



La movilidad laboral en la Alianza del Pacífico

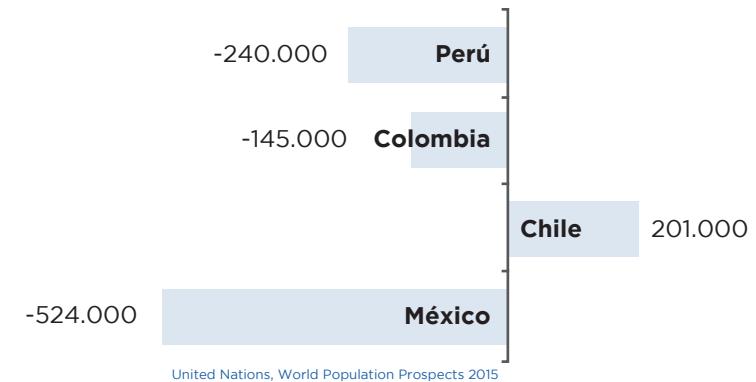
#MovilidadLaboralAP



La movilidad laboral como motor de desarrollo

La movilidad laboral geográfica es un importante motor de la economía en muchos países avanzados, no sólo para los migrantes y sus familias, sino también para el desarrollo. Varios países de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) ya utilizan la migración laboral como un factor clave para el crecimiento económico sostenido. En Canadá, uno de cada cinco (22%) trabajadores altamente calificados son migrantes, según datos del Foro Económico Mundial. En Estados Unidos representan el 12% y en Alemania, el 9%. Según la Organización Internacional de Empleadores (OIE), la inmigración seguirá desempeñando un papel vital para las economías de la OCDE debido a la necesidad de trabajadores adicionales para mantener el crecimiento y la prosperidad a largo plazo.

Saldo neto migratorio de los países de la Alianza del Pacífico con todo el mundo (2015)



Más allá de la prevención de la migración irregular

La movilidad laboral no siempre es positiva. Si no se gestiona correctamente, puede convertirse en una fuente de explotación de trabajadores, desigualdad y pobreza. En este sentido resulta fundamental que las políticas para gestionar los movimientos de trabajadores en el marco de Alianza del Pacífico no se limiten a prevenir la migración irregular. La discusión debe ir más allá, con el objetivo de lograr la llamada “triple victoria”, es decir, maximizar los beneficios de los países de destino, de los países de origen, y de los propios migrantes.

La triple victoria

 **Atraer talento.** Los trabajadores migrantes proporcionan la mano de obra, las habilidades y competencias que no existen en el mercado local, y contribuyen así al sector productivo del país de acogida.

 **Remesas financieras.** Los países de origen se benefician de las remesas financieras que envían los migrantes. Cuando regresan, los migrantes aumentan el capital humano, la actividad empresarial y propician una mayor cohesión social.

 **Desarrollo del capital humano.** Los migrantes desarrollan su capital humano (habilidades, competencias, actitudes y comportamientos) gracias a la experiencia adquirida, y pueden construir trayectorias laborales.

Para garantizar esta “triple victoria”, el apoyo a la movilidad laboral debe entenderse como un proceso integral, en el cual se brinda apoyo a los migrantes con una perspectiva de empleo y de desarrollo de habilidades. Estas medidas deben darse de forma sostenida y continua: antes de que el migrante deje su país de origen, durante el tiempo que trabaja en el extranjero, y después de su regreso a casa.

El rol de los Servicios Públicos de Empleo (SPE)

En los países más avanzados los Servicios Públicos de Empleo (SPE) tienen un rol importante en la gestión de la movilidad laboral ordenada. Los SPE apoyan a los migrantes y a los empleadores a la hora de poner en práctica acuerdos bilaterales o multilaterales para facilitar la circulación de los trabajadores. Los SPE también ofrecen una serie de instrumentos para ayudar a los migrantes y a los empleadores antes, durante y después del proceso de movilidad. De esta manera, los SPE se convierten en un socio importante para promover un flujo adecuado, legal y seguro de trabajadores entre países dentro y entre las diferentes regiones del mundo.

Trabajando conjuntamente con el sector productivo

La triple victoria sólo se puede alcanzar si todas las partes se implican en el proceso de movilidad laboral. Por eso, en los países más desarrollados el sector público y el sector privado participan activamente en el desarrollo y funcionamiento de los SPE en lo que respecta a la gestión de la movilidad de trabajadores. Sólo así los servicios de empleo pueden ser plenamente efectivos para superar fronteras y permitir que los trabajadores encuentren mejores oportunidades de desarrollo, y las empresas atraigan el talento que necesitan.

