Perspectivas sobre Migraciones Laborales

5 S

Respuestas de política a las migraciones calificadas: Retención, retorno y circulación

Piyasiri Wickramasekara

SECTOR DE LA PROTECCIÓN SOCIAL
PROGRAMA DE MIGRACIONES INTERNACIONALES
OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO GINEBRA

Copyright © Organización Internacional del Trabajo, 2005

Las publicaciones de la Oficina Internacional del Trabajo gozan de la protección de los derechos de propiedad intelectual en virtud del protocolo 2 anexo a la Convención Universal sobre Derecho de Autor. No obstante, ciertos extractos breves de estas publicaciones pueden reproducirse sin autorización, con la condición de que se mencione la fuente. Para obtener los derechos de reproducción o de traducción, deben formularse las correspondientes solicitudes a la Oficina de Publicaciones (Derechos de autor y licencias), Oficina Internacional del Trabajo, CH-1211 Ginebra 22, Suiza, solicitudes que serán bien acogidas

---

ISBN

92-2-314902-9 (print)
92-2-317099-0 (web pdf)

Primera edición 2005

Las denominaciones empleadas, en concordancia con la práctica seguida en las Naciones Unidas, y la forma en que aparecen presentados los datos en las publicaciones de la OIT no implican juicio alguno por parte de la Oficina Internacional del Trabajo sobre la condición jurídica de ninguno de los países, zonas o territorios citados o de sus autoridades, ni respecto de la delimitación de sus fronteras.
CH- La responsabilidad de las opiniones expresadas en los artículos, estudios y otras colaboraciones firmados incumbe exclusivamente a sus autores, y su publicación no significa que la OIT las sancione.
Las referencias a firmas o a procesos o productos comerciales no implican aprobación alguna por la Oficina Internacional del Trabajo, y el hecho de que no se mencionen firmas o procesos o productos comerciales no implica desaprobación alguna.
Las publicaciones de la OIT pueden obtenerse en las principales librerías o en oficinas locales de la OIT en muchos países o pidiéndolas a: Publicaciones de la OIT, Oficina Internacional del Trabajo, CH 1211 Ginebra 22, Suiza, que también puede enviar a quienes lo soliciten un catálogo o una lista de nuevas publicaciones.
.

Indice

Página

Introducción 3
1. ¿Qué es la fuga de cerebros? 3
1.1. El debate sobre la fuga de cerebros no es nuevo 3
1.2. Es escasa la información fiable sobre la movilidad de competencias 4
2. Cuantificación de la fuga de cerebros 5
2.1. Aspectos principales de la entidad de la fuga de cerebros 5
2.2. Africa presenta flujos de salida elevados y retornos limitados 6
2.3. Los estudios de la OIT revelan distintos impactos de la fuga de cerebros 6
3. Consecuencias e impacto de las migraciones calificadas 7
3.1. Resumen del impacto de la emigración calificada 7
3.2. Algunas formas de impacto 8
4. Obtener beneficios de la fuga de cerebros: algunas opciones de política 9
4.1. Las seis R 10
4.2. Retención: Mantener las calificaciones en el país de origen 10
4.3. Retorno de migrantes calificados al país de origen 12
5. Compartir los beneficios: ¿Cómo puede fomentarse una circulación de capacidades mutuamente beneficiosa? 17
6. Conclusiones 20
Referencias 23

Resumen[1] [2]

La emigración de personas altamente calificadas de los países en desarrollo ha aumentado considerablemente como consecuencia de la globalización. Las repercusiones de estos movimientos de mano de obra calificada (conocidos como "fuga de cerebros" – *brain drain*) se han constituido en un importante tema de debate internacional en los últimos años. El objetivo de este documento es considerar las diferentes respuestas de política posibles destinadas a minimizar sus efectos adversos y a promover la repartición de los beneficios entre los países de origen y de destino. Este estudio, que se centra en tres políticas de migraciones: la retención, el retorno y la circulación de competencias, sostiene que la mejor estrategia para hacer frente al problema de la pérdida de mano de obra calificada debería basarse en el concepto de la circulación de competencias, lo que producirá efectos mutuamente beneficiosos tanto para los países de envío como de recepción. El documento destaca varias medidas que pueden facilitar el proceso de circulación, en especial una cooperación más estrecha entre los países de origen y de destino de la que se observa hasta el presente.

[1] Presentación realizada en la Reunión sobre migraciones calificadas, organizada por el Instituto de Sociología de la Universidad de Neuchatel y el Forum Suizo para el Estudio de las Migraciones y la Población, Neuchatel, Suiza, 7-8 de noviembre de 2002.

[2] Traducido al español por Eduardo Geronimi.

