



Hacia el reconocimiento y el empleo de los refugiados

Tengo dos manos, tengo una mente, puedo trabajar, puedo vivir mi propia vida.
(Dritjon, estilista)

Tengo un título, pero lo he perdido.
(Muna, trabajadora social)

En el futuro quizá podré trabajar para una empresa o tener mi propia empresa.
Ése es mi gran sueño.
(Rena, economista)

Me gustaría tener éxito y hacer lo que me gusta.
(Mohamed, profesor)

Invertí en mi trabajo. ¡Y lucharé por él!
(Argjent, periodista)

La integración de los refugiados en el mercado laboral de Europa puede ser la clave para ayudarles y beneficiarse de las nuevas llegadas. Los servicios públicos de empleo junto con otros agentes del mercado laboral y de la sociedad civil desempeñan una función importante en la mejora de la situación actual.

Europa se enfrenta a la situación de refugiados más difícil desde la II Guerra Mundial. En 2015 se registraron 1,3 millones de solicitudes de asilo, más del doble que en los años anteriores. Solamente el actual flujo de entrada de refugiados que llegan a través del Mediterráneo ha superado ya las 200.000 personas en 2016. No obstante, esta "crisis", como la califican los medios de comunicación, parece más bien ser una crisis de liderazgo y de solidaridad que de capacidad. El hecho de que dos millones de refugiados, llegados a la UE en busca de refugio desde regiones destrozadas por la guerra, la violencia y la miseria económica, no puedan ser adecuadamente distribuidos entre todos los 28 países miembros de la Unión Europea, parece algo verdaderamente grave. Contrariamente al actual alarmismo mundial, que argumenta que la gente está en contra de la migración, una reciente encuesta de IOM-Gallup puso de manifiesto que la gran mayoría de la población mundial es de hecho favorable a la migración, con la única excepción de Europa (con un 52% en contra). Europa, al mismo tiempo, tiene uno de los índices de entrada más bajos.

Entre los cinco



principales países de acogida de refugiados, encabezados por Turquía, no aparece ninguno de los países de la UE.

Los temores que impiden aliviar la carga de unos pocos receptores principales europeos de refugiados y de personas en busca de asilo, como Suecia y Alemania -y con mayor impacto inmediato Turquía o Grecia-, son fomentados por numerosos fallos de percepción en la sociedad civil. Estos fallos de percepción van desde la xenofobia hasta el sentido de que la segregación social afecte al bienestar del país receptor. Un problema transversal es el potencial rendimiento de los refugiados en el mercado laboral. Su integración en el mundo laboral es fundamental para su propia independencia y para el papel que desempeñarán en el entorno de destino. Los servicios públicos de empleo se encuentran por tanto en una posición crucial para ayudar a buscar una adecuación entre las cualificaciones de los migrantes y un trabajo decente e influir sobre la opinión pública en relación con la migración laboral.

¿Entrar en el mercado laboral?

Por lo general, los trabajadores migrantes, salvo que estén altamente cualificados o en un entorno laboral de expatriados, se encuentran en el extremo inferior de la cadena de empleo. Suelen ser los últimos contratados y los primeros despedidos. Las ayudas estatales para la integración de trabajadores migrantes, caso de existir, sufren rápidas reducciones o recortes en tiempos de austeridad. Esto es más cierto aún en el caso de los migrantes en busca de refugio.

Incluso en la actual situación agravada de un suministro de cualificaciones simultáneas de los refugiados y una falta de cualificaciones en el mercado laboral demográficamente tenso de la UE, parece existir poca voluntad política de apertura a la mano de obra de terceros países. Los refugiados son estigmatizados como poco cualificados por unos sistemas de evaluación que apenas registran más que las competencias codificadas a escala nacional, los niveles educativos no son reconocidos por sistemas académicos proteccionistas, y los empleadores parecen poco dispuestos a contratar o a poner a prueba las cualificaciones de los refugiados excepto mediante modelos



temporales subsidiados muy poco sostenibles. En la mayoría de los casos se ignora el talento empresarial de los migrantes, que según diversos estudios, como uno reciente de la United Nations University, están por encima de la media de los países de destino europeos.

El trabajo administrativo de determinar el permiso de residencia (que en algunos casos se prolonga durante años) entorpece cualquier tipo de integración. El concepto de protección temporal adoptado en el pasado por la UE como respuesta provisional frente a situaciones de entrada masiva cuando la determinación de la condición de refugiado individual resulta impracticable, no se ha activado para los miles de refugiados que están llegando ahora.

Existen tres áreas posibles de acción para mejorar la situación, también con la colaboración de los servicios públicos de empleo.

Abordar un problema mundial conjuntamente

En primer lugar, aunque ya se están aplicando muchas buenas prácticas de ayuda a la integración de los refugiados en el mercado laboral, existen carencias en cuanto a la coordinación y la capitalización de sus resultados. Este desajuste de gobernanza, según un estudio de próxima publicación del Bertelsmann Stiftung titulado "De refugiados a trabajadores", es la causa de que iniciativas de integración excelentes, como la Virtual Refugee University [Universidad Virtual de Refugiados] que ofrece webinaros en forma de cursos masivos en línea abiertos (*massive online open courses*, MOOC), no reciban la atención de los responsables de las políticas en materia de educación y empleo. En el mejor de los casos, se copian prácticas individuales y se aplican a entornos distintos, donde posteriormente no funcionan.

