

NORUEGA

LAS MEDIDAS DE ATRACCIÓN DE TRABAJADORES CUALIFICADOS AÚN SON INSUFICIENTES⁴¹

Noruega es un país donde necesitan, en general, inmigrantes para cubrir las necesidades de su mercado laboral. De hecho, las cifras del último Informe sobre Migración Internacional del Gobierno noruego, publicado este mes, muestra cómo en los últimos 5 años (2008 a 2013) el número de personas empleadas se incrementó en 94.000 (un 3,7 %), si bien, y esto es lo preocupante según el informe, hubo 23.379 trabajadores noruegos menos, y 117.385 inmigrantes más. En resumen: la mano de obra nacional está sufriendo una preocupante reducción, sólo compensada con una mayor presencia de trabajadores extranjeros, que ya supone un 13,7 % de la población ocupada en Noruega, frente al 12,7 % que existe en España.

De los más de 358.000 trabajadores inmigrantes en Noruega, más de la mitad (un 53 %) son trabajadores comunitarios (o de los países nórdicos, con quienes existe un acuerdo especial). Por tanto, es un país también atractivo para trabajadores del resto de Europa. Las razones de este atractivo, según el propio informe, serían unos sueldos adecuados, “que incluso en los empleos peor remunerados permitiría un nivel de vida decente”, en palabras del propio informe, más un Estado del Bienestar muy generoso en cuanto a las ayudas públicas se refiere (prestación por desempleo, por enfermedad, permisos por maternidad/paternidad...).

Pero la realidad muestra que los sectores que emplean a los inmigrantes en la actualidad son los menos cualificados, tales como construcción, limpieza, o la restauración, y es especialmente notorio entre los trabajadores no comunitarios. Es decir, estarían cubriendo puestos para los que no se requiere titulación universitaria, aunque muchos de ellos la tienen, por lo que están sobrecualificados para los trabajos que desempeñan (el 34 % de los trabajadores de la UE y Norteamérica, y el 43 % de los trabajadores de África y Asia).

Por tanto: el déficit de trabajadores en el mercado laboral noruego, y que se está cubriendo con trabajadores inmigrantes, está satisfaciendo las demandas de personal no cualificado y de cualificación media, básicamente. Mientras que entre los trabajadores noruegos casi un 29 % desempeña funciones profesionales o de dirección, entre los inmigrantes dicho porcentaje es de un 19,4 %.

Las razones que se esgrimen en el Informe para justificar esto son, por un lado, un posible mayor peso que los procesos de selección de personal estarían dando a la experiencia laboral y a las habilidades sociales y, por otro, a valorar el dominio de la lengua noruega sobre las cualificaciones académicas.

Sea como fuere, el Gobierno noruego está dispuesto a corregir esta situación y, en los últimos tiempos, ha adoptado unas medidas entre las que destaca el Plan de Acción 2013-2016 “Necesitamos las competencias de los inmigrantes” (“We need the competent of immigrants”) que ha empezado a implementarse en 2014, y se ha concretado en las siguientes 19 actuaciones:

Reconocimiento de sus competencias

⁴¹ **Fuentes:** Informe De Migración Internacional 2013-2014, realizado por el Gobierno Noruego (Ministerio de Educación e Investigación; Ministerio de Infancia, Igualdad e Inclusión Social; Ministerio de Justicia y Seguridad Pública; y Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales).

1. Establecer un sistema nacional para el reconocimiento del nivel educativo para aquellos que no pueden documentarlo: un número de inmigrantes no son capaces de documentar su educación o formación por las condiciones en su país de origen, como es el caso de los refugiados. Otros inmigrantes simplemente tienen problemas para demostrar su formación. Para ello se ha implantado un sistema permanente para el reconocimiento u homologación de estudios.
2. Poner en marcha un nuevo sistema de reconocimiento de cualificación para el personal sanitario de fuera el Espacio Económico Europeo (EEE): El nuevo sistema valorará la equivalencia de titulaciones del personal sanitario procedente de fuera del EEE para permitirles ejercer su profesión.
3. Adaptar la enseñanza de la lengua noruega, creando un sistema especialmente diseñado para titulados universitarios, que les permita un aprendizaje más rápido.
4. Analizar las necesidades de formación complementaria para aquellos trabajadores de fuera del EEE que requieran de un permiso para ejercer su profesión (por ejemplo, el sector salud): Tomando como referente el modelo sueco, se valorará la posibilidad de que las universidades del país ofrezcan estos programas de formación.
5. Mejorar la formación de los asesores del programa de bienvenida a inmigrantes recién llegados: Especialmente se trataría de formación en materia de reconocimiento de titulaciones académicas.
6. Mejorar el asesoramiento sobre carrera profesional a los inmigrantes: Tras finalizar los cursos de lengua noruega, los inmigrantes podrían acceder a un posterior asesoramiento profesional.
7. Recopilar los datos y estadísticas relativas a las solicitudes de reconocimiento de titulaciones: En el pasado no se realizaban estas estadísticas en todos los organismos competentes. Se espera que la información que se obtenga ayude a detectar y reducir cualesquiera impedimentos existan y que supongan un retraso en la transición al mercado laboral.
8. Se constituirá un Foro de Cooperación entre las agencias que intervienen en el reconocimiento de titulaciones: A través del intercambio de experiencias se espera que se consensúen procedimientos rápidos y efectivos.