Introducción

Recientemente, se ha verificado una movilidad cada vez mayor de personas altamente calificadas desde los países en desarrollo – comúnmente conocida como "fuga de cerebros" (*brain drain*) –, que es reflejo de las tendencias de la globalización y del desarrollo de la tecnología asociado a este fenómeno. Esta creciente movilidad, ¿es reflejo de un "drenaje" desde los países en desarrollo en su sentido tradicional? Las tendencias de la globalización, ¿desencadenaron fuerzas que se contraponen a las repercusiones negativas previstas? Estos movimientos, ¿deben dejarse completamente librados a las fuerzas de los mercados, o se necesita algún tipo de intervención? ¿Cuáles son las opciones viables? Estas son algunas de las cuestiones que se abordarán en este documento, cuyo objetivo es pasar revista a opciones de política seleccionadas y analizar su significación, especialmente para los países de envío. A continuación se presentarán algunos comentarios generales sobre la evolución del debate y se destacarán las tendencias clave sobre las migraciones de competencias y los factores que condicionan la medida en que sus efectos resultarán beneficiosos o perjudiciales. Se han seleccionado tres respuestas de política – la retención, el retorno y la circulación. La principal hipótesis de trabajo consiste en que una política de circulación contribuiría a que los países de origen y de destino obtengan beneficios mutuos, si bien todavía queda mucho por hacer para que este potencial se convierta en realidad.

1. ¿Qué es la fuga de cerebros?

1.1. El debate sobre la fuga de cerebros no es nuevo

En el contexto de los países en desarrollo, el concepto de "fuga de cerebros" se refiere, por lo general, a la emigración internacional permanente, o de larga duración, de personas calificadas que han sido objeto de una considerable inversión en educación por parte de sus propias sociedades. La bibliografía disponible señala que la transferencia de competencias y conocimientos del país de origen al país receptor constituye una pérdida importante para el primero, habida cuenta del papel decisivo que los recursos humanos desempeñan para el crecimiento de estos países. Algunos debates recientes se refieren cada vez más a la migración o a la movilidad de "personas altamente calificadas", concepto que no implica una perspectiva preestablecida ("fuga" o "drenaje") sobre el impacto del movimiento (Cornelius, Thomas J. Espenshade et al., 2001; Lowell y Findlay 2002; OCDE, 2002). La OCDE ha utilizado el término RHCT (recursos humanos en ciencias y tecnología), que se interpreta en sentido amplio de manera que abarque una extensa gama de disciplinas, en particular, las ciencias físicas, la biología, la ingeniería, las ciencias sociales, las ciencias de la salud, la educación y los negocios (Auriol y Sexton 2002).

Los debates sobre la fuga de cerebros tienen una larga historia que se extiende durante los últimos cuatro decenios. Resulta posible diferenciar dos fases: a) los años sesenta y setenta, época en que se ponía el acento en los movimientos de personas altamente calificadas desde los países en desarrollo (Sur) hacia los desarrollados (Norte); b) la actual fase de globalización. En la primera fase, hubo una amplia discusión entre académicos, investigadores y las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas sobre las consecuencias de la fuga de cerebros y los mecanismos de compensación (UNCTAD, 1975; Bhagwati Jagdish, 1976; UNCTAD, 1979).

La segunda etapa de interés sobre las migraciones de mano de obra calificada comienza a principios de los años noventa, con los rápidos adelantos de la globalización y el importante crecimiento de las tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC).

No obstante, existen algunas diferencias en el contexto que caracterizó el debate en estos dos períodos. En primer lugar, la actual movilidad de competencias se presenta en un contexto de globalización y de proliferación de las tecnologías de la información. En segundo lugar, este último período coincide con la transición de muchas partes del mundo hacia economías de mercado, como es el caso de los países del antiguo bloque soviético. En tercer lugar, los movimientos modernos corresponden principalmente a las migraciones temporales, por contrato o de circulación, en tanto que las preocupaciones en la etapa previa se centraban en las migraciones permanentes o de asentamiento. Por último, en la fase actual se ha producido un cambio en la composición de las competencias, con una prevalencia de los trabajadores de las TIC.

Debe destacarse que la fuga de cerebros no se encuentra sólo acotada a los países en desarrollo, ya que este fenómeno se verifica también dentro del mundo desarrollado, a distintos niveles. Existe una abundante bibliografía sobre la fuga de cerebros de Canadá hacia los Estados Unidos, situación que ha provocado serias inquietudes en las autoridades canadienses. Esta pérdida de capacidades se vio compensada por los movimientos de nacionales de terceros países hacia Canadá, especialmente de países en desarrollo. De la misma manera, Europa, en especial el Reino Unido, ha perdido competencias en favor de los Estados Unidos, país donde se sitúa el imán o epicentro del movimiento de calificaciones (Straubhaar y Wolberg 1999). Nueva Zelandia, por su parte, sufrió considerables pérdidas de calificaciones en favor de Australia, país que a su vez ha perdido profesionales que se dirigen a los Estados Unidos y Europa. Este documento, sin embargo, sólo se centrará en los flujos de salida de los países en desarrollo.

