las buenas prácticas existentes que contribuyen al acceso de los migrantes al mercado laboral y al reconocimiento de sus competencias en la Unión Europea (UE), y formula recomendaciones políticas sobre cómo seguir mejorando estos aspectos.

Este briefing es el resultado de un proceso de mapeo colaborativo de asociaciones exitosas de múltiples partes interesadas, de múltiples niveles y público-privadas en diferentes dimensiones de la integración de los nacionales de terceros países en los países objetivo de Includ-EU, en línea con el nuevo Plan de Acción sobre 2021-27.

Integración en el mercado laboral, acceso a la formación profesional y reconocimiento de competencias en el Plan de Acción sobre Integración e Inclusión

Aunque la responsabilidad de las políticas de integración recae principalmente en los Estados miembros, la UE ha establecido una variedad de medidas para incentivar y apoyar a las autoridades nacionales, regionales y locales, así como a la sociedad civil, en sus esfuerzos por promover la integración. En este marco, el Plan de Acción de la Comisión de la UE sobre Integración e integración 2021-2027 (el Plan de Acción) establece las prioridades de la política de integración, propone acciones concretas, proporciona orientación y delinea las oportunidades de financiación para llevar la política a la práctica en ámbitos clave del proceso de integración.

En el ámbito de la integración en el mercado laboral, el Plan de Acción reconoce la importancia del empleo como crucial para la integración, especialmente para la integración en la vida económica y social del país de acogida, y el acceso a unas condiciones de vida dignas. La integración temprana en el mercado laboral también aborda la necesidad de mano de obra, sobre todo en sectores esenciales que sufren escasez de mano de obra y envejecimiento de la población. Por estas razones, la Comisión pretende apoyar a los Estados miembros en **la mejora de las oportunidades de empleo y el reconocimiento de las cualificaciones** para valorar plenamente el potencial de todos los migrantes, en particular de los refugiados y las mujeres.

En el marco de la **Nueva Agenda de Capacidades para Europa**, la Comisión se compromete a desarrollar una **"Caja de herramientas de capacidades y cualificaciones"** para apoyar la identificación oportuna de

capacidades y cualificaciones; garantizar una mejor información sobre las prácticas y decisiones de reconocimiento de cualificaciones en los distintos países mediante el [portal Europass](#), y mejorar la transparencia sobre las cualificaciones adquiridas en terceros países, mediante la revisión del [Marco Europeo de Cualificaciones](#).

La Comisión también identifica la **Educación y Formación Profesionales (EFP)** de buena calidad y basadas en el trabajo como una herramienta especialmente valiosa que debería reforzarse más en todos los Estados miembros.

Por último, el Plan de Acción prevé un apoyo específico a los proyectos del Fondo de Asilo, Migración e Integración (FAMI) y del Fondo Social Europeo Plus (FSE+), fomentando la inserción "rápida" en el mercado laboral y la EFP, en particular para las mujeres.

Además de estos objetivos programáticos, la Comisión Europea promueve una mayor **movilidad de los trabajadores y la adecuación de sus cualificaciones**. En 2020, la Comisión relanzó la **Asociación Europea para la Integración**, en la que participan interlocutores sociales y económicos clave. La asociación se firmó por primera vez en 2017 para mejorar la integración temprana de los refugiados en el mercado laboral y promover un enfoque multilateral. Más adelante, en 2021, la Comisión puso en marcha las "**Asociaciones de Talento**", una iniciativa en el marco del Nuevo Pacto sobre Migración y Asilo que pretende abordar la escasez de cualificaciones en la UE y reforzar las asociaciones mutuamente beneficiosas con terceros países. Además, en la **Comunicación "Atraer competencias y talento a la UE"** de abril de 2022, la Comisión ha esbozado tres pilares de medidas para fomentar la migración laboral, a saber, acciones legislativas, operativas y orientadas al futuro. Las medidas legislativas incluyen la simplificación de los procedimientos de admisión de trabajadores y de movilidad intracomunitaria, y la mejora de la protección de los derechos laborales. En cuanto a los pilares operativos propuestos por la Comisión, propone el desarrollo de Asociaciones de Talentos con los países socios y un Fondo de Talentos de la UE. Por último, las propuestas a largo plazo de la Comisión se refieren a los cuidadores de larga duración, la movilidad de los jóvenes y los fundadores de start-ups. Otra iniciativa emblemática en el ámbito de la integración laboral es "**Empresarios juntos por la Integración**", iniciada por la Comisión en 2017 para sensibilizar sobre la acción de los empresarios en apoyo de la integración en el mercado laboral.

Derecho al trabajo y acceso al mercado laboral

La Declaración Universal de Derechos Humanos reconoce **el derecho al trabajo como un derecho fundamental de todas las personas**. El artículo 23.1 establece que "toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo".

Otros tratados internacionales de derechos humanos codifican el **carácter** universal y fundamental de este derecho. Es el caso del artículo 6 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales; el artículo 11.1.a) de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer; el artículo 1 de la Carta Social Europea, y el artículo 15 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la UE. El derecho al trabajo también se reconoce a los refugiados en la Convención sobre el Estatuto de los Refugiados de 1951.

El empleo es fundamental para la realización de otros derechos económicos y sociales. Es una condición esencial para encontrar un alojamiento digno y formar parte de la vida económica y social del país de acogida. En un contexto de envejecimiento de la población y reducción de la mano de obra en Europa, la integración de los migrantes en el mercado de trabajo se ha convertido en un factor decisivo para **satisfacer las necesidades laborales y la sostenibilidad del sistema de bienestar**.

A pesar del carácter universal de este derecho y de la importancia de abrir los mercados laborales a los recién llegados, **muchos países del mundo se muestran reacios a reconocer el derecho al trabajo de los migrantes, en particular de los más vulnerables**, incluidos los refugiados, o restringen su acceso al mercado laboral. Esta reticencia suele ser el resultado de temores y preocupaciones sobre la capacidad limitada del mercado laboral, la saturación de determinados sectores, la competencia con los ciudadanos por los puestos de trabajo, la reducción de los salarios, el deterioro de las condiciones laborales y la discriminación y los prejuicios estructurales. De hecho, casi la mitad de los 145 Estados Parte de la Convención sobre los Refugiados ponen reservas al derecho al trabajo de los refugiados y, cuando conceden este derecho, ponen condiciones al acceso al mercado laboral de este colectivo (Zettel y Ruaudel 2018).

El estado de la integración laboral de los migrantes en la UE

A pesar del carácter universal y fundamental del derecho al trabajo, **el acceso al empleo, la asistencia y los derechos no se conceden plenamente a todas las personas**, o difieren significativamente de un país a otro.

Según los resultados del estudio MIPEX, la mayoría de los países analizados (33 de 56 en seis continentes) **retrasan el acceso pleno e igualitario al mercado laboral de los residentes extranjeros**, y 15 de ellos niegan el acceso inmediato al mercado laboral a los migrantes con permisos temporales (MIPEX 2022).¹ Es importante señalar que la situación no ha cambiado significativamente en los últimos cinco años en la mayoría de los países considerados, sin que se hayan emprendido reformas relevantes de integración en el mercado laboral hasta la fecha (MIPEX 2022).

Del mismo modo, **el reconocimiento de competencias y cualificaciones** varía sustancialmente de un país a otro y representa un obstáculo importante para la integración en el mercado laboral. De los 56 países analizados en el índice MIPEX, 34 conceden igualdad de acceso, 13 aplican procedimientos diferentes para migrantes y nacionales, con requisitos más gravosos para los primeros, y 9 países tienen procedimientos ad hoc o no tienen procedimientos para el reconocimiento de títulos (MIPEX 2022).

Como consecuencia de los gravosos requisitos para el reconocimiento de títulos, combinados con la discriminación y los prejuicios estructurales, los migrantes no pueden acceder a puestos de trabajo que se ajusten mejor a sus cualificaciones. Se ven **relegados a ocupaciones poco cualificadas** o tienen que pasar por **largos y costosos trámites burocráticos** a través de consulados y embajadas. El reconocimiento de competencias es una barrera aún mayor para los titulares de protección internacional que no pueden obtener sus documentos en su país de origen y para los migrantes que tienen **competencias no formales e informales**.

El acceso a ayudas específicas para la integración en el mercado laboral es otro punto débil importante. La mayoría de los países analizados por el índice MIPEX carecen o no ofrecen un apoyo suficientemente específico a los trabajadores migrantes formados en el extranjero o poco cualificados, sobre todo a las mujeres y los jóvenes (MIPEX 2022). Por ejemplo, la formación lingüística y profesional específica, la tutoría, los incentivos al empleo o las medidas para jóvenes y mujeres migrantes solo están disponibles en unos pocos países.

¹ El MIPEX mide las políticas en todos los Estados miembros de la UE (incluido el Reino Unido), otros países europeos (Albania, Islandia, Macedonia del Norte, Moldavia, Noruega, Serbia, Suiza, Rusia, Turquía y Ucrania), países asiáticos (China, India, Indonesia, Israel, Japón, Jordania, Arabia Saudí, Corea del Sur, Emiratos Árabes Unidos), países norteamericanos (Canadá, México y EEUU), países sudamericanos (Argentina, Brasil, Chile), Sudáfrica, y Australia y Nueva Zelanda en Oceanía.

En cuanto a los derechos de los trabajadores, los migrantes con permiso de residencia permanente suelen tener el mismo acceso a la seguridad social que los nacionales de la UE.² El acceso a la seguridad social de los residentes temporales, por el contrario, varía significativamente de un país a otro (MIPEX 2022). Los trabajadores migrantes tienen más probabilidades de enfrentarse a obstáculos jurídicos y prácticos para acceder a las prestaciones de la seguridad social y la protección social debido a su estatus, a la duración insuficiente de su empleo o residencia, a las barreras administrativas y a la escasa coordinación entre los regímenes de seguridad social en su país de origen y en el de acogida, y a la falta de información sobre sus derechos (OIT 2021, 20).

En términos más generales, los trabajadores migrantes **se ven a menudo privados de un empleo que se ajuste a sus capacidades y aspiraciones**. Esto limita su integración y dificulta su contribución a la vida económica y social. En los países Includ-EU, esto es el resultado de factores estructurales y contextuales interrelacionados.

Además de los obstáculos mencionados anteriormente, **las barreras lingüísticas y los escasos conocimientos de idiomas** representan un reto importante a la hora de identificar y conseguir oportunidades de empleo. Además, los escasos conocimientos lingüísticos también hacen que los migrantes desconozcan o comprendan mal sus derechos.

Por el contrario, **los empleadores a menudo desconocen el marco normativo relativo al derecho al trabajo y la validez de las certificaciones que poseen grupos específicos de nacionales de terceros países**, como los solicitantes de asilo y los beneficiarios de protección internacional, o tienen dificultades para sortear los obstáculos administrativos para contratarlos (OCDE y ACNUR 2018).

Tanto en el caso de los migrantes como en el de los empresarios, la **agilización de los procesos y la difusión de información relevante sobre los derechos laborales no se garantizan de forma transversal** entre los servicios, lo que provoca limitaciones de facto en el ejercicio de derechos específicos, como el derecho a participar en programas estatales de fomento del empleo (OCDE 2019b).

Además, **las barreras procedimentales y los obstáculos burocráticos disuaden tanto a los posibles empleados migrantes como a los empresarios de iniciar contratos de trabajo regulares**. Las normas y los procedimientos suelen desanimar a los empresarios a la hora de contratar a ciudadanos de fuera de la UE. Además, las empresas y los empresarios suelen carecer de conocimientos sobre los sistemas de contratación y la gestión de la diversidad (OCDE 2019b).

Cuando se trata de solicitantes de asilo, los retrasos en el examen de las solicitudes de protección internacional pueden dar lugar a **períodos prolongados de exclusión del empleo regular**. Esto dificulta las posibilidades de reincorporarse al empleo más adelante, tiene un efecto negativo en la salud mental y la motivación, y empuja a los solicitantes de asilo a relaciones laborales, informales y de explotación (Hainmueller et al. 2016).

