



Estudio Adecco sobre las consecuencias laborales del Brexit

El 66% de las empresas de Reino Unido emplea ciudadanos de la Unión Europea

- Las expectativas laborales en Reino Unido han caído ligeramente en las empresas del sector servicios y en las de asistencia sanitaria en los tres últimos meses. Sin embargo, la confianza en el empleo se ha fortalecido notablemente en el sector manufacturero durante el mismo período.
- Las vacantes se concentran en algunos sectores poco cualificados, como el comercio al por mayor y al por menor, la hostelería y restauración, junto con el sector sanitario y de trabajo social; todos ellos con un gran número de nacionales de la UE.
- Al mismo tiempo, los datos oficiales sugieren que el crecimiento del empleo se ha desacelerado considerablemente en los últimos meses, junto con los primeros indicios de que el número de ciudadanos no británicos de la UE que trabajan en el Reino Unido se ha ralentizado.
- Menos de dos tercios de las empresas del sector privado (62%) planean contratar este trimestre, en comparación con las siete de cada diez (70%) que querían contratar hace tres meses.
- Cerca de dos tercios (66%) de los encuestados aseguran que emplean actualmente a ciudadanos de la UE.
- Casi un quinto (17%) de las empresas dice que los ciudadanos de la UE tienen una mejor ética de trabajo y están más motivados.
- Los datos de la encuesta también sugieren que una disminución de la oferta de ciudadanos de la UE puede aumentar las dificultades de contratación en el próximo año.
- Un cuarto (26%) dijo que "pagaría la diferencia" y absorbería el coste adicional de reclutar ciudadanos de la UE, mientras que otros dijeron que buscarían retener a los trabajadores de más edad (19%), invertir más en formación y perfeccionamiento (17%), contar con trabajadores en prácticas (17%) y buscar graduados nacidos en el Reino Unido (16%)

Madrid, 27 de febrero de 2017.- La salida del Reino Unido de la Unión Europea va a tener muchas consecuencias en todos los ámbitos de la vida, incluido el laboral, que no solo afectan a los ciudadanos británicos, sino también al resto de ciudadanos de los países miembros de la UE. Ante esta situación de incertidumbre, [Adecco](#), líder mundial en la gestión de recursos humanos, ha querido analizar el impacto que ha tenido en el salario y el efecto que ha supuesto para las empresas la



decisión de Reino Unido de abandonar la Unión Europea, para ello se ha basado en las respuestas de más de 1.000 empresas.

Según este informe elaborado por Adecco, **las perspectivas de empleo a corto plazo en Reino Unido siguen siendo positivas. El saldo neto del empleo en este primer trimestre de 2017, que mide la diferencia entre la proporción de empresas que esperan aumentar el personal y los que esperan reducir el personal en este periodo, ha aumentado un punto**, de +22 a +23, en los últimos tres meses. Las expectativas han caído ligeramente en las empresas del sector servicios y en las de asistencia sanitaria en comparación con hace tres meses. Sin embargo, la confianza en el empleo se ha fortalecido notablemente en el sector manufacturero durante el mismo período.

En general, la demanda de mano de obra muestra que el número de vacantes en la economía de Reino Unido sigue estando por encima de los niveles históricos. Las vacantes se concentran en algunos sectores poco cualificados, como el comercio al por mayor y al por menor, el de alojamiento y restauración, junto con el sector sanitario y de trabajo social; todos ellos con un gran número de trabajadores de la UE. Al mismo tiempo, **los datos oficiales sugieren que el crecimiento del empleo se ha desacelerado considerablemente en los últimos meses**, junto con los primeros indicios de que el número de ciudadanos no británicos de la UE que trabajan en el Reino Unido se ha ralentizado. Según los últimos datos, los ciudadanos británicos de la UE que trabajan en el Reino Unido aumentaron hasta septiembre de 2016 de 221.000 a 2,26 millones. Sin embargo, en el cuarto trimestre del año, tuvo un aumento solo de 30.000. Además, **casi tres de cada diez empresas dicen que los ciudadanos no británicos de la Unión Europea consideraron abandonar su trabajo en los últimos seis meses de 2016**.