1.2. Es escasa la información fiable sobre la movilidad de competencias

Es un hecho que ningún país cuenta con un sistema integral de registro o supervisión de los flujos de migración internacional calificada. Es raro que los países de envío lleven controles de sus pérdidas de competencias (Lowell y Findlay, 2002). Los países desarrollados de acogida cuentan, en general, con información más completa y fiable sobre migración calificada que los países de envío. Aun así, los datos sobre migración calificada tienen considerables limitaciones, incluso en los países desarrollados (Carrington y Detragiache, 1998; Findlay, 2002). Por lo general, es necesario mejorar considerablemente la información tanto en los países de envío como de recepción. Son pocos los países que cuentan con sistemas de registro de las migraciones de retorno, a menos que los retornos se encuentren asociados a programas especiales.

Por otra parte, el simple recuento de los flujos de entrada y de salida no refleja la extensión de la pérdida ni las cualidades de la mano de obra perdida. La migración de estudiantes resulta obviamente menos perjudicial que la migración de profesionales bien experimentados. En cuanto a los países menos adelantados, en los que el número de personas altamente calificadas es menor que en los países de la OCDE, aun una pérdida mínima de competencias puede significar una diferencia fundamental (Meyer, 2001).

¿Cuál es la definición de competencias? Una cuestión muy importante con respecto a la movilidad de competencias radica en la forma en que se defina a los trabajadores calificados. En general, para los investigadores son calificados todos los migrantes con un nivel de educación terciaria. Los indicadores de las calificaciones adquiridas son las ocupaciones o empleos desempeñados por los trabajadores migrantes en la actualidad o con anterioridad. También se distingue entre personas altamente capacitadas (calificadas) y personas capacitadas (calificadas). Más recientemente, las inquietudes con respecto a la fuga de cerebros se extendieron a los profesionales de nivel intermedio, como el personal de enfermería o los maestros. No obstante, resulta difícil considerarles al mismo nivel que los profesionales altamente calificados o con competencias con alta tecnología.

Los investigadores sobre migraciones calificadas reconocen que la movilidad de estudiantes es parte integrante de la migración calificada. De acuerdo a la OCDE (2002), la movilidad de estudiantes constituye un flujo potencial de trabajadores calificados, tanto cuando cursan sus estudios como cuando son contratados posteriormente. El flujo de estudiantes constituye una forma de migración de mano de obra calificada y también un precursor de migraciones ulteriores, en especial de RHCT.

2. Cuantificación de la fuga de cerebros

La escasez de datos mencionada dificulta seriamente la evaluación de las dimensiones de la fuga de cerebros desde los países en desarrollo. Existe amplio consenso (Beine, Docquier et al., 2002; Lowell y Findlay, 2002) en que las únicas estimaciones globales fiables sobre fuga de cerebros provienen del estudio del FMI de 1998 sobre los movimientos de trabajadores calificados en 1990 (Carrington y Detragiache, 1998). Este estudio se centraba en la fuga de cerebros – definida como el porcentaje de personas con alto nivel de educación de un país en desarrollo determinado que emigró hacia países de la OCDE – desde Africa, Asia y el Pacífico, América del Norte y América del Sur. Sin embargo, el año de referencia – 1990 – refleja más el período anterior a la globalización de los años ochenta que el período del decenio de los noventa, que hubiera resultado más pertinente.

2.1. Aspectos principales de la entidad de la fuga de cerebros

Los puntos sobresalientes del estudio del FMI son:

- La fuga de cerebros total desde los países menos desarrollados a los países de la OCDE alcanzaba los 12,9 millones de personas, de los cuales 7 millones correspondían a los Estados Unidos y 5,9 millones al resto de los países de la OCDE, incluido Europa.

- Las personas con un muy buen nivel de educación (definidas como las que cuentan con educación terciaria) eran el grupo que demostraba mayor movilidad internacional. La tasa de migración era más alta para las personas con educación terciaria en la mayor parte de los países en desarrollo, alcanzando un 30 por ciento aproximadamente.

- Con respecto a las regiones, se estimaba que la "pérdida de cerebros" acumulativa en 1990 era del 15 por ciento para América Central, el 6 por ciento para Africa, el 3 por ciento para América del Sur y el 5 por ciento para Asia.

Las estimaciones del estudio indicaban una tendencia general a que la tasa de migración fuera más alta para las personas con alto nivel de educación. Con las importantes excepciones de

América Central y de México, las tasas de migración más altas correspondían a personas con educación terciaria. Un cierto número de países – especialmente países pequeños de Africa, el Caribe y América Central – perdieron más del 30 por ciento de este grupo a causa de la migración. El estudio también reveló la existencia de una considerable fuga de cerebros a partir de Irán, Corea, Filipinas, y Taiwán (China). Habida cuenta de las cantidades de emigrantes en varios países en desarrollo, las autoridades responsables de la formulación de políticas no podían ignorar el fenómeno del flujo de personas con alto nivel de educación (Carrington y Detragiache, 1999).

2.2. Africa presenta flujos de salida elevados y retornos limitados

Africa se encuentra severamente afectada por la fuga de cerebros. En la Conferencia Regional de la Comisión Económica para Africa de las Naciones Unidas sobre fuga de cerebros y establecimiento de capacidad en Africa (Addis-Abeba, 22-24 de febrero de 2000) fueron citados los siguientes datos (Lalla Ben Barka, 2000):

- Entre 1985 y 1990, Africa perdió 60.000 profesionales (médicos, profesores universitarios, ingenieros, etc.).

