

SUECIA

EL MODELO SUECO NO PUEDE GESTIONAR LA INTEGRACIÓN EN EL MERCADO LABORAL ¹³

En un artículo de debate del periódico Svenska Dagbladet, el 24 de noviembre, varios catedráticos, profesores e investigadores así como un director ejecutivo¹⁴, critican el modelo sueco de integración.

La gran inmigración de refugiados, en combinación con su mala integración, hace que no se pueda "ya confiar en el modelo sueco". Según los analistas del "Foro para la Iniciativa Empresarial", en principio, existen cuatro vías para aumentar la integración económica:

1. La educación.
2. Las ayudas a la contratación (subvención salarial).
3. Los sueldos mínimos más bajos,
4. Y la iniciativa empresarial,

Suecia es actualmente el país de la OCDE que ha acogido más refugiados per cápita. Pero, desgraciadamente, hasta ahora no hemos tenido éxito con la integración. El grado de empleo entre los inmigrantes es bajo. En general, a los extranjeros les lleva mucho tiempo establecerse en el mercado de trabajo sueco. Pasan ocho años antes de que la mitad tenga un empleo. Con una formación escolar básica, la mayoría sigue sin empleo incluso diez años después de su llegada a Suecia. Está claro que Suecia tiene un mercado laboral dividido, en el que, sobre todo los inmigrantes de fuera de Europa con bajo nivel educativo, tienen muchas dificultades para encontrar empleo.

El "Foro para la Iniciativa Empresarial" publicó el informe "*Swedish Economic Forum Report – Inmigración, integración económica e iniciativa empresarial*", el 24 de noviembre, en donde se analiza lo que se puede hacer para mejorar la integración económica de inmigrantes y aprovechar su potencial económico. Se define como integración económica el momento en que los inmigrantes entran en algún tipo de actividad profesional productiva, bien un contrato de trabajo, bien una forma de iniciativa empresarial.

En los casos en que un inmigrante no puede acceder inmediatamente al mercado laboral, existen, en principio, cuatro vías para la integración económica: la formación,

¹³ **Fuente:** Svenska Dagbladet.

¹⁴ **Pernilla Andersson Joona**, Profesora adjunta, Universidad de Estocolmo.

Lars Calmfors, investigador del Instituto para la Empresa y catedrático emérito de la Universidad de Estocolmo.

Sameeksha Desai, Profesora adjunta, *Indiana University*.

Johan Eklund, Director Ejecutivo del "Foro para la Iniciativa Empresarial" y catedrático de la Universidad Politécnica de *Blekinge*.

las ayudas a la contratación, los salarios mínimos más bajos (mayor espectro salarial) y la iniciativa empresarial.

Existe una ilusión (“*wishful thinking*”) muy extendida acerca de cómo los problemas de integración podrían resolverse solamente mediante actuaciones educativas. Es también un hecho que la posesión de más y mejores aptitudes tiene grandes efectos sobre las posibilidades de conseguir un trabajo. Pero el solo aumento de las actuaciones formativas no lleva necesariamente a ello, es necesario también que la formación sea efectiva. La caída de los resultados en el informe de “Pisa” sobre la educación, demuestra que la escuela sueca tiene graves problemas. La creciente falta de profesorado implica todavía más interrogantes acerca de la efectividad de la futura enseñanza. Es también evidente que se pueden necesitar muchos años de enseñanza para que inmigrantes con muy poca preparación alcancen los niveles exigidos por los empresarios. Es por ello completamente inverosímil que únicamente la formación pueda resolver los problemas de integración.

Ya hoy hay una abundante diversidad de ayudas a la contratación, pero la experiencia ha enseñado que tienen efectos restringidos. A pesar de que las ayudas son generosas, el uso que de ellas hacen los empresarios es limitado. Ello puede deberse a las dificultades administrativas que llevan consigo los contratos con ayudas. Éstas caducan también después de un cierto tiempo. Ello significa que solamente pueden compensar al empresario por la baja productividad temporal de un recién contratado durante su tiempo de aprendizaje y no de forma permanente. Además, existe el riesgo de que las ayudas puedan ser “estigmatizantes”: el tener derecho a una ayuda (subvención) puede dar la señal que es un “caso problemático”. Finalmente, los costes presupuestarios y el efecto de desplazamiento implican claras limitaciones al uso de estas ayudas.

Suecia es (con la excepción de Suiza y Noruega) el país de la OCDE con menor proporción de empleos sencillos. Ello está relacionado con el hecho de tener los sueldos más comprimidos en el segmento inferior del espectro salarial de todos los países OCDE. En gran parte esto es consecuencia de los elevados sueldos mínimos pactados en los convenios. Todos los datos confirman que los sueldos mínimos más bajos harían aumentar el empleo entre aquéllos con menos preparación. El mejor modo de conseguirlo es, probablemente, que los agentes sociales puedan definir nuevos tipos de empleos sencillos y negociar nuevos sueldos mínimos más bajos, específicos para los mismos. Ello daría en la diana: los sueldos se reducirían solamente para aquellos que lo necesitan para conseguir un empleo, al mismo tiempo que se evitaría el efecto contagio a los salarios de otros grupos.

Si no hay cambios en los salarios mínimos establecidos en los convenios, probablemente las reducciones salariales encontrarán caminos alternativos: más empresas sin acuerdo colectivo, más mano de obra que vende sus servicios como trabajador autónomo (no atada a un acuerdo colectivo) y, sobre todo, más empleos irregulares con sueldos irregulares más bajos. No es un escenario deseable.

La iniciativa empresarial puede, de diversos modos, constituir una alternativa atractiva para los inmigrantes, ya que representa una manera individual de establecerse en el mercado laboral en un momento en que las barreras de acceso al mismo sean demasiado altas. Sin embargo, esta iniciativa empresarial en forma de

autoempleo, motivada por la necesidad, es, probablemente, menos productiva que la motivada por las oportunidades. La iniciativa empresarial debería facilitarse, ya que es una importante vía para aumentar la integración económica, pero es deseable que sea incentivada por la existencia de oportunidades y no por la ausencia de alternativas.

“Nos resulta difícil ver cómo Suecia podrá superar el problema del mercado laboral que representan la inmigración de refugiados y un mercado de trabajo cada vez más heterogéneo, sin transformar al mismo tiempo la formación de salarios, de modo que se permita un mayor espectro salarial.”

El proceso de formación salarial debería asumir más responsabilidad a favor de una distribución de empleo más equitativa. Los sueldos mínimos más bajos para empleos sencillos específicos no deben contemplarse como una alternativa, sino como un complemento a la formación y a las ayudas a la contratación. Una ventaja evidente de esta vía es que, a diferencia de la formación y las ayudas, no implica coste presupuestario alguno.

La gran inmigración de refugiados de los últimos años, en combinación con una mala integración económica, implica que ya no se puede confiar en el tradicional modelo sueco para el mercado laboral, si es que se desea alcanzar un grado de empleo elevado y equitativo. Ello implica dolorosas reconsideraciones por la parte sindical. El grado en que se haga realidad es crucial para que Suecia tenga éxito en la integración económica de los inmigrantes.