



Jordi Bacaria

Director, CIDOB

La crisis de los refugiados en la Unión Europea (UE) –con más de 700.000 personas que han llegado este año– se ha unido a la «presión» migratoria de las últimas décadas, y ha generado reacciones tanto en contra –por sus efectos acumulativos en un mercado de trabajo tensionado por la baja creación de empleo– como a favor –por la necesidad y obligación de ofrecer asilo a las víctimas de la persecución política en sus países de origen–. El número de refugiados en países que no son de la UE es mucho mayor. Turquía ha recibido más de dos millones procedentes de Siria y más de 300.000 de Afganistán, Irak y Pakistán. Líbano acoge más de un millón de sirios y Jordania más de 600.000. Estas desproporciones nos conducen a efectos distintos en los mercados laborales, según los países, e incluso en otros mercados como el de la vivienda y la alimentación. La capacidad de absorción de la UE por su tamaño, demografía y economía es muy distinta a la de los países de fuera de la UE que reciben el primer impacto, e incluso a la de países de la UE que tienen la frontera común y economías menos sólidas.

Tomando el caso de la UE, desde el punto de vista de los costes y beneficios de la inmigración, la entrada de inmigrantes y de refugiados en el mercado laboral se puede considerar prácticamente de la misma manera (más adelante destacaremos algunas diferencias debidas a la regulación de entrada). En primer lugar, hay una diferencia importante entre las personas que emigran y quienes solicitan refugio respecto a los impactos económicos. En el caso de los refugiados, los impactos en el ámbito social pueden ser mayores, ya que la percepción de la ciudadanía puede equiparar la llegada de refugiados al aumento de la «competencia» por los subsidios y beneficios sociales. En segundo lugar, otra diferencia es que los migrantes acostumbran a ser jóvenes con capacitación y emprendimiento, en su mayor parte hombres, aunque más tarde se puede producir la reunificación familiar que conduce a un mayor equilibrio; mientras que los refugiados son familias enteras, con miembros de todas las edades y con cierto nivel de renta que les permite llegar a los países que previamente han escogido, de lo cual se puede deducir que, por lo general, disponen de un nivel alto de capital humano. A pesar de esta diferencia, al final es muy difícil establecer una distinción entre migrantes por motivos económicos y refugiados en relación con el impacto en el mercado laboral.

Lo más importante a destacar en este punto es que, a pesar de los temores sobre los impactos negativos de la entrada de trabajadores inmigrantes y refugiados en el mercado laboral, numerosos estudios han puesto de relieve las ventajas económicas de la migración para los países de acogida. En un estudio sobre los impactos de la inmigración en Europa, varios autores apuntan que, contrario a las creencias populares, los efectos son positivos sobre los salarios medios y reducen la desigualdad salarial de los trabajadores nativos¹. Desde un punto de vista teórico, Georges J. Borjas² ha demostrado que la migración transfronteriza sin restricciones aumenta la eficiencia y, al igual que en el libre comercio, la libre circulación de personas es necesaria para un aumento del PIB global. Con la emigración se recuperan equilibrios disminuyendo los excedentes de trabajo en los países de origen a la vez que se satisface la demanda de los países de acogida. Así mismo, se mejora la asignación de recursos en los mercados laborales.

Hasta aquí, brevemente la teoría. Sin embargo, la percepción de las consecuencias en los países de acogida acostumbra a ser negativa, del mismo modo que también surgen actitudes proteccionistas y demandas de protección cuando se trata de libre comercio. La percepción de los trabajadores, en los países de acogida, es que pueden disminuir los salarios y tener más competencia, e incluso perder el empleo. Al mismo tiempo, los desempleados perciben que pueden tardar más tiempo en encontrar empleo si las nuevas entradas de emigrantes en el mercado de trabajo compiten por el mismo puesto de trabajo. Otra de las percepciones va más allá del mercado laboral y afecta a la competencia por los servicios sociales y su posible disminución de calidad por la nueva entrada de beneficiarios.

Aunque el mercado laboral de la UE ofrece una relativa unidad, en particular para los trabajadores inmigrantes residentes y regulares por las posibilidades de libre circulación en el espacio Schengen, no sucede lo mismo con las personas que han obtenido el estatus de asilo, ya que estos tienen la movilidad restringida fuera del Estado de acogida. Por esta razón, se podrían producir ciertas distorsiones y desequilibrios al no existir un visado europeo de refugiados que permita dicha movilidad. En este caso, el mercado laboral sería más parecido a un mercado con *matching* o apareamiento bilateral de tipos de mercados laborales o académicos en los que, por ejemplo, los estudiantes buscan su mejor universidad y las universidades buscan a sus mejores estudiantes, o los médicos internos buscan el mejor hospital para sus prácticas y los hospitales buscan a los mejores candidatos a médicos internos.

Esta situación también se puede dar en el caso de los refugiados, si el país de acogida puede buscar a los «mejores» candidatos (nivel formativo o edad) y los refugiados pueden buscar el «mejor» país para sus objetivos (más posibilidades de empleo cualificado, mejores salarios, educación para los hijos). Una vez que el refugiado ha obtenido el asilo en un país, aunque tuviese incentivos para desplazarse a otro, no tendría el permiso para hacerlo dado su estatus de refugiado. Esta situación podría generar distorsiones en el mercado laboral, en el sentido que los «mejores» países atraerían a los «mejores» refugiados, y los países con menos posibilidades atraerían a los refugiados que no hubiesen encontrado su mejor posición. Con lo cual se podrían producir divergencias entre países en la disponibilidad de capital humano y en sus niveles de

1. Frédéric Docquier, Çalar Özden y Giovanni Peri. «The wage affects of immigration and emigration». NBER Working Paper Series, n.º 16646 (diciembre 2010)

2. Georges J. Borjas. «Inmigrant and emigrant earnings: a longitudinal study». *Economic Inquiry*, vol. xxvii (enero de 1989).

productividad laboral, algo preocupante para la UE, donde la movilidad laboral ya está muy afectada por razones culturales y lingüísticas. Aunque esta posibilidad de búsqueda de la mejor oportunidad también se da en el mercado laboral de los emigrantes, la ausencia de restricciones en la movilidad permite un mejor equilibrio del mercado a corto y medio plazo.