- En tanto que el sistema de salud de Nigeria sufría de una grave escasez de personal médico, sólo en los Estados Unidos ejercían más de 21.000 médicos nigerianos (Naciones Unidas, Informe sobre Desarrollo Humano, 1993);

- De todos los médicos de Ghana formados localmente en los años ochenta, el 60 por ciento había dejado el país, en tanto que en Sudán hicieron lo propio en 1978 el 17 por ciento de los médicos y los dentistas, el 20 por ciento de los profesores universitarios y el 30 por ciento de los ingenieros.

2.3. Los estudios de la OIT revelan distintos impactos de la fuga de cerebros

Durante 2001-2002, la OIT emprendió un proyecto de investigación sobre "Migración de mano de obra calificada (fuga de cerebros) de los países en desarrollo: Análisis del impacto y cuestiones de política", para el Departamento de Desarrollo Internacional del Reino Unido. La investigación de la OIT pasó revista a las experiencias de los Estados Unidos y el Reino Unido, y también encargó una serie de estudios en países de origen seleccionados de diferentes regiones: Bulgaria, Argentina y Uruguay, Jamaica y el Caribe, India, Filipinas, Sudáfrica y Africa Meridional, y Sri Lanka. En el cuadro 1 se esquematizan algunas de las características más importantes de los estudios de la OIT sobre migraciones calificadas en países seleccionados, características que vienen a confirmar las conclusiones generales mencionadas más arriba.

Considerando que algunos países experimentan unas pérdidas de entre un 10 y un 30 por ciento del subgrupo de población con un nivel de educación terciaria, un estudio de la OIT (Lowell y Findlay 2002) concluye que, si bien no puede generalizarse sobre el tema de la fuga de cerebros, no caben dudas de que es un problema al que deben enfrentarse muchos países en desarrollo.

Cuadro 1: Perfil de la fuga de cerebros en países seleccionados

Características	India	Filipinas	Sudáfrica
Alcance	Alto en números absolutos pero bajo en relación con el stock nacional	Alto	Alto
Sectores	Científicos, trabajadores de las TIC, trabajadores de la salud	Trabajadores de las TIC, trabajadores de la salud	Trabajadores de la salud, académicos, maestros
Oferta interna de capital humano	Alta: amplia infraestructura y resultados de educación terciaria; la demanda local proyectada de trabajadores de las TIC excede la oferta	Alta, especialmente en el sector privado	Baja elasticidad de la oferta; aumento en distintas disciplinas; posibilidad de contratar desde la región
Percepciones	Aspectos necesarios de la globalización; con el tiempo, los migrantes retornan	El Gobierno promueve la migración; los servicios de salud se resienten	Inquietud de los medios de comunicación y los políticos; acusaciones por fomento de la fuga de cerebros al Reino Unido, Canadá, etc.
Retorno	Niveles razonables; personas con experiencia y capital	Principalmente retornos de trabajadores temporarios del Oriente Medio	Pocos retornos de profesionales calificados
Diáspora	Inversiones de la diáspora en bonos del gobierno; etc; parques de alta tecnología en Bangalore y Karnataka utilizan recursos de la diáspora; políticas de liberalización no limitadas	Muy elevadas remesas; no resulta clara la contribución de la diáspora; la situación económica y política inestable no resulta propicia para la circulación	Muchas expectativas puestas en la diáspora; SANSA: cerca de 2000 miembros; todavía no se ha verificado un impacto tangible
Fuentes	(Khadria 2002)	(Alburo y Abella 2002)	(Bhorat, Meyer et al. 2002)

3. Consecuencias e impacto de las migraciones calificadas

Algunos investigadores han colocado el tema de la fuga de cerebros en posiciones extremas, con términos como "flagelo" o "bendición" (Commander, Kangasniemi et al., 2002) o "ganadores y perdedores" (Beine, Docquier et al., 2002). En realidad, la verdad se sitúa en un punto más bien intermedio; los beneficios y pérdidas de la migración calificada nunca van en un solo sentido sino que tienden a ser compartidos, en alguna medida, entre los países de origen y de destino.

3.1. Resumen del impacto de la emigración calificada

El cuadro 2 presenta un esquema simplificado de los principales beneficios y pérdidas para los países de envío, basado en un panorama de la bibliografía reciente.