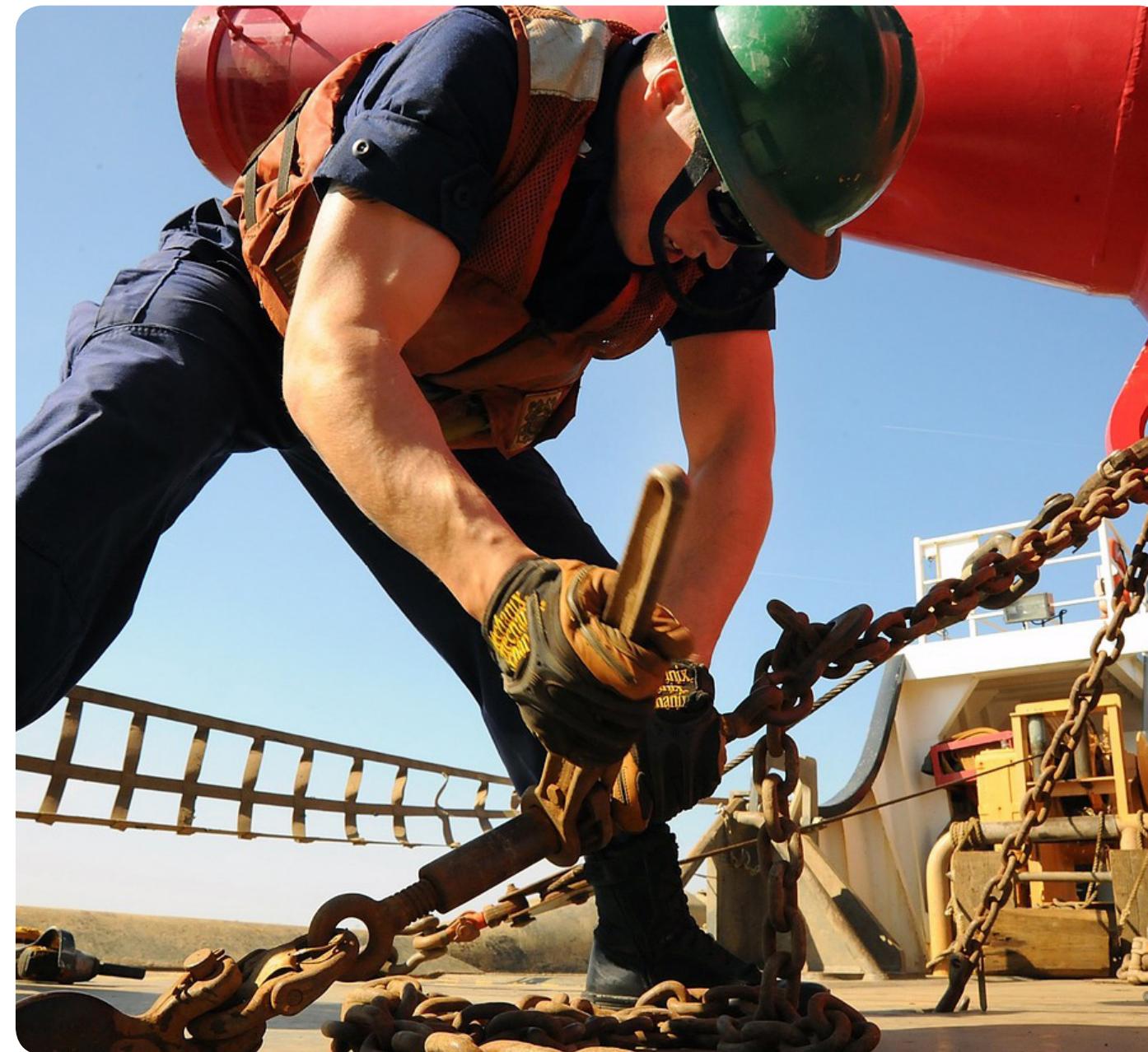
Algunos ejemplos

Alemania

En Alemania el SPE es el punto de contacto entre buscadores de empleo de países de la Unión Europea y las empresas alemanas. Su plataforma online cuenta con una bolsa de empleo con ofertas en sectores con demanda elevada. También ofrece orientación jurídica con la lista de medidas que deben adoptarse en los procesos de reclutamiento internacional. El SPE de Alemania también ha desarrollado iniciativas específicas para atraer jóvenes desempleados calificados de otros países de la Unión Europea con elevado nivel de desempleo juvenil. El programa consta de una fase de orientación y curso de idioma en el país de origen, seguido por una segunda fase de capacitación e inserción en Alemania. La Asociación Alemana de Cámaras de Comercio e Industria y la Confederación Alemana de Artesanos han participado activamente en todas las etapas de esta iniciativa.

