

Global Forum on MIGRATION & DEVELOPMENT



GFMD UAE 2020

FMMD 2020

Documento de referencia

Tema 1: La gobernanza de la migración laboral en el contexto de la evolución del panorama de empleo y el futuro del trabajo

Introducción

El presente informe ofrece información de referencia que se someterá a la consideración de la mesa redonda del Foro Mundial sobre Migración y Desarrollo (FMMD) con respecto a *la gobernanza de la migración laboral en el contexto de la evolución del panorama de empleo*. Se apoya en el Documento Temático del FMMD¹ y en el informe regional preparado por la responsable temática Michelle Leighton, directora del Servicio de Migraciones Laborales de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), después de realizadas las consultas regionales del FMMD convocadas en África, Oriente Medio y Europa por la presidencia de los Emiratos Árabes Unidos junto con la Comisión de la Unión Africana (CUA), el Diálogo de Abu Dabi (ADD) y el Centro de Desarrollo de la OCDE, respectivamente. Las consultas previas congregaron a más de 200 participantes en representación de los Estados miembros y mecanismos del FMMD, así como de asociaciones de migrantes y diásporas, empresas, sindicatos, grupos de jóvenes y mujeres, expertos académicos y organismos regionales y de las Naciones Unidas. Estas partes interesadas aportaron sus distintos puntos de vista sobre las prioridades de actuación y recomendaron enfoques para afrontar los futuros desafíos relacionados con el empleo y la migración laboral.

Tendencias mundiales y regionales de la migración laboral

En el plano mundial, los trabajadores migratorios representan el 4,7% de la fuerza laboral, es decir, 164 millones de trabajadores de los cuales casi la mitad son mujeres². La mayoría están empleados en países de ingresos altos (el 67,9%) o de ingresos medios-altos (el 18,6%), en particular en Europa y Estados Unidos de América. Casi el 29% de todos los trabajadores migrantes se encuentran en los Estados Árabes y Asia y el Pacífico, con una creciente movilidad laboral dentro y desde la región de África.

En muchos países, los trabajadores migrantes constituyen una parte significativa de la fuerza laboral y contribuyen de modo considerable a las sociedades y economías, con tasas de participación en el mercado de trabajo por lo general más elevadas que las de los trabajadores nacionales³. Tal y como ha puesto de manifiesto la pandemia de la COVID-19, los trabajadores migrantes suelen realizar

¹ En inglés: <https://www.gfmd.org/gfmd-2020-regional-consultations-thematic-note-governance-labour-migration-context-changing>

² Estimaciones mundiales de la OIT sobre los trabajadores y las trabajadoras migrantes - Resultados y metodología. Segunda edición. Oficina Internacional del Trabajo. Ginebra: OIT, 2018 Disponible (en inglés) en: https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_652001/lang--en/index.htm.

³ Id.

trabajos esenciales en los servicios sanitarios, la construcción, el transporte, los servicios (incluida la hostelería, los restaurantes y los hoteles), la agricultura y la industria agroalimentaria. Muchos de esos empleos se concentran en sectores caracterizados por sus altos índices de trabajo temporal, informal o desprotegido, así como por las malas condiciones en cuanto a seguridad y salud en el trabajo, los bajos salarios y la falta de protección social. Las trabajadoras migrantes constituyen una parte significativa del trabajo doméstico, abarcando el 73,4% (8,45 millones) del total de trabajadores domésticos migrantes, y representan hasta el 70% del personal sanitario⁴. Es probable que, a medida que aumente el envejecimiento de la población, prosiga el crecimiento real del número de trabajadores migrantes en el sector de los cuidadores. La proporción de trabajadores agrícolas también es significativa puesto que alcanzó en 2019 el 42,1% en Asia meridional y el 30,9% en Asia sudoriental y el Pacífico, mientras que en la Unión Europea el número de trabajadores agrícolas extracomunitarios aumentó en un 31% entre 2011 y 2017 (que equivale a 837.000 personas)⁵.

La pandemia mundial ha trastocado estos patrones por el cierre de las fronteras, con efectos que pueden durar en el tiempo en los mercados laborales y que atañen a las economías, las empresas y los trabajadores. La OIT estima que las medidas de confinamiento afectan a más de 2000 millones de trabajadores, y se estima que las horas de trabajo disminuyeron en un 17,3% en el segundo trimestre de 2020, lo que equivale a una pérdida de 495 millones de empleos a tiempo completo⁶. Se calcula que las pérdidas de ingresos laborales totalizan 3,5 billones de dólares en los primeros tres trimestres de 2020.

La pandemia ha provocado una pérdida generalizada de puestos de trabajo entre los trabajadores migrantes en los países de acogida. En estos momentos, muchos carecen de acceso a una vivienda y a los servicios de salud, no pueden cubrir sus necesidades básicas y carecen de protección social⁷. En el caso de otros migrantes, la pandemia les ha impedido aceptar trabajos para los que ya tenían contratos, dejándolos en situación de desempleo en sus países de origen. La pérdida de remesas, que a menudo se aprovechan para mejorar la salud y la educación familiar, entre otros fines de desarrollo, podría alcanzar en 2020 los 100 000 millones de dólares y aniquilar los logros en materia de desarrollo que ya se habían alcanzado⁸.

El Mecanismo Empresarial del FMMD indica que la crisis actual bien puede cambiar el panorama migratorio en muchos sentidos. Sin embargo, no se subsanará la falta de competencias que enfrentan todas las regiones del mundo sin una necesaria infraestructura más eficaz y eficiente que facilite la movilidad transfronteriza de los trabajadores cualificados en aras de la recuperación de la economía mundial.