Cuadro 2: Análisis ilustrativo del impacto de la fuga de cerebros en los países de envío

Efectos positivos	Efectos negativos
➢ Oportunidades interesantes para trabajadores con nivel de educación superior no disponibles en el país de origen.	➢ Disminución neta del stock de capital humano, especialmente de personas con una valiosa experiencia profesional.
➢ Afluencia de remesas e intercambios con el extranjero.	➢ Crecimiento y productividad reducidos debido a un stock más bajo de capital humano.
➢ Estímulo inducido a la inversión en educación en el país y en capital humano individual.	➢ Pérdidas fiscales debido a importantes inversiones en subsidios a la educación.
➢ El retorno de personas calificadas aumenta el capital humano local, la transferencia de competencias y los vínculos con redes en el extranjero.	➢ Las remesas de los migrantes calificados pueden disminuir con el tiempo.
➢ Transferencia de tecnología, inversiones y capital de riesgo por parte de la diáspora.	➢ Reducción en la calidad de los servicios esenciales de salud y educación.
➢ La circulación de competencias promueve la integración en mercados globales (India, Taiwán (China)).	➢ Pérdida adicional de competencias de estudiantes en el extranjero con apoyo financiero del gobierno o con recursos propios.
➢ Los movimientos de corta duración de proveedores de servicios (modo 4 del AGCS) generan beneficios tanto para los países de recepción como de envío.	➢ Oportunidades de movimientos de corta duración de personas físicas seriamente restringidas por las políticas de inmigración de países desarrollados.
➢ Los países se benefician de la diáspora gracias a las TIC.	➢ Provoca cada vez más disparidades en los ingresos del país de origen.

3.2. Algunas formas de impacto

A continuación se ampliarán algunos de estos extremos, especialmente los que producen efectos positivos.

Las posibilidades de emigración fomentan una inversión más elevada en capital humano en los países de origen

La posibilidad de emigrar a países con salarios más elevados podría estimular a las personas a tratar de obtener un nivel más alto de educación, en previsión de obtener un empleo mejor remunerado en el extranjero (Mountford, 1997; Reichling, 2000). Dado que la emigración no resulta posible para todas las personas, sino para algunas, éstas pueden verse estimuladas a continuar su educación con objeto de mejorar sus ingresos en el extranjero. Al mejorarse los incentivos para continuar la educación en el país de origen, aumentará la media del capital humano, lo que a su vez contribuirá a estimular el crecimiento general. En su investigación, Beine et al. (2002) identificaron una cierta base empírica para esta afirmación.

Las remesas son importantes, pero no es seguro que los migrantes calificados envíen remesas de forma continua

Es bien conocido que las remesas constituyen el beneficio más grande de las migraciones: anualmente se transfieren unos 60.000 millones de dólares a los países en desarrollo (Gammeltoft, 2002). Si se añaden los flujos informales de remesas, el total podría ser aún más elevado. Habida cuenta del sistema global de comunicaciones, incluso las remesas enviadas desde bancos de los países en desarrollo podrían reflejar ingresos originados en otro lugar. Ningún país dispone de datos sobre remesas desagregados por nivel de calificaciones. Asimismo, puede incitarse a los trabajadores migrantes altamente calificados a que realicen inversiones en los países de origen mediante incentivos. La India tiene muchos antecedentes de programas especiales para indios no residentes, en general adaptados a los nacionales

asentados permanentemente en el extranjero. De la misma manera, muchos de los países bajo estudio en el proyecto de la OIT sobre migraciones calificadas informaron acerca de la existencia de disposiciones especiales para cuentas en divisas con tipos de cambio preferenciales y tasas de interés especiales y aseguradas. El plan de divisas para no residentes de Sri Lanka constituye un ejemplo. Por lo general, quienes se sirven de estos programas son los migrantes con más educación. Los trabajadores no calificados tienden a enviar dinero mediante canales informales, como el generalizado sistema del "Hundi" en el subcontinente indio. Normalmente, los migrantes calificados emigran con sus familias y las remesas pueden declinar con el tiempo. Además, estos migrantes tienen muy presente la evolución económica y política en el país de origen, y puede que prefieran mantener sus ahorros en el extranjero. Así pues, existen tanto efectos positivos como negativos, y el resultado final no resulta claro. Esta esfera necesita aún más investigación.

La migración de retorno y la circulación de competencias

Existe abundante bibliografía acerca de los efectos beneficiosos de la migración de retorno y de la circulación de competencias. La idea consiste en que las personas que retornan traen consigo un capital humano, financiero y social, que contribuirá positivamente al desarrollo de las economías de sus países. El tema de la migración de retorno se elabora con más detalle en la sección 4.3. Aun si las personas no retornan con carácter permanente, sus contactos frecuentes y sus movimientos de ida y vuelta pueden contribuir al crecimiento.

Las redes y los vínculos de la diáspora

Recientemente, se ha hecho cada vez más hincapié en el potencial que ofrece la diáspora para el desarrollo del país de origen. Se ha considerado que la diáspora se compone de inversores, proveedores de bienestar, comunidades de conocimiento y precursores de la tecnología hacia los países de origen (Meyer y Brown, 1999; Devan y Tewari, 2001; Lowell, 2002; Lowell y Findlay, 2002) (Reunión Regional Ministerial de Africa Occidental, 2000). Devan y Tewari (2001) señalaron que los gobiernos no deberían considerar completamente a los emigrantes como recursos perdidos, sino que deberían más bien utilizarlos para promover el crecimiento económico. Las competencias técnicas y de negocios de los emigrantes, sus relaciones comerciales y su capital financiero pueden ser canalizados para que constituyan una contribución económica a distancia a través de inversiones extranjeras directas (IED), financiación con capitales de riesgo, inversiones financieras e intercambios comerciales y educativos. Se cita frecuentemente como ejemplo (Devan y Tewari, 2001) el aflujo de grandes cantidades de IED hacia China y la India proveniente de sus diásporas en el extranjero. Además de capital, la diáspora en el extranjero puede movilizar transferencias de tecnologías y de conocimientos. El Proyecto tailandés para revertir la fuga de cerebros y la Red sudafricana de competencias en el extranjero (SANSA) se basan en estos presupuestos. Internet ha desempeñado un papel clave a este respecto, en tanto que SANSA cuenta con una red activa de más de 2.000 miembros (Bhorat, Meyer et al. 2002).

