

FMMD 2020 EAU - Nota temática sobre el Tema 2: Desarrollar las aptitudes de los migrantes para el empleo

Experto temático: Sra. Michele Klein Solomon

Antecedentes y exposición de la cuestión:

El mundo está cambiando ante nuestros ojos. La revolución digital ha alterado radicalmente nuestro modo de vida y nuestra forma de trabajar. Antes decíamos que «la perturbación es la nueva norma». La actual crisis de la pandemia COVID-19 nos enfrenta posiblemente a nuevas preguntas. Este es un reto importante: tendremos que trabajar con los datos existentes y preguntarnos sobre ellos a medida que va transcurriendo la realidad y evoluciona rápidamente nuestra forma de comprenderla.

Tan solo en los EE.UU. se calcula que en 2030 habrá 24 millones de pensionistas más, mientras que la fuerza de trabajo solamente crecerá en 3 millones de personas. En Europa, pese a que la demanda de empleo aumenta regularmente casi un 1% anual, la oferta de trabajo no crece más que en torno a un 0,3%¹. Se calcula además que en el mundo desaparecerán uno de cada siete puestos de trabajo, y uno de cada tres se verá sujeto a cambios sustanciales². La migración laboral representa uno de los mecanismos mediante los que puede abordarse el desajuste entre la oferta y la demanda en el mercado laboral. No obstante, a diferencia de lo que sucede con los mercados financieros o de bienes, optimizar el mercado laboral no es un proceso de ajuste sencillo. La regulación de los mercados laborales implica tener en cuenta factores humanos, además de las dinámicas sociales. En la era de la automatización, la digitalización, la competencia por el talento y la innovación, las aptitudes desempeñan un papel crucial en la búsqueda de productividad, y son un medio esencial para obtener mejores resultados de desarrollo, mejorar el avance profesional y el crecimiento personal. ¿Cómo identificar las aptitudes necesarias? ¿Cómo garantizar la mejor adecuación de aptitudes? ¿Cómo capacitar a los trabajadores o mejorar sus aptitudes para el empleo tanto para su beneficio como personas como para el de la sociedad? ¿Y quién debería asumir la responsabilidad —y los costos— del desarrollo de aptitudes? Estas son algunas de las cuestiones en las que se centra el debate.

Hoy debemos añadir una pregunta más: ¿cómo afectará la crisis de la COVID-19 a la movilidad humana e impactará en los mercados laborales y la migración laboral? Y para nosotros, que formamos parte de este proceso, existe una pregunta directamente pertinente a la que debemos dar respuesta: ¿qué puede hacer la comunidad de múltiples partes interesadas del FMMD para contribuir a este debate? La composición del FMMD es única, ya que agrupa a gobiernos nacionales y locales, empresas y a la sociedad civil. A nivel mundial no existe ningún marco similar centrado en la migración y el desarrollo. Este proceso de consulta, iniciado por la presidencia del FMMD y concentrado especialmente en las alianzas, brinda una oportunidad única para reflexionar sobre algunas de las principales dificultades de nuestro tiempo e idear propuestas para el futuro.

¹ Maes/Kamer van Koophandel, West-Vlaanderen 2020.

² OCDE, El futuro del trabajo, Perspectivas de empleo de la OCDE, 2019.

Análisis del debate político sobre el desarrollo de aptitudes para el empleo y las alianzas sobre la movilidad basada en las aptitudes