⁴ En inglés: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---soc_sec/documents/publication/wcms_748979.pdf

⁵ Schuh, B. et al. (2019). Estudio para la Comisión AGRI - *The EU farming employment: current challenges and future prospects* [El empleo en el sector agrícola en la UE: desafíos actuales y perspectivas de futuro]. Parlamento Europeo, Departamento Temático de Políticas Estructurales y de Cohesión, Bruselas. Disponible (en inglés) en: [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2019/629209/IPOL_STU\(2019\)629209_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2019/629209/IPOL_STU(2019)629209_EN.pdf)

⁶ Observatorio de la OIT. La COVID-19 y el mundo del trabajo. 6.ª edición. Disponible (en inglés) en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/briefingnote/wcms_755910.pdf.

⁷ Véase el documento de la OIT, disponible en inglés *Protecting migrant workers during the COVID-19 pandemic* [Proteger a los trabajadores migrantes durante la pandemia de la COVID-19] https://www.ilo.org/global/topics/labour-migration/publications/WCMS_743268/lang--en/index.htm Véanse también las experiencias en la región de la ASEAN, https://www.ilo.org/asia/publications/issue-briefs/WCMS_746881/lang--en/index.htm; en los Estados Árabes, https://www.ilo.org/beirut/information-resources/factsheets/WCMS_744832/lang--en/index.htm; y África, https://www.ilo.org/actrav/media-center/video/WCMS_749875/lang--en/index.htm.

⁸ *Covid-19 crisis through a migration lens* [La crisis de la COVID-19 a través de una lente migratoria]. Asociación Mundial de Conocimientos sobre Migración y Desarrollo (KNOMAD) del Banco Mundial (abril de 2020). <http://documents1.worldbank.org/curated/en/989721587512418006/pdf/COVID-19-Crisis-Through-a-Migration-Lens.pdf>.

A medida que los países vayan recuperándose de la pandemia, los cambios demográficos, incluido el envejecimiento de la población, y el aumento del déficit de trabajo decente seguirán siendo de vital importancia para comprender y gobernar con eficacia la migración laboral y la movilidad en el futuro y para proteger los derechos de los trabajadores migrantes y sus familias. Por ejemplo, de los 2400 millones de personas en los que se espera que aumente la población entre 2015 y 2050, 1300 millones estarán en África y este aumento de jóvenes presenta un enorme desafío para la creación de empleos decentes en mercados laborales que ya son frágiles de por sí. Por lo tanto, es necesario un fortalecimiento de los mercados laborales que incluya la implantación de políticas activas del mercado de trabajo y la creación de empleo decente. La migración podría aumentar a medida que se vayan abriendo las fronteras, pero, habida cuenta de la considerable interrupción comercial que impera en muchos países, resulta difícil predecir cómo crecerá la demanda de mano de obra migrante y en qué sectores lo hará.

El progreso tecnológico y el cambio climático son otros dos factores cruciales a medio y largo plazo que contribuyen a los cambios en los mercados laborales y las tendencias migratorias. El cambio climático, que ya está deteriorando la infraestructura, la actividad empresarial y los medios de vida, va aparejado al creciente temor a la desaparición de puestos de trabajo o a la automatización de las tareas. En algunos contextos, el progreso tecnológico puede aumentar la demanda de trabajadores más cualificados (por ejemplo, ingenieros), lo que beneficia a la economía gracias al aumento de productividad e ingresos. Estos factores y sus repercusiones sobre la futura gobernanza de la migración son diversos y pueden variar según los países, las ocupaciones o los sectores a medida que vayan surgiendo empresas y economías en un mundo pos-COVID-19 modificado, además, por el cambio climático.

Esferas principales que se han de tener en cuenta para la mejora de la gobernanza de la migración laboral

A raíz de las consultas del FMMD, se plantearon distintas cuestiones que han de considerar los responsables de la formulación de políticas para avanzar hacia una mejor gobernanza de la migración laboral. Estas pueden organizarse en cuatro subtemas, como se muestra a continuación. Hubo consenso en que el fortalecimiento de capacidades sigue siendo una cuestión general que precisa una atención más detallada en los cuatro subtemas. La falta de capacidad institucional a nivel regional, nacional y local obstaculiza la aplicación de una gobernanza migratoria eficaz, sobre todo cuando se trata de las respuestas institucionales necesarias dirigidas a la protección de los trabajadores migrantes y a la prestación de ayuda a las empresas y las economías para permitirles hacer frente a la escasez presente en el mercado laboral o aprovechar nuevas oportunidades.

1) Enfoques centrados en las personas destinados a abordar los desafíos y oportunidades para la migración laboral relacionados con el futuro del trabajo

Los desafíos relacionados con la gobernanza han aumentado a la par de la evolución de los países, y muchos de ellos necesitan hoy en día estrategias de gobernanza en calidad de países de origen, de tránsito y de destino. La contribución de los migrantes al desarrollo y las sociedades ha quedado bien documentada y ha sido reiterada en el Pacto Mundial para la Migración Segura, Ordenada y Regular. Existe un consenso general sobre el hecho de que los trabajadores migrantes pueden ser un catalizador del crecimiento, pero también sobre la necesidad de que la gobernanza de la migración garantice enfoques centrados en las personas que garanticen la protección de los derechos de los trabajadores migrantes y una repartición justa de los beneficios. La COVID-19 ha puesto de manifiesto cuán indispensable es la contribución de los trabajadores migrantes a determinados sectores.

Asimismo, los informes sugieren que los trabajadores migrantes enfrentan niveles crecientes de discriminación y desigualdad, a menudo como resultado de las incoherencias presentes en leyes,

políticas y marcos regulatorios y como consecuencia del incumplimiento de los derechos. Las protecciones laborales son escasas y los modelos de gobernanza vigentes son insuficientes para satisfacer de forma eficaz las necesidades de las empresas o de los trabajadores migrantes, en particular de aquellos con bajos salarios y trabajos temporales e informales. En algunos países, el 90% de los puestos de trabajo de los trabajadores migrantes se encuentra en el sector informal, que ha sido el más afectado por la pandemia mundial.

Durante las consultas del FMMD se destacaron varias acciones para mejorar la gobernanza.