4. Obtener beneficios de la fuga de cerebros: algunas opciones de política

En las secciones precedentes se destacaban las dimensiones de los flujos de salida de migraciones calificadas y se sostenía que para algunos países pueden constituir una grave amenaza. El principal debate se centraba en la forma de minimizar los impactos adversos de la fuga de cerebros o en la manera de crear una situación mutuamente beneficiosa tanto para

los países de envío como de recepción. Desde los años sesenta se han propuesto muchas soluciones para hacer frente a la fuga de cerebros.

4.1. Las seis R

A principios de los años noventa, Papademetriou y Martin (Papademetriou, 1991) identificaron tres esferas fundamentales (las tres R) para el análisis del impacto de la migración en el desarrollo: el *reclutamiento,* las *remesas y* el *retorno*. El informe de síntesis de la OIT (Lowell y Findlay, 2002) identificó seis categorías (las seis R) de posibles políticas de respuesta.

1. *Retorno* de migrantes a sus países de origen.
2. *Restricciones* de la movilidad internacional de sus propios nacionales y de los trabajadores extranjeros.
3. *Reclutamiento* de migrantes internacionales.
4. *Reparación* por pérdida del capital humano (compensación).
5. *Recursos* para la diáspora en el extranjero.
6. *Retención*: mediante políticas sectoriales de educación y el desarrollo económico.

En el contexto actual, la retención y el retorno pueden no resultar opciones claras para los países en desarrollo. Por tanto, es importante centrarse en el tema de la circulación de competencias, implícito en las opciones de política 1 y 5. No es necesario que el retorno sea permanente, en tanto que las opciones de la diáspora pueden implicar contactos o visitas continuos. Este documento se centrará únicamente en tres políticas – retención, retorno y circulación. Lowell y Findlay (2002), y Wickramasekara (2002) examinan una más amplia variedad de opciones de política.

4.2. Retención: Mantener las calificaciones en el país de origen

A largo plazo, la mejor política consiste en lograr que las personas calificadas decidan permanecer voluntariamente en su país de origen. De acuerdo a la experiencia internacional, es necesario que se verifiquen varias condiciones, según sean las causas que originan la emigración.

Resulta claro que la condición fundamental para alcanzar este objetivo es un rápido crecimiento económico. Ello creará oportunidades adecuadas y gratificantes para permanecer en el propio país. Incluso si los estudiantes y las personas calificadas dejaran el país por razones de perfeccionamiento profesional, resultará más probable que retornen.

En parte, esta afirmación se basa en que un rápido crecimiento reduce la diferencia de ingresos entre los países de origen y de destino, lo que producirá efectos en los motivos para emigrar. Esta conclusión podría verse avalada por las transiciones migratorias observadas en un cierto número de países: la República de Corea, Taiwán (China) y los nuevos países de inmigración de Europa (España, Grecia, Irlanda, Italia y Portugal).

Un rápido crecimiento económico también hace posible que los países creen un entorno global propicio para la investigación y el desarrollo, importante para contener los flujos de salida de profesionales. Muchos expatriados africanos señalan que la ausencia de facilidades para la investigación o el intercambio destinados a mejorar o actualizar sus calificaciones es uno de los principales factores que determinan su residencia en el extranjero. Lucas (2001)

señala los esfuerzos realizados por algunos países para establecer una infraestructura educativa que pueda mantener en el país de origen a los graduados con calificaciones. Este autor menciona que, en los años noventa, China, la República de Corea y la India intencionalmente ampliaron la capacitación técnica de los graduados, como lo demuestra el hecho de que en 1997 se habían obtenido más doctorados en ingeniería en estos países que el total de doctorados obtenidos por asiáticos en los Estados Unidos. Al mismo tiempo, se emprendieron programas de incentivos para alentar el retorno de la diáspora altamente calificada.

¿Inversiones en la educación primaria o en la terciaria?

Una de las principales cuestiones de política consiste en determinar si debe ponerse el acento en la educación primaria o en la terciaria. Si se mejora la educación terciaria, la fuga de cerebros puede aumentar en el corto plazo dado que se incrementa al mismo tiempo la atracción para los mercados y la movilidad de los graduados.

Khadria (1999), por su parte, sostiene que la inversión en la atención primaria de salud y en la educación primaria es la mejor opción puesto que incrementa la productividad media de los pobres.