Aunque es potencialmente atractivo, **el espíritu empresarial** de los migrantes sigue siendo un fenómeno limitado en la mayoría de los países Includ-EU, debido a los obstáculos para acceder a la financiación general o a las ayudas económicas. Aparte de esto, los nacionales de terceros países pueden necesitar formación y asesoramiento específicos sobre el acceso al capital y sobre cómo poner en práctica las ideas empresariales.³

²La OIM está comprometida con el principio de que la migración humana y ordenada beneficia a los migrantes y a la sociedad. Como organización intergubernamental, la OIM actúa junto a sus socios de la comunidad internacional para: ayudar a afrontar los retos operativos de la migración; avanzar en la comprensión de las cuestiones migratorias; fomentar el desarrollo social y económico a través de la migración, y defender la dignidad humana y el bienestar de los migrantes. A pesar de ello, sigue habiendo fuertes limitaciones en la portabilidad de las prestaciones de pensiones y asistencia sanitaria para los trabajadores con movilidad internacional. Los Estados miembros de la UE han suscrito acuerdos bilaterales de seguridad social con terceros países para mejorar este aspecto (véase OIT 2021).

³ *Sobre los retos y oportunidades de la iniciativa empresarial de los migrantes, véase Unacionales de terceros paísesAD, 2018. Guía de políticas sobre iniciativa empresarial para migrantes y refugiados. Geneva. Disponible en*

Por último, pero no por ello menos importante, **el empleo en los países de acogida está con demasiada frecuencia fuera del alcance de las mujeres migrantes.** Debido a un mal reparto del trabajo reproductivo y de las responsabilidades de cuidado que penaliza a las mujeres, estas no disponen de las condiciones básicas que les permitan acceder al mercado laboral en condiciones de igualdad con los hombres. Además, la falta de formación profesional específica, de apoyo al empleo y de guarderías adecuadas y asequibles coloca a las mujeres con estatus de nacionales de terceros países en una posición especialmente desfavorable.

Como resultado de estas barreras interrelacionadas, los nacionales de terceros países, especialmente los que se encuentran en situación de vulnerabilidad, están **más expuestos a los riesgos del trabajo informal, como la explotación, la privación de vivienda, la segregación y la exclusión social.**

Algunos sectores son especialmente propensos a la explotación laboral de los migrantes en los países Includ-EU, como la agricultura, la construcción, el trabajo doméstico y la hostelería (FRA 2019, 959).

En términos más generales, incluso cuando los trabajadores migrantes tienen acceso a algún tipo de empleo, **siguen estando expuestos al impago de cotizaciones que afectan a la seguridad social y al fondo de pensiones de los trabajadores, a bajas por enfermedad no remuneradas y a la exclusión de los regímenes de seguridad social, lo que puede dar lugar a la imposibilidad de obtener un permiso de trabajo y residencia.**

Por último, pero no por ello menos importante, los trabajadores migrantes se enfrentan a menudo a la **discriminación y la desconfianza**, que afectan a sus posibilidades de encontrar un empleo regular. De hecho, las narrativas negativas de la llegada de migrantes como amenaza para la cultura, la identidad, la economía y el mercado laboral tienden a estar muy arraigadas en la sociedad, incluso cuando no se basan en pruebas (Banulescu-Bogdan et al. 2021, 25). Estas narrativas han ganado relevancia con el auge de los partidos populistas de extrema derecha en toda Europa (Dennison y Geddes 2018) y comprender su funcionamiento es crucial para garantizar un debate público y una elaboración de políticas sobre integración social más equilibrados (Banulescu-Bogdan et al. 2021, 25).



Impacto de la pandemia de COVID-19 en la integración laboral de los migrantes

La emergencia sanitaria ha sacado a la luz el **papel esencial** de los trabajadores de los nacionales de terceros países en sectores cruciales de la economía, como la sanidad y la asistencia, el trabajo doméstico y la agricultura, poniendo al descubierto las precarias condiciones de empleo a las que se enfrentan estos trabajadores. La pandemia también ha tenido graves repercusiones en las oportunidades de empleo de los migrantes, ya que muchas industrias cerraron o tuvieron que reducir considerablemente su actividad, dejando a muchas personas en la incertidumbre.

Algunos **sectores en los que los trabajadores nacionales de terceros países constituyen una parte importante de la mano de obra** estuvieron especialmente expuestos a las consecuencias de la crisis sanitaria. Muchas profesiones poco cualificadas y vocacionales no pueden ejercerse a distancia o virtualmente (recogida de fruta, limpieza, trabajos de construcción, hostelería), lo que deja a muchos migrantes **sin trabajo y sin interacciones sociales significativas.** Además, los migrantes suelen trabajar con contratos de trabajo temporales y flexibles y, como consecuencia, muchos perdieron sus empleos sin indemnización por despido ni otras prestaciones.

Mientras que algunos sectores, como la hostelería, se hundieron, otros se enfrentaron a **una grave falta de mano de obra**. Por ejemplo, las restricciones a la movilidad impidieron a los trabajadores temporeros llegar a Italia para la temporada de recolección, lo que puso en apuros al **sector agrícola** nacional. Estos trabajadores migrantes resultaron difíciles de sustituir debido a la falta de cualificaciones adecuadas entre los nacionales italianos. Como consecuencia, la Plataforma "[Trabajo en el Campo](#)", creada en Italia para hacer frente a la falta de trabajadores en la agricultura, demostró no ser eficaz a la hora de abordar la escasez de mano de obra. Durante la crisis, esto impulsó campañas de defensa para reconocer la importancia de los migrantes en sectores clave, como la sanidad, la agricultura y los servicios de reparto.

Las restricciones de circulación han afectado especialmente a los trabajadores de los **servicios de transporte**. En Eslovenia, por ejemplo, muchos de ellos se quedaron sin alojamiento, lugar de descanso ni forma de regresar a su país de origen. Del mismo modo, los trabajadores migrantes del **sector de la construcción** se encontraron en una situación vulnerable: aunque pudieron conservar su empleo, tuvieron que trabajar en condiciones de hacinamiento con mayores riesgos de contagio. Además, muchos trabajadores de la construcción están atrapados en contratos que limitan su acceso a la asistencia sanitaria y los confinan en alojamientos masificados.

Más allá del impacto en sectores concretos de la economía, **la pandemia exacerbó los problemas existentes para acceder al mercado laboral**.

En primer lugar, las restricciones pusieron en peligro **el cumplimiento y la protección de los derechos laborales**. En Eslovenia, los cierres nacionales provocaron un aumento de los despidos y del abuso de la normativa laboral. Lo mismo ocurrió con la ya insuficiente supervisión de la legalidad y la seguridad por parte de las autoridades gubernamentales.

En segundo lugar, el **acceso a la información** sobre derechos, deberes y oportunidades de empleo se hizo aún más difícil que en circunstancias que no fueran de emergencia, lo que expuso aún más a los trabajadores migrantes a los retrasos administrativos y a la explotación. La normativa en rápida evolución relacionada con la pandemia del COVID-19 resultó a menudo contradictoria o poco clara. Los nacionales de terceros países tenían dificultades para acceder a información precisa o interpretarla y se enfrentaban a la incertidumbre y a situaciones de irregularidad.

En los Países Bajos, por ejemplo, la Agencia Neerlandesa para los Refugiados informó de que los migrantes tenían dificultades para informarse sobre sus derechos y obligaciones relacionados con el trabajo, los ingresos, los requisitos de integración, los impuestos y las prestaciones. Las plataformas de información estándar únicamente estaban disponibles en neerlandés y los centros de apoyo especializados tuvieron que cerrar sus puertas por medidas nacionales de seguridad. Especialmente durante la llamada "primera ola" de la pandemia en 2020, la falta de información clara se hizo sentir profundamente entre los migrantes de los Países Bajos, al menos hasta que los gobiernos nacionales y locales, así como las ONG y los empresarios, pusieron en marcha sus respectivos planes de contingencia ante la pandemia.

En tercer lugar, **los retrasos administrativos debidos a la pandemia afectaron a la contratación y a la expedición de permisos de residencia y trabajo**. Según el informe Perspectivas de la Migración Internacional de la OCDE (2020), por ejemplo, en España todo el sistema de migración se ha visto afectado por retrasos administrativos, a excepción de los procedimientos de permisos de trabajo para trabajadores sanitarios y agrícolas. El mismo informe destaca que todos los procedimientos relativos a la contratación colectiva de trabajadores extranjeros se suspendieron en 2020, lo que afectó considerablemente a la contratación de trabajadores agrícolas temporeros.

En Grecia, los migrantes con documentos legales caducados no fueron aceptados como aptos para ser contratados, aunque el Servicio de Asilo griego prorrogó la validez de los documentos específicos. Los migrantes que residían en lugares de alojamiento temporal en cuarentena no completaron a tiempo todos los trámites administrativos requeridos y, en consecuencia, quedaron excluidos de servicios clave.

En cuarto lugar, **cumplir los requisitos de integración y asistir a clases de idiomas y períodos de prácticas se hizo muy difícil o imposible en el momento álgido de la pandemia, con consecuencias a largo plazo para la integración social.** Las actividades en línea, aunque se activaron rápidamente en todos los países Includ-EU, no pudieron compensar la pérdida de formación presencial, tanto por la falta de contacto interpersonal como por la falta de disponibilidad de ordenadores y acceso a Internet.

En relación con esto, los trabajadores de terceros países estuvieron especialmente expuestos a los efectos de la pandemia sobre la **salud mental**, con consecuencias sobre el desarrollo de sus capacidades. El periodo obligatorio de cuarentena y la pérdida de empleo sometieron a los trabajadores migrantes a una fuerte presión mental, aislamiento e incertidumbre.

Por último, pero no por ello menos importante, los **migrantes indocumentados**, que ya se enfrentaban a unas condiciones laborales precarias, se vieron **abocados a la indigencia**, sin ingresos procedentes de las oportunidades de empleo informal y con menos oportunidades de acceder a sus redes de apoyo en medio de la emergencia.

Se espera que estos retrasos en el proceso de integración laboral tengan un efecto prolongado: la incapacidad para practicar el idioma local, adquirir habilidades sociales útiles, crear una red, reforzar las aptitudes laborales y mantener un nivel de salud mental necesario para rendir en el lugar de trabajo, van a dificultar las perspectivas individuales de empleo.

Medidas en respuesta a la pandemia

En muchos países Includ-EU, las autoridades nacionales centraron sus esfuerzos en regularizar a los trabajadores migrantes y ampliar los permisos de residencia. Para compensar la escasez de mano de obra en sectores clave, sobre todo la agricultura, Italia emprendió una regularización selectiva para migrantes que ya trabajaban en la agricultura, la ganadería, la pesca, los cuidados de larga duración y el trabajo doméstico. Una primera corriente de regularización concedió permisos de 6 meses a los nacionales de terceros países cuyos papeles hubieran caducado después del 31 de octubre de 2019, siempre que estuvieran en Italia en el momento del primer bloqueo y hubieran trabajado anteriormente en los sectores antes mencionados. Otra corriente se dirigió a los nacionales de terceros países presentes en Italia con nuevos empleos o contratos irregulares en los sectores mencionados (REM y OCDE 2020b). Sin embargo, solo se presentaron 207.542 solicitudes, menos del 15% de ellas en el sector agrícola (Ministerio del Interior italiano 2020).

Además, Italia prorrogó todos los permisos de residencia (Art. 103, Ley 27/2020) y otros documentos necesarios para acceder a las medidas de ayuda económica (REM/OCDE 2020a). Sin embargo, los empresarios no siempre eran conscientes de esta ampliación, lo que provocaba el temor a contratar a trabajadores nacionales de terceros países con "permisos caducados".

A pesar de las restricciones a la movilidad vigentes, en Italia se permitió regresar a los migrantes con permiso de residencia italiano que se encontraban temporalmente en el extranjero en el momento del cierre. Sin duda, esta medida mitigó las posibles pérdidas de puestos de trabajo,

pero muchos trabajadores migrantes siguieron teniendo que hacer frente a unos costes materiales y mentales especialmente elevados relacionados con la cuarentena obligatoria.

En España, entre otras medidas, el gobierno nacional concedió permisos de residencia y trabajo durante al menos 2 años a todos los jóvenes migrantes empleados en el sector agrícola durante la pandemia. Aunque ciertamente muy necesarias, estas medidas no llegaron a muchos otros trabajadores migrantes, que se encontraron en una situación de gran vulnerabilidad debido a su estatus o sector laboral.

