

PAÍSES BAJOS

POLÍTICAS DE INTEGRACIÓN LABORAL DE LOS REFUGIADOS ³⁵

Perfil de los refugiados en Países Bajos

Desde 2013 a 2014 el número de solicitudes de asilo en Países Bajos se ha más que duplicado. Sin embargo desde agosto de 2015 este país ha sido uno de los destinos más importantes de los recientes flujos de solicitantes de asilo llegándose a su pico máximo en 2015, con 58.880 el 70% de ellos hombres.

Marco político y jurídico

Mientras que esperan a que sus solicitudes de asilo sean tramitadas, los demandantes de asilo no pueden trabajar.

Si el procedimiento dura más de 6 meses y la solicitud todavía está pendiente de resolución, pueden solicitar un permiso de trabajo. Si se concede este permiso, los solicitantes de asilo están autorizados a trabajar durante 24 semanas al año.

La regla de prioridad del acceso al mercado de trabajo de los nacionales o de la UE en caso de vacantes laborales no se aplica a los solicitantes de asilo.

A los que se les haya concedido un permiso de residencia se les permite permanecer durante un periodo máximo de 5 años consecutivos y pueden trabajar sin más requisitos o restricciones.

No necesitan solicitar un permiso de trabajo ya que desde el 1 de abril de 2014 entró en vigor el permiso único que cubre tanto la residencia como el trabajo.

La responsabilidad para su integración se ha individualizado. Desde el 1 de enero de 2013, la responsabilidad de la integración se considera individual de cada solicitante de asilo y los ayuntamientos ya no tienen responsabilidades legales de facilitar los procesos de integración. Sin embargo, los refugiados son el único grupo que todavía tiene derecho a que los ayuntamientos les proporcionen un apoyo básico en sus procesos de integración. Hasta la fecha, las autoridades han favorecido las políticas generales para todos los ciudadanos en lugar de centrarse en colectivos concretos.

Sin embargo, los estudios de investigación muestran que la posición de los refugiados en el mercado de trabajo es la peor de todos los grupos de inmigrantes.

Comparados con los holandeses de origen o con otros grupos de inmigrantes, los refugiados son más dependientes de las prestaciones sociales y menos comparativamente del trabajo retribuido.

³⁵ Fuente: Migration Policy Centre (MPC) at the European University Institute in Florence

Un estudio reciente ha seguido a los refugiados registrados en Holanda (cerca de 33.000) que obtuvieron permiso de residencia entre 1.995 y 1.999 y han permanecido en el país hasta al menos 2011 (Baker, 2016). Según este estudio, el aumento del empleo es mayor en los primeros años posteriores a obtener el permiso de residencia y en general continúa en todo el periodo de residencia. No obstante, se observan grandes diferencias en los índices de empleo según el país de origen.

Recientemente se ha constituido el Grupo de trabajo para el empleo y la integración de los refugiados (Task Force for the Employment and Integration of Refugees (TWIV), con un amplio grupo de autoridades y organizaciones para aunar esfuerzos y acelerar la integración y participación de los refugiados en el mercado de trabajo.

Este grupo de trabajo tiene el objetivo de monitorear, encajar, integrar y mejorar el intercambio de información y conocimiento compartido entre autoridades, empresas y organizaciones implicadas.

El COA, la Agencia Central de Acogida de Solicitantes de Asilo ayuda a los solicitantes de asilo en sus primeras etapas de integración en la sociedad holandesa tan pronto como reciben el permiso de residencia. No todos los refugiados tienen pruebas oficiales de sus cualificaciones formales o formación en sus países de origen. En los centros de acogida locales, el COA les ayuda (los que tienen permiso de residencia) a preparar sus expedientes personales en los que se detallan su nivel educativo y de formación previo (llamado el dossier azul). Sin embargo, para que se reconozcan estas cualificaciones se necesita una prueba formal y/o un procedimiento de reconocimiento.

En relación a la evaluación de las cualificaciones ha habido un cambio en relación al reconocimiento de cualificaciones y habilidades basado solo en documentos o pruebas formales. En su lugar la nueva prioridad se basa en procedimientos complementarios que indiquen el nivel educativo de migrantes y refugiados. Se espera que este enfoque será beneficioso para los refugiados ya que muchos de ellos carecen de pruebas formales que acrediten su formación (diplomas) y ponerse en contacto con las autoridades de los países de origen o ir allí no es seguro.

Hay dos organismos que proporcionan la evaluación de las credenciales: EP Nuffic, para educación superior y el SBB para la formación profesional.

En 2012, El Ministerio de Asuntos Sociales y Empleo puso en marcha un proyecto piloto para desarrollar un procedimiento para la evaluación de las cualificaciones basado solamente en la información proporcionada por el refugiado sin necesidad de pruebas o documentos formales acreditativos de las cualificaciones. El resultado de ello es el llamado oficialmente “indicador de nivel de educación de credenciales extranjeras”. Por tanto, actualmente hay dos opciones para el reconocimiento formal de cualificaciones y habilidades, las basadas en pruebas formales y las esos indicadores educativos.

