

mayo 2016

www.fmreview.org/es/soluciones

## La movilidad laboral como parte de la solución

Sayre Nyce, Mary Louise Cohen y Bruce Cohen

**Mientras las familias refugiadas no tienen acceso al trabajo y luchan por sobrevivir, en todo el mundo hacen falta destrezas que podrían suplirse con los talentos de los refugiados. El desarrollo de un sistema para que pudieran competir por puestos de trabajo en otros países con empresas multinacionales supondría para muchos un camino hacia la migración legal.**

Las opciones de los refugiados sirios para mantenerse a sí mismos son muy limitadas. El reasentamiento en otros países solo está disponible para un porcentaje muy reducido de entre los más vulnerables y parece que no hay opciones ni de integración a largo plazo en los países vecinos ni de un retorno a corto plazo.

Muchos de los refugiados que actualmente viven en Oriente Medio son trabajadores cualificados cuyos talentos podrían ayudar a llenar vacíos laborales en todo el mundo, en especial, en las naciones en desarrollo. Hacer que el sector privado aproveche esta desconocida fuente de talento podría ser una solución para muchas miles de familias refugiadas.

Se necesitan desesperadamente soluciones alternativas. Las oportunidades laborales internacionales, por ejemplo, permitirían que los refugiados encontraran un modo de vida y que fueran autosuficientes. Muchos países de todo el mundo admiten legalmente a migrantes laborales, especialmente a aquellos que tienen destrezas y talentos especiales, y muchos empleadores multinacionales seleccionan por todo el mundo trabajadores cualificados. Una encuesta realizada por ACNUR (la Agencia de las Naciones Unidas para los Refugiados) en diciembre de 2015 halló que el 86% de los refugiados que habían llegado a Grecia recientemente poseía un alto nivel de formación, con estudios secundarios o universitarios<sup>1</sup>. Hay un número importante de ingenieros, contables, programadores informáticos, médicos, enfermeros y profesores y maestros entre los refugiados sirios que viven en Jordania, el Líbano y Turquía.

El desarrollo de un sistema para que los refugiados pudieran competir por puestos de trabajo en otros países con empresas multinacionales supondría para muchos de ellos un camino hacia la migración legal. Los refugiados que consiguieran trabajo allí podrían obtener ingresos para ayudar a sus familias, mantener o incrementar sus destrezas, adquirir nueva experiencia laboral y terminar con su dependencia de la

ayuda humanitaria. Además, al ofrecer a los refugiados alternativas legales y seguras para encontrar trabajo se facilitaría su movimiento y se aliviaría parte de la presión que sufren los países vecinos de Siria y también Europa.

### Necesidad de trabajadores

En casi todas las naciones hacen falta trabajadores formados, en especial en algunas partes de Sudamérica, África y Asia central donde se necesitan ingenieros, profesionales informáticos, personal de enfermería y otros trabajadores y profesionales cualificados. Una encuesta reciente a más de 41 000 directivos de contratación en 42 países y territorios llevada a cabo por el Grupo Manpower concluye que “a nivel global, el 38% de los empleadores tuvieron problemas para cubrir puestos de trabajo en 2015”<sup>2</sup>. Emplear refugiados puede ayudar a las empresas con este problema al poner a su disposición a trabajadores cualificados para puestos que son difíciles de cubrir.

En los últimos años se ha debatido mucho acerca de las posibles alternativas a las tres soluciones duraderas tradicionales para los refugiados que son la repatriación voluntaria a su lugar de origen, el reasentamiento y la integración local. Una de las ideas que más se ha debatido ha sido la de la movilidad laboral. Poner en contacto a los refugiados cualificados con las oportunidades laborales internacionales es un método que no se ha utilizado desde que la Organización Internacional del Trabajo lo hiciera durante la Primera Guerra Mundial. Cientos de miles de refugiados sin papeles recibieron por aquel entonces pasaportes Nansen que les permitieron viajar por motivos laborales<sup>3</sup>.

En todo el mundo hay empresas multinacionales que están contratando a talentos extranjeros para ocupar puestos difíciles de cubrir y muchos países están abiertos a ofrecer visados de trabajo para favorecer la entrada de mano de obra cualificada. Los migrantes, incluidos los migrantes forzados, podrían contribuir a las economías locales de otros países y regiones tal y como explica el Informe de Seguimiento Mundial de 2015/2016

del Banco Mundial<sup>4</sup>. Ellos podrían aportar destrezas productivas a las comunidades y ayudar a completar proyectos de desarrollo esenciales en lugares en los que esas destrezas no existen entre la población local.