La necesidad de encontrar un planteamiento más efectivo para incorporar consideraciones sobre aptitudes en la gobernanza de la migración no es nueva. En los últimos años han aumentado los llamamientos a establecer alianzas más estrechas en materia de desarrollo de aptitudes de los migrantes y a relacionar los esfuerzos en este ámbito con los programas de movilidad existentes mediante enfoques de múltiples partes interesadas, lo que ha culminado con la inclusión de las alianzas de colaboración sobre aptitudes en el Pacto Mundial para la Migración Segura, Ordenada y Regular. También han dado prioridad a este ámbito temático la Organización Internacional para las Migraciones (OIM), la Organización Internacional del Trabajo (OIT), 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). Estas cinco organizaciones han establecido la Alianza Mundial de Competencias en Materia de Migración con el fin de garantizar un enfoque cooperativo e integral, además de apoyo a todas las partes interesadas. Su objetivo consiste en establecer sistemas eficaces de reconocimiento de aptitudes, tener en cuenta las necesidades de los empleadores, reducir la carga que supone el desarrollo de aptitudes para los países de origen, empoderar a los migrantes y brindar un mejor apoyo a sus familias. Además tiene por objeto mejorar y modernizar los sistemas de formación y de educación en beneficio de las comunidades de origen y de destino, en particular mediante la creación de mercados laborales más equilibrados, resilientes y mejor gestionados por ambas partes.

Para poder avanzar en el marco de estas alianzas, es esencial comprender mejor cinco cuestiones clave relativas a cómo: 1) identificar las carencias de aptitudes en el mercado laboral; 2) armonizar los marcos de reconocimiento de aptitudes a fin de permitir la transferibilidad de cualificaciones entre países de origen y destino; 3) preparar a los migrantes para el éxito de sus viajes migratorios mediante la formación y la certificación; 4) facilitar la movilidad de los estudiantes; y 5) generar oportunidades e incentivos para el perfeccionamiento profesional y la certificación en el trabajo de los trabajadores migrantes menos cualificados. Analizar estas cuestiones puede contribuir a identificar medidas importantes que deben tenerse en cuenta y conducir a una mejor comprensión de la relación entre aptitudes y movilidad, una mayor cooperación y soluciones políticas tanto para los países de origen como de destino.

Sin embargo, el debate debe empezar por comprender con claridad qué son las aptitudes, cómo pueden clasificarse y cuál es su relación con las cualificaciones. ¿Qué composición de aptitudes es necesaria para cada cualificación y cómo podría variar en función de cada empleador, corredor de migración y e industria en cuestión? Muchos empleadores enumeran las aptitudes fundamentales que buscan en sus empleados, como la facultad para resolver problemas, el pensamiento crítico, la capacidad de innovar y el conocimiento de idiomas. Cada vez se valoran más las aptitudes interpersonales, como la habilidad para establecer contactos, la puntualidad, la actividad social y la capacidad de comunicación. Muchos requieren conocimientos de informática, incluso para trabajos que antes no estaban relacionados con el ámbito digital. En el actual contexto condicionado por la COVID-19, la escasez de personal sanitario se ha hecho dolorosamente patente en la respuesta a la pandemia, lo que pone de relieve la importancia de la movilidad de los trabajadores sanitarios como mecanismo para hacer frente a esas carencias. ¿Cuáles son las aptitudes demandadas, teniendo en cuenta la evolución del mercado laboral mundial, la naturaleza cambiante del trabajo y las relaciones entre las partes interesadas, especialmente en tiempos de crisis y necesidades acuciantes?

Los marcos existentes clasifican las aptitudes a nivel mundial, regional, nacional y sectorial y, en general, distinguen entre aptitudes menores y mayores. Sin embargo, cabe señalar que esta

clasificación no se corresponde con ni acredita la calidad de las aptitudes para cumplir determinado trabajo. Durante la actual crisis de la COVID-19 se ha hecho patente que todos los trabajadores, altamente cualificados o no, pueden ser igual de importantes. En muchos países, ha sido tan importante la necesidad de profesionales sanitarios capacitados (médicos, enfermeras, técnicos de laboratorio, radiólogos, etc.) como de personal sanitario asociado y de apoyo menos cualificados (como cuidadores y limpiadores de hospitales). Esta crisis ha demostrado también cómo la alteración de los programas de movilidad puede poner en peligro el funcionamiento de sectores completos. Por ejemplo, muchos Estados que dependen de trabajadores agrícolas extranjeros han tenido que establecer programas de movilidad de emergencia para hacer frente a la posible escasez de alimentos y garantizar el buen funcionamiento del sector agrícola. Esto ha puesto claramente de relieve el hecho de que no todos los trabajadores pueden ser empleados en la agricultura y la naturaleza relativa del concepto de trabajo de alta y baja cualificación.