Las prestaciones por desempleo y el apoyo social fueron otras medidas paliativas puestas en marcha durante la emergencia. En Italia, por ejemplo, los migrantes titulares de un permiso regular tenían derecho a prestaciones por desempleo e indemnizaciones como los nacionales italianos, siempre que cumplieran determinados criterios, aunque lamentablemente estos últimos no siempre eran compatibles con los contratos que tenían los nacionales de terceros países. En otros países, como Eslovenia, las ONG han centrado sus esfuerzos de defensa en ampliar todas las medidas relacionadas con el COVID para incluir la protección de los derechos de los trabajadores migrantes.

Integración en el mercado laboral durante las crisis humanitarias: la llegada de personas que huyen de Ucrania

El ataque de Rusia a Ucrania ha provocado **una crisis humanitaria sin precedentes en Europa**. Meses después del inicio de la guerra, un tercio de los ucranianos han sido desplazados, con más de 7,1 millones de personas desplazadas en Ucrania y unos 15,7 millones que necesitan ayuda humanitaria y protección (ACNUR 2022).

Para ofrecer una protección rápida y eficaz a quienes huyen de Ucrania, la Comisión Europea ha instado a que se active la **Directiva de protección temporal**. Según la Directiva, los ciudadanos ucranianos y no ucranianos que no puedan regresar a su país de origen recibirán protección inmediata, incluida la protección de los derechos de residencia, el acceso al mercado laboral y el reconocimiento de las cualificaciones, el acceso a la vivienda, la asistencia social, la asistencia médica o de otro tipo y los medios de subsistencia (Comisión Europea 2022).

En junio de 2022, había al menos 5,5 millones de refugiados procedentes de Ucrania en Europa, y 3,6 se habían registrado para recibir protección temporal o sistemas nacionales de protección similares. Se han registrado unos 8,4 millones de cruces de fronteras para salir de Ucrania, mientras que 3,1 se han registrado de vuelta al país desde febrero de 2022 (ACNUR 2022).

Transcurridos varios meses del conflicto, las perspectivas de los desplazamientos dentro y fuera de Ucrania siguen sin estar claras. Al mismo tiempo, tras la primera fase de respuesta de emergencia, el acceso al empleo **se ha convertido en uno de los retos clave para la subsistencia y la integración a largo plazo** de los refugiados ucranianos.

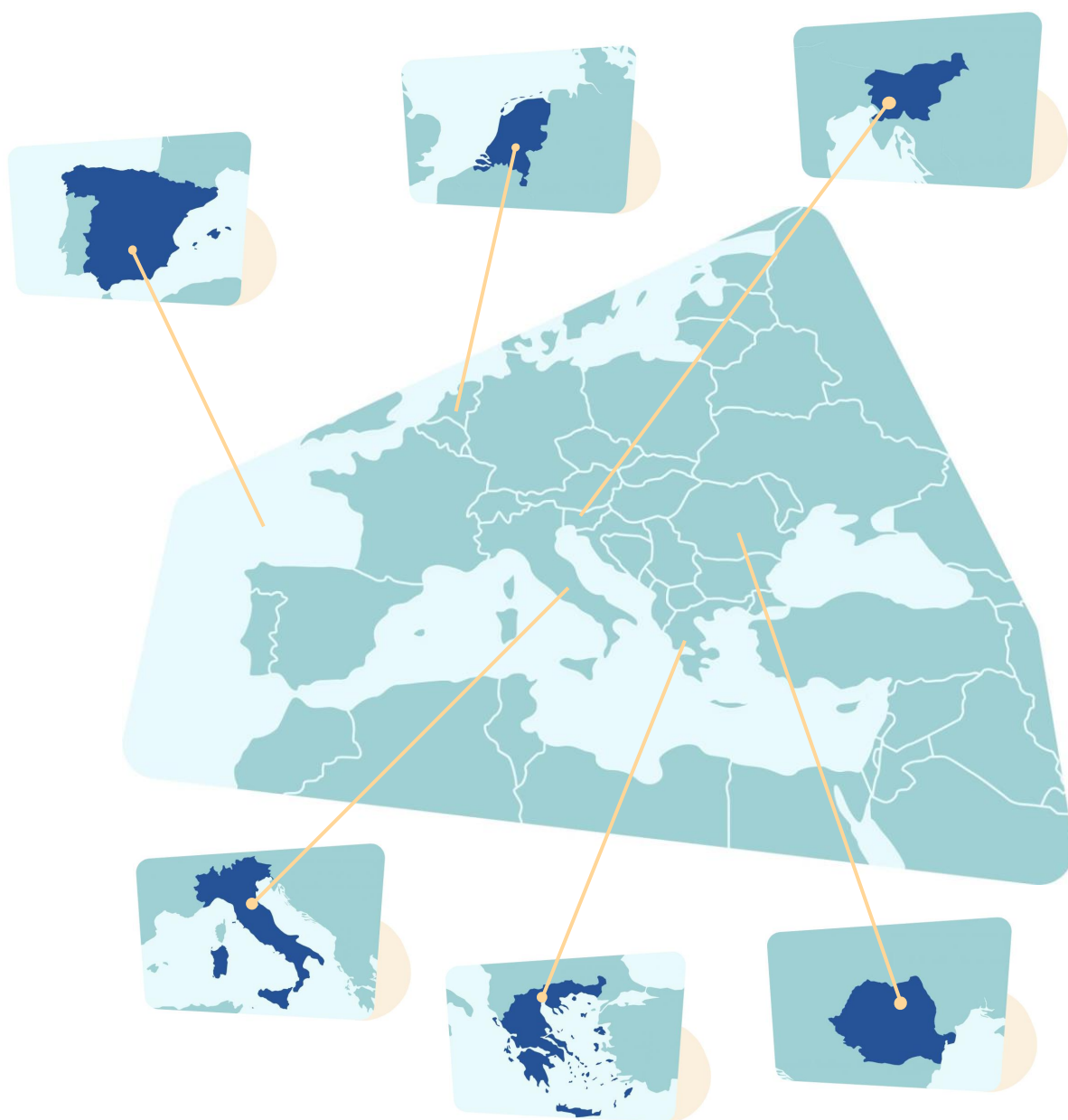
Entre mayo y junio de 2022, el ACNUR realizó 4.871 entrevistas de seguimiento y elaboración de perfiles de protección con refugiados de Ucrania en los principales países de acogida de Europa (ACNUR 2022). Los participantes en la investigación respondieron que las principales necesidades urgentes son dinero en efectivo, empleo y alojamiento (en torno al 40% de los encuestados para cada una de ellas), seguidas de tratamiento médico y asistencia material (en torno al 20% para cada una de ellas) (ACNUR 2022, 14). Además, los refugiados respondieron que las barreras lingüísticas son uno de los principales problemas para acceder al mercado

laboral y señalaron dificultades para encontrar información fiable y actualizada sobre las oportunidades de empleo disponibles (ACNUR 2022, 18).

La creciente demanda de integración laboral surgió también durante el [Intercambio en línea realizado por el Equipo Includ-EU con la OIM Rumanía en mayo de 2022](#). El intercambio se centró en cómo extraer lecciones para una mejor integración a largo plazo de la respuesta al desplazamiento de Ucrania. Durante la reunión, los socios del proyecto, las autoridades locales y las instituciones de la UE constataron que las asociaciones a varios niveles con el sector privado son especialmente importantes. También es primordial abordar la demanda de integración en el ámbito de la educación, el trabajo, la vivienda y los servicios simultáneamente, adoptando un enfoque holístico distintivo de la integración.

Integración en el mercado laboral en los países Includ-EU

La siguiente sección se centra en el estado de la integración de los nacionales de terceros países en el mercado laboral en los seis países socios de Includ-EU, incluidos los principales obstáculos y vías de acceso al empleo, la formación, así como el reconocimiento y la evaluación de las capacidades a nivel local, regional y nacional.



Grecia

En 2009, Grecia entró en una grave crisis financiera que llevó a la adopción de una serie de medidas de austeridad para reformar el sector público, los regímenes de pensiones, la fiscalidad y el mercado laboral. El desempleo aumentó de forma significativa y el PIB cayó constantemente en los años posteriores a la crisis. En 2019, Grecia registró la tasa de desempleo más alta (17,3%) de todos los Estados de la UE (Leivaditi et al. 2020).



Los nacionales de terceros países que residen legalmente en Grecia tienen acceso al mercado laboral y a medidas generales de apoyo. Sin embargo, el estado de la economía, combinado con la difícil situación de la acogida de migrantes, dificulta el acceso de los migrantes al mercado laboral local griego, en particular para los solicitantes de asilo. Recientemente, la Ley 4636/2019 introdujo un plazo de seis meses para que los solicitantes de asilo puedan tener un empleo regular. Los beneficiarios de protección internacional tienen acceso a un empleo remunerado o por cuenta propia en las mismas condiciones que se aplican a los ciudadanos griegos, siempre que sean titulares de un permiso de residencia válido (art. 69 de la Ley 4375/2016 y art. 27 de la Ley 4636/2019).

Para trabajar por cuenta ajena, todos los residentes en Grecia, incluidos los solicitantes de asilo y los beneficiarios de protección internacional, deben obtener un Número de Identificación Fiscal (AFM) y un Número de Seguridad Social (AMKA). La AFM es expedida por la Agencia Tributaria competente previa presentación de la tarjeta de solicitante de asilo o del permiso de residencia y de la prueba de residencia. La expedición de la AFM está recurrentemente sujeta a retrasos, sobre todo relacionados con la identificación y la prueba de residencia (AIDA 2019). La expedición del AMKA es igualmente problemática debido a los retrasos y a las prácticas administrativas no homogéneas. Además, en julio de 2019, el gobierno entrante revocó la disposición que concedía a los solicitantes de asilo el derecho a recibir un AMKA, dejando a muchas personas en un limbo (Leivaditi et al. 2020). Más adelante, en 2020, se modificó la nueva disposición, y los solicitantes de asilo pasaron a tener derecho a obtener el Número Temporal de Seguro y Asistencia Sanitaria para Extranjeros (PAAYPA), aunque este procedimiento también está sujeto a importantes retrasos.

Italia



Según un informe reciente, en Italia los nacionales de terceros países ganan un 30% menos que los italianos, y en 3 de cada 4 casos no hay una explicación clara para ello, salvo formas de discriminación en el mercado laboral y en el lugar de trabajo (OIT 2020).

A pesar de ello, los nacionales de terceros países contribuyen en un 9% al PIB italiano (*Fondazione Moressa 2021*). Aunque su contribución se reconoce en gran medida, según los resultados del MIPEX 2020, las políticas italianas para la integración laboral

de los migrantes son solo ligeramente favorables: los ciudadanos extracomunitarios tienen acceso al empleo y al autoempleo, pero la falta de apoyo específico que aborde los retos concretos a los que se enfrentan los trabajadores formados en el extranjero o con un bajo nivel educativo hace que tengan menos probabilidades que los ciudadanos de la UE de encontrar empleos seguros que reflejen sus cualificaciones y competencias (MIPEX 2020).

Según el Texto Único sobre Inmigración (TUI) (Decreto Legislativo 286/98, modificado por la Ley 189/2002), los nacionales de terceros países que pretendan trabajar en Italia deben obtener una autorización para trabajar de la Oficina de Inmigración de las prefecturas, así como un visado de trabajo de la Embajada italiana en su país de origen antes de entrar. Una vez en Italia, reciben un permiso de residencia que durará tanto como su contrato de trabajo. Dado que su estancia está vinculada a este último, esta disposición otorga a los empresarios un poder desproporcionado sobre los trabajadores nacionales de terceros países.

Además, los permisos de trabajo para los migrantes están limitados y el gobierno debe elaborar cada tres años un "programa a largo plazo sobre la política de inmigración y los extranjeros en el territorio del Estado". Sin embargo, el programa a largo plazo no se publica desde hace más de 15 años y el número de estas cuotas de entrada preestablecidas ha disminuido drásticamente, incluso en sectores que sufren una grave escasez de mano de obra.