Canadá

Otro ejemplo es Canadá, país que tiene una larga tradición de apoyo al sector productivo en la contratación de migrantes cualificados y no cualificados para cerrar sus brechas de habilidades. Los empleadores canadienses del sector agrícola cuentan con un esquema para facilitar la contratación de trabajadores extranjeros para puestos temporales. Por otra parte Canadá ha desarrollado una iniciativa para aumentar la capacidad de los empleadores de atraer, contratar y retener migrantes altamente calificados. El programa ofrece varias medidas de apoyo para que el sector productivo utilice de modo eficiente la mano de obra extranjera. El servicio incluye un sitio de internet con una amplia gama de ejemplos y experiencias innovadoras de todo el mundo, lo que permite encontrar prácticas que se ajusten a sus necesidades en función del tamaño, sector y ubicación geográfica de sus negocios.



Hacia la movilidad laboral en la Alianza del Pacífico

En los países de la Alianza del Pacífico también se vienen desarrollando, con distintos grados y enfoques, algunos de estos elementos, si bien existe aún un gran potencial de desarrollo. En los últimos años los países desarrollados han hecho un gran esfuerzo para identificar las dimensiones de éxito para que los SPE puedan gestionar la movilidad geográfica de trabajadores de forma efectiva.





Involucramiento de los empleadores

El sector productivo es el que genera las oportunidades de empleo y, por tanto, es una pieza fundamental de la ecuación. Los empleadores deben estar implicados a lo largo de todo el proceso, incluyendo el diseño de las políticas e instrumentos de apoyo a la movilidad de los trabajadores. Su experiencia en el funcionamiento práctico de las políticas de inmigración, así como el conocimiento de las tendencias de los mercados emergentes y la dotación de personal, pueden brindar información importante para la gestión más efectiva de la movilidad laboral.

Información del mercado laboral

Otro factor clave para promover la movilidad laboral es recopilar y analizar información sobre el mercado laboral en los distintos países para ver cómo una mano de obra calificada y móvil puede ayudar a hacer frente a los desajustes y a las brechas de habilidades. Esta información ayuda a administrar mejor las habilidades, desarrollar los acuerdos bilaterales o multilaterales entre países e instituciones para el desarrollo y la utilización de las habilidades de modo más eficiente, así como la creación de programas temporales de movilidad laboral. (Ver Experiencias de Europa: El Observatorio Laboral Europeo).

Desarrollo de sistemas de habilidades

Los países más desarrollados están invirtiendo en el desarrollo, certificación, validación y acreditación de habilidades. Estos sistemas permiten, por ejemplo, que los trabajadores acrediten sus calificaciones, experiencia, idiomas y otra información importante relacionada con su experiencia profesional y sus capacidades. De esta manera, los trabajadores amplían sus posibilidades de encontrar mejores oportunidades, al mismo tiempo que los empleadores pueden contar con una fuerza laboral más adecuada y productiva. (Ver Experiencias de Europa: El Marco Europeo de Cualificaciones y Asociaciones para la Movilidad).

Coordinación Internacional

Las instituciones del mercado laboral de los países de origen deben trabajar estrechamente con los SPE de los países de destino para asegurar que las habilidades de los potenciales migrantes correspondan a las necesidades de los empleadores en los países de destino. La Unión Europea (UE) cuenta con la EURES, una red de cooperación con los estados miembros de la UE y del Espacio Económico Europeo (EEE) para facilitar la movilidad laboral internacional por medio de los SPE.

Experiencias internacionales: Unión Europea

Marco Europeo de Cualificaciones: Permite evaluar y reconocer los credenciales y habilidades dentro de una amplia gama de profesiones.

Europass: Proporciona una plantilla y un repositorio central para los buscadores de empleo para subir información sobre sus habilidades, calificaciones, experiencia, idiomas y otra información importante relacionada con su experiencia profesional y sus habilidades.

Asociaciones para la Movilidad: Mediante estas asociaciones la Unión Europea intenta vincular la gestión de la migración con la cooperación internacional. Esto implica la inversión en los sistemas de educación y formación en sectores de alta movilidad laboral, contribuyendo no sólo a mejorar la calidad de la educación en los países de origen, sino también a apoyar una gestión más ordenada de la migración.

EURES: Para impulsar la circulación de trabajadores, la Unión Europea ha desarrollado la EURES para ofrecer información del mercado de trabajo a nivel local, nacional y europeo a todos los solicitantes de empleo, los empleadores y las empresas especializadas en la contratación de personal. La EURES ha permitido reducir las barreras que enfrentan los empleadores por medio del asesoramiento en varios aspectos del proceso de reclutamiento internacional: información sobre mercados laborales de diversos países; apoyo en la preparación de anuncios de vacantes; consejo sobre cómo contratar en el extranjero, entre otros.

La hoja de ruta de la movilidad laboral en la Unión Europea