- Las normas de la OIT promueven sistemas migratorios justos. Una vez ratificadas y llevadas a la práctica, estas normas, con detalle de los Convenios 97 y 143 de la OIT y sus recomendaciones, y los Convenios 189 y 181, entre otros, así como los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo de la OIT, son instrumentos fundamentales para mejorar la protección de los trabajadores migrantes y la productividad del mercado laboral. Brindan abundante orientación con miras a informar acerca de la legislación nacional, garantizar la inclusión y ayudar a la integración de los trabajadores migrantes y sus familias, incluidos los trabajadores domésticos, en los mercados laborales y en las sociedades.
- Los mecanismos de gobernanza en materia de migración laboral deben favorecer la satisfacción de las necesidades del momento, pero también ayudar a las empresas y los trabajadores a adecuarse y adaptarse a un panorama laboral y migratorio en constante cambio, y precisan una mayor coherencia política e institucional.
- A la hora de abordar estos temas, se necesitan vínculos sólidos entre las políticas relacionadas con la migración, el empleo y la educación y la formación, así como entre las instituciones a nivel local, nacional o regional, en particular si el objetivo es disponer de una fuerza de trabajo moderna que esté preparada para satisfacer las necesidades futuras tanto en el ámbito nacional como en el mercado mundial, y asegurar el crecimiento personal y profesional de los trabajadores migrantes.
- Existen oportunidades para fortalecer la colaboración y el diálogo social de base tripartita ampliada en aras de facilitar la creación de empleo decente y productivo que ayude a las economías locales y al mercado laboral mundial a recuperarse con mayor celeridad mediante un enfoque más centrado en las personas.
- Habida cuenta de que la mayoría de los trabajadores migrantes llegan a ciudades o regresan de ellas, los gobiernos locales pueden ser unos aliados esenciales para garantizar que los trabajadores migrantes (que regresan) tengan acceso a los servicios y reciban la asistencia pertinente para fomentar su participación e inclusión socioeconómicas. Por lo tanto, sería conveniente elaborar cada marco nacional de migración en estrecha coordinación con las autoridades locales y, cuando sea posible, llevar a cabo acciones de descentralización y presupuestación que confieran ciertos poderes a las autoridades locales.
- Las aportaciones de sindicatos, empresas y otras partes interesadas, como la sociedad civil, pueden ser de gran valor, pero aún no se ha aprovechado plenamente su potencial a través de un sistema de gobernanza que integre al conjunto del gobierno (pangubernamental) y al conjunto de la sociedad (pansocial).
- Se considera que el fortalecimiento y el reconocimiento de competencias, la adecuación al mercado laboral, la protección social, incluido el acceso a prestaciones sanitarias, la transferibilidad de los derechos en materia de seguridad social, la unidad y reunificación familiar⁹ así como los sistemas de protección salarial son esferas que se han de reforzar con arreglo a marcos migratorios más justos y equitativos, que garanticen el abono de salarios y

⁹ Véase, por ejemplo: <https://www.unicef.org/documents/working-paper-family-unity-context-migration>.

prestaciones por terminación del servicio antes del regreso de los trabajadores a sus hogares. El fortalecimiento de la capacidad de los sindicatos y las organizaciones de la sociedad civil (OSC), así como la ampliación de los servicios y los centros de recursos para migrantes, pueden ser medios importantes para apoyar a los trabajadores migrantes en un ciclo migratorio, que incluya el acceso a la justicia, como puede serlo la formación previa al desplazamiento.

Entre las preguntas orientativas para el debate en la mesa redonda podrían incluirse las siguientes:

- 1) ¿Qué experiencias o lecciones extraídas pueden compartir los participantes sobre la manera en que mejoran sus enfoques y políticas de gobernanza para que estén más centradas en las personas y se fundamenten con mayor firmeza en los derechos? ¿Qué enseñanzas pueden extraerse sobre nuevas estrategias que faciliten el seguimiento y la anticipación de los futuros cambios y necesidades en materia de migración laboral en un panorama laboral en constante evolución?
- 2) ¿Qué ejemplos pueden compartir los participantes sobre enfoques satisfactorios que hayan aplicado a nivel local, nacional o regional para promover la migración como una opción, no como una necesidad, y fomentar un enfoque integral de la gobernanza de la migración laboral, conforme a los conceptos «pangubernamental» y «pansocial»?
- 3) ¿Qué elementos serían necesarios para que los enfoques consigan fomentar entre las partes interesadas en el plano nacional, bilateral o multilateral un mayor interés por colocar a los trabajadores migrantes en el centro de sus estrategias?

2) Datos y gobernanza migratoria

Existe un déficit de datos en todos los niveles, en concreto en lo que a datos desglosados por educación, ocupación, edad y género se refiere, que obstaculiza la formulación de políticas bien fundadas y la atención a las necesidades específicas de grupos en situación vulnerable, como las mujeres y los trabajadores migrantes jóvenes. Sin sistemas sólidos de recopilación de datos y sin que estos datos se intercambien, la previsión de las futuras necesidades relativas a la migración plantea aún mayores dificultades.

Estas dificultades se ven agravadas por el nivel y la diversidad de las definiciones y los métodos estadísticos empleados por los países de origen y destino y entre las regiones. Esta ausencia de homogeneidad puede provocar confusión y una desvinculación de las políticas con respecto a las realidades sobre el terreno. Si se pretende lograr una adecuación real al mercado laboral, es fundamental mejorar el acceso a los datos y la calidad de estos.