Los solicitantes de asilo y los titulares de protección internacional acogidos en el sistema de acogida tienen derecho a trabajar transcurridos 60 días desde el registro de su solicitud y tienen acceso a los servicios de orientación que ofrecen los proveedores de servicios de acogida. También se anima a los solicitantes de asilo y titulares de protección internacional a inscribirse en los Servicios Públicos de Empleo (SPE). La formación profesional está disponible tanto dentro del sistema de acogida, y cuenta con el apoyo de AMIF o a través de programas nacionales o financiados por el Fondo Social Europeo (FSE) que se imparten a través de las autoridades locales.

Países Bajos

La agencia nacional neerlandesa del seguro de empleo UWV informa de que, en octubre de 2020, el 61% de los residentes de origen migrante tienen algún tipo de empleo regular que paga impuestos. En el caso de los que no tienen antecedentes migratorios, la misma cifra es solo ligeramente superior (69%) (RTL Noticias 2020).

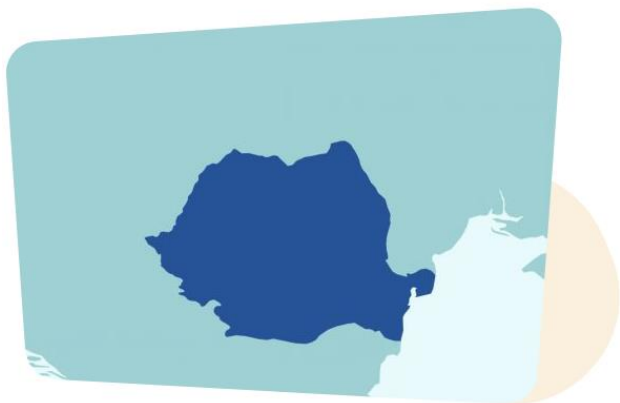
Cualquier persona de origen migrante recibe apoyo e información para acceder al mercado laboral neerlandés a través de los mostradores para expatriados, tanto físicos como virtuales, presentes en al menos 12 ciudades. Estos mostradores ofrecen asesoramiento jurídico, remisiones, talleres, así como información sobre vivienda y reubicación para los trabajadores extranjeros que se disponen a establecerse.

Los solicitantes de asilo no pueden trabajar durante los seis primeros meses tras la presentación de la solicitud de asilo, tras lo cual tienen restringido el acceso al mercado laboral hasta que obtengan un permiso de residencia. Durante el periodo inicial de seis meses, los solicitantes de asilo pueden trabajar durante 24 de las 52 semanas y solo si tienen un documento de identidad de extranjero y su empleador está en posesión de un permiso de trabajo con certificado "tewerkstellingsvergunning". Este documento certifica la capacidad del empresario para contratar migrantes y cumplir la normativa estatal pertinente. A los solicitantes de asilo que obtienen ingresos mientras están en el sistema de asilo, el Centraal Orgaan opvang asielzoekers (COA), organismo nacional responsable del alojamiento y el bienestar de los solicitantes de asilo en los centros de asilo, les descuenta una parte de su asignación de subsistencia estándar. Aunque la justificación de esta norma es clara, también puede disuadir a los migrantes de buscar y declarar un empleo remunerado durante su procedimiento de asilo.

Una vez que los migrantes obtienen el permiso de residencia, pueden trabajar sin restricciones y solicitar trabajo a todos los empleadores (no solo a los que poseen un certificado tewerkstellingsvergunning). Desgraciadamente, muchos migrantes tienen dificultades para conseguir un trabajo significativo hasta que mejoran sus conocimientos de neerlandés y se perfeccionan, reciclan y familiarizan con la cultura neerlandesa.



Rumanía



Los trabajadores nacionales de terceros países en Rumanía tienen acceso al mercado laboral, a la información básica y a los servicios y procedimientos de reconocimiento correspondientes. También disfrutan del mismo acceso a la formación y a la seguridad social que los nacionales rumanos. Sin embargo, el desarrollo de las capacidades y las perspectivas de empleo de los migrantes son limitadas (MIPEX 2020).

En general, Rumanía sigue siendo un país emisor de personas migrantes. Según datos del Departamento

del Gobierno para los Rumanos en el Extranjero, el país tiene una de las mayores poblaciones de migrantes de la UE, con aproximadamente 5,6 millones de nacionales viviendo en el extranjero en 2019 (Ministerul pentru Romani de Pretutindeni 2020). Esta cifra ha aumentado un 64,29% desde 2016, cuando, según la OCDE, vivían en el extranjero unos 3,6 millones de personas nacidas en Rumanía (OCDE 2019a). Los principales motores de la migración son socioeconómicos, como la falta de oportunidades laborales, los bajos ingresos, el difícil acceso a los sistemas educativo y sanitario, sobre todo en las zonas rurales y las ciudades de tamaño medio, las condiciones de vida, la burocracia, etc.

La situación de la economía y las tendencias demográficas negativas han provocado una grave escasez de mano de obra. Según la División de Población del Departamento de Asuntos Económicos y Sociales de las Naciones Unidas (2017), se prevé que la población de Rumania disminuya un 17% entre 2017 y 2050, hasta alcanzar los 16,3 millones de habitantes. Por tanto, se prevé que la migración laboral cobre cada vez más importancia. Determinados sectores (por ejemplo, hostelería, construcción) y zonas geográficas se ven más afectados, lo que se traduce en una creciente presión del sector privado sobre el Gobierno para que aumente el número de permisos de trabajo expedidos para los nacionales de terceros países. El Gobierno rumano ha respondido aumentando el contingente anual de trabajadores extracomunitarios, sobre todo en los sectores de la construcción y los servicios.

Eslovenia

El número de nacionales de terceros países con un empleo regular en Eslovenia ha aumentado más de un 80% en los últimos cinco años. A finales de octubre de 2019, había 101.200 nacionales de terceros países empleados, la mayoría procedentes de Bosnia y Herzegovina (49.600), seguidos de Serbia (12.900) y Kosovo (9.600).⁴

Según las conclusiones del MIPEX, las políticas eslovenas son ligeramente desfavorables para los trabajadores migrantes. Estos se enfrentan a importantes obstáculos y reciben escaso apoyo

específico para acceder al mercado laboral. Los trabajadores nacionales de terceros países tienen pocas oportunidades de acceder a un puesto de trabajo o de cambiarlo. Además, solo algunas categorías tienen acceso a los empleos no regulados del sector privado en las mismas condiciones que los nacionales eslovenos. Del mismo modo, el acceso a las medidas de empleo y desarrollo de capacidades difiere entre los residentes nacionales de terceros países y los ciudadanos de la UE (MIPEX 2020).

En términos más generales, en Eslovenia los migrantes suelen estar aislados y tienen pocas oportunidades de conectar con los empresarios locales y crear redes locales (NIEM 2018). Los solicitantes de asilo se enfrentan a más dificultades a este respecto porque no se les permite trabajar durante los primeros nueve meses tras solicitar asilo en caso de que no se haya decidido sobre su solicitud de asilo en este periodo. Incluso después, los solicitantes de asilo y los refugiados tienen dificultades para incorporarse al mercado laboral en Eslovenia debido al escaso conocimiento de los derechos de los trabajadores, la desconfianza y los estereotipos (NIEM 2018).⁵



⁴ Las referencias a Kosovo se entenderán en el contexto de la resolución 1244 (1999) del Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas.

⁵ Para abordar este reto, en 2016 la OIM examinó en qué medida los beneficiarios de protección internacional pueden integrarse en el mercado laboral en Eslovenia, los servicios de apoyo disponibles y las medidas previstas en el ámbito de la integración en el mercado laboral por las principales partes interesadas. La OIM también elaboró un manual para ayudar a los empresarios a encontrar la información necesaria sobre el empleo de solicitantes de asilo y refugiados, y un conjunto de herramientas para solicitantes de asilo y beneficiarios de protección internacional en el que se describe el mercado de trabajo y el proceso de búsqueda de empleo en Eslovenia.

España



En las tres últimas décadas, España se ha convertido en un país de destino para muchos nacionales de terceros países. Su sistema de migración está impulsado por la demanda de mano de obra extranjera poco o medianamente cualificada y se caracteriza por un escaso reconocimiento de competencias y cualificaciones y una protección generalmente débil de los derechos de los trabajadores migrantes, sobre todo en sectores en los que la informalidad está muy extendida, como la agricultura y el cuidado doméstico (Hooper 2019).

En julio de 2022, el Ministerio español de integración, Seguridad Social y Migraciones ha registrado un total de 2.378.437 extranjeros afiliados a la Seguridad Social. Del total de trabajadores extranjeros, alrededor del 65,5% procede de países no comunitarios y el 34,5% de la UE. Los mayores grupos de cotizantes extranjeros proceden de Rumania (339.053), Marruecos (285.046), Italia (163.826), Colombia (122.192) y Venezuela (118.147). Alrededor del 56,8% son hombres, mientras que el 44,2% son mujeres (Ministerio de la integración, Seguridad Social y Migraciones 2022).

Los nacionales de terceros países residentes en España tienen acceso al mercado laboral y a las ayudas generales al empleo como los nacionales de la UE. En general, las condiciones son favorables, aunque no reciben un apoyo específico que tenga en cuenta las necesidades concretas de las personas extranjeras con formación o bajo nivel educativo (por ejemplo, formación lingüística y profesional, tutoría y orientación) (MIPEX 2020). A pesar de ello, muchos migrantes trabajan en la economía sumergida y se enfrentan a situaciones de explotación y vulnerabilidad (Hooper 2019).

Promoviendo una mayor integración de los migrantes en el mercado laboral en Europa

El acceso al mercado laboral resulta cada vez más difícil para los nacionales de terceros países, debido tanto a factores estructurales como a las recientes consecuencias de la emergencia sanitaria COVID-19. En este contexto, las buenas prácticas existentes en los países Includ-EU demuestran que es importante seguir reforzando la formación y el apoyo al empleo, la orientación laboral y la tutoría, la evaluación y validación de competencias, los servicios de colocación, el empleo a través de cooperativas sociales, y promover el trabajo regular tanto a nivel jurídico como político.

1. Competencias lingüísticas, formación profesional y apoyo al empleo

Para mejorar las posibilidades de entrar en el mercado laboral y asegurarse un medio de vida, es primordial invertir en el desarrollo del capital humano, promoviendo la **activación temprana de cursos de formación profesional** combinados con el **aprendizaje de idiomas** especializados y otros servicios de **orientación**, desde la fase previa a la partida. Los servicios de empleo pueden incluir apoyo al autoempleo; formación y orientación laboral; facilitar información a los posibles empleadores sobre los procedimientos de contratación, y apoyar el acceso al crédito de los empresarios migrantes mediante servicios de información a nivel nacional y regional.

Como sugieren los ejemplos del recuadro 1, la participación activa en programas de formación y empleo contribuye a la integración de los nacionales de terceros países en el entorno



1 © Jopwell / pexels.com

local y al desarrollo de **redes personales basadas en la confianza** que pueden ser decisivas para encontrar posteriores oportunidades de empleo. Además, estas buenas prácticas ilustran cómo la **cooperación** entre empresarios, ONG y sociedad civil puede contribuir a mejorar la empleabilidad.



Un vistazo a las buenas prácticas

Manos a la obra por la asistencia sanitaria (Países Bajos)

Actor(es) ejecutor(es): Ministerio de Sanidad, Ayuntamientos de Lelystad, Almere, Dronten, Noord-Oostpolder y Urk, Axion, Zowelwerk

Para resolver simultáneamente las elevadas tasas de desempleo entre las mujeres migrantes y la escasez de mano de obra en el sector sanitario, el Ministerio de Sanidad de los Países Bajos estableció ocho proyectos piloto regionales para el periodo 2008-2013.

De los ocho proyectos piloto regionales que se pusieron en marcha, el titulado Handen aan de Ploeg voor Handen in de Zorg (Manos a la obra para las manos en la sanidad) fue el que tuvo más éxito. Junto con 10 empresarios del sector sanitario, consiguió formar y emplear a 24 mujeres migrantes para trabajar en el sector sanitario durante su ejecución. Esto incluía clases de neerlandés, matemáticas y cursos relevantes para trabajar eficazmente en el sector sanitario neerlandés, como asesoramiento y conocimientos sobre cómo atender a los pacientes. El proyecto se centró en la sensibilidad cultural y de género, no solo dirigiéndose específicamente a las mujeres migrantes desempleadas, sino también sensibilizando a las instituciones empleadoras sobre las diferencias culturales y de género.


