

## REINO UNIDO

### COMITÉ ASESOR SOBRE MIGRACIÓN: CONSULTA PÚBLICA Y DOCUMENTO INFORMATIVO

El pasado 4 de agosto el Comité Asesor sobre inmigración (MAC) lanzó una consulta pública para la recogida de datos y un documento informativo sobre la petición realizada por el Gobierno británico para que lleve a cabo una evaluación del impacto de la inmigración de la UE en la economía de Reino Unido, examine el mercado de trabajo británico, el papel global de la inmigración en la economía y cómo el nuevo sistema migratorio británico debería orientarse a una estrategia industrial moderna.

La consulta pública, que puede ser contestada hasta el 27 de octubre, se dirige a todos aquellos que tengan información, conocimiento o experiencia que pueda ayudar al MAC a realizar su propuesta. Está destinada a empresas, empleadores, reclutadores, sindicatos, investigadores, think tanks (grupos de reflexión), organismos de representación y departamentos gubernamentales. Las preguntas se dividen en tres áreas:

#### 1. Tendencias migratorias del Espacio Económico Europeo

Se incluyen preguntas sobre las características (tipo de trabajo, cualificación) de los inmigrantes del EEE y cómo éstas difieren de las de los trabajadores nacionales y de los inmigrantes no comunitarios. Otras relativas a los cambios de las pautas migratorias del EEE a lo largo del tiempo y sobre si se diferencian de las de los trabajadores nacionales y de las de los no comunitarios.

Además, se solicita se incorporen análisis o evaluaciones que se hayan realizado sobre las tendencias migratorias futuras, en particular en ausencia de controles migratorios, así como sobre el impacto de la reducción del número de inmigrantes comunitarios en diferentes sectores, áreas o regiones y si los efectos de esta merma serán diferentes a los producidos por la caída de la inmigración extra comunitaria. Asimismo, se pregunta si se han realizado planes de contingencia.

#### 2. Prácticas de contratación, formación y habilidades

Se interpela sobre los métodos de contratación utilizados para emplear a inmigrantes del EEE y si estos se distinguen de los usados para los trabajadores británicos y el resto de inmigrantes así como del impacto que tienen en los trabajadores nacionales y si dichos métodos han

cambiado tras la celebración del referéndum para la salida de la UE. También se cuestiona si las prácticas de reclutamiento son diferentes en función de la cualificación y de las profesiones y se pide información sobre las ventajas y desventajas de contratar a trabajadores del EEE y si han cambiado tras el referéndum.

Igualmente se cuestiona el modo en el que la inmigración ha repercutido en la formación y habilidades de los trabajadores británicos e incluye cuestiones relativas a la implicación de las universidades y proveedores de formación para asegurar que la fuerza laboral autóctona cuente con las habilidades necesarias para cubrir las vacantes en las áreas con más demanda y si se planea aumentar esta participación en el futuro.

Por último, se pregunta sobre el conocimiento de las políticas migratorias y, en caso de acabar con la libertad de movimiento, qué tipos de inmigración se deberían priorizar y si se habría de incluir en la lista de falta de personal la cobertura de trabajos de baja cualificación.