También es importante evitar el desaprovechamiento local de calificaciones, situación que se produce cuando nacionales calificados no pueden encontrar oportunidades de trabajo en sus áreas de especialización. El servicio civil indio es un buen ejemplo de atracción de ingenieros, médicos o científicos que no tienen la oportunidad de poner en práctica las calificaciones especiales que adquirieron[3].

Políticas de retención, ¿la trampa del círculo vicioso?

Devan y Tewari (2001) señalan acertadamente que en realidad son pocos los mercados emergentes que tienen expectativas de crear, en un futuro cercano, la clase y la cantidad de oportunidades económicas necesarias para contrarrestar, o al menos ralentizar considerablemente, la fuga de cerebros.

En este sentido, la política de retención puede ser considerada como un círculo vicioso. Mientras no alcancen un rápido desarrollo, los países en desarrollo no pueden contener los flujos de salida de competencias; sin embargo, la propia pérdida de calificaciones actúa como un obstáculo importante para alcanzar el crecimiento.

El estudio de la OIT sobre Filipinas (Alburo y Abella, 2002) demostró el potencial que posee Internet en generar una movilidad virtual y en mantener a las personas en su país de origen.

La utilización omnipresente de Internet como medio de comunicación en tiempo real ha salvado la distancia que existía entre los usuarios y los proveedores de trabajos altamente calificados sin necesidad de un desplazamiento físico real. En particular, los servicios de programación y de programas de computadoras se contratan en Internet sin necesidad de una migración de trabajadores. La India, y aun Filipinas, han tenido notables experiencias en este terreno. Ello se ha visto fortalecido por la disponibilidad de los servicios de banda ancha y las

[3] Conversaciones del autor con los profesores Suresh Tendulkar y K. Sundaram, Delhi School of Economics.

estructuras de comunicaciones. Además, el desarrollo de servicios en esta esfera ha producido efectos en otros servicios relacionados o auxiliares (Alburo y Abella, 2002).

La explotación generalizada de estas oportunidades debería favorecer la opción de la retención puesto que minimiza los sacrificios que impone una migración internacional.

4.3. Retorno de migrantes calificados al país de origen

Tradicionalmente, la migración de retorno ha sido una estrategia bien difundida para "revertir la fuga de cerebros". Ha existido un considerable interés en la migración de retorno de profesionales calificados en tanto factor positivo o beneficioso de importancia para el desarrollo de los países de origen (King 2000; Ammassari y Black 2001; Olesen 2002). Muchas de las iniciativas emprendidas por organismos nacionales e internacionales se han centrado en alentar la migración de retorno, especialmente de las personas altamente calificadas (Ghosh, 2000b). Resulta lógico presuponer que el retorno de las calificaciones compensará los flujos de salida.

El derecho de salir de un país, incluido el país de origen, y el derecho de retornar al propio país es un derecho humano fundamental de los trabajadores migrantes reconocido en varios instrumentos internacionales. Por supuesto, no existe un derecho correlativo de entrada o de admisión a otros países, lo que se encuentra regido por un complejo conjunto de leyes de inmigración de los países de acogida.

No resulta claro cuáles son los beneficios de la migración de retorno

Existen muy pocos datos sobre la migración de retorno, excepto cuando se trata de migración organizada, puesto que ningún país cuenta con un sistema de control que registre el retorno de nacionales que hayan estado empleados en el extranjero.

Los beneficios procedentes de los retornos dependen de un número de factores tales como el tipo y naturaleza de la migración de retorno, lo que obviamente tendrá efectos sobre el impacto (King, 2000).

- Motivos o intenciones: En su análisis de la migración de retorno italiana desde los Estados Unidos, Cerase (1974) señala cuatro categorías de razones para el retorno: a) el fracaso; b) una actitud conservadora; c) la jubilación; y d) la innovación. Este último grupo – retorno por innovación – es uno de los más pertinentes para el desarrollo del país de origen.

- Temporalidad: retornos ocasionales, estacionales, temporales y permanentes (King, 2000).

- Momento del retorno: El momento del retorno resulta fundamental por distintas razones. Si las personas retornan después de haber transcurrido un período razonable de tiempo se encontrarán mejor equipadas gracias a las aptitudes y calificaciones adicionales, la experiencia laboral, los recursos acumulados y el capital social (redes y vínculos con otras personas del país de acogida). Es posible que una persona que retorne después de un breve período en el extranjero no pueda ofrecer muchos beneficios al país de origen mediante alguna forma de capital (humano, financiero y social).

- Naturaleza del retorno: asistido o voluntario.

Programas especiales de retorno: ¿son sostenibles?

En el convencimiento del alto potencial de la migración de retorno, un cierto número de países puso en práctica programas para atraer de vuelta a sus expatriados (Ghosh, 2000). Turquía, la República de Corea y Taiwán (China) fueron precursores a este respecto dado que implementaron programas desde los años setenta.

