



# Condiciones de trabajo de nacionales de origen extranjero

## Resumen ejecutivo

### Introducción

Este informe presenta una perspectiva general del empleo y de las condiciones de trabajo en la UE de los nacionales originarios de otros países, así como de los nacionales con un origen étnico diferente. El concepto de nacional originario de otro país comprende tanto a las personas de origen extranjero que han adquirido la nacionalidad del país (por naturalización o nacimiento) como a sus descendientes.

En los países de la UE, la información sobre las condiciones de empleo y de trabajo de ambos colectivos es escasa. Si bien es relativamente fácil recabar información sobre población migrante (así como sobre no nacionales frente a nacionales), obtener información sobre los nacionales originarios de otro país es más complicado.

Tanto los nacionales originarios de otro país como los nacionales con un origen étnico diferente constituyen colectivos susceptibles de discriminación y diferencia de trato en el mercado de trabajo por razón de un origen diferente (ya sea nacional o étnico). La investigación ha puesto de manifiesto que no sólo la nacionalidad, sino también el origen étnico, pueden influir en la situación laboral y en las condiciones de trabajo.

El presente informe ha sido elaborado tomando como referencia los respectivos informes nacionales presentados por los corresponsales del Observatorio europeo de las condiciones de trabajo (EWCO) en cada país, y es fruto de la labor de seguimiento sobre dos estudios anteriores relativos a los trabajadores migrantes. El estudio recoge las informaciones disponibles sobre la situación laboral y las condiciones de trabajo tanto de los nacionales originarios de otro país como de los nacionales con un origen étnico diferente en los 27 Estados miembros de la UE. El informe examina igualmente la polémica suscitada por el uso de los datos relativos al origen étnico en diversos países, así como las políticas sobre promoción laboral y las políticas destinadas a combatir la discriminación en los diferentes países.

### Contexto político

El aumento de la inmigración y de la movilidad dentro de la UE comporta a su vez un incremento del número de

personas que cambian de nacionalidad. Ahora bien, en la mayoría de los países, estas personas resultan «invisibles» a nivel estadístico, ya que en la mayor parte de los casos las estadísticas sólo establecen distinciones en función de la nacionalidad.

Dado que los nacionales originarios de otros países y los nacionales con un origen étnico diferente pueden considerarse colectivos potencialmente desfavorecidos dentro del mercado laboral, es importante recabar más información en lo que atañe a su situación. No obstante, determinados países no autorizan la recogida de información relativa al origen étnico o a la procedencia de sus ciudadanos debido a la existencia de (presuntas) restricciones jurídicas a la práctica de recabar información de este tipo, así como para proteger el derecho a la intimidad. Otros países comienzan a adaptar su sistema de recogida de información, con el fin de reflejar la dimensión multicultural de la sociedad europea en las estadísticas. Alemania constituye un ejemplo interesante en este sentido.

### Principales conclusiones

En los países de la UE no abundan los datos pertinentes sobre ambos colectivos. Aun reconociendo la utilidad de la información sobre otros países de origen, muchos países europeos se muestran reacios a recabarla por razones ligadas a su marco jurídico (y a las garantías que deben regular la recogida de los mismos), y a objeciones de índole práctica. El temor a los riesgos derivados de un uso abusivo de los datos también juega un papel importante. En muchos países europeos se ha debatido y sigue debatiéndose la utilización de información confidencial relativa al origen étnico. La mayoría de los países cuentan con una legislación nacional sobre protección de datos personales que por lo general prohíbe el tratamiento de información relativa al origen étnico, aunque se incluya una serie de excepciones. Sorprende que en tales debates la aplicación de la legislación comunitaria en materia de lucha contra la discriminación y derecho a la intimidad sea objeto de interpretaciones contrapuestas. En algunos informes nacionales se señala que tanto la transposición a las legislaciones nacionales de la

legislación comunitaria en materia de lucha contra la discriminación como la creación de órganos encargados de combatir las diferentes formas de discriminación han contribuido a incrementar la necesidad de recabar datos sobre grupos étnicos y sobre nacionales originarios de otro país. Otros informes nacionales muestran la incidencia de la legislación en materia de lucha contra la discriminación bajo un prisma ligeramente diferente y afirman que, de acuerdo con dicha legislación, recabar datos de carácter étnico no está justificado legalmente.

Cuando se dispone de la información, normalmente es una información fragmentada e incompleta basada en investigaciones específicas. La utilización de definiciones diferentes dificulta cualquier posible comparación entre países.