El hecho de que varios de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) incluyan un enfoque en la migración demuestra que ahora es mayor el reconocimiento de que los migrantes pueden contribuir al desarrollo internacional. La movilidad laboral de los refugiados podría ayudar a adelantar tres de los Objetivos de Desarrollo Sostenible directamente y muchos más de manera indirecta. Ofrecer empleo productivo, promoviendo el desarrollo y cooperando a nivel internacional servirían para respaldar los objetivos 8, 9 y 17. Que los refugiados cualificados participen en trabajos productivos puede hacer que cambien las actitudes, puesto que más gente percibiría que contribuyen al desarrollo, a las comunidades y a las economías locales. Se vería a los refugiados cualificados como activos, como personas que pueden hacer contribuciones valiosas.

### Oportunidades y retos

Las oportunidades de movilidad laboral implicarían que los refugiados tendrían más opciones de decidir por sí mismos dónde quieren trabajar y cómo quieren mantenerse. A todos los refugiados, incluidos los no cualificados, se les debería permitir que tuviesen la oportunidad de trabajar a nivel local e internacional. Es una lástima que, en la actualidad, esto esté bastante alejado de la realidad pero dar movilidad laboral a los refugiados cualificados sería un comienzo.

Existen numerosos retos operativos, entre ellos, el de asegurarse de que los refugiados tengan acceso a información certera; verificar que conocen el idioma y que poseen aptitudes; también conseguir documentos de viaje y determinar las opciones tras el empleo: ninguno es insuperable. La movilidad laboral complementaría las soluciones duraderas tradicionales, una opción más para abordar un vasto problema y una oportunidad para sumar nuevos aliados y a más países para que participen de este esfuerzo global.

Para seguir avanzando, sería fundamental el deseo por parte del sector privado y de los Gobiernos de facilitar estas oportunidades. Afortunadamente, el sector privado está interesado en hallar soluciones para los desplazamientos forzados, y numerosas empresas han firmado para ser miembros

de la Solutions Alliance<sup>5</sup>. El sector privado está desempeñando un papel importante en la respuesta en Europa dado que cada vez más empresas parecen estar dispuestas a contratar a trabajadores cualificados, pero es necesario que haya más empresas que se plateen contratar a refugiados con talento y que los Gobiernos respalden prácticas empresariales inclusivas proporcionándoles visados de trabajo, además de espacios de reasentamiento. La movilidad laboral también ofrecería al sector privado –y a los países que todavía no han formado parte de la respuesta a la crisis en Oriente Medio– la oportunidad de participar y de beneficiarse al mismo tiempo.

La crisis de los refugiados a nivel mundial necesita nuevas iniciativas y soluciones. La movilidad laboral puede convertirse en una realidad como de hecho lo fue hace casi 100 años. Puede ser parte de la respuesta a la actual crisis humanitaria al ofrecer a los refugiados un camino legal para convertirse en personas autosuficientes y capaces de construir un futuro. Las empresas y los países tendrán en septiembre de 2016 la oportunidad de comprometer su apoyo a la movilidad laboral entre los refugiados en las próximas reuniones de alto nivel de la ONU y de EEUU sobre movilidad y refugiados.

Sayre Nyce [snyce@talentbeyondboundaries.org](mailto:snyce@talentbeyondboundaries.org)  
Directora ejecutiva, Talent Beyond Boundaries.

Mary Louise Cohen  
[mlcohen@talentbeyondboundaries.org](mailto:mlcohen@talentbeyondboundaries.org)

Bruce Cohen [bcohen@talentbeyondboundaries.org](mailto:bcohen@talentbeyondboundaries.org)  
Fundadores, Talent Beyond Boundaries.

Talent Beyond Boundaries se fundó para ofrecer al sector privado un medio para que los refugiados cualificados puedan encontrar empleo a nivel internacional. [www.talentbeyondboundaries.org](http://www.talentbeyondboundaries.org)

1. ACNUR (2015) UNHCR questionnaire finds most Syrians arriving in Europe coming directly from Syria [La encuesta de ACNUR halla que la mayoría de los sirios que llegan a Europa proceden directamente de Siria] [www.unhcr.org/5666c8de6.html](http://www.unhcr.org/5666c8de6.html)

2. Manpower 2015 Encuesta sobre la escasez de talento [www.manpowergroup.fi/Global/2015\\_Talent\\_Shortage\\_Survey-full%20report.pdf](http://www.manpowergroup.fi/Global/2015_Talent_Shortage_Survey-full%20report.pdf)

3. Long K (2015) *From Refugee to Migrant? Labor Mobility's Protection Potential* [¿De refugiado a migrante? La potencial protección de la movilidad laboral] [www.migrationpolicy.org/research/refugee-migrant-labor-mobility-protection-potential](http://www.migrationpolicy.org/research/refugee-migrant-labor-mobility-protection-potential)

4. Banco Mundial (2016) *Informe de seguimiento Mundial 2015/2016: Objetivos de desarrollo en una era de cambios demográficos*. <http://pubdocs.worldbank.org/pubdocs/publicdoc/2015/10/503001444058224597/Global-Monitoring-Report-2015.pdf>

5. [www.solutionsalliance.org](http://www.solutionsalliance.org)