El estudio concluye que cuatro elementos parecen predominar en el actual conjunto de prácticas de integración de los refugiados en la UE, basado en creencias convencionales sin reflexión crítica. Esos elementos son: evaluación temprana de cualificaciones, programas de introducción incluida la orientación cultural, cursos intensivos de idiomas y acceso a servicios generalizados de intermediación laboral. Esto es un comienzo razonable, pero la evidencia demuestra que en particular los



servicios públicos de empleo se esfuerzan por conseguir una evaluación adecuada de las cualificaciones, no digamos una adecuación respaldada por empleadores interesados. Algunas iniciativas de intervención temprana planificada, impacientes por lograr un acercamiento más rápido de los refugiados al mercado laboral, no contaron con ninguna participación de empleadores.

Pocos proyectos de integración son multinacionales o incluyen un mecanismo de aprendizaje mutuo continuo como el Di & Di Employment Integration Program contra la discriminación, destinado a mujeres poco cualificadas y jóvenes cualificados, que involucra a distintos agentes del mercado laboral en ambos extremos de la adecuación de cualificaciones en Bulgaria, Alemania, Francia, Italia y Suiza. Los servicios públicos de empleo todavía no participan como socios en este programa.

En el ámbito de las iniciativas de pruebas y coordinación se requiere unos mayores niveles de liderazgo y gobernanza.

En segundo lugar, y relacionado con el primer problema, no se están evaluando los resultados de las buenas prácticas de integración. Factores de éxito que impulsan proyectos de integración local, como un programa de integración de refugiados en el sector de hoteles y cáterin en Alemania, u otro en el que se aborda el frecuente obstáculo para la integración de las condiciones psicológicas de los refugiados mediante una red de psicólogos, trabajadores sociales y profesionales de empleo en el Reino Unido, no proporcionan un seguimiento sistemático del impacto, incluso a pesar de llevar cierto tiempo en funcionamiento. Según se desprende de una reciente información del Parlamento Europeo, la causa de los recortes de costes en la evaluación podría residir en la estructura financiera de la prefinanciación y cofinanciación de tales iniciativas mediante los a menudo limitados recursos de licitaciones para entidades no lucrativas, pero los fallos de seguimiento podrían deberse también a una falta de planificación y gobernanza en la configuración del proyecto. En todo caso, la comparabilidad y la evolución del cumplimiento de los proyectos, en este caso la integración de los refugiados, solamente puede garantizarse mediante algún tipo de evaluación de impacto.



Por último, los refugiados no parecen tener voz en todo el proceso de integración en el mercado laboral. El trauma de la migración, el habitual desconocimiento de los idiomas y el intimidatorio procedimiento de asilo posiblemente los condena al silencio. Pero hay más: Las medidas de apoyo y los programas relacionados con el mercado laboral y orientados hacia ellos se han diseñado sin consultarles previamente. Justo es señalar que esto mismo sucede con otros grupos vulnerables y es precisamente este principio de etiquetamiento verticalista el que no responde a la homogeneidad del vasto grupo de refugiados, es decir migrantes. Si los refugiados sirios, por ejemplo, son por lo general agrupados como “principalmente poco cualificados”, las oportunidades de integración de toda su comunidad serán demasiado bajas, por diversos que puedan ser sus historiales de cualificación (no reconocidos).

La gran cantidad de iniciativas en las que se da voz a los refugiados, por ejemplo para que cuenten su historia humana, podrían incluir una presentación más clara de en qué les gustaría trabajar y qué saben hacer.

Una cosa es segura cuando se habla con la mayoría de los refugiados: No abandonaron sus países de origen en busca de la liberación para caer en una situación de dependencia. Quieren ser autosuficientes y por tanto trabajar.

Los servicios públicos de empleo harían bien en acercarse a los refugiados y promover sus propios relatos sobre sus cualificaciones, con el fin de conocer, desarrollar y beneficiarse de la capacidad profesional que llega a Europa.

Conclusiones

La Unión Europea necesita estrategias y gobernanza para ir más allá del modelo verticalista de asistencia basada por una parte en el normativismo y la victimización de los refugiados y, por otra, en un conjunto de prácticas locales no supervisadas, para pasar a medidas de apoyo más coordinadas que capaciten a los refugiados y les permitan contribuir a la sociedad de destino (e idealmente también a la de origen).

Deberían crearse asociaciones de empleo que se centren en las cualificaciones del refugiado, no solamente en su condición de refugiado. Cuanto antes pueda un migrante comenzar a trabajar en



función de sus competencias, su conocimiento o su talento, antes terminará la dependencia de la ayuda, la fatiga del Estado de acogida y la espiral descendente de pasividad y xenofobia.

Los servicios públicos de empleo y la AMSPE como agentes en las áreas de política de mercado laboral y aplicación de empleo local, se encuentran en una situación favorable para dar voz a los demandantes de empleo, empleadores y otros agentes del mercado laboral sobre la mejor manera de integrar a los refugiados. También pueden ayudar a dar voz a los propios migrantes.

En un sentido más amplio, Europa no transmitiría a otras regiones del mundo el mensaje de que negarse a apoyar a poblaciones desplazadas es una opción válida, sino que se presentaría como un buen ejemplo de que la solidaridad, el liderazgo y la prosperidad económica van de la mano.

Miguel Peromingo, Secretaría de la AMSPE, 2016