### 3. Impacto económico, social y fiscal

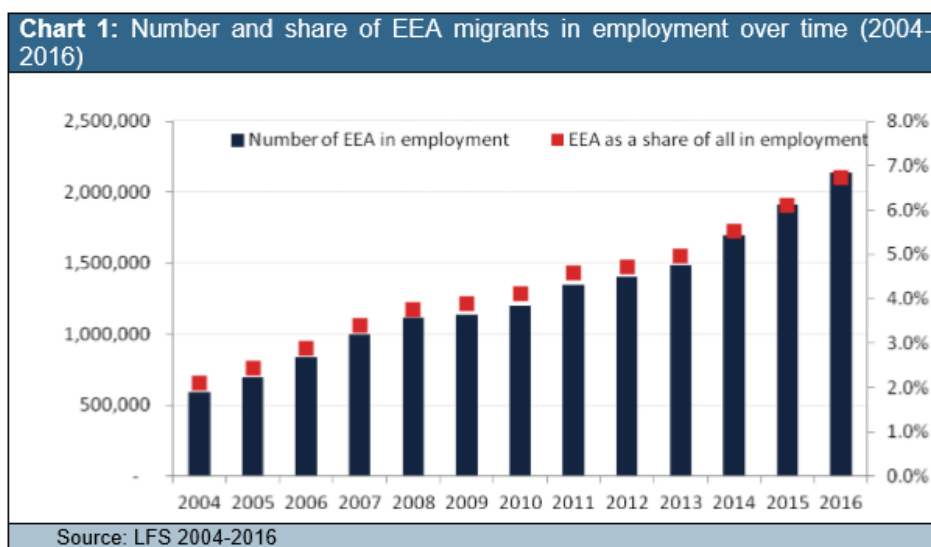
En este apartado se interroga sobre los costes y beneficios económicos, sociales y fiscales de los inmigrantes del EEE a la economía de Reino Unido así como el impacto de estos en el mercado laboral, precios, servicios públicos, impacto neto fiscal (impuestos abonados por los inmigrantes y prestaciones que reciben), productividad, inversión, innovación y competitividad. También si este impacto varía a nivel nacional, regional o local, por sectores y profesión y por el nivel de cualificación y si difiere del impacto de los inmigrantes extra comunitarios.

Junto con la consulta pública el MAC ha difundido una nota informativa sobre los trabajadores del EEE en el mercado de trabajo británico con el propósito de ofrecer un análisis preliminar sobre el mercado laboral nacional y sobre los sistemas migratorios de otros países.

El enfoque del MAC para realizar recomendaciones al Gobierno normalmente se basa en el bienestar de los ciudadanos y en cómo la inmigración afecta a las vidas de los individuos. Según este organismo, tanto la teoría como la evidencia sugieren que los diferentes tipos de inmigración tienen efectos diversos en el bienestar de los residentes.

El documento hace una reseña en su apartado cuatro a la **inmigración del EEE tras el año 2004**<sup>71</sup>.

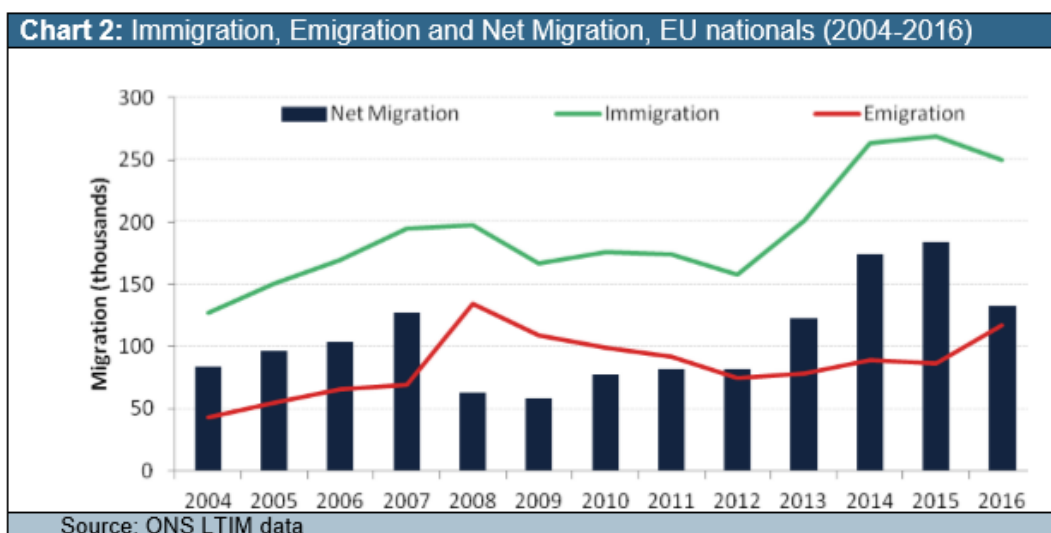
El número y porcentaje de inmigrantes del EEE empleados en Reino Unido se ha incrementado significativamente desde el año 2004, triplicándose el porcentaje y multiplicándose el número por cuatro.