Las entrevistas de competencias pueden ser parte del procedimiento de evaluación de credenciales

La solicitud de estos procedimientos se ha integrado en los cursos de integración cívica como parte de la orientación para el mercado de trabajo. Hasta ahora se había utilizado poco los indicadores de nivel de educación pero con el incremento reciente de refugiados esta evaluación se está usando con más frecuencia.

Decíamos que el incremento del empleo es mayor los primeros años posteriores al otorgamiento del permiso de residencia con diferencias según países de origen. Las diferencias de perfiles de integración de varios grupos de refugiados indican la relevancia de factores geográficos específicos ya que los solicitantes de asilo tienen en general regímenes de acogida similares, aunque la duración de los procesos de tramitación de las solicitudes puede variar según los grupos.

Algunos factores que perjudican el acceso al mercado de trabajo son:

- Largos periodos de inactividad debido a la duración de los procedimientos de asilo y periodos de espera para acceder a viviendas en el ayuntamiento.
- Barreras de acceso a la formación profesional y educación superior holandesas.
- La falta de integración de la formación en idiomas en la activación para la empleabilidad.
- Falta o ineficiente intercambio de información para ajustar la oferta y la demanda.

El gobierno declara que los cursos de idioma deberían comenzar tan pronto como sea posible, preferentemente cuando los refugiados están todavía viviendo en los centros de acogida, para reducir los periodos de inactividad.

En muchos centros se ofrecen clases de holandés a menudo con ayuda de voluntarios. Sin embargo en muchos alojamientos temporales (noodopvang) no se pueden ofrecer estos servicios adecuadamente. Una de las principales debilidades de la formación en idioma y los cursos de integración es que se consideran en principio responsabilidad del propio refugiado. Este enfoque reduce las oportunidades de los ayuntamientos de prestar asesoramientos y estimular las llamadas trayectorias duales que combinen formación lingüística con la formación para el empleo. La mayor ventaja de este enfoque es que los solicitantes de asilo no dependerán de la ayuda institucional y asumirán la responsabilidad por ellos mismos. En general, los ayuntamientos consideran insuficiente la ayuda que reciben para apoyar a los refugiados.

El Consejo holandés para los refugiados (VWN) estima que de media, los refugiados necesitan 1,5 años para desenvolverse por sí mismos.

De acuerdo con la asociación de municipios (VNG) los ayuntamientos gastan de media 2.300 euros en medidas de apoyo a refugiados. Debido al aumento de las solicitudes de asilo y la necesidad de un buen comienzo en los ayuntamientos, el presupuesto medio para integración se ha aumentado desde 1000 euros a 2.370 euros para los próximos dos años.

<http://www.vngmagazine.nl/archief/19192/budget-inburgeringschiet-tekort>.

La fundación para estudiantes refugiados (UAF) juega un importante papel en el apoyo a los refugiados altamente cualificados para que asistan a la educación formal y puedan encontrar empleo. La UAF les apoya con formación en idiomas, programas de transición, apoyo para el empleo y cuando es necesario apoyo financiero. A niveles educativos más bajos también hay iniciativas para atraer a los refugiados a la formación profesional. Recientemente en diciembre de 2015 han comenzado tres proyectos piloto en Groningen, Zeeland y Haaglanden para promocionar la formación profesional secundaria MBO entre los jóvenes refugiados.

En los que se refiere a la intermediación laboral los expertos sugieren dos enfoques: la necesidad de seleccionar los más cualificados y más empleables con un alto nivel de inglés de partida, incluso antes de terminar sus procedimientos de asilo. Para ellos se aceleraría el procedimiento de reconocimiento de cualificaciones y el deseo de los empresarios de contratarles.

Para los menos cualificados y menos empleables, se debería fomentar el aprendizaje del idioma en primer lugar y orientar sus procesos de integración. Cuando los bajos niveles de cualificación se combinan con problemas de salud asociados al asilo, el atractivo de la participación en el mercado de trabajo desaparece y se da una más alta probabilidad de depender de las prestaciones sociales. Para este grupo se necesita incentivos para los propios solicitantes de asilo más que incentivos para los empresarios.

Algunos ayuntamientos y empleadores están teniendo un enfoque proactivo para fortalecer la intermediación laboral para los refugiados, estableciendo partenariados con otras autoridades. Las iniciativas privadas de empresarios y organizaciones sectoriales han evolucionado con el objetivo de reclutar a refugiados con cualificaciones específicas para trabajos como becarios o en formación en colaboración con otras autoridades.

Conclusiones y recomendaciones

En conclusión, la amplia variedad de cualificaciones y estructura demográfica exige enfoques a medida. La respuesta social al último flujo masivo de solicitantes de asilo parece centrada en los más cualificados y empleables.

Esto es bueno para ellos pero menos para los menos educados o grupos con menos probabilidad de acceso al mercado de trabajo como las mujeres, si no reciben la asistencia intensiva que requieren. Se espera una disminución de los incentivos y efectos negativos a largo plazo.

El grupo de trabajo a nivel nacional parece prometedor. Sin embargo es difícil evaluar la afectividad de este tipo de coordinación de políticas. No existen objetivos claramente identificados. Las experiencias anteriores sugieren que los nuevos proyectos piloto y otras iniciativas comienzan con buenas intenciones pero raramente son evaluados científicamente.