A menudo, los sistemas de información del mercado laboral en muchos países son débiles y puede que no sean suficientes para ayudar a responder a las necesidades reales que demanda el mercado laboral. Es esencial mantener consultas con las organizaciones de empleadores y de trabajadores sobre el terreno, así como con sus federaciones y afiliados. Por ejemplo, sería útil que las empresas que operan en los mercados laborales locales puedan tener datos en vivo sobre las necesidades y requisitos relativos a las competencias, así como sobre las necesidades de certificación, mientras que los centros de recursos para migrantes y los sindicatos que trabajan directamente con los trabajadores migrantes puedan brindar asesoramiento sobre las oportunidades y los desafíos antes de que se desplacen al extranjero o que regresen. En particular, en el caso de los empleos de ingresos medios y bajos, los trabajadores migrantes en los países de origen no conocen bien los datos sobre oportunidades de empleo en diferentes sectores u ocupaciones, lo que los hace depender de intermediarios laborales que quizá cobren honorarios elevados o los pongan en riesgo de situaciones de trata de personas o trabajo forzoso. La falta de datos también coloca a las

pequeñas y medianas empresas (pymes) de muchos países en una situación de desventaja a la hora de suplir las carencias del mercado laboral que, si se colmasen, podrían aumentar su productividad.

De las consultas surgieron varias recomendaciones para mejorar la recopilación de datos.

- Se deben recopilar datos tanto en los países de origen como en los de destino con miras a proporcionar un seguimiento a mediano y largo plazo de movimientos y tendencias que puedan arrojar luz sobre las capacidades nacionales e internacionales necesarias para el futuro, de forma que exista un vínculo más estrecho con la educación, la formación y las necesidades de los trabajadores migrantes, en particular de las mujeres y los jóvenes.
- Los países pueden sacar provecho de las nuevas definiciones, normas y directrices estadísticas formuladas por la Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo y la OIT, en aras de la armonización y la generación de datos regionales y mundiales coherentes en torno a la migración laboral. Está demostrado que, a medida que los países utilizan las nuevas normas y directrices¹⁰, comienzan a surgir modelos de buenas prácticas.
- Los países pueden invertir en la modernización de sus instituciones e instrumentos de información sobre el mercado laboral mediante el fomento de la participación más activa de las empresas y del intercambio de información, o a través de la creación de plataformas accesibles para trabajadores y empleadores, incluidas las pymes, en los corredores de migración. Se han de respaldar distintos mecanismos que constituyen buenas prácticas emergentes, como las plataformas de reparto de trabajo y los centros integrales de capacitación laboral, sin obviar el papel constructivo que puede desempeñar el diálogo social¹¹.
- Los datos deben ser diversos y su eficacia se ve incrementada cuando también se recopilan a nivel sectorial, especialmente en sectores con crecimiento emergente y proyectado, como la economía asistencial, la agricultura y la industria agroalimentaria y los servicios.
- La recopilación de datos mejor desglosados sobre la participación en la fuerza laboral, en concreto por parte de mujeres y trabajadores migrantes jóvenes, puede ayudar a prever, preparar formación y comprender en el futuro la escasez de mano de obra y las lagunas en materia de competencias, la calidad de la adecuación entre competencias y puestos de trabajo en la contratación, las tasas y costos de contratación, así como la contribución de los migrantes al desarrollo. La recopilación de datos también debe realizarse a nivel de los gobiernos locales y regionales, en estrecha cooperación con las autoridades locales.
- Asimismo, es esencial proyectar las narrativas en torno a la migración a través de un prisma de sensibilización, habida cuenta de su potencial de generar opiniones en las sociedades tanto negativas como positivas acerca de los trabajadores migrantes y sus familias, por lo que aumentan o reducen la estigmatización, de ahí la importancia de «continuar comunicando la realidad de la migración» y procurar que los debates políticos se basen en pruebas contundentes.

¹⁰ Directrices relativas a las estadísticas de la migración laboral internacional, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-/dgreports/-/stat/documents/meetingdocument/wcms_648922.pdf (CIET, 2018); véase: Taller sobre fortalecimiento de capacidad nacional en materia de estadísticas laborales, con especial hincapié en la 20.ª CIET sobre las estadísticas de la migración laboral internacional, https://www.ilo.org/africa/countries-covered/ghana/WCMS_736024/lang--en/index.htm; Informe disponible en francés en: https://www.ilo.org/africa/technical-cooperation/WCMS_761185/lang--fr/index.htm.

¹¹ Algunos gobiernos han creado plataformas, tanto electrónicas como en otros formatos, para gestionar la migración o la contratación. Véase, por ejemplo, el caso de la India: https://mea.gov.in/Images/attach/7_e_Migrate.pdf; o el centro de visados de Qatar, por ejemplo, en Colombo: https://www.ilo.org/global/topics/labour-migration/news-statements/WCMS_712508/lang--en/index.htm

En Europa, el portal de movilidad profesional EURES: <https://ec.europa.eu/eures/public/homepage>. Los centros de recursos para migrantes también ponen a disposición plataformas de servicios directos para migrantes. Véase, por ejemplo, en Túnez, la UGTT: https://www.ilo.org/global/topics/labour-migration/news-statements/WCMS_614909/lang--en/index.htm, y en la ASEAN: https://www.ilo.org/asia/projects/WCMS_629153/lang--en/index.htm.

- La misma importancia tendrá el suministro de información a los trabajadores migrantes y a las comunidades de acogida para fortalecer la comprensión y la tolerancia, así como la distribución de información sobre los beneficios que los trabajadores migrantes aportan a las comunidades de acogida.
- Existen oportunidades para recopilar datos a nivel nacional y regional que secunden las metas pertinentes de los ODS, a saber, los objetivos 8.8 y 10.7, como la alianza entre la OIT y el Banco Mundial para ayudar a los Estados miembros a recopilar datos sobre costos de contratación, que respalda el indicador 10.7.1 de los ODS¹².

Entre las preguntas orientativas para el debate en la mesa redonda podrían incluirse las siguientes:

- 1) ¿Cuáles son las lagunas más importantes en los datos e instrumentos de análisis disponibles y cuáles deberían ser las esferas prioritarias para los responsables de la formulación de políticas?
- 2) ¿Qué papel desempeña la investigación especializada en la formulación de políticas?
- 3) Con miras a prever el futuro de la migración laboral, ¿cómo pueden ser de ayuda la recopilación de datos y las encuestas normalizadas para los responsables de la formulación de políticas a la hora de satisfacer las necesidades derivadas de los efectos de la COVID-19?