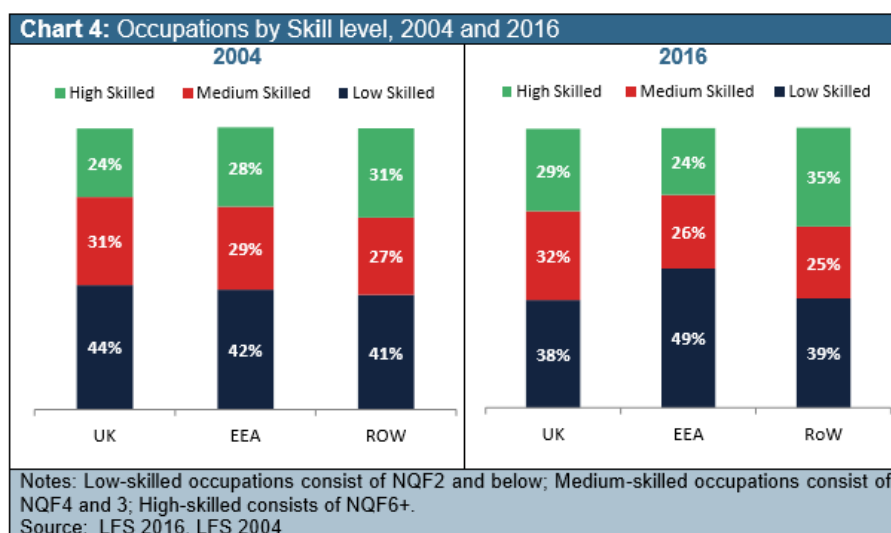
Por su parte, la llegada de inmigrantes procedentes de la UE a Reino Unido se ha mantenido relativamente estable entre los años 2007 y 2012 (entre 150.000-200.000 por año) alcanzando su máximo en 2015 (269.000). La emigración, por el contrario, alcanzó su pico más alto en 2008 con la crisis financiera y se ha mantenido estable a lo largo de los años, volviéndose a incrementar a partir del pasado año debido, en gran parte, a la salida de Reino Unido de muchos inmigrantes de la UE<sup>72</sup>. El saldo migratorio de los nacionales comunitarios ha descendido en el año 2016 a 133.000 personas desde su máximo registrado en 2015 (184.000).

<sup>71</sup> Las estadísticas utilizadas por el MAC provienen mayoritariamente de la *Labour Force Survey* que facilita un análisis representativo y sólido del mercado de trabajo, además el MAC usa el país de nacimiento para definir a los inmigrantes.

<sup>72</sup> Estonia, Hungría, Letonia, Lituania, Polonia, Eslovaquia, Eslovenia, República Checa.



En cuanto al sistema de visados, el régimen británico actual muestra una preferencia por los trabajadores altamente cualificados, ya que, además, no cuenta con una ruta para los trabajadores con escasa cualificación dado que estos puestos de trabajo están siendo cubiertos por trabajadores comunitarios. En 2016, el 35% de los inmigrantes extra comunitarios trabajaban en empleos de alta cualificación mientras que la proporción de los inmigrantes de la UE era del 24% y la de los nacionales británicos del 29%. El porcentaje de trabajadores comunitarios en puestos de baja cualificación ha aumentado del 42% en 2004 al 49% en 2016.



