

GFMD / Puebla proceso de consulta regional

Sesión de apertura

4 de junio 2020

José Medina Mora, Secretario General, COPARMEX

- Buenos días a todos en América Latina, buenas tardes a todos en Europa. A nombre de la Confederación Patronal de la República Mexicana (COPARMEX) quiero agradecer la invitación para formar parte de este evento, así como felicitar a los convocantes por la organización del mismo, pues, ante los retos globales que enfrentamos en nuestro actual contexto, velar y garantizar por la integridad y salvaguarda de todas las personas, es una tarea prioritaria.
- Antes de dar la perspectiva del sector empresarial en los tres temas que fueron presentados por los expertos, permítanme iniciar dando una visión general del contexto económico actual que enfrentan los empleadores en América Latina y su impacto en el panorama migratorio.

Contexto actual: el impacto de la crisis de Covid-19 en los negocios y las economías de América Latina:

- En América Latina, el Covid está provocando una mayor incertidumbre en una región que ya enfrentaba una inestabilidad geopolítica y económica generalizada.
- Los pronósticos para el empleo en nuestra región no eran buenos y tras la llegada de la pandemia son aún peores. El COVID-19 está destruyendo el equivalente a 14 millones de empleos a nivel regional. En México, por ejemplo, tan solo en el periodo comprendido entre el 18 de marzo y el 28 de abril, se perdieron 707,000 empleos formales.
- El deterioro de los indicadores laborales traerá consigo retrocesos en el terreno ganado en la lucha contra la pobreza y la desigualdad en los últimos años, justamente cuando en diversas partes de la región han surgido voces para demandar mayores oportunidades y sobretodo más equidad. La CEPAL, ha estimado un aumento de 4.4 puntos en la tasa de pobreza promedio para América Latina. Esto implicaría un incremento de aproximadamente 28.7 millones de personas viviendo en pobreza.
- Todos estos factores tendrán invariablemente, en el corto y mediano plazos, implicaciones directas en los flujos migratorios. Al exacerbarse la polarización de los recursos y las riquezas, a mayores desigualdades y ante la falta de oportunidades, las personas buscarán nuevos horizontes que les permitan salir adelante, que les permitan tener empleos para generar ingresos y garantizar el bienestar de sus familias.
- En medio de este escenario turbulento, existe consenso en que los impactos económicos y sociales dependerán en buena parte de la capacidad de respuesta de los gobiernos de la región.
- Nora Lustig en su intervención en un Foro de debate organizado recientemente por COPARMEX expresó: “Esta es una crisis diferente, porque no tiene culpables: ni de que exista el virus, ni de que se tengan que tomar las medidas de distanciamiento social y las

cuarentenas. Sin embargo, la forma en que respondan los gobiernos, sí generará culpables si no se responde bien, tanto en lo sanitario, como en lo económico y lo social”.

En este nuevo contexto, todos los interesados deben repensar la gobernanza de la migración laboral.

- Nuestra región revela dos debilidades consistentes: el trabajo informal y la falta de habilidades vocacionales y técnicas, en medio de una gran escasez general de habilidades. Las realidades demográficas, las consideraciones políticas y los imperativos comerciales están impulsando la necesidad de una mayor movilidad de los trabajadores en todos los niveles de habilidades. Al mismo tiempo, los abusos asociados con las prácticas poco éticas de reclutamiento y la migración irregular están llamando la atención sobre las brechas en la gobernanza y las fallas de aplicación que afectan a un gran número de personas vulnerables.
- Los empleadores en la región tienen un interés vital en el desarrollo y la promulgación de políticas y prácticas migratorias claras y consistentes que aborden los tres problemas actuales. Traen a la mesa experiencia y conocimientos esenciales, en términos de necesidades y requisitos de habilidades, de necesidades de capacitación y de marcos de migración que garanticen la movilidad global / regional para el empleo.

Sobre los tres temas abordados en las consultas regionales de hoy:

Tenemos que tener estrategias establecidas para asegurar que los trabajadores migrantes estén capacitados para el empleo (tema 1).