Contratación

En total, **casi siete de cada diez (68%) empresas se plantean contratar personal en el primer trimestre de 2017**. Las intenciones de contratación son más altas en el sector público (85%), lo que se compara con más de las tres cuartas partes de las empresas del sector voluntario (77%). Sin embargo, la mayor actividad de contratación en los sectores público y voluntario se ve compensada por la caída del sector privado. **Menos de dos tercios de las empresas del sector privado (62%) planean contratar este trimestre**, en comparación con los siete de cada diez (70%) empresas que querían contratar hace tres meses.

Más de una quinta parte de las empresas (22%) planea realizar despidos este trimestre, frente al 24% del último trimestre de 2016. La prevalencia de las intenciones de despido es mucho mayor en el sector público (35%) que en el voluntario (16%) y que en el sector privado (19%).

Ciudadanos de la UE en Reino Unido

Cerca de dos tercios (66%) de los encuestados dijeron que emplean actualmente a ciudadanos de la UE. La proporción es mayor entre las organizaciones del sector público (77%) que en el sector privado (62%) y que en el voluntario (68%). **La proporción media de ciudadanos de la UE en la fuerza de trabajo es del 10%**. Sin embargo, más de una cuarta parte (27%) de las empresas que emplean a nacionales de la UE informan que no saben cuántas emplean, lo que implica que algunas organizaciones podrían quedar con dificultades de recursos en el futuro.

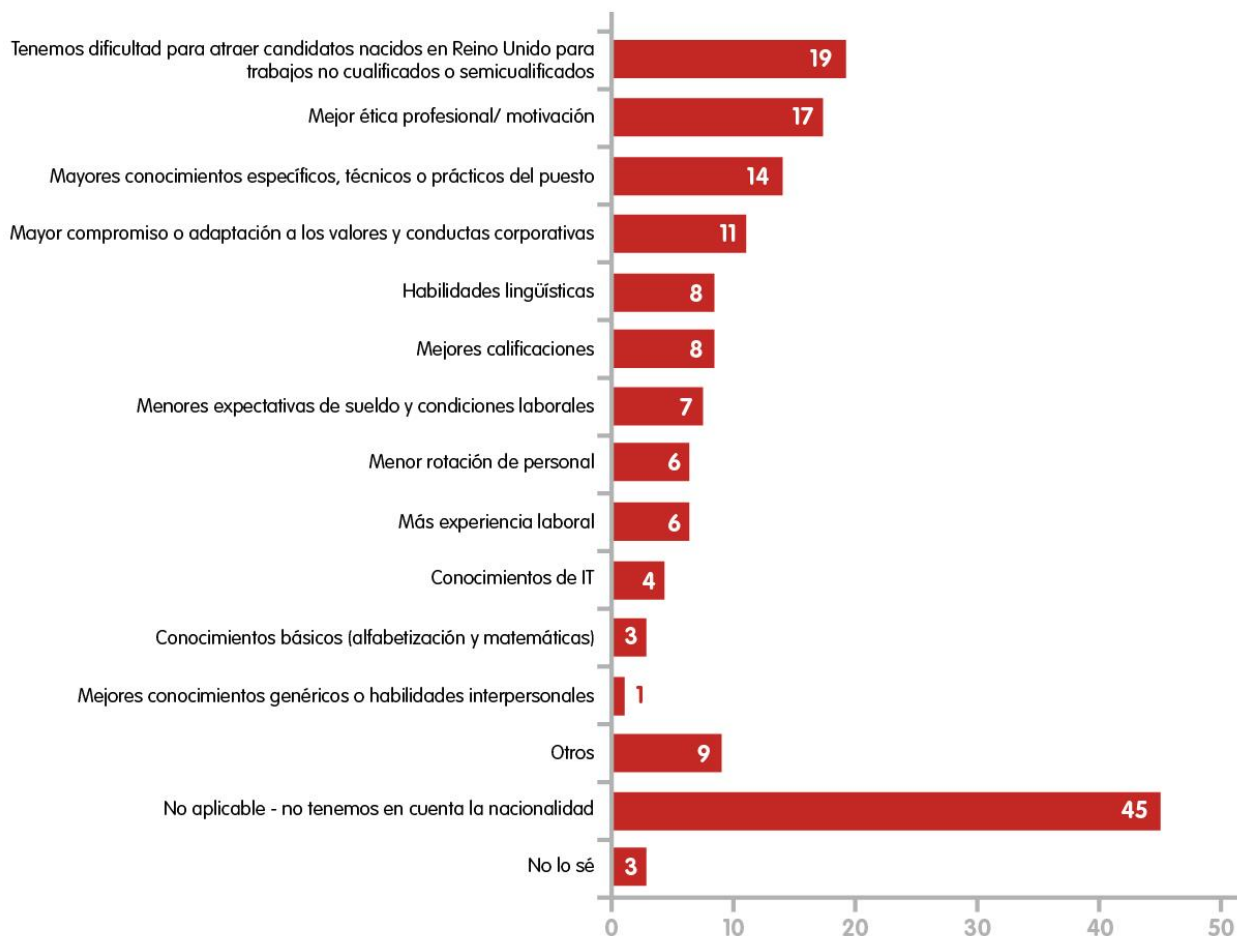
Cuando se les pregunta por las razones por las que emplean a nacionales de la UE, **casi la mitad (45%) de las empresas afirma que no tiene en cuenta la nacionalidad al tomar decisiones de contratación**. Sin embargo, **casi una quinta parte (19%) tiene dificultad para atraer a candidatos**