3) Rutas migratorias regulares, competencias y adecuación laboral

Con la cantidad de fronteras cerradas durante la pandemia mundial, cabe preguntarse cuándo y de qué manera reabrirán los países las rutas migratorias regulares. Las respuestas que se den tras la COVID-19 pueden acelerar las restricciones y limitaciones impuestas en esas rutas o poner un énfasis mayor en los trabajadores migrantes con competencias aplicables a trabajos o sectores esenciales, si bien otros sectores mermarán precisamente en lo que atañe a necesidades de competencias. Por otro lado, cabe la posibilidad de que la demanda de competencias y mano de obra en todo el mundo se intensifique a medida que las empresas y las economías traten de conseguir una reconstrucción más rápida, más aún si se incrementa el apoyo financiero a las empresas.

A las organizaciones de empleadores y de trabajadores les corresponde un papel esencial en la recuperación de la crisis, con la posibilidad de entablar un diálogo con los gobiernos sobre las formas de respaldar las rutas migratorias regulares y de «reconstruir mejor» los mercados laborales. Las empresas pueden identificar las lagunas en materia de competencias y prestar asistencia en la asignación de trabajos esenciales a los trabajadores que se precisen. Desde una perspectiva empresarial, tal y como se transmitió al FMMD, un marco migratorio bien gestionado se caracteriza por la claridad en el marco legislativo y regulatorio, las directrices y los procesos; la transparencia en cuanto al proceso de toma de decisiones, incluidos los criterios que guían las decisiones y los procedimientos de apelación; la coherencia y la previsibilidad de las normas de adjudicación y los resultados de la presentación; la estabilidad en la naturaleza y frecuencia de los cambios tanto de políticas como de procedimientos; la flexibilidad para que las rutas migratorias se ajusten no solo a las necesidades empresariales sino también a los objetivos nacionales de crecimiento económico y

¹² La meta 8.8 de los ODS busca proteger los derechos laborales y promover un entorno de trabajo seguro y sin riesgos para todos los trabajadores, incluidos los trabajadores migrantes, en particular las mujeres migrantes y las personas con empleos precarios, mientras que la meta 10.7 de los ODS persigue facilitar la migración y la movilidad ordenadas, seguras, regulares y responsables de las personas, incluso mediante la aplicación de políticas migratorias planificadas y bien gestionadas.

desarrollo; y la eficiencia del proceso, incluido el uso de tecnología para reducir complejidades innecesarias.

Tanto las organizaciones de trabajadores como las organizaciones de la sociedad civil han expresado que, para que las rutas regulares garanticen el trabajo decente, será imprescindible aplicar los derechos humanos y laborales, velar por que la migración sea una opción y no una necesidad, y ampliar la inversión en trabajo decente para todos los trabajadores. La pandemia ha puesto de manifiesto la urgencia de una mayor solidaridad internacional para prevenir la escalada de prácticas de explotación, así como la necesidad de prestar mayor atención a los migrantes retornados que enfrentan dificultades financieras y sufren de manera desproporcionada los altos niveles de desempleo que ya ha dejado tras de sí la COVID-19.

Es probable que la recuperación total tarde aún muchos años en llegar y se desconoce cómo será dicha «recuperación». ¿Volverán los modelos empresariales anteriores a su forma previa a la COVID-19 y, de no ser así, cómo afectará esta situación a la demanda de mano de obra nacional y migrante? En algunos sectores puede surgir un cambio hacia la automatización y un énfasis en las economías del conocimiento o en los empleos con potencial para llegar a ser empleos verdes. La creciente dependencia de la tecnología y la automatización podría reducir algunos puestos de trabajo, pero generaría otros nuevos y podría existir una demanda de nuevas competencias o diferentes conjuntos de competencias. Los países deben invertir en la preparación de su fuerza de trabajo con miras a satisfacer las necesidades en constante evolución de los mercados laborales en todos los niveles de competencias. A partir de las consultas previas se formularon varias recomendaciones.

- Los sistemas de información del mercado laboral y la cartografía de competencias en los países de origen y destino son instrumentos esenciales para comprender las competencias y el talento que se demanda en el plano nacional y para promover mejores puestos de trabajo y la armonización entre competencias y empleo para todos los trabajadores.
- La adopción de sistemas de fortalecimiento y reconocimiento de competencias en el plano nacional y en los corredores migratorios mediante alianzas de competencias será fundamental para los países de origen y destino, sobre todo cuando se trate de anticipar el retorno de un gran número de migrantes.
- Poner a prueba y llevar a cabo programas de desarrollo de competencias que se dirijan a las necesidades específicas de los trabajadores migrantes, como las mujeres y los trabajadores jóvenes.
- Fortalecer los mecanismos y la capacidad para crear un enfoque pangubernamental y un mejor diálogo interinstitucional sobre competencias y otras prioridades esenciales de la migración laboral, que incluya a los Ministerios de Relaciones Exteriores, Migración y Empleo en el Extranjero, Interior, de Trabajo, Educación y Formación, entre otros, dando cabida a embajadas, misiones y agregados laborales.
- El fomento de la capacidad de los Ministerios de Trabajo y Servicios Públicos de Empleo para dar seguimiento y asesorar a los trabajadores migrantes tanto en los países de destino como en los de origen puede ayudar a mejorar la adecuación entre competencias y puestos de trabajo y, por otro lado, el endurecimiento de las inspecciones de trabajo puede contribuir a minimizar las condiciones de trabajo abusivas, el trabajo forzoso y la trata de personas.
- Se ha destacado la adopción de políticas que promuevan la regularización de los trabajadores migrantes indocumentados y faciliten la movilidad de los trabajadores migrantes, por

ejemplo, para cambiar de empleador a medida que evoluciona la dinámica del mercado laboral o para garantizar una mayor protección de los derechos, medidas que, en algunos casos, ya se han utilizado para abordar los efectos de la pandemia de la COVID-19.