- Las estrategias nacionales de capacitación deberían estar estrechamente vinculadas y alineadas con las estrategias de migración. Se necesita un enfoque coherente, en particular con la mejora tecnológica.
- Existe un desajuste global de las habilidades de los trabajadores con las necesidades del mercado laboral, tanto en ocupaciones altamente calificadas como poco calificadas. Esto se debe en parte a las realidades demográficas y a una inadecuada alineación de la programación educativa y la capacitación en habilidades con las necesidades de los negocios.
- América Latina tiene la mayor brecha de habilidades en el mundo. Según cuatro encuestas de ManpowerGroup, más de cuatro de cada 10 empresas en América Latina dicen que tienen dificultades para encontrar trabajadores con las habilidades adecuadas. Las empresas en Argentina son las más afectadas, con un 59% que lucha para contratar personal con las habilidades adecuadas; en Colombia esa cifra es del 50%, y Perú del 49%
- América Latina posee una riqueza prometedor: la juventud. Una cuarta parte de su población tiene entre 15 y 20 años. Con una población en edad de trabajar tan enorme, América Latina tiene un bono demográfico masivo, especialmente en comparación con el envejecimiento de Europa y los países asiáticos. Sin embargo, alrededor de una quinta parte de los jóvenes de América Latina, o casi 30 millones de personas, son "NEET", o no están empleados o no participan en educación o capacitación. Cuando trabajan, aproximadamente la mitad se encuentra en el mercado laboral informal no regulado.

- A medida que el mundo busca abordar los diversos efectos vinculados a la 4ta Revolución Industrial, la guerra por el talento se está intensificando, con regiones como China y el sudeste asiático compitiendo para desarrollar trabajadores cada vez más calificados. Por el contrario, el talento de América Latina no ha despegado. En la edición de 2019 del Índice Global de Competitividad del Talento, el ranking anual de países INSEAD y The Adecco Group en función de su capacidad para desarrollar, atraer y retener talentos, el país más destacado de América Latina ocupa el puesto 32: Chile. Y el más bajo, Venezuela, ocupa el último lugar en el puesto 112 de 125 países clasificados a nivel mundial.
- El acceso continuo a las habilidades y las experiencias correctas es una de las principales preocupaciones de las empresas, e invertir en la adquisición de talento y el desarrollo de habilidades es una prioridad. Las empresas y los gobiernos participan en múltiples asociaciones para cerrar esta brecha de habilidades y garantizar que todos los trabajadores dispuestos tengan oportunidades. Junto con la OIT / OIM / UNICEF y la CSI, la IOE, como organización mundial de empleadores, forma parte de una asociación mundial de habilidades que tiene como objetivo mejorar el mapeo de habilidades, los marcos de reconocimiento de habilidades y preparar a los trabajadores con capacitación, para desarrollar sus habilidades blandas.

Si bien promovemos la alineación entre las habilidades y las estrategias de migración, debemos asegurarnos de abordar las brechas en la protección de los migrantes (tema 2).

- Dos aspectos clave: 1. transición de las economías informales a las formales. 2. Transparencia en los procesos migratorios
- 1. Esta crisis ha arrojado luz sobre una seria preocupación para las empresas: la informalidad, en particular para nosotros, los empleadores en América Latina. Tenemos que trabajar juntos para contrarrestar la informalidad: los objetivos principales deben ser identificar las causas fundamentales de la existencia de la economía informal y las barreras a la formalización y establecer políticas para ayudar a los empresarios informales a formalizarse más fácilmente.
- Muchos trabajadores migrantes son empleados a través de canales informales, a veces a través de reclutadores o intermediarios corruptos. Cuando se regulan adecuadamente, los servicios privados de empleo y contratación mejoran el funcionamiento del mercado laboral al hacer coincidir a los solicitantes de empleo con un trabajo decente, dentro y fuera de las fronteras. Hoy en día, muchos países tienen marcos regulatorios inadecuados para estos servicios y / o simplemente no los aplican.
- La regulación nacional apropiada y efectiva ayudará a crear un campo de juego nivelado, asegurando así que los operadores deshonestos sean retirados del mercado o que eleven sus prácticas a estándares justos y éticos. Los trabajadores dependerían de intermediarios regulados, que operan de manera responsable y, por lo tanto, evitan el acercamiento irregular
- 2. La transparencia en los procesos de migración es clave. Esto aplica a los empleadores / reclutadores para proteger a los migrantes al no cobrar tarifas de reclutamiento a los trabajadores. También aplica a los gobiernos y a la buena gobernanza. El fortalecimiento de las vías legales para el empleo contribuirá a abordar las brechas en la protección.