El proyecto incluía cursos de formación sobre diversidad para empresarios y la elaboración de directrices sobre diversidad sobre cómo apoyar la transición de las mujeres migrantes del desempleo al empleo en el sector sanitario.

HELIOS. Apoyo a la empleabilidad (Grecia)

Actor(es) ejecutor(es): Organización Internacional para las Migraciones, Servicios Católicos de Socorro (SCS), Consejo Danés para los Refugiados en Grecia (CDR Grecia), Consejo Griego para los Refugiados (CGR), Solidarity Now, INTERSOS, Agencia de Desarrollo Municipal Salónica S.A. (ADMS), Metadrasí, PLOIGOS, KEDHL, Instituto de Tecnología y Recursos Humanos (ITRH).

El proyecto HELIOS pretende promover la integración de los beneficiarios de protección internacional que residen actualmente en regímenes de alojamiento temporal mediante cursos de integración, programas de alojamiento independiente, apoyo a la empleabilidad, seguimiento de la integración y actividades de sensibilización dirigidas a la comunidad de acogida.

En concreto, los participantes en el proyecto HELIOS tienen acceso a apoyo a la empleabilidad para familiarizarse con el mercado laboral griego y las modalidades de búsqueda de empleo y, paralelamente, adquirir una mayor conciencia de su perfil profesional. En este marco, a los



beneficiarios de HELIOS se les ofrecen sesiones individuales estructuradas de asesoramiento laboral para elaborar un plan de carrera y evaluar sus intereses y aptitudes. HELIOS también colabora con el sector privado para organizar eventos de empleabilidad en los que los beneficiarios tienen la oportunidad de reunirse con posibles empleadores, conocer la naturaleza de las oportunidades de trabajo disponibles y solicitar información sobre las condiciones contractuales, las condiciones de trabajo, etc.



ACOL. Programa Treball i Formació, Programa de Trabajo y Formación (España)

Actor(es) ejecutor(es): Generalitat de Catalunya; Servei d'Ocupació de Catalunya-SOC (Servicio Público de Empleo de Cataluña); Secretaria d'Igualtat, Migracions i Ciutadania (Secretaría de Igualdad, Migraciones y Ciudadanía); ONG con centro de trabajo en Cataluña.

El programa ACOL es una subvención del Programa de Trabajo y Formación del Servicio de Ocupación de Cataluña. Se dirige a entidades sin ánimo de lucro con sede en Cataluña para facilitar el acceso, a través de ellas, a un visado de residencia a los migrantes en situación irregular.

Para lograr sus objetivos, ACOL concede financiación a ONGs que, a continuación, contratan e imparten formación a migrantes sin permiso regular. El importe de la subvención por cada contrato de trabajo es de 18.759,96 euros (incluye el salario y la cotización a la Seguridad Social). Las acciones formativas obligatorias pueden realizarse a través de módulos formativos de certificado de profesionalidad (entre 80 y 200 horas) o módulos formativos transversales (entre 60 y 80 horas).

En 2019, 123 migrantes consiguieron un empleo en ONGs locales durante un periodo de 12 meses y pudieron solicitar y obtener permisos de residencia y trabajo. Los familiares de estos migrantes regularizados se beneficiaron indirectamente del programa al conseguir también su regularización mediante la reagrupación familiar. Los migrantes contratados a través del programa adquirieron una experiencia laboral que les resultó esencial para acceder al mercado de trabajo.



Programa de formación en el puesto de trabajo (Eslovenia)

Actor(es) ejecutor(es): Servicio de Empleo de Eslovenia (SEE)

Desde 2017, el Servicio de Empleo de Eslovenia aplica un programa de formación en el puesto de trabajo para titulares de protección internacional con el fin de reforzar las capacidades y los conocimientos de los beneficiarios y mejorar su competitividad en el mercado laboral.

El SEE también ofrece servicios de asesoramiento personalizado para reforzar las competencias lingüísticas e interculturales de sus usuarios. Parte del asesoramiento consiste también en gestionar las expectativas relacionadas con la remuneración y las perspectivas de carrera.

El SEE colabora estrechamente con los empresarios para aplicar el programa de formación en el puesto de trabajo. Los organismos públicos y las ONGs también se incluyen formal o informalmente en esta práctica para complementar el trabajo de unos y otros.

2. Empoderamiento, coaching y mentoría



2 © fauxels / pexels.com

Las percepciones negativas de los empresarios y de la sociedad pueden excluir a los migrantes de las oportunidades de educación y empleo. Esto puede dar lugar a mayores tasas de desempleo y exclusión social, y contribuir a una imagen negativa de sí mismo y a una baja autoestima a nivel individual.

Las iniciativas del recuadro 2 ilustran cómo es posible abordar este aspecto de la integración laboral, **mejorando la percepción** de los emigrantes entre los empresarios, al tiempo que se **refuerzan las capacidades de resolución de problemas y la creación de redes de los nacionales de terceros países**. Los proyectos que se describen a continuación combinan herramientas de búsqueda de empleo con un enfoque holístico que también desarrolla las capacidades de aprendizaje y lingüísticas, la educación y las redes sociales mediante una combinación de actividades

(prácticas, formación, voluntariado) y la orientación de mentores.




Un vistazo a las buenas prácticas

Empowerment Brabantse Allochtonen (Países Bajos)

Actor(es) ejecutor(es): Stichting Palet, PSW Arbeidsmarktadvies, Provincie Noord-Brabant, ROC Koning Willem I College, ROC Midden-Brabant, Stichting Marokkaanse Jongeren 's-Hertogenbosch, pact Brabant

Empowerment Brabantse Allochtonen fue una iniciativa que empoderó a jóvenes migrantes de la provincia neerlandesa de Noord-Brabant hacia el empleo mediante equipos de promoción y mentores juveniles, y desarrollando guías y talleres sobre los temas del empoderamiento de los jóvenes migrantes y la sensibilidad intercultural. En concreto, los equipos de promoción eran grupos de jóvenes que emprendían actividades conjuntas para mejorar su propia posición, y la de sus compañeros, en el mercado laboral o en la educación.

Las actividades incluían ponerse en contacto con posibles empleadores para conseguir prácticas y aprendizaje, organizar debates y ofrecer apoyo práctico a los solicitantes de empleo. Se potenció la



participación activa y la capacitación de los beneficiarios mediante la participación de organizaciones de la diáspora marroquí y turca.

La iniciativa duró dos años (2005 - 2006) y adoptó enfoques sensibles al género y a la edad, aplicando una cuota de género (grupo destinatario, 50% hombres, 50% mujeres) y una edad máxima de 25 años. Se crearon un total de quince equipos de promoción en la provincia, de los cuales catorce seguían activos un año después de que finalizara formalmente la iniciativa. Los esfuerzos de estos equipos de promoción se han traducido en 250 puestos de prácticas adicionales, el nombramiento permanente de un representante de los jóvenes migrantes en la Organización de Empresarios local y, según se informa, han aumentado los niveles de autoestima de los jóvenes migrantes.

La gran escala del proyecto (provincial), junto con el vínculo bien establecido con las redes administrativas regionales, hizo que la iniciativa tuviera un impacto especial. La información sobre los cuellos de botella y las soluciones identificadas se comunicaron fácilmente dentro de la red, lo que facilitó pronunciadas curvas de aprendizaje entre los agentes encargados de la ejecución.



ESIRAS Eslovenia. Empleabilidad e Integración Social (Eslovenia)

Actor(es) ejecutor(es): Cruz Roja Eslovena

Entre enero de 2018 y el 31 de agosto de 2019, la Cruz Roja Eslovena ejecutó el Proyecto ESIRAS Eslovenia para la Empleabilidad e Integración Social de Refugiados y Solicitantes de Asilo.

Los beneficiarios participaron en talleres de adquisición de habilidades, como formación en comunicación básica, obtención del carné de conducir, conocimientos básicos de aritmética, talleres de nuevas tecnologías, redacción de CV y preparación para entrevistas de trabajo.

Voluntarios formados ofrecieron a los beneficiarios apoyo en el aprendizaje, la práctica de las habilidades obtenidas en los cursos, la redacción de currículos y la búsqueda de ofertas de empleo. El proyecto también se centró en reforzar los conocimientos informáticos básicos. Además, con la ayuda de intérpretes y voluntarios, se ofreció mediación cultural/profesional para facilitar la participación en cursos de formación profesional, la comunicación con los empresarios, el primer día de trabajo, etc. Con la ayuda de un socio contractual del proyecto, el Centro de Información Jurídica para ONGs (PIC), se ofreció asesoramiento jurídico gratuito junto con cursos sobre el marco jurídico relacionado con el empleo o las condiciones de integración social de los beneficiarios.



Refugiados que Invierten en Participación, Proyecto VIP (Países Bajos)

Actor(es) ejecutor(es): Vluchtelingenwerk (Consejo Neerlandés para los Refugiados), 60 municipios y 250 empresas

En el proyecto VIP (Refugiados Invirtiendo en Participación), el Consejo Neerlandés para los Refugiados se centró en apoyar el acceso de los migrantes al mercado laboral mediante prácticas, voluntariado y visitas a empresas. A cada participante se le asignó un tutor personal, lo que garantizó que las actividades se adaptaran a las necesidades individuales.



Además, el Consejo Neerlandés para los Refugiados ofreció talleres y formación a las empresas participantes en el proyecto para garantizar la preparación, la sensibilidad cultural y el compromiso mutuo en las actividades.

El proyecto comenzó en 2015 y finalizó en diciembre de 2017. En total, casi 1.200 refugiados completaron el programa, se desplegaron 400 preparadores laborales, participaron 60 municipios y 250 empresarios. Dado su éxito, en noviembre de 2017 se puso en marcha una segunda fase del proyecto (VIP2), que finalizó en noviembre de 2020.

3. Evaluación y validación de competencias

La evaluación y validación de las capacidades de los nacionales de terceros países sigue siendo uno de los mayores obstáculos para la integración laboral. Para solucionarlo, **los puntos fuertes, las aptitudes duras y blandas, así como las preferencias individuales deben evaluarse con herramientas estándar y reflejarse en el diseño de los planes de empleo.** Además de valorar las competencias de los nacionales de terceros países, los procedimientos acelerados de evaluación de competencias deben ser rápidos, claros, transparentes, con plazos concretos y accesibles para satisfacer las necesidades de los empresarios en el momento oportuno.

Los proyectos del recuadro 3 pretenden promover el reconocimiento de las capacidades y competencias, la valorización de las competencias de los migrantes en relación con las necesidades específicas del contexto local, la consolidación y mejora de los servicios públicos de empleo, y la colaboración entre organizaciones públicas, del tercer sector y del sector privado.



3 © Ono Kosuki / pexels.com



Un vistazo a las buenas prácticas

Mejorando el Limbo (Grecia)

Actor(es) ejecutor(es): Ayuntamiento de Atenas, en colaboración con la Universidad Nacional y Kapodistriaca de Atenas (UoA), los Servicios Católicos de Socorro (CRS), el Comité Internacional de Rescate (IRC) y la Agencia de Desarrollo y Gestión de Destinos de Atenas (ADDMA)

Mejorando el Limbo (2018-2021) es un programa piloto europeo dirigido por la Ciudad de Atenas y cofinanciado por el Fondo Europeo de Desarrollo Regional a través de la iniciativa Acciones Innovadoras Urbanas (AIU).

Mejorando el Limbo propone un modelo holístico de integración social para abordar el problema de la "inactividad" forzosa a largo plazo que afecta a gran parte de la población refugiada. El programa apoya a los refugiados a los que se ha concedido asilo y que viven actualmente en Atenas para que superen la exclusión social.

En el marco del proyecto, el IRC desarrolló servicios de empleo que incluían "Formaciones de Preparación para el Empleo" para aprender a gestionar las expectativas de empleo, la cultura y las normas del lugar de trabajo y la práctica de entrevistas. El resultado de esta actividad será una Guía de Formación para la Preparación al Empleo, que incluirá lecciones transferibles que podrán aplicarse a las ciudades de la UE.