nacidos en el Reino Unido para ocupar puestos de trabajo no cualificados o semicualificados, lo que implica que la escasez de mano de obra está impulsando a algunas empresas a emplear a ciudadanos de la UE. Mientras tanto, **casi un quinto (17%) de las empresas dice que los ciudadanos de la UE tienen una mejor ética de trabajo y están más motivados**. Sólo el 7% dijo que contrata a ciudadanos de la UE debido a las bajas expectativas sobre las condiciones salariales y de empleo.

Motivos para emplear nativos de la UE (%)

Adecco



Base: Todos los empleados de las naciones de la UE en el UK (n=525)

La mitad (49%) de las empresas afirma estar tomando medidas para contrarrestar el riesgo de escasez de mano de obra, dado que las vacantes están muy por encima de sus tasas históricas promedio y se concentran en sectores poco cualificados. Emplean a un gran número de ciudadanos no británicos de la Unión Europea. Más de la mitad (56%) de los 2,26 millones de ciudadanos no británicos de la Unión Europea trabajan tanto en el comercio al por mayor como en el comercio minorista, la salud y el trabajo social, la hostelería y restauración, la construcción y la fabricación.

La solución más común a la escasez de mano de obra es dejar vacante la posición, lo que quizás no es una sorpresa dada la tendencia subyacente en el empleo y el desempleo, la abrupta desaceleración del crecimiento del empleo y el número casi récord de vacantes. Además, parece que las empresas buscan invertir en las habilidades de su fuerza de trabajo en lugar de aumentar los



salarios. Alrededor de una cuarta parte (23%) afirma que actualmente está invirtiendo más en habilidades junto a alrededor de un quinto (21%) que dice que van a contratar más trabajadores en prácticas. Por el contrario, **sólo el 7% de los encuestados está aumentando el salario para atraer a más solicitantes locales**. Otras respuestas incluyen la retención de trabajadores de más edad (20%), la continuación de la contratación de trabajadores migrantes de la UE (19%) y la inversión en equipo y tecnología (16%).

Los datos del informe también sugieren que una disminución de la oferta de ciudadanos de la UE puede aumentar las dificultades de contratación en el próximo año. **Entre las empresas que emplean a nacionales de la UE, alrededor de tres de cada diez (29%) afirman que estos ciudadanos estaban considerando abandonar la organización en el segundo semestre de 2016**. La retención puede ser un reto mayor en el sector público, incluyendo casi la mitad (49%) de las empresas del sector salud. Una proporción similar señala que las dificultades de retención continuarán, con una proporción similar (27%) de empresas capaces de citar pruebas de que los ciudadanos de la UE están considerando abandonar su puesto de trabajo y / o el Reino Unido en 2017.

Ante la perspectiva de cambios en la política de inmigración de la UE, alrededor de una cuarta parte (26%) de las empresas afirma que simplemente asumirá los costes adicionales del empleo de nacionales de la UE. La gama de resultados potenciales también incluye desviar más esfuerzos hacia la retención de trabajadores mayores (19%), el aumento de la inversión en destrezas (17%) y la contratación de más aprendices (17%). Esto no es una sorpresa si se tiene en cuenta la próxima introducción de la tasa de aprendizaje en abril de 2017. Además, una de cada diez (13%) organizaciones dice que es probable reubicar algunas o todas sus operaciones en el extranjero.