- La mejora de la contratación justa a través del perfeccionamiento de la regulación de los intermediarios laborales en los corredores migratorios también puede garantizar una mayor protección de los trabajadores migrantes, que incluya las medidas de seguridad y salud en el trabajo (en relación con la COVID-19, pero también otras) y la adecuación de los puestos de trabajo.
- Se plantearon los traslados entre empresas y las formaciones a través de aprendizajes como medios para ayudar a forjar competencias. Las transferencias entre empresas y las rutas migratorias ganarían en calidad si estuvieran vinculadas al crecimiento económico.
- El fortalecimiento de la capacidad mediante, por ejemplo, talleres de formación para el intercambio de planes de migración innovadores o emergentes, podría facilitar la transición a planes de visado y admisión que respeten los derechos.
- Se debe fomentar como enfoque pansocial la ampliación de las alianzas a través de plataformas nacionales y regionales que otorguen voz en el diálogo a todas las partes interesadas pertinentes.
- Los programas de migración temporal o circular elaborados por los gobiernos deben garantizar el cumplimiento con las condiciones de trabajo decente y velar por que no se cree o perpetúe una escasez estructural de mano de obra. Las alianzas de competencias, como la Global Skills Partnership (Alianza Mundial de Competencias) de la OIT, la Organización Internacional para las Migraciones (OIM), la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO), la Organización Internacional de Empleadores (OIE) y la Confederación Sindical Internacional (CSI) trabajan sobre modelos de buenas prácticas para fomentar la cooperación y la coherencia de las políticas en los ámbitos de la educación, la formación, la migración y el empleo en los corredores migratorios¹³.
- Los gobiernos locales y regionales suelen facilitar actividades de formación y mejora de competencias en el ámbito local en función de las necesidades y oportunidades de competencias específicas del sector y de la localidad. El análisis exhaustivo de estas necesidades mediante la recopilación de datos a escala local será fundamental para comprender y mantenerse al corriente de la constante evolución que experimentan las características de los mercados laborales.

La tecnología desempeña un papel destacado en la gobernanza de la migración laboral. Su correcta administración puede mejorar la protección de los derechos y crear rutas más regulares. La cooperación entre Estados, por ejemplo, a través de sistemas de visados electrónicos o de pago, puede eliminar el fraude y el abuso por parte de los intermediarios laborales o el impago de salarios por parte de los empleadores, además de ayudar a aliviar los costos de las transferencias de remesas. El visado electrónico y los mecanismos de gobernanza podrían examinarse más a fondo para crear rutas migratorias más justas, efectivas y regulares, en concreto mediante enfoques centrados en las personas que brinden más coherencia y previsibilidad a la gobernanza en los corredores migratorios.

¹³ Véase (en inglés) https://www.ilo.org/skills/pubs/WCMS_653993/lang--en/index.htm; y para otros recursos véase https://www.ilo.org/skills/events/WCMS_715233/lang--en/index.htm.

Entre las preguntas orientativas para el debate en la mesa redonda podrían incluirse las siguientes:

- 1) ¿Cuáles son las prácticas emergentes en cuanto a la apertura de nuevas rutas migratorias regulares y qué se necesita para ampliar aún más estas oportunidades y estrechar el intercambio de información entre los países de origen y de destino?
- 2) ¿Qué lecciones se pueden extraer sobre la manera en que los responsables de la formulación de políticas, incluidos los gobiernos locales, las empresas u otras partes interesadas, gestionan sus instituciones y sistemas para mejorar las competencias y la adecuación a los puestos de trabajo tanto a nivel nacional como transfronterizo y en los corredores migratorios, así como en lo atinente al retorno y la reintegración de los trabajadores migrantes?
- 3) ¿Qué ejemplos pueden compartir los participantes sobre las medidas que adoptan para adecuar sus programas de admisión y visado al objeto de satisfacer las necesidades y desafíos presentes y futuros?

4) Alianzas y cooperación internacional y bilateral con miras a mejorar la gobernanza de la migración laboral

La cooperación internacional y bilateral entre los gobiernos nacionales y locales en materia de programas de migración y movilidad laboral, que también se materializa a través de acuerdos bilaterales de migración laboral basados en derechos, seguirá desempeñando un papel crucial a la hora de garantizar que las empresas satisfagan las necesidades del mercado laboral y que los derechos de los trabajadores migrantes gocen de protección, incluso a lo largo los procesos de retorno y reintegración.

En general, existe una actitud positiva en lo referente a la armonización regional de los marcos migratorios, por ejemplo, mediante protocolos de libre circulación, siempre y cuando se apliquen de manera eficaz, con modelos de prácticas emergentes en comunidades económicas regionales como la CEDEAO, la IGAD y la SADC, en la ASEAN, el MERCOSUR y otros lugares. Existe la posibilidad de que otras regiones o subregiones consideren adoptar o renovar esos marcos.

La cooperación transfronteriza y en un ámbito más amplio es fundamental para que la gobernanza de la migración laboral sea justa y eficaz. Es vital, por ejemplo, que se garantice la existencia de sistemas adecuados de reconocimiento de las cualificaciones y el aprendizaje previo de los trabajadores migrantes en los países de origen y destino. El fomento de la protección laboral, la coherencia de las políticas y la cooperación interinstitucional se tornan aún más urgentes en el contexto de la pandemia de la COVID-19 y sus repercusiones en los trabajadores migrantes, sobre todo en lo referente a los retornos a gran escala.

A raíz de las consultas regionales, se formularon una serie de recomendaciones enfocadas en la mejora de las alianzas entre las que se incluyen las descritas a continuación.