Reclutamiento y selección de personal inmigrante cualificado en el sector público y privado

9. Se darán subvenciones para un programa de tutorías y prácticas en las empresas para personas con experiencia en inmigración: De esta manera se espera fomentar el establecimiento de estos programas en las empresas. Un incremento en la contratación de personas en puestos de dirección con experiencia en inmigración, por ejemplo, tendrá un efecto dominó para futuras contrataciones.
10. Constituir un grupo de trabajo con los agentes sociales para redoblar los esfuerzos para contratar personas con experiencia en inmigración en las empresas públicas.
11. Desarrollar redes de trabajo regionales para incrementar el número de inmigrantes trabajando en negocios locales y regionales: Se evaluarán dos proyectos piloto realizados para valorar su posible expansión a otras regiones o introducir nuevos proyectos piloto. El primer proyecto consistió en incrementar el valor de empresas propiedad de inmigrantes a través del trabajo en red con otros negocios regionales en materia de marketing e innovación. El segundo, eliminar obstáculos y establecer medidas que ayuden a los negocios locales a contratar inmigrantes cualificados.
12. Formación para los asesores de la Administración de Empleo y Seguridad Social noruega (NAV): se trataría de facilitarles la labor de reclutamiento de empleados para empresas, a través de cursos, por ejemplo, de temática multicultural.
13. Fomentar que las empresas remitan las vacantes de empleo a las oficinas de la NAV: Dado que los inmigrantes tienen menos fuentes de búsqueda de empleo que una

persona que se ha criado en Noruega, se aumentarán los esfuerzos por que las empresas del país remitan sus vacantes a la NAV.

14. Formación on-line sobre selección de personal con enfoque en la diversidad: Todos los empleados públicos tendrán acceso a este curso.

15. Guía de aplicación de selección con enfoque en la diversidad: Para el uso de los departamentos de recursos humanos.

16. Mejora en la valoración de candidatos a puestos de trabajo: Se precisa un mejor conocimiento en la valoración de la aptitud de candidatos a puestos de trabajo. Ciertas preguntas que forman parte de la entrevista de trabajo pueden entrañar actitudes discriminatorias, contener sesgo cultural, o ser malinterpretadas durante del proceso selectivo.

Emprendimiento

17. Se darán subvenciones a los centros regionales de emprendimiento para inmigrantes: Estos centros ofrecerán información, asesoramiento y formación sobre cómo establecer un negocio en Noruega si eres inmigrante.

18. Se priorizará a los inmigrantes en los programas de NAV de financiación de proyectos que creen empleo.

19. Se mejorará el asesoramiento al emprendimiento que se ofrece desde las instancias municipales: El objetivo es adecuar estos servicios municipales a las necesidades reales de los inmigrantes emprendedores, sobretodo en lo referente a normativa y procedimientos.

En la actualidad, además de lo mencionado, existe un marco normativo específico para trabajadores extranjeros cualificados (provenientes de un tercer país no incluido en el EEE). Además de concederles un permiso de trabajo y residencia permanente o temporal (que coincidiría con la duración prevista de su contrato), como a todo trabajador inmigrante, la Ley sobre Inmigración (Immigration Act) distingue cinco tipos de trabajadores extranjeros:

- Trabajadores cualificados (skilled workers): Aquellos con FP superior, como mínimo. Tendrán derecho a la reagrupación familiar (permisos de residencia y trabajo para sus familiares) y podrán obtener el permiso de residencia permanente tras 3 años de estancia en el país.
- Profesionales cualificados, consultores independientes y empleados expatriados: Tienen derecho a la reagrupación familiar, pero no a la residencia permanente, salvo que sean contratados formalmente en Noruega, que pasaría a considerarlos trabajadores cualificados.
- Autónomos cualificados: Mismo régimen que trabajadores cualificados.
- Trabajadores temporales: Sólo tendrán derecho a un permiso de residencia de hasta 6 meses, sin reagrupación familiar.
- Recién licenciados en universidades noruegas: Estudiantes de países no pertenecientes a la UE o al EEE podrán obtener un permiso de trabajo y residencia de 6 meses, en tanto encuentran un trabajo cualificado.

Existe una cuota máxima de nuevos permisos de trabajo y residencia a trabajadores cualificados, de 5.000 al año, si bien el propio informe indica que, dado que esta cuota no aplica a nacionales del EEE, no supone una limitación real. Por tanto, los esfuerzos realizados hasta el momento para atraer trabajadores cualificados al país no están teniendo los resultados previstos, a la vista del reducido número de permisos tramitados.

Otro ejemplo del escaso éxito de estas nuevas medidas es la suspensión en mayo de 2014 del programa que permitía a trabajadores cualificados un permiso de residencia de hasta un año de duración para aprender la lengua noruega (es decir, sin necesidad de desempeñar

un trabajo). Según el propio gobierno, la escasa demanda del mismo y su uso indebido por algunas personas ha llevado a su cancelación.