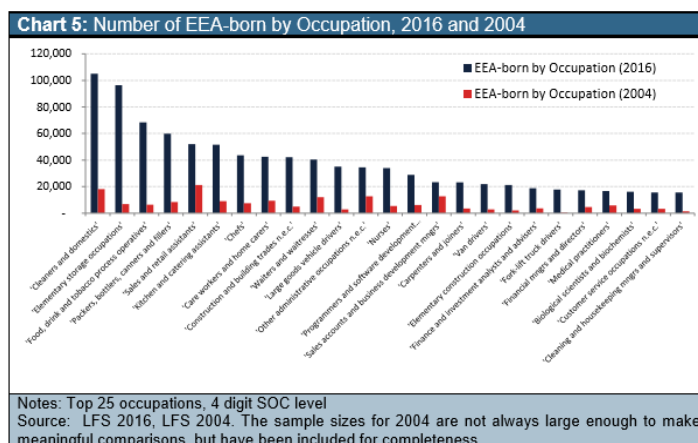
Tras una pequeña reseña a la situación actual de la inmigración en Reino Unido, el documento del MAC recoge dos apartados, uno con los posibles criterios para seleccionar inmigrantes y el otro con los posibles métodos para controlar la inmigración:

## Crterios para seleccionar a los inmigrantes

### A. Basado en la profesión a desempeñar

En la actualidad la ruta principal de entrada de trabajadores no comunitarios es a través del visado *Tier 2* que se basa en la ocupación. Se utiliza para trabajadores en profesiones de alta cualificación y con un requerimiento mínimo salarial de 30.000 libras anuales. Además, la actividad juega un papel fundamental para crear el listado de profesiones con escasez de personal (*Shortage Occupation List, SOL*). El MAC utiliza tres pautas para recomendar la entrada de una ocupación específica en este listado: que sea una profesión de alta cualificación, que exista una escasez de personal en esta ocupación y que sea posible solucionar esta carencia con trabajadores extranjeros no pertenecientes al EEE.

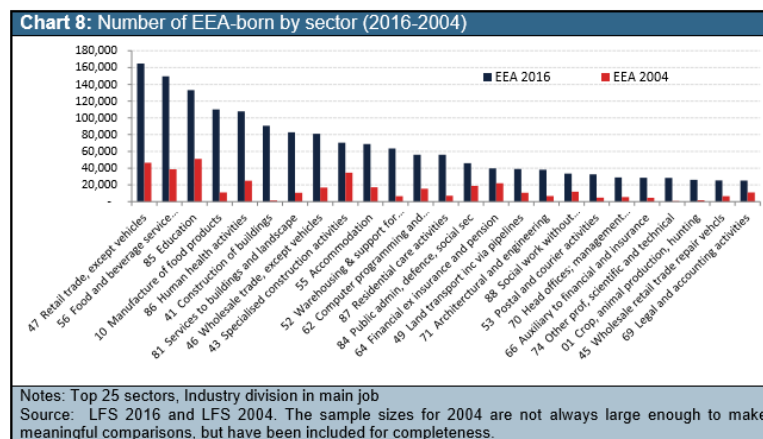
En el siguiente gráfico se puede apreciar la distribución de los inmigrantes del EEE por ocupación en los años 2004-2016. Todas las actividades han experimentado un incremento en el número de trabajadores. La mayoría de estas profesiones son de baja cualificación con salarios relativamente bajos (el salario medio de los inmigrantes del EEE en trabajos de baja cualificación es de menos de 16.000 libras al año). Solo un 6% de estos trabajadores cumplirían el requisito salarial de 30.000 libras que se aplica para los visados Tier 2.



### B. Basado en el sector

Aunque el sistema migratorio actual británico no hace diferencias por sectores, sí lo ha hecho en el pasado. Hasta 2013 había programas para la agricultura, la hostelería y el sector alimentario. Las industrias con más trabajadores pertenecientes al EEE son: comercio minorista,

servicios alimentarios, educación, producción de alimentos y salud. El porcentaje medio de nacionales comunitarios se ha incrementado en todos los sectores desde el 2% en 2004 hasta alcanzar el 7% en 2016.