Mientras se lleva a cabo la evaluación de las capacidades de los refugiados, el personal del proyecto, con el apoyo del IRC, también trabajará para identificar a los empleadores interesados en sectores en crecimiento, proveedores de formación, proveedores de servicios financieros y otras partes interesadas del sector privado que puedan apoyar la prestación de servicios de empleo para los refugiados. Los especialistas en empleo utilizarán el mapeo para identificar oportunidades y facilitar información a los beneficiarios refugiados.



COMMIT. Competencias de los migrantes (Italia)

Actor(es) ejecutor(es): Región de la Toscana (Actor Principal), ANCI Toscana, Consorzio Metropoli Scs Onlus, F.I.L. Formazione Innovazione Lavoro Srl, Servizi Lavoro Società Consortile a R.L. y Solidarietà Caritas

COMMIT es un proyecto financiado por los fondos AMIF-PRIMA (2014-2020) y forma parte de un conjunto más amplio de acciones llevadas a cabo en la región italiana de la Toscana. Los objetivos del proyecto incluyen la mejora de la gobernanza de la integración multinivel, el refuerzo de las competencias de los trabajadores de los servicios, la mejora de la validación y certificación de las competencias de los migrantes y el fomento de acciones innovadoras en el ámbito de la integración laboral de los migrantes.

En la consecución de estos objetivos, la COMMIT actúa tanto a nivel regional para reforzar los servicios existentes, como a nivel local para experimentar soluciones innovadoras que mejoren las perspectivas de empleo de los trabajadores migrantes. Al mismo tiempo, el proyecto fomenta la participación directa de todas las partes interesadas, incluidos sus beneficiarios, y promueve la presencia de mediadores culturales en los servicios públicos de empleo locales, en colaboración con el sector privado.

Por último, pero no por ello menos importante, el proyecto se inscribe en el marco legislativo regional de la Toscana. A largo plazo, esto contribuirá a su sostenibilidad.



Skills2Work (Bélgica, Eslovaquia, Eslovenia, España, Hungría, Irlanda, Italia, Países Bajos y Reino Unido)

Actor(es) ejecutor(es): La OIM, en asociación con Društvo Odnos en Eslovenia, la Fundación Leone Moressa en Italia, Menedék en Hungría, la Red de Jóvenes Profesionales Africanos en los Países Bajos, la Universidad Radboud en los Países Bajos y la Fundación para Estudiantes Refugiados, UAF en los Países Bajos.

El proyecto se ejecutó en nueve Estados miembros de la UE, entre ellos Bélgica, Hungría, Irlanda, Italia, Países Bajos, República Eslovaca, Eslovenia, España y Reino Unido, en el periodo 2016-2018.

Skills2Work, un proyecto fundado por AMIF tenía como objetivo promover el empleo temprano y sostenible de los refugiados mediante mejores prácticas de validación de competencias, servicios de integración y participación del sector privado. El proyecto se llevó a cabo en nueve Estados miembros de la UE: Bélgica, Hungría, Irlanda, Italia, Países Bajos, República Eslovaca, Eslovenia, España y Reino Unido, en el periodo 2016-2018.

En concreto, las actividades del proyecto se centraron en reforzar la validación de capacidades y la pronta adecuación de los refugiados a su puesto de trabajo, basándose tanto en las buenas prácticas existentes como en consultas con las partes interesadas nacionales. Skills2Work también pretendía facilitar la coordinación, la derivación y el acceso de los refugiados a los servicios de integración laboral mediante la elaboración de directrices políticas. Al mismo tiempo, el proyecto sensibilizó a los empleadores sobre las capacidades de los titulares de protección internacional participantes, mostrando historias de éxito en la búsqueda de empleo y facilitando la creación de redes profesionales.

Los principales resultados de Skills2Work incluyeron la creación de una red europea de expertos, municipios, grupos de interés, empresarios y académicos; un directorio de buenas prácticas en toda Europa; un manual con directrices de apoyo a las iniciativas en el ámbito de la integración en el mercado laboral, y, por último, una plataforma con información para empresarios, municipios y titulares de protección internacional para facilitar la participación en el mercado laboral en los nueve países implicados.

4. Emplazamiento



4 © Cedric Faunteroy / pexels.com

Adecuar la oferta y la demanda en el mercado laboral, sobre todo en tiempos de incertidumbre económica mundial, resulta especialmente difícil para los nacionales de terceros países. Estos suelen estar menos familiarizados con el contexto local que los residentes nacidos en el país, y encuentran barreras adicionales para asegurarse un medio de vida estable.

El papel de las agencias de empleo y los servicios de colocación es decisivo para identificar oportunidades de trabajo relevantes, acceder a orientación para la búsqueda activa de empleo, apoyar la inserción en el mercado laboral y mantener un diálogo constante con los posibles empleadores. Los ejemplos del recuadro 4 muestran cómo las redes público-privadas pueden ayudar a alcanzar estos objetivos en diversos contextos nacionales.



Un vistazo a las buenas prácticas

Centro de Mediación Laboral CELAV (Italia)

Actor(es) ejecutor(es): Ayuntamiento de Milán, junto con A&I y el sistema local y regional de servicios para el empleo

En concreto, las actividades del CELAV pretenden facilitar la adecuación entre la oferta y la demanda de empleo; ofrecer cursos de formación en cooperación con otros organismos públicos y privados; activar los periodos de prácticas y la formación en el puesto de trabajo, y diseñar y poner en marcha proyectos para la integración de categorías específicas, entre las que se incluyen los migrantes.

El CELAV (Centro de Intermediación Laboral) es un servicio general del Ayuntamiento de Milán que ofrece colocación a los parados. El CELAV también apoya la creación de redes con los servicios locales (por ejemplo, los servicios sociales) y atiende específicamente a los grupos más frágiles y vulnerables de la sociedad, como los solicitantes de asilo y los titulares de protección internacional, y las personas con discapacidad.

En concreto, las actividades del CELAV pretenden facilitar la adecuación entre la oferta y la demanda de empleo; ofrecer cursos de formación en cooperación con otros organismos públicos y privados; activar prácticas y formación en el puesto de trabajo, y diseñar y ejecutar proyectos para la integración de categorías específicas, entre ellas los migrantes.

Además, el CELAV ofrece servicios de consultoría y capacitación a las empresas que necesitan recibir información y orientación sobre los procedimientos de contratación de los nacionales de terceros países; lo mismo se ofrece a los solicitantes de asilo y a los IPH alojados en los centros de acogida gestionados por el Ayuntamiento.

El CELAV contribuye a la integración de los servicios de integración, al tiempo que presta atención a las necesidades específicas. Sus equipos multidisciplinares y su amplia red de empresarios privados, centros de formación, organizaciones del tercer sector y agencias de empleo son otros factores importantes para el éxito de este servicio.

El CELAV también puede contar con una estrategia global de apoyo a la integración laboral de los trabajadores migrantes. Anualmente, el Centro apoya a 2.500 beneficiarios, entre ellos 600 nacionales de terceros países. Ofrece unos 1.500 programas de prácticas/integración y la tasa de empleo de sus usuarios es del 30% (y de hasta el 60% cuando se trata de jóvenes).



Acuerdo entre la Agencia Nacional de Empleo y el GII (Rumanía)

Actor(es) ejecutor(es): Inspección General de Inmigración (GII) y Agencia Nacional de Empleo

El principal objetivo de este acuerdo es ayudar a los nacionales de terceros países que residen legalmente en Rumanía y que han perdido su empleo como consecuencia de la pandemia a encontrar oportunidades de trabajo adecuadas. Según el sistema rumano, los nacionales de terceros países con permiso de trabajo tienen 90 días para encontrar un nuevo empleador al final de su contrato, si renuncian o en caso de que se rescinda su contrato. Mediante este acuerdo, los servicios comarcales del GII remiten a los nacionales de terceros países desempleados a las agencias de empleo comarcales. Estas últimas ofrecen servicios de asesoramiento y orientación en el mercado laboral para ayudar a los migrantes a encontrar empleo y seguir viviendo y trabajando en Rumanía. La Agencia Nacional de Empleo y el GII se encargan de supervisar los resultados del acuerdo.



Asociación entre OIM Rumanía y AFSRU (Rumanía)

Actor(es) ejecutor(es): OIM Rumanía y la Asociación Rumana de Agentes de Trabajo Temporal (AFSRU)

La Asociación Rumana de Agentes de Trabajo Temporal (AFSRU) es la mayor asociación rumana de colocación laboral temporal. Su función es poner en contacto a las agencias de colocación y a sus clientes con los beneficiarios del proyecto. La AFSRU proporciona apoyo para identificar oportunidades de trabajo temporal o permanente y ayuda a los usuarios a redactar CV y cartas de motivación. Cuando es necesario, AFSRU también puede proporcionar asesoramiento para entrevistas de trabajo o iniciación profesional para los puestos identificados.

A través de esta asociación, la OIM Rumanía remite a los nacionales de terceros países a la AFSRU para que les oriente y asesore sobre las oportunidades del mercado laboral. La ejecución del proyecto se supervisa mediante reuniones mensuales sobre los resultados de la colocación laboral.

5. Necesidades específicas

En un contexto de múltiples obstáculos al acceso al mercado laboral, **crear oportunidades de trabajo** para los nacionales de terceros países con una empleabilidad limitada debido a la inadecuación de sus cualificaciones, a sus escasos conocimientos lingüísticos, a la debilidad de sus redes sociales y a los prejuicios, es una solución acertada a medio plazo que también tiene potencial para **mejorar la empleabilidad a largo plazo**.

El recuadro 5 presenta los ejemplos de una cooperativa de queso tradicional en Grecia y un restaurante en Eslovenia, que crean oportunidades de empleo allí donde no existen o son de difícil acceso para los solicitantes de asilo y los refugiados. Ambas iniciativas contribuyen también a una integración social más amplia y reactivan la economía local y el tejido social, con beneficios mutuos tanto para los recién llegados como para las comunidades receptoras.



5 © Moe Magners / pexels.com



Un vistazo a las buenas prácticas

Cooperativa quesera "Irina" de Tilos (Grecia)

Actor(es) ejecutor(es): Ayuntamiento suizo de Meinier, Ayuntamiento de Tilos, ACNUR, habitantes de la isla de Tilos

La pequeña Cooperativa quesera "Irina" de Tilos se creó en 2018 para reactivar la ganadería y la transformación organizadas en la isla, ofreciendo al mismo tiempo trabajo a los solicitantes de asilo que residen en la isla a través del proyecto ESTIA (Sistema Griego de Acogida-Apartamentos). Para el gobierno local de Tilos, la crisis de los refugiados fue una oportunidad única para reactivar su sector primario en la isla, una zona que el urbanismo y el paso al turismo llevaron a marchitar.

La Cooperativa promueve la integración de solicitantes de asilo y refugiados en la comunidad local. El municipio de Tilos y los socios locales (agricultores, pastores, trabajadores) han aportado sus conocimientos y esfuerzos de trabajo: tierras, maquinaria agrícola, parte del rebaño de cabras, edificios, una parcela para recibir la unidad de producción, supervisión para la puesta en marcha en el lugar del proyecto y la formación de los beneficiarios interesados. El proyecto se completará a finales de 2023 o principios de 2024.

Cooperativa social Skuhna (Eslovenia)

Actor(es) ejecutor(es): Instituto de Aprendizaje Global e Instituto del Voluntariado

Skuhna es una empresa social que gestiona un restaurante que ofrece auténtica comida de África, Asia y Sudamérica. Actualmente, es el único restaurante de Eslovenia que ofrece comida de todo el mundo en un solo lugar.

Personas con distintos estatus legales (solicitantes de asilo, refugiados, ciudadanos) pueden mejorar sus capacidades y conseguir un empleo en Skuhna. Durante la ejecución del proyecto, 8 migrantes recibieron formación en hostelería y 6 de ellos fueron contratados posteriormente dentro del programa.