Los marcos de aptitudes y cualificaciones, así como los sistemas de reconocimiento, se establecen por una parte para respaldar a los empleadores y, por otra, para proteger los mercados laborales locales. En este ámbito son esenciales las alianzas entre los empleadores y los diferentes tipos de instituciones de formación y educativas. Tanto en los países de origen como de destino, el sector de la educación incluye diferentes partes interesadas, entre las que figuran las instituciones educativas formales e informales, los centros educación y formación técnica y profesional, los programas de capacitación y desarrollo de aptitudes para empleadores, las instituciones de certificación nacionales y regionales, que suelen estar vinculadas a los sistemas educativos locales, y los consejos o asociaciones profesionales. Por parte del gobierno, los principales asociados son los ministerios competentes (trabajo, relaciones exteriores, salud, desarrollo económico, educación, interior, inmigración, migración), las instituciones estatales de certificación y las autoridades locales. Los sindicatos también desempeñan un papel fundamental, al igual que las asociaciones de migrantes y las organizaciones no gubernamentales que trabajan en la protección de los derechos, representan los intereses de los migrantes o abogan por el reconocimiento de las aptitudes y las condiciones de trabajo decentes. También tienen un papel fundamental que desempeñar empleadores como las empresas multinacionales, así como las pequeñas y medianas empresas y sus redes; las asociaciones industriales, nacionales o locales, las cámaras de comercio o industria, las asociaciones y consejos profesionales locales, regionales y nacionales, los seleccionadores de personal y las agencias de contratación y sus redes. Otras partes interesadas importantes son las comunidades de origen y destino, así como las comunidades y organizaciones de la diáspora.

Esto pone de relieve las múltiples partes interesadas que intervienen en la migración y la cooperación basadas en las aptitudes, no solo a nivel nacional sino también a otros niveles intersectoriales entre los distintos grupos de agentes.

Preguntas para el debate

1. *Identificar las carencias de aptitudes del mercado laboral en consulta con las partes interesadas pertinentes.* Este conjunto de preguntas tiene por objeto ayudar a centrar el debate relativo a la importancia de contar con sistemas eficaces de información sobre el mercado laboral y mecanismos integrales de recopilación y análisis de datos a fin de identificar carencias y proponer medidas adecuadas para subsanarlas. Los mecanismos que permiten reunir a las partes interesadas y ofrecer una oportunidad de cooperación son esenciales. Por consiguiente, sería útil examinar los ejemplos de programas nacionales o intergubernamentales existentes de movilidad laboral basados en las aptitudes en diferentes regiones sobre la base de la recopilación y el análisis de los datos existentes. ¿Qué infraestructuras existen o es necesario establecer en los países de origen y destino? ¿Cuál es la mejor manera de apoyar estas iniciativas y garantizar el desarrollo, la clasificación, el reconocimiento y

el mantenimiento de las aptitudes adecuadas para el mercado laboral? ¿Qué distintos agentes intervienen y cuál es su papel en el diseño y la implementación de estos programas e iniciativas?