La escasa información disponible no permite acceder a una panorámica directa ni de la situación dentro del mercado laboral ni de las condiciones de trabajo entre los nacionales originarios de otros países y los nacionales con un origen étnico diferente. La imagen obtenida refleja la gran diversidad existente en tales grupos y la disparidad de los métodos utilizados en cada país a la hora de abordar estos problemas.

Las tasas de empleo de los nacionales originarios de otros países presentan grandes disparidades entre los diversos Estados miembros de la UE. En algunos países, la tasa de empleo es inferior a la de los nacionales autóctonos mientras que, en otros, apenas existen diferencias a este respecto.

En algunos países, el mercado de trabajo está profundamente segmentado en función del origen étnico: los nacionales originarios de otros países y los nacionales con un origen étnico diferente (al igual que los extranjeros) ocupan puestos y desarrollan su actividad en sectores menos «atractivos» que la ciudadanía autóctona. En otros países, apenas existe segmentación del mercado de trabajo en función del origen étnico.

Aunque las condiciones de trabajo de los nacionales originarios de otros países y de los nacionales con un origen étnico diferente son precarias por comparación con las condiciones de los autóctonos, la situación de los extranjeros es con frecuencia mucho peor. Conviene recordar que la información disponible sobre el tema es muy limitada.

La información disponible demuestra hasta qué punto es importante atender a la heterogeneidad de ambos colectivos. Varios países disponen de información sobre la primera y la segunda generación, que ponen de manifiesto significativas diferencias entre una y otra por lo que a la situación laboral se refiere. Cuando se dispone de información detallada sobre el origen étnico, dicha información tiende a poner de relieve que la situación laboral de los nacionales originarios de otros países puede variar profundamente en función de la región de procedencia (p. ej., de la UE, o fuera de la UE). El género también interviene: las mujeres de origen

extranjero originarias de determinadas regiones encuentran más dificultades en el mercado de trabajo de ciertos países que los varones en idéntica situación. Otros factores determinantes son el nivel medio de formación y de cualificaciones, y el conocimiento de idiomas. Entre los nacionales originarios de otros países, determinados grupos se encuentran mejor integrados que otros en el mercado laboral.

Los factores determinantes mencionados con más frecuencia para explicar las desventajas dentro del mercado laboral en los países analizados incluyen la prevalencia de estereotipos, prejuicios, actitudes negativas y discriminación. Varios Estados miembros de la UE aún no han tomado medidas para abordar las denuncias por discriminación laboral en estos ámbitos.

## Orientaciones políticas

La mayoría de los corresponsales indican que su país aplica una política general respecto a las minorías étnicas, incluidos los nacionales originarios de otro país. El ejemplo mencionado más habitualmente fue la existencia de leyes contra la discriminación. En cualquier caso, sigue siendo necesario un avance considerable en diversos países por lo que se refiere al registro y el seguimiento de las denuncias en el ámbito laboral. En los informes apenas se hace alusión a políticas específicas sobre condiciones de trabajo centradas en los nacionales originarios de otros países y los nacionales con un origen étnico diferente, con una única excepción, la relativa a los romaníes.

De acuerdo con los informes nacionales, el interés de los interlocutores sociales en los problemas de calidad en el trabajo de los nacionales originarios de otros países y los nacionales con un origen étnico diferente se limita a iniciativas concretas. En este sentido, parece necesario actuar de modo más proactivo. En el informe se describen ejemplos de este tipo de prácticas, como la iniciativa tripartita irlandesa denominada «Estrategia de actuación en apoyo a la integración en los lugares de trabajo», el «Proyecto de “canal laboral”» promovido por las organizaciones patronales en Bélgica, o las actuaciones de los sindicatos españoles a favor de la población romaní.

La política de empleo en relación con estos colectivos de nacionales (originarios de otros países y con un origen étnico diferente) potencialmente más desfavorecidos puede ganar en eficacia si se basa en análisis más detallados de su situación laboral. En cualquier caso, para el seguimiento de la situación del creciente número de nacionales originarios de otros países y nacionales con un origen étnico diferente presentes en el mercado de trabajo, resulta fundamental disponer de la información necesaria.

### Información adicional

El informe *Working conditions of nationals with a foreign background* (*Condiciones de trabajo de nacionales de origen extranjero*) se encuentra disponible en <http://www.eurofound.europa.eu/ewco/studies/tn1012015s/index.htm>

Para más información, pónganse en contacto con Jean-Michel Miller, Director de Investigación, [jmm@eurofound.europa.eu](mailto:jmm@eurofound.europa.eu).