Skuhna fue puesto en marcha en 2012 por la ONG Instituto para el Aprendizaje Global, en colaboración con el Instituto Voluntariat, y recibió financiación de la Unión Europea y del Ministerio de Trabajo esloveno. El restaurante abrió en 2014 y, al final del proyecto en 2015, inició una asociación con la iniciativa Cocina Abierta de Liubliana, vendiendo comida en el mercado semanal local.

Skuhna sigue teniendo éxito y también forma parte del Plan de Tutoría para Empresas Sociales, un proyecto financiado por el Fondo de Cohesión de la UE y el Ministerio de Desarrollo Económico y Tecnología de Eslovenia.



6. Promoción del trabajo regular



6 © Quang Nguyen Vinh / pexels.com

Las barreras para el reconocimiento y la validación de las cualificaciones, y el difícil acceso a las oportunidades de empleo regular hacen que los nacionales de terceros países, sobre todo los solicitantes de asilo, los refugiados, los que tienen permisos temporales y las mujeres, estén especialmente expuestos a condiciones laborales de explotación.

La exposición de los trabajadores migrantes a los riesgos de la informalidad y la explotación laboral empeoró con la pandemia. Durante los meses álgidos de la crisis, se hizo muy importante garantizar que los trabajadores migrantes y refugiados no cayeran en la irregularidad. Varios países de la UE, como Italia y España entre los países de la UE Incluida, tomaron medidas para facilitar la prórroga de los permisos de trabajo o residencia o renovar automáticamente los documentos

relacionados con el estatuto de asilo. Esto para garantizar el acceso a los servicios y la continuidad del trabajo en condiciones regulares.

El recuadro 6 presenta dos ejemplos clave de medidas para prevenir y contrarrestar la explotación laboral generalizada en España y en Italia, en el contexto específico de la emergencia relacionada con el COVID y en términos de soluciones más estructurales.

En España, el sector agrícola se ha visto muy afectado por la falta de trabajadores temporeros, la mayoría de los cuales son nacionales de terceros países. Para crear oportunidades de empleo regular en la economía formal, España permitió que los jóvenes de 18 a 21 años y sin derechos laborales trabajaran en la economía formal.

En Italia, el programa Su.Pr.Eme. forma parte del Plan Nacional italiano para hacer frente a la explotación laboral en la agricultura en las regiones meridionales de Apulia, Basilicata, Calabria, Campania y Sicilia, mediante la promoción de intervenciones específicas y una mayor cooperación interinstitucional.



Un vistazo a las buenas prácticas


Orden por la que se establece que todos los jóvenes extranjeros de terceros países que trabajaron en los campos agrícolas durante la pandemia tendrán un permiso de trabajo y residencia de 2 años renovable (España)

Actor(es) ejecutor(es): Secretaría de Estado de Migraciones de España, Dirección General de Migraciones

En abril de 2020, para dar una respuesta adecuada a la situación de emergencia provocada por el COVID-19, el Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación español adoptó medidas urgentes en materia de empleo agrario para favorecer la contratación temporal de trabajadores. En este marco, el Ministerio de Integración, Seguridad Social y Migraciones concedió medidas extraordinarias para prorrogar los permisos de trabajo que vencían antes del 30 de junio de 2020. Además, España permitió a los jóvenes de 18 a 21 años y sin derechos laborales trabajar en la economía formal, concediéndoles un permiso de dos años.

De acuerdo con la prórroga acordada por el Real Decreto Ley 19/2020, estas medidas estuvieron en vigor hasta el 30 de septiembre de 2020. La orden aprobada desde la Dirección General de Migraciones proporciona seguridad jurídica a todos estos jóvenes que trabajan en sectores esenciales. Tras la expiración del Real Decreto Ley 19/2020, estos jóvenes tendrán acceso a una autorización de residencia y trabajo, válida en todo el territorio nacional.

Además, en octubre de 2021, España aprobó una ambiciosa reforma del Reglamento de Extranjería para promover la integración de los menores no acompañados, garantizando que no permanezcan indocumentados y consolidando su acceso al mercado laboral a partir de los 16 años. La reforma ha establecido un régimen específico para los jóvenes a los que se ha concedido protección, ampliando



la duración de los permisos de residencia y permitiendo a los jóvenes de entre 18 y 23 años obtener un permiso de trabajo (la Moncloa 2021).

Hasta junio de 2022, más de 9.300 menores y jóvenes de entre 18 y 23 años han podido acceder al mercado laboral. 3.504 de los que han obtenido un permiso de trabajo son menores y 5.817 son jóvenes ex tutelados. Estos datos representan más del 60% del objetivo, siendo la meta 15.000 (la Moncloa 2022).



"Supremo y Più Supremo" contra la explotación laboral agrícola (Italia)

Actor(es) ejecutor(es): Ministerio de Trabajo y Políticas Sociales, Región de Apulia, otras 4 regiones del sur de Italia y otros socios

La explotación laboral de los trabajadores migrantes en el sector agrícola no es infrecuente en Italia. Muchas empresas agrícolas se esfuerzan por mantener la competitividad, bajando los costes o recurriendo a la mano de obra irregular. De los 430.000 trabajadores irregulares del sector agrícola, 100.000 son víctimas de captación y explotación laboral grave, de los cuales el 80% son migrantes. Tanto los hombres como las mujeres migrantes trabajan en este sector también a través de sus redes sociales. Aunque tanto los trabajadores migrantes como las trabajadoras migrantes están expuestos a riesgos de explotación laboral, las trabajadoras están expuestas con más frecuencia que los hombres a riesgos adicionales de explotación sexual, abusos y acoso.

Su.Pr.Eme. Italia (Sud Protagonista nel superamento delle Emergenze in ambito di grave sfruttamento e di gravi marginalità degli stranieri regolarmente presenti nelle 5 regioni meno sviluppate) es un programa financiado por los Fondos de Emergencia AMIF de la Comisión Europea a través del Ministerio de Trabajo y Políticas Sociales.

El programa pretende apoyar a entre 18 y 21 mil trabajadores migrantes estacionales en la agricultura de las cinco Regiones implicadas. Además, reforzará la gobernanza regional e interregional en este ámbito.

Su.Pr.Eme. se inscribe en el marco del Plan Nacional de lucha contra la explotación laboral en la agricultura en las regiones de Apulia, Basilicata, Calabria, Campania y Sicilia, mediante la promoción de intervenciones específicas y una mayor cooperación interinstitucional. Incluye acciones para mejorar las condiciones de vivienda, especialmente en los asentamientos informales, luchar contra la explotación laboral mediante la prevención, el control y el apoyo directo a los trabajadores, promover el acceso a los servicios sanitarios y una mayor participación social. Además, a través de un equipo especializado de mediadores culturales desplegados por todo el país, la OIM garantiza el seguimiento individual de las posibles víctimas de explotación laboral, remitiéndolas a las redes de lucha contra la trata.

La contribución de Includ-EU en la integración en el mercado laboral

Además de promover las buenas prácticas presentadas en este informe, Includ-EU ha puesto en marcha un proyecto piloto para promover la integración temprana de los titulares de permisos de residencia, incluido el acceso a oportunidades de empleo de calidad.

La ciudad de Tilburgo, en los Países Bajos, ejecuta el proyecto Integración+, que responde a las prioridades temáticas de la UE **en materia de prestación de servicios integrados e inclusión en el mercado laboral**. La ciudad de Tilburgo pretende centralizar la información y la orientación de los migrantes que residen en la Región de Hart van Brabant mientras están en acogida (unos 350 beneficiarios y titulares del estatuto). El proyecto piloto amplía una Welkomhuis (casa de acogida) ya existente para convertirla en una ventanilla única.

El proyecto se centra en la orientación integral para la integración en una fase temprana, es decir, antes de que los titulares de permisos de residencia sean trasladados de los centros de asilo a los municipios de la Región. Se ofrece un apoyo coordinado a través de una red de proveedores de servicios (incluidos los empresarios) con la experiencia pertinente, lo que aumenta la eficacia y evita la duplicación de funciones e información, o la falta de comunicación.

La información es accesible en las **distintas lenguas nativas** habladas en la región. También existe una **plataforma para que los empresarios** se pongan en contacto con los participantes.

El programa Integración+ comienza a las 3-6 semanas de la llegada de un migrante a la región de Hart van Brabant, y permite a los participantes elegir sus vías de integración y participar en actividades adaptadas. De hecho, el proyecto se centra en las necesidades y aspiraciones individuales, sin renunciar a un enfoque práctico hacia la integración laboral. Las actividades previstas también incluyen el voluntariado y la mejora de las competencias interpersonales.

Este nuevo modelo de **integración temprana** de los titulares de permisos de residencia está **gestionado por los municipios de la región de Hart van Brabant**, basándose en la nueva Ley Neerlandesa de Integración Cívica, que se centra en la **participación activa de los beneficiarios**, las medidas de integración temprana empezando por el aprendizaje del idioma, la educación y la integración laboral.

Conclusiones

La importancia de proteger el derecho fundamental y universal al trabajo y de garantizar condiciones dignas a los trabajadores de terceros países ha cobrado un nuevo impulso, al igual que la centralidad del empleo para la integración social, los medios de subsistencia de los migrantes y el bienestar de las sociedades de acogida. La crisis de COVID-19 ha traído una mayor concienciación sobre la **relevancia del papel que desempeñan los nacionales de terceros países que realizan ocupaciones poco cualificadas** dentro de las sociedades de la UE y sus economías, especialmente durante los periodos de cierre forzoso.

Aun así, **las políticas globales de reconocimiento y validación de competencias, formación lingüística y profesional, y acceso efectivo al empleo de calidad para los migrantes siguen siendo objetivos incumplidos** en los países Includ-EU. El acceso efectivo a oportunidades de empleo de calidad resulta difícil para los migrantes no comunitarios, debido tanto a factores estructurales de larga data como a perturbaciones externas, que van desde las crisis de seguridad, la respuesta COVID-19 y los problemas energéticos.

En este contexto, por tanto, es crucial **aprovechar las experiencias y buenas prácticas existentes en los países socios de Includ-EU para diseñar, promover y aplicar respuestas estructurales a largo plazo** que hagan realidad el derecho a unas condiciones laborales dignas de todos los migrantes, especialmente de los más vulnerables.

La visión general de las prácticas más exitosas aplicadas en los países de Includ-EU sugiere que se debe dar prioridad a las siguientes áreas de integración laboral:

- ⇒ **Garantizar el acceso oportuno y específico a cursos de idiomas, formación profesional y apoyo al empleo:** es primordial seguir invirtiendo en la activación temprana de cursos de formación profesional, aprendizaje especializado de idiomas y servicios de orientación y apoyo al empleo, sobre todo para las mujeres y desde la fase previa a la partida. Mejorar la disponibilidad y el acceso a estos servicios desde el "primer día" permite a los nacionales de terceros países conseguir empleos que se ajusten a sus cualificaciones y competencias formales e informales. Además, la **participación activa** en programas de formación y empleo contribuye a la integración de los migrantes y al desarrollo de redes personales basadas en la confianza. Los servicios y proyectos de empleo adaptados a los extranjeros pueden incluir el apoyo al autoempleo y la formación y orientación laboral. Actualmente, estas iniciativas se basan sobre todo en proyectos y dependen de la iniciativa de las autoridades locales individuales. En cambio, deberían promoverse y aplicarse de forma **sistemática y estructural** en todos los países Includ-EU. En concreto, el apoyo a los servicios públicos es un área clave para la sostenibilidad de las intervenciones de integración laboral y debe reforzarse.