2. *Armonizar los marcos de reconocimiento de aptitudes para facilitar la transferibilidad de cualificaciones entre los países de origen y destino.* Este es uno de los puntos de partida con miras al establecimiento de sistemas eficaces para el desarrollo de aptitudes de los migrantes y alianzas para la movilidad basada en las aptitudes. Es preciso que los sistemas nacionales tengan la madurez necesaria para iniciar el proceso de armonización con sus homólogos de los países de origen o destino e involucrar a todas las partes interesadas. ¿Cuáles son los principales obstáculos para formular sistemas nacionales de clasificación, desarrollo y reconocimiento de aptitudes? ¿Qué contribución pueden hacer los sistemas sectoriales y regionales concretos? También debe tenerse en cuenta el papel y las vías de formación de las aptitudes interpersonales con el propósito de promover una mejor integración en los mercados laborales de destino. ¿En qué medida forman parte esas políticas de los esquemas de las estrategias nacionales de empleo y los programas de cooperación regional a largo y medio plazo? Es importante saber cómo pueden establecerse sistemas de cooperación entre Estados con la participación de otras partes interesadas, por dónde empezar y cómo desarrollarlos. ¿Cómo pueden utilizarse los sistemas de control de la inmigración, como los visados y los permisos de trabajo, para facilitar la migración basada en las aptitudes? ¿Existen ejemplos que pueden resultar útiles?

3. *Preparar a los migrantes para el éxito de sus viajes migratorios mediante la formación y la certificación.* ¿Qué datos y fuentes se necesitan para poder adoptar decisiones informadas en los programas de desarrollo de aptitudes para migrantes y cómo casar la oferta y la demanda reuniendo a todos los asociados? ¿Cómo garantizar un papel y una contribución al desarrollo de aptitudes más activos de las partes interesadas en destino y de los agentes de la cadena de suministro y las empresas multinacionales en el ámbito mundial? ¿Qué ejemplos existen de sistemas de formación y certificación integrados en los programas de movilidad laboral? Al mismo tiempo, ¿qué salvaguardias deben incorporarse a fin de proteger y empoderar a los migrantes, y garantizar que se respetan sus derechos, su bienestar y su acceso a los servicios y procedimientos existentes (por ejemplo, a formación adicional, el perfeccionamiento profesional, el reconocimiento y la certificación de aptitudes adquiridas en el lugar de trabajo)? ¿Tienen en cuenta esas iniciativas las necesidades de los migrantes de retorno en cuanto a su reintegración en los mercados laborales de origen? ¿Cómo pueden vincularse esas iniciativas a la aplicación del Pacto Mundial para la Migración y los objetivos de desarrollo sostenible?

4. *Facilitar la movilidad de los estudiantes* puede convertirse en parte de los sistemas de movilidad laboral que permitirían aprender y mejorar las formas de establecer sistemas de reconocimiento de aptitudes y cualificaciones. ¿Cómo es posible relacionar la migración basada en las aptitudes y las alianzas entre Estados con los programas de movilidad de estudiantes? ¿Cuál es el papel de los interlocutores sociales, los agentes no gubernamentales, las instituciones de educación y formación, los empleadores y el sector privado en la elaboración y la supervisión de los programas de movilidad de estudiantes? ¿Cómo pueden participar los diferentes agentes en una cooperación eficaz y garantizar la coherencia de las políticas sectoriales (por ejemplo, la política de desarrollo, juventud, educación, empleo, salud, etc.)?

5. *Generar oportunidades e incentivos para el perfeccionamiento profesional y la certificación en el trabajo de los trabajadores migrantes menos cualificados.* Esto no solo contribuye a mejorar el nivel de aptitudes de los trabajadores migrantes, sino que también permite a los empleadores aumentar su productividad y eficiencia. Las alianzas de múltiples partes interesadas para la movilidad de los trabajadores cualificados también son esenciales en este ámbito. Podría resultar muy útil desarrollar

un debate para identificar ejemplos a nivel nacional y especialmente a nivel bilateral o regional en este campo. ¿Qué medidas pueden adoptarse para diseñar, desarrollar y comenzar a ejecutar proyectos de perfeccionamiento profesional y certificación en el trabajo en un futuro próximo e informar sobre sus progresos a los Amigos del Foro y a las futuras cumbres a modo de buena práctica regional que puede reproducirse?