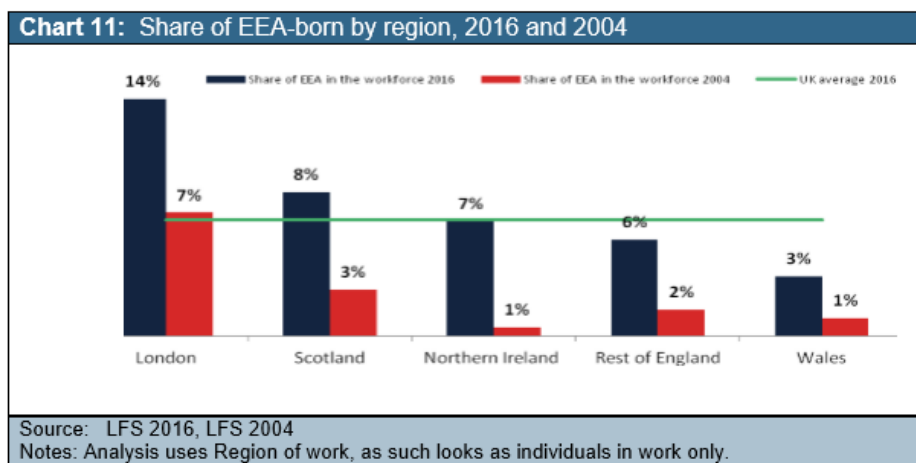
### C. Para trabajadores de temporada

Hay algunos sectores en los que la demanda de personal es estacional. Según un estudio del profesor Sam Scott, la necesidad de contratar trabajadores para labores del campo se multiplica por cuatro durante la temporada alta.

### D. Basado en la región

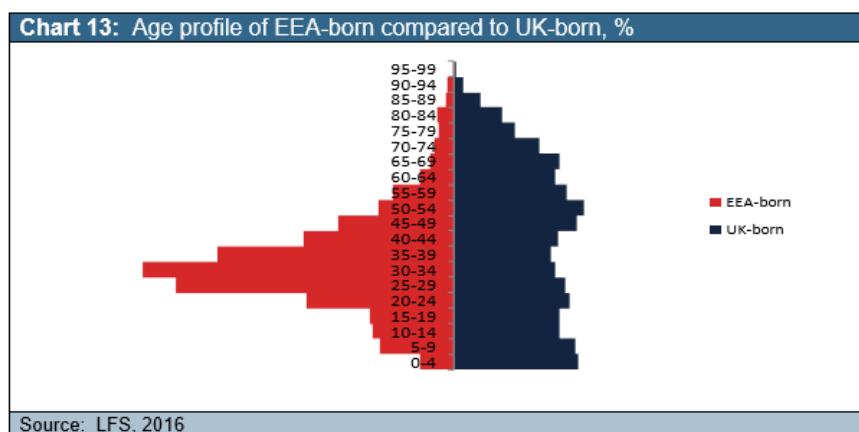
A pesar de que la proporción de trabajadores del EEE se ha incrementado en todas las regiones, algunas áreas son más dependientes de los nacionales comunitarios que otras. Aunque el porcentaje dobla la media nacional en Londres, el incremento más importante se ha producido en Irlanda del Norte que ha pasado del 1% en 2004 al 7% en 2016. El sistema migratorio actual no varía en función de la región, sin embargo Escocia cuenta con un listado SOL<sup>73</sup> específico.

<sup>73</sup> listado de profesiones con escasez de personal (*Shortage Occupation List*).



### E. Basado en la edad

Los inmigrantes jóvenes tienen una larga vida laboral por delante y, por tanto, mayor probabilidad de hacer una contribución positiva neta a las finanzas públicas. Muchos países cuentan con programas de atracción de jóvenes talentos, Reino Unido utiliza el programa *Youth Mobility Scheme* que permite residir y trabajar en el país hasta un máximo de dos años a jóvenes de entre 18 y 30 años de países como Australia, Japón, Canadá, Nueva Zelanda y Taiwán. Los inmigrantes en general y especialmente los procedentes del EEE tienden a ser jóvenes. La proporción de inmigrantes del EEE con edades entre 20 y 40 años es más del doble que el de los británicos (55% frente al 24%).