- Las plataformas pueden ser un medio eficaz para transferir conocimientos y buenas prácticas, fortalecer la capacidad de los Estados miembros y las partes interesadas y fomentar la innovación. El FMMD y el Diálogo de Abu Dabi (ADD, por sus siglas en inglés), entre otros (el Proceso de Colombo y los PCR), podrían expandir su labor hacia la promoción de intercambios dentro de las regiones o entre diferentes regiones en corredores de migración específicos

surgidos tras la COVID-19, y para ello se debe contar con la participación de un amplio abanico de partes interesadas.

- El fortalecimiento de las asociaciones y de la coordinación entre las estructuras de las Naciones Unidas a nivel regional y nacional puede generar beneficios en pro de la coherencia de las políticas y la gobernanza, y la Red de las Naciones Unidas sobre la Migración ha de intervenir en el apoyo a la aplicación del Pacto Mundial para la Migración Ordenada, Segura y Regular (GCM, por su sigla en inglés). Los equipos de las Naciones Unidas en los países ya se ocupan de reforzar la cooperación y, en algunos casos, hay organismos de las Naciones Unidas como la OIT, la OIM y la CEPA, que ya colaboran estrechamente en el Programa Conjunto de Migración Laboral en apoyo de la Comisión de la Unión Africana, entre otros proyectos. Paralelamente, otros organismos han emprendido la elaboración y aplicación de programas que podrían enriquecerse con la creación de mayores sinergias.
- Se ha destacado que los Programas de Trabajo Decente por País (PTDP) de la OIT constituyen marcos fundamentales en pro del fortalecimiento de la gobernanza de la migración laboral en los planos nacional y regional, además de que tienen en cuenta los desafíos conexos a la COVID-19. En África, por ejemplo, se están elaborando nuevos programas subregionales de trabajo decente para la Comunidad de África Meridional para el Desarrollo (SADC, por su sigla en inglés) y la Comunidad Económica de los Estados de África Occidental (CEDEAO). Algunos PTDP incluyen resultados que guardan relación con la migración laboral y los trabajadores migrantes: el PTDP para Etiopía 2019/20, el PTDP para Lesotho 2018/19 - 2022/23 y el PTDP para el Togo 2019/22. Del mismo modo, otros organismos de las Naciones Unidas ejecutan programas nacionales y regionales, cuya coordinación se podría mejorar.
- Las asociaciones también son esenciales para establecer sistemas de transferibilidad de derechos y protección social dentro y entre regiones, habida cuenta de que ayudan a proteger los derechos en los mercados laborales, entre ellos, la protección salarial, y que respaldan a los países en su avance hacia el cumplimiento de los compromisos contraídos en lo referente a los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la Agenda 2030.
- Las asociaciones nacionales y regionales en las que participan los municipios tienen la capacidad de generar grandes beneficios para la sociedad, ya que se posicionan en primera línea y defienden los servicios públicos, las empresas locales y a los trabajadores locales y migrantes, y pueden actuar con mayor rapidez para adaptarse a las necesidades cambiantes del mercado laboral local. Para ello, será necesaria una mayor inversión en el fortalecimiento de capacidades de las autoridades municipales con el objetivo de aplicar normas en materia de migración y adoptar modelos que mejoren la productividad empresarial.
- Asimismo, la cooperación tanto nacional como regional o municipal reviste vital importancia a la hora de tratar la reintegración de los trabajadores migrantes que regresan al mercado laboral, a través, por ejemplo, de acciones que favorezcan el reconocimiento y la adecuación de capacidades.
- Las asociaciones también pueden realizar una labor de sensibilización en cuanto a la contribución de los migrantes a los distintos sectores. La cantidad de enfoques prometedores podría ampliarse mediante una mayor sensibilización transfronteriza e internacional, así como a través de la colaboración entre un grupo diverso de partes interesadas identificadas en el Pacto Mundial para la Migración Ordenada, Segura y Regular.

- Hay experiencias que dimanar de asociaciones no solo entre Estados, sino también entre las empresas y organizaciones de empleadores, organizaciones de trabajadores y sindicatos que operan en los corredores migratorios. Estas asociaciones pueden respaldar el diálogo social, que será la clave del éxito a medida que los gobiernos elaboren nuevas políticas y programas. Por ejemplo, se observó un amplio consenso en cuanto a la necesidad de mejorar la transparencia, la coherencia y la eficiencia de los marcos regulatorios como medio de fomento de rutas migratorias más regulares.
- El Pacto Mundial para la Migración Ordenada, Segura y Regular (GCM, por sus siglas en inglés) proporciona un marco estable, ampliamente consensuado, que aspira a estimular la cooperación, y se traduce en oportunidades de creación de sinergias más sólidas.

Entre las preguntas orientativas para el debate en la mesa redonda podrían incluirse las siguientes:

- 1) ¿Qué enseñanzas pueden extraerse de la cooperación bilateral, regional y mundial, por ejemplo mediante la utilización de acuerdos bilaterales de migración laboral u otras alianzas, que tienen el potencial de fortalecer la gobernanza de la migración laboral con vistas a anticipar y abordar las demandas futuras?
- 2) ¿Cómo pueden las alianzas formadas por múltiples partes interesadas promover enfoques centrados en las personas y normas internacionales en aras de una gobernanza más eficaz?
- 3) ¿Cuáles son las sinergias resultantes del apoyo prestado por los organismos de las Naciones Unidas a través de la colaboración conjunta en los equipos de las Naciones Unidas en los países y la Red de las Naciones Unidas sobre la Migración, así como mediante sus propios programas destinados a potenciar las sinergias a nivel local, nacional y regional?

Annex. Experiences and partnerships shared through regional consultations

The examples provided below were provided by stakeholders during regional and global meetings of GFMD for information only.