- Y punto final sobre la protección social: se necesita colaboración para garantizar un Nuevo Contrato Social, mediante el cual la protección social esté garantizada y sea portátil, incluso para los trabajadores migrantes. Demasiados trabajadores migrantes quedan varados por la crisis debido al alto nivel de informalidad y la falta de protección social.

Finalmente, sobre el último tema: Discutir enfoques para abordar la migración irregular (tema 3).

- Desde nuestra perspectiva empresarial, vemos tres vías, que contribuirán a prevenir la migración irregular.
 - 1) Fortalecer las vías legales para el empleo
 - 2) Regular adecuadamente la industria de reclutamiento
 - 3) Transitar de las economías informales a las formales.

Ya he tocado los dos últimos puntos, así que déjenme concentrarme en el primero:

- **Fortalecimiento de las vías legales para el empleo.** La crisis actual cambiará drásticamente el panorama migratorio, pero no cerrará la brecha de habilidades que enfrenta cada región del mundo. Una infraestructura eficiente para la movilidad de habilidades transfronterizas sigue siendo crucial; aún más para que la economía global se recupere
- Las vías legales para la movilidad de la fuerza laboral deberán responder a las necesidades de empleo de hoy y de mañana. Esto requiere facilitar el movimiento de personas en mayor medida que en el pasado. En vista de la realidad actual, las vías legales deberían fortalecerse para permitir el empleo de trabajadores esenciales en ocupaciones donde hay escasez crónica de trabajadores locales. Con demasiada frecuencia, los empleadores no pueden tener acceso a los trabajadores que necesitan a través de canales regulares, porque son demasiado engorrosos, estrechos o por falta de tiempo.
- La realidad es que la mayoría de las vías legales se construyeron para un modelo económico ahora obsoleto basado en ubicaciones de trabajo fijas y contratos para empleo estructurado. La ley, la política y la administración de la migración no han seguido el ritmo de los cambios en el lugar de trabajo. De hecho, la política local del mercado laboral entra cada vez más en conflicto con las necesidades laborales tanto a nivel nacional como a nivel específico del empleador.

Algunas ideas finales a modo de conclusión

- Los empleadores consideran que la migración regular es una herramienta importante para la productividad y el crecimiento económico, siempre y cuando esté bien gestionada y responda a las realidades actuales.
- Nos debemos preparar para la reactivación económica que está por venir, con las características que la “nueva normalidad” traiga consigo; debemos estar listos y contar con las herramientas necesarias para maximizar nuestras economías y potenciar la calidad de nuestros recursos humanos.
- Debemos fortalecer el diálogo social y el tripartismo como mecanismo claro y seguro para generar consensos.

- Es prioritario robustecer las alianzas público-privadas para la reactivación de la economía frente al contexto complejo que tenemos de frente (y el que está por venir...).
- El desafío es global. Las acciones deben implementarse en lo local, lo nacional, lo regional y lo global, con una perspectiva transversal.
- El futuro del trabajo ya nos alcanzó... y hoy más que nunca debemos adecuarnos a ese nuevo contexto en el que la economía digital es el primer ingrediente estratégico. En la región tenemos que asumir el gran reto de competitividad de los mercados laborales. Las brechas se incrementan y debemos trabajar conjuntamente en las ventajas competitivas que tenemos como región para poder formar parte de esta nueva era. La formación de talento y la inversión en capacitación y mayores recursos para la formación profesional serán piezas fundamentales en este proceso (debemos crear cuadros de trabajadores más calificados).
- Finalmente, es necesario que generemos confianza y esperanza. La labor del empresario como agente social es fundamental en esta nueva etapa. Es de vital importancia promover la participación y compromiso del sector empresarial en la vida pública y en la búsqueda del bien común y el crecimiento de nuestros países. Promover en la sociedad el valor de la empresa como impulsora del desarrollo económico y social y la figura del empresario como generador de empleo, progreso y bienestar, con pleno apego a los principios morales y al respecto de los derechos humanos de toda persona, sin importar su condición migratoria.
- ¡ Muchas gracias !