- ⇒ **Ampliar las oportunidades de empoderamiento de los trabajadores migrantes mediante la orientación y mentoría:** la orientación por parte de mentores combinada con la formación, las prácticas y el uso de herramientas de búsqueda de empleo pueden contribuir al empoderamiento de los nacionales de terceros países a la hora de **diseñar su propio futuro profesional**, así como de establecer **redes basadas en la confianza** con los empresarios y la sociedad de acogida en general. Estas intervenciones también pueden ayudar a **mejorar la percepción pública** y a **concienciar** sobre el importante papel de los nacionales de terceros países en las economías locales.
- ⇒ **Promover la evaluación y validación rápidas de las capacidades para una rápida inserción en la formación profesional y en el mercado laboral.** La evaluación y validación de las competencias de los nacionales de terceros países sigue siendo una de las mayores barreras para la integración laboral, que confina a este grupo de trabajadores a empleos poco cualificados. La **valorización de las competencias de los migrantes** en relación con las necesidades locales específicas debe perseguirse mediante **herramientas uniformes y planes de empleo individuales** que tengan en cuenta **los puntos fuertes, las competencias duras y blandas, así como las preferencias individuales**. Para ello, es crucial garantizar **una mejor información sobre las prácticas de reconocimiento de cualificaciones, los planes de empleo y los derechos de los trabajadores**, tanto entre los empleadores potenciales como entre los empleados.
- ⇒ **Consolidar y mejorar los servicios públicos de empleo mediante la colaboración entre los agentes públicos y privados, y las organizaciones del tercer sector para mejorar la adecuación entre la oferta y la demanda.** Esto debería ir acompañado de una mejor información y orientación sobre los servicios disponibles, tanto para los futuros empresarios como para los trabajadores. Las acciones en este ámbito también deberían incluir **actividades de capacitación** sobre gestión de la diversidad dirigidas a los empresarios y servicios de mediación para facilitar las relaciones laborales antes y durante el empleo.
- ⇒ **Apoyar el emprendimiento social y otros proyectos que favorezcan la inserción laboral de los nacionales de terceros países.** Las cooperativas sociales con proyectos específicos crean oportunidades de trabajo para emigrantes con una empleabilidad limitada debido a su escaso conocimiento de la lengua local, las barreras culturales, la debilidad de las redes sociales y los prejuicios. Estas oportunidades pueden ser decisivas para proporcionar oportunidades de empleo formal y condiciones de trabajo éticas y justas. Además, la iniciativa empresarial social brinda **la oportunidad de** seguir desarrollando las capacidades individuales y establecer conexiones con la comunidad local.
- ⇒ **Abordar la explotación laboral mediante reformas legales y políticas estructurales.** Los esfuerzos para erradicar la explotación laboral, sobre todo en sectores clave, como la agricultura, se han centrado principalmente en medidas y sanciones específicas para cada contexto, con una eficacia limitada. Los proyectos a gran escala puestos en marcha en este ámbito sugieren que las autoridades nacionales y locales deben intervenir urgentemente para diseñar y promover **medidas estructurales de integración en el mercado laboral** que promuevan la **regularización** de los trabajadores migrantes, aboguen por un mayor diálogo entre todos los agentes implicados, garanticen el acceso a un trabajo digno, creen o proporcionen canales **para la adecuación de la oferta y la demanda de mano de obra fuera del sector informal**, y aumenten la concienciación sobre las oportunidades de empleo regular.
- ⇒ **Promover iniciativas transversales y holísticas de integración en el mercado laboral:** aplicar medidas de integración en el mercado laboral es un esfuerzo transversal. Requiere **esfuerzos concertados** por parte de los organismos gubernamentales, las autoridades regionales y locales, los servicios públicos de empleo y otras partes interesadas. Además, para tener éxito, la integración laboral debe perseguirse avanzando también en la integración en otras esferas de la integración, sobre todo la vivienda, la sanidad, el acceso a los servicios y la educación. Estas dimensiones de la

integración son profundamente interdependientes y exigen un enfoque holístico que se centre en el bienestar y la capacitación de los migrantes en todas las esferas de la vida laboral y social. Por estas razones, es crucial seguir abogando por reformas estructurales y holísticas para planificar, diseñar y aplicar políticas de forma concertada y coherente en todos los ámbitos temáticos y en los niveles de gobernanza nacional, regional y local.

Bibliografía

- AIDA, 2019. Country Report: Greece. Disponible en https://asylumineurope.org/wp-content/uploads/2020/07/report-download_aida_gr_2019update.pdf. Consultado el 4 de julio de 2022.
- Banulescu-Bogdan, N., Malka, H., and Culbertson, S., 2021. *How We Talk about Migration. The Link between Migration Narratives, Policy, and Power*. Washington, DC: Migration Policy Institute.
- Dennison, J. and Geddes, A., 2018. "A Rising Tide? The Salience of Immigration and the Rise of Anti-Immigration Political Parties in Western Europe", *The Political Quarterly*, 90(1), 107-116.
- EMN, 2016. *EMN Focussed Study 2016. Illegal employment of Third-Country Nationals in the EU. National contribution from Slovenia*. Bruselas: Red de migración europea Disponible en: https://ec.europa.eu/home-affairs/sites/homeaffairs/files/25a_slovenia_illegal_employment_final_en.pdf. Consultado el 4 de julio de 2022.
- EMN/OECD, 2020a. *EU and OECD Member States responses to managing residence permits and migrant unemployment during the COVID-19 pandemic. Inform #1*. Bruselas: Red de migración europea Disponible en https://ec.europa.eu/migrant-integration/library-document/inform-1-eu-and-oecd-member-states-responses-managing-residence-permits-and_en. Consultado el 4 de julio de 2022.
- EMN/OECD, 2020b. *Maintaining labour migration in essential sectors in times of pandemic. Inform #3*. Bruselas: Red de migración europea Disponible en https://ec.europa.eu/migrant-integration/library-document/inform-3-maintaining-labour-migration-essential-sectors-times-pandemic-covid-19_en. Consultado el 4 de julio de 2022.
- Comisión Europea, 2022. *Ukraine: Commission proposes temporary protection for people fleeing war in Ukraine and guidelines for border checks*. Disponible en https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/ip_22_1469. Consultado el 4 de julio de 2022.
- Fondazione Moressa, 2021. *XI Rapporto sull'Economia delle Migrazioni*. Venecia: Fondazione Moressa. Disponible en: <https://integrazioneimmigranti.gov.it/it-it/Ricerca-news/Dettaglio-news/id/2038/Fondazione-Moressa-migranti-piu-colpiti-dalla-crisi-Covid-19>. Consultado el 4 de julio de 2022.
- FRA, 2019. *Protecting Migrant Workers from Exploitation in the EU: Workers' Perspectives*. Luxemburgo: EU Fundamental Rights Agency. Disponible en

https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/fra-2019-severe-labour-exploitation-workers-perspectives_en.pdf. Consultado el 18 de octubre de 2022.

- Hainmueller, J., Hangartner, D., and Lawrence, D., 2016. "When lives are put on hold: Lengthy asylum processes decrease employment among refugees", *Science Advances*, 2(8), 1-7.
- Hooper, K., 2019. *Spain's Labour Migration Policies in the Aftermath of the Economic Crisis*. Bruselas: Migration Policy Institute. Disponible en <https://www.migrationpolicy.org/sites/default/files/publications/MPIE-SpainMigrationPathways-Final.pdf>. Consultado el 18 de octubre de 2022.
- ILO, 2020. *The migrant pay gap: Understanding wage differences between migrants and nationals*. Ginebra: Organización Laboral Internacional. Disponible en https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---migrant/documents/publication/wcms_763803.pdf. Consultado el 4 de julio de 2022.
- ILO, 2021. *Extending social protection to migrant workers, refugees and their families: A guide for policymakers and practitioners*. Ginebra: Organización Laboral Internacional. Disponible en https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---migrant/documents/publication/wcms_826684.pdf. Consultado el 4 de julio de 2022.
- Ministerio de Interior italiano, 2020 *Regularisation of work relations*. https://www.interno.gov.it/sites/default/files/2020-08/dlci_-_analisi_dati_emersione_15082020_ore_24.pdf. Consultado el 4 de julio de 2022.
- La Moncloa , 2021. "Reforma del Reglamento de Extranjería para favorecer la integración de menores extranjeros y jóvenes extutelados". Disponible en <https://www.lamoncloa.gob.es/consejodeminstros/Paginas/enlaces/191021-enlace-extranjeria.aspx>. Consultado el 25 de agosto de 2022.
- La Moncloa, 2022. "Más de 9.300 menores y jóvenes extutelados se han beneficiado de la reforma del reglamento de extranjería en sus primeros seis meses de vigencia". Disponible en <https://www.lamoncloa.gob.es/serviciosdeprensa/notasprensa/inclusion/Paginas/2022/030622-reforma-extranjeria-menores.aspx>. Consultado el 25 de agosto de 2022.
- Leivaditi, N., Papatzani, E., Ilias, A., and Petracou, E., 2020. *Integration Policies, Practices and Experiences. RESPOND Greece Country Report*. Disponible en <https://doi.org/10.5281/zenodo.3886993>, <https://respondmigration.com/wp-blog/refugee-integration-policies-practices-experiences-greece-country-report>. Consultado el 4 de julio de 2022.
- Ministerio de la integración, Seguridad Social y Migraciones, 2022. "La Seguridad Social registra 2.378.437 afiliados extranjeros en julio". Disponible en <https://www.inclusion.gob.es/en/w/la-seguridad-social-registra-2.378.437-afiliados-extranjeros-en-julio>. Consultado el 25 de agosto de 2022.
- Ministerul pentru Romani de Pretutindeni, 2020. *Raport de Activitate Anul 2019*. Disponible en <https://observatorulnational.ro/wp-content/uploads/2019/12/Raport-IULIE-2019.pdf>. Consultado el 4 de julio de 2022.
- MIPEX, 2020. *Migrant Integration Policy Index*. Disponible en <https://www.mipex.eu/>. Consultado el 4 de julio de 2022.
- NIEM, 2018. *NIEM National Report. Slovenia*. Ljubljana: Mirovni Institut. Disponible en https://www.mirovni-institut.si/wp-content/uploads/2019/04/SLO_report_1-finalna-verzija-9-4-2019.pdf. Consultado el 7 de noviembre de 2022.
- OECD, 2019a. *Talent Abroad: A Review of Romanian Emigrants*. París: OECD. Disponible en <https://www.oecd.org/fr/publications/talent-abroad-a-review-of-romanian-emigrants-bac53150-en.htm>. Consultado el 4 de julio de 2022.

- OECD, 2019b. *Building an EU Talent Pool – A New Approach to Migration Management for Europe*. París: OECD. Disponible en <https://www.oecd-ilibrary.org/deliver/6ea982a0-en.pdf?itemId=/content/publication/6ea982a0-en&mimeType=application/pdf>. Consultado el 18 de octubre de 2022.

- OECD and UNHCR, 2018. *Engaging with Employers in the Hiring Refugees. A 10-Point Multistakeholder Action Plan for Employers, Refugees, Governments, and Civil Society*. París y Ginebra: OECD y UNHCR. Disponible en <https://www.unhcr.org/5adde9904>. Consultado el 21 de octubre de 2022.
- RTL Nieuws, 2020. “*Nieuwkomers in Nederland komen moeilijk aan werk*”, 15 de octubre de 2020. Disponible en <https://www.rtlnieuws.nl/nieuws/nederland/artikel/5190389/nieuwkomers-niet-westerse-immigranten-arbeidsmarkt-moeite>. Consultado el 17 de agosto de 2022.
- UNHCR, 2022. “Lives on Hold: Profiles and Intentions of Refugees from Ukraine”, UNHCR Regional Bureau for Europe. Disponible en https://data.unhcr.org/en/documents/details/94176#_ga=2.229088543.2050837122.1656522732-1817820738.1644335388. Consultado el 4 de julio de 2022.
- United Nations, Department of Economic and Social Affairs, Population Division (2017). “World Population Prospects: The 2017 Revision, Key Findings and Advance Tables”. Disponible en https://population.un.org/wpp/publications/Files/WPP2017_KeyFindings.pdf. Consultado el 4 de julio de 2022.
- Zetter, R. and Ruaudel, H., 2018. “Refugees’ Right to Work and Access to Labour Markets: Constraints, Challenges and Ways Forward”, *Forced Migration Review*, 58, 1-7. Available at <https://www.fmreview.org/sites/fmr/files/FMRdownloads/en/zetter-ruaudel.pdf>. Consultado el 4 de julio de 2022.

Includ-EU

Integración en el mercado laboral



The project is funded by the Asylum, Migration and Integration Fund of the European Union



Generalitat de Catalunya
Departament d'Igualtat
i Feminismes



GEMEENTE TILBURG



REGION OF CRETE
ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑ ΚΡΗΤΗΣ



anci
toscana

www.incluideu.eu



Este proyecto está financiado por el fondo AMIF de la Unión Europea