- The **AU** Joint Labour Migration Programme (JLMP), a partnership effort of AUC, ILO, IOM and ECA supports RECs in updating labour migration governance systems for the implementation of free movement protocols. The AUC is implementing pilot programmes including in areas of fair recruitment and social security portability targeting **North Africa** Public Employment Services (RSMSS project).
- **ECOWAS** provides regional coordination promoting measures for employment as part of the pandemic responses.
- **Morocco** has extended protections to migrant workers during the pandemic, and provides access to social protection to migrant workers' under BLAs. In the context of the of the ILO Centenary "one for all" ratification campaign, Morocco deposited the instruments of ratification for three ILO conventions including the ILO Migration for Employment Convention (Revised) (No. 97) and the ILO Social Security (Minimum Standards) Convention (No. 102).
- **Bangladesh** is strengthening partnerships with banks to help migrant workers better reintegrate and recover their wages and entitlements, is planning to adopt a new reintegration strategy based on findings of the rapid assessments conducted with the support of ILO.
- Business representatives indicated the **Estonia**'s labour migration scheme could be one model which can support business in emerging from the crisis.
- The National Institute of Migration of **Dominican Republic** carried out a study "Promotion of livelihoods for the Venezuelan population in the Dominican Republic" in coordination with ILO and UNHCR which provides a detailed analysis of the job profiles and skills of Venezuelan migrants in the country, as well as protection and regularization measures aimed at avoiding labor informality and facilitating insertion in the health, education and tourism sectors without creating competition with national workers.
- The Government of **Indonesia** (GOI) is strengthening efforts to ensure that returning migrant workers can access decent work by promoting entrepreneurial trainings and supporting sustainable reintegration. Based on the Indonesian Labor Law in 2017, the GOI is committed to empower returning migrant workers providing them with social and economic protection. The "Productive Migrant Village Program" established by the GOI Ministry of Manpower helps returning Indonesian migrant workers access entrepreneurial trainings in their cities of origin and receive incentives to initiate businesses. The GOI Ministry of Foreign Affairs has also developed training for entrepreneurship and financial management for migrant workers abroad and those returning—150,287 according to GOI data, who had to return due to the pandemic most of them facing unemployment. Through the "Pre-Employment Card" Programme on line training is offered enabling migrant workers to upskill. Once trainings are completed participants are entitled to receive incentives as an employee or as entrepreneur.
- **The Philippines** on a national level has instituted programmes for migrant workers abroad that provide social and economic support, including on return, and consular support for access to justice. The **City of Naga (Philippines)** strengthened partnership between local authorities, national agencies and other stakeholders to address the reintegration challenges.
- **Spain** shared lessons emerging from broad supports it is providing to migrant workers and refugees, ensuring equality of treatment and access to social protection.
- Fifty Member States participated in a series of workshops leading to the development of the 2nd edition of the Report on labour migration statistics for **Africa**. This builds on the work conducted by the AUC with the support of ILO, IOM, UNECA.

- Experiences were shared on awareness raising programmes conducted in the **GCC** to help migrant workers preparing for return in an orderly and fair fashion.
- A number of governments, including the **United Arab Emirates**, shared that they had introduced protection measures during the COVID-19 pandemic, including free testing and treatment regardless of migratory status, extension of visas, food-distribution, and employment mobility.
- The [Mayors Dialogue on Growth and Solidarity: African and European cities taking action on human mobility](#) is a city-led initiative aimed to deliver innovative and practical solutions for human mobility in African and European cities addressing living conditions of urban residents, including migrants, as well as power imbalances that persist between the two continents. The Dialogue, led by the **Mayors of Freetown and Milan**, include 20 cities pooling their efforts and resources to develop innovative partnerships in key sectors such as skills for green economies, housing, and other urban services and inclusive local governance. As a part of the programme, Milan and Freetown are developing a city-to-city partnership focused on mobility, training, women empowerment and sustainable local development.
- **Johannesburg (South Africa)** is strengthening local and national authorities' partnerships to address the changing impacts of local labour markets and migrant worker needs.
- **Lampedusa (Italy)** and other local authorities are involved in the project "Snapshots From The Borders", an active network bringing the voice of the reality of migration from the periphery to the center, aimed to improve the critical understanding on global interdependencies determining migration flows towards European borders.
- The administration of **Sfax (Tunisia)** is committed to work with all levels of government for the integration of migrant workers and requires appropriate "know how".
- The **South Asian Employers Association** is working with the ASEAN employers groups to develop a skills passport enhancing regional harmonization on skills in specific sectors.
- The **Legal Clinic on Migration and Citizenship – of the Rome University** provides legal advice to the public strengthening the link between academic community and vulnerable migrants
- The **Global Skills Partnership on Migration** coordinated by UNESCO, ILO, IOM, IOE, and ITUC provides a unique platform to: respond to the dynamic changing landscape and changing needs of labour shortages and sectors; promote investment, including at local cities level, in access to skills development and anticipation of skills needs, linking education and training institutions to migration institutions, promoting the need to build resilience into all national labour markets, and embedding a rights-based approach to migration at all skills levels.¹⁴
- The work of the **UN Network on Migration**, including through its working groups such as the one concerning Bilateral Labour Migration Agreements led by ILO and IOM, is enabling access to new guidance for pilot testing develop by the UN system.
- Supporting **city-level work** directly, the **UN Multi-Partner Trust Fund for Migration** will provide financial support for a joint project to build local capacity in **Santiago de Chile and Mexico City**. The project brings together national and local governments and with the ILO, IOM, and UNHCR to improve migrant workers and refugees' access to decent work and developing city-to-city networks on migrants integration practices.
- The **UN Major Group on Youth** and the OECD co-lead the **KNOMAD thematic working group on youth** reiterate the key role and potential of youth and young migrants in bringing innovation and skills. The **OECD Network of Communication Officers on Migration (NETCOM)** provides a space to discuss communication objectives in the area of migration.

¹⁴ ILO guidance on skills and prior learning see, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---migrant/documents/publication/wcms_748721.pdf; Training Employment Services Providers on How to Facilitate the Recognition of Skills of Migrant Workers: Facilitator's Notes https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---migrant/documents/publication/wcms_748722.pdf.