### F. Trabajadores por cuenta propia

Reino Unido tiene 4,8 millones de trabajadores autónomos, la mayoría de ellos son británicos (81%) mientras que los trabajadores comunitarios suponen un 7%. Solo tres sectores, todos ellos

relacionados con la construcción, ocupan cerca del 40% del total de autónomos de países del EEE. El visado Tier 1 es la ruta de entrada de inmigrantes autónomos no comunitarios a Reino Unido, sin embargo el número de visados expedidos es muy pequeño, unos 4.500 en 2016. Normalmente, es una vía de entrada para emprendedores que pretenden invertir en Reino Unido a través de la puesta en marcha de negocios.

#### G. Otras fuentes de trabajadores de baja cualificación

Otras rutas de acceso para los inmigrantes a empleos de baja cualificación pueden ser a través de la reunificación familiar, el asilo, visa de estudios o visados *Tier 5*. La razón esgrimida como motivo de inmigración podría ofrecer una idea del número de individuos que podría acceder a Reino Unido a través de diferentes programas.

<b>Razón de inmigración de los ciudadanos llegados a Reino Unido después de 2010</b>					
	<u>Trabajo</u>	<u>Estudios</u>	<u>Familia</u>	<u>Otros</u>	<u>Total</u>
Alta cualificación	30%	4%	7%	2%	43%
Media cualificación	10%	3%	7%	2%	23%
Baja Cualificación	8%	4%	16%	5%	32%
Total	49%	11%	30%	10%	100%

#### **Métodos para gestionar la inmigración**

Una importante distinción para clasificar los sistemas de inmigración se refiere a la duración de los programas. Las rutas de inmigración permanente ofrecen la posibilidad de establecimiento en el país. A través de ellas el inmigrante adquiere el derecho de permanecer en el país e incluso la obtención de la ciudadanía. Sin embargo, los métodos de inmigración temporal requieren que los inmigrantes abandonen el país tras un periodo determinado de tiempo sin posibilidad de extensión o de asentamiento. La mayoría de los países tienen programas de ambos tipos para los trabajadores altamente cualificados, pero para los trabajadores de baja cualificación suelen ser temporales y en su mayoría estacionales o de temporada.

Otra importante diferencia la encontramos en los sistemas que exigen a los inmigrantes contar con una oferta de trabajo para acceder al país y los que no. La elegibilidad en estos últimos se basa normalmente en aportar unas características convenientes para el país.



El sistema de puntos es utilizado por muchos países del OCDE para gestionar la inmigración de alta cualificación (Australia, Dinamarca, Japón). Bajo estos programas los inmigrantes que cuentan con las características deseables por el país (educación, ocupación, edad) reciben más puntos. Aunque la entrada se fundamenta solo en el potencial del inmigrante, el derecho a permanecer depende de la demostración de un cierto éxito en el mercado de trabajo. Por su parte, el sistema de permisos de trabajo permite controlar la inmigración mediante la restricción de la disponibilidad de los permisos de trabajo al tipo de inmigrante deseado. En algunos países se permite a los empresarios acreditados patrocinar permisos de trabajo. Normalmente, esta acreditación lleva un coste asociado para los empleadores.

Los programas de análisis del mercado laboral son empleados normalmente para analizar si un puesto de trabajo puede ser cubierto por un trabajador nativo y asegurar, de esta forma, que la fuerza de trabajo inmigrante solo es usada cuando no se cuenta con personal autóctono. Los procedimientos y criterios varían en función de los países. En ocasiones, se puede contar con un listado de ocupaciones con escasez de trabajadores. Además de superar los análisis del mercado de trabajo, las ofertas de trabajo deben rebasar a menudo un límite salarial, con el objetivo de prevenir la caída de los salarios locales. Reino Unido aplica ya este criterio en su visado *Tier 2*.

Asimismo, los sistemas que permiten la entrada a todos los inmigrantes que cumplen con los requisitos establecidos deben utilizar también límites numéricos. Estos se diseñan de diferentes formas (cuotas, objetivos, topes) y pueden usarse para toda la economía, sectores determinados o incluso empresarios determinados.

Otra herramienta muy usada para controlar la inmigración son los *convenios bilaterales*. Igualmente los Acuerdos de Libre Comercio (*Free Trade Agreements*) están empezando a incorporar entre sus cláusulas la movilidad de los trabajadores.