John L. Marshall, CEO del grupo Adecco en Reino Unido e Irlanda, afirma que " *Se están empezando a notar las decisiones importantes que UK tomó el año pasado dentro del mercado laboral. Mientras que las consecuencias de las negociaciones del Brexit siguen siendo inciertas, el acceso a la Unión Europea de los empleados migrantes es probable que cambie. Invertir en la gente joven es una estrategia sólida a largo plazo, pero los empresarios necesitan afrontar los hechos y prepararse para una situación donde quizás, en un futuro próximo, pierdan el acceso a un número significativo de trabajadores cualificados de Unión Europea*".

Parece que **la decisión del Reino Unido de abandonar la Unión Europea no ha afectado a cerca de la mitad (50%) de las organizaciones en la segunda mitad de 2016**. Sin embargo, alrededor de **un tercio (33%) dice que sus costes han aumentado** y solo el 3% que reportan una reducción en sus costes. No es sorprendente que cuatro de cada diez (37%) empresas del sector privado afirmen que los costes han aumentado en su organización, incluyendo casi la mitad de las empresas manufactureras y de producción (47%). Esto es muy coherente con las predicciones hechas en informes anteriores sobre las predicciones que las empresas hicieron sobre cómo afectaría la decisión del Reino Unido de abandonar la Unión Europea en los costes.

Al mismo tiempo, los datos del estudio concluyen que la decisión del Reino Unido de abandonar la UE ha proporcionado un impulso marginal a la demanda de exportación. **Más de la cuarta parte de las empresas (28%) reconoce que Brexit ha mejorado la competitividad de sus productos en el extranjero**. Sin embargo, tal vez reflejando el aumento de los costes como resultado de la depreciación de la libra esterlina, esto se compensa con el hecho de que **cerca de un cuarto (24%) de las firmas exportadoras dice que Brexit ha hecho que sus productos sean menos competitivos**. Alrededor de un cuarto (27%) afirma que ha hecho poca o ninguna diferencia.



The Adecco Group

Adecco es la consultora líder en el sector de los Recursos Humanos en España con una facturación de 898 millones de euros en 2015. Llevamos 35 años en el mercado laboral español realizando una labor social diaria que nos ha situado como uno de los 10 mayores empleadores en nuestro país y somos, por segundo año consecutivo, la 3ª mejor empresa para trabajar en España y la primera en el sector de los RRHH, según Great Place to Work.

Nuestras cifras hablan por nosotros: en el último año hemos empleado a cerca de 110.000 personas en nuestro país; hemos contratado a más de 17.700 menores de 25 años, un 16,1% más que el pasado año, hemos formado a más de 38.000 alumnos y hemos asesorado a casi 3.000 personas gracias a nuestros talleres.

Además, a través de nuestra Fundación hemos integrado en el último año a más de 3.000 personas con discapacidad, 753 mujeres con responsabilidades familiares no compartidas y/o víctimas de la violencia de género y otras 1.400 personas pertenecientes a otros grupos en riesgo de exclusión social y laboral. Desde que comenzó nuestra labor hemos realizado en España casi 10 millones de contratos. Invertimos más de 7 millones de euros en la formación de trabajadores y el 25% de nuestros empleados consigue un contrato indefinido en las empresas cliente. Todo ello gracias a una red de más de 300 delegaciones en nuestro país y a nuestros 1.800 empleados directos. Para más información visita nuestra página web www.adecco.es

Para cualquier aclaración no dudéis en poneros en contacto con nosotros. Un cordial saludo:

Luis Perdiguero / Patricia Herencias / Annaïs Paradela
Dpto. Comunicación The Adecco Group
Tlf: 91.432.56.30

luis.perdiguero@adecco.com
patricia.herencias@adecco.com
anaïs.paradela@adecco.com

Miriam Sarralde / Lorena Molinero
Trescom Comunicación
Tlf: 91.411.58.68

miriam.sarralde@trescom.es
lorena.molinero@trescom.es