También un cierto número de organismos para el desarrollo dieron su apoyo a programas similares para facilitar el retorno de migrantes a sus países de origen, programas que pueden ser descritos como de "retorno asistido". La Organización Internacional para las Migraciones (OIM) ha emprendido varios de estos programas durante un largo período, en los que su capacidad logística se ha demostrado ventajosa. Los programas contaron con el apoyo de los gobiernos de los países de origen interesados, el PNUD, la Unión Europea (UE) y varios países europeos. El programa TOKTEN (Transferencia de conocimientos por intermedio de profesionales expatriados) del PNUD es un buen ejemplo. El atractivo de estos programas reside en la posibilidad de reemplazar a unos trabajadores extranjeros que resultan onerosos por nacionales que poseen calificaciones similares o mejores.

La OIM ha puesto en práctica programas de retorno de profesionales en varias regiones: Africa (Retorno de nacionales africanos calificados, RQAN), América Latina (Reintegración de nacionales latinoamericanos calificados, RQNLA), y Jamaica (Programa de retorno de talentos), entre otros. En 1983 esta organización puso en práctica el programa RQAN con el objetivo principal de movilizar y promover la utilización de personal altamente calificado, calificado y capacitado, para el desarrollo de países africanos mediante la migración voluntaria (OIM, 2000). Actualmente, los diez gobiernos africanos que utilizan el RQAN han conseguido el retorno de 1.500 africanos calificados y su integración en puestos de trabajo de importantes sectores de la economía.

Sin embargo, estos programas especiales presentan varios problemas: los limitados números de personas asistidas, los altos costos por unidad o per cápita, así como cuestiones de sostenibilidad y equidad. Al mismo tiempo, se ha emprendido una evaluación limitada: por ejemplo, el RQAN ha sido evaluado sólo en la tercera fase del programa. También debería considerarse el criterio de equidad puesto que se proveen incentivos y facilidades especiales sólo a quienes han emigrado, mientras que los profesionales que permanecieron y continuaron contribuyendo a su país de origen no reciben una asistencia similar. Thomas-Hope (1999) tampoco encontró pruebas contundentes de los beneficios del programa en Jamaica.

Un problema importante ha sido la falta de sostenibilidad debido a que el programa no se encuentra en manos de los gobiernos. En la práctica, el programa no "pertenece" a los gobiernos, si bien sus beneficios se valoran y acogen con agrado. Casi no existen datos de que los gobiernos prosigan los programas, pese a los esfuerzos para proveer visibilidad y formación (OIM, 2000).

La OIM ha reemplazado el programa para Africa por el programa MIDA (Migración y desarrollo para Africa). La principal diferencia es que ya no se pone el énfasis en el retorno sistemático de los migrantes, sino que se trata de alentar la movilidad de las personas y los recursos (OIM, 2002).

Las experiencias de la República de Corea y Taiwán (China)

Las experiencias de la República de Corea y de Taiwán (China) resultan instructivas a este respecto. Estos países han implementado programas activos combinados con incentivos desde principios de los años ochenta, bastante antes del actual período de globalización. Varias son las lecciones que pueden aprenderse de estas experiencias:

- Un rápido crecimiento de la economía local resultó fundamental para atraer de regreso a las personas calificadas.

- Bajo determinados regímenes políticos, resultaron importantes unas políticas gubernamentales activas e incentivos especiales.

- En la República de Corea se hizo hincapié en el retorno en tanto que en Taiwán (China) se otorgó más prioridad a las inversiones y a la circulación de competencias. Fue de gran importancia el establecimiento de parques industriales análogos a Silicon Valley, especialmente en Taiwán (China), por ejemplo, el parque industrial Hsinchu, en Taipei.

- La emigración estaba constituida en su mayor parte por estudiantes, y una gran proporción de los migrantes de retorno eran expertos confirmados que contaban con unos 10-15 años de experiencia en el extranjero. En ambos casos, se otorgó una alta prioridad a la investigación y el desarrollo en el país de origen.

- La industria del sector privado tuvo una importante participación, al concentrarse en el reclutamiento activo de personas calificadas en los países desarrollados.

4.4. ¿Circulación de capacidades en lugar de migración de retorno?

Existen, no obstante, varios argumentos en contra de poner unas expectativas excesivas en los retornos. En primer lugar, no hay dudas de que son pocos los países en desarrollo que pueden crear condiciones propicias para el retorno y la retención en el corto y el mediano plazo. En segundo lugar, existe un conflicto, potencial o real, entre el retorno y el envío de remesas. Cuanta más personas retornen, menor será el volumen de las remesas. Por otra parte, de acuerdo a las investigaciones de la OIT, tampoco hay ninguna garantía de que las personas envíen más remesas si permanecen en el extranjero por un plazo más largo.

En su estudio sobre Africa Occidental, Ammassari y Black (2001) sostienen que el impacto de la migración y el retorno sobre el desarrollo es incierto, puesto que las políticas de apoyo al retorno de migrantes se han revelado a menudo decepcionantes, o aun peor, se motivaban más en una exclusión del Norte que en un compromiso con el desarrollo del Sur.

Por supuesto, puede que esta perspectiva sea demasiado pesimista. En el caso de la India, ciertos grupos indios con los que se entrevistó el autor (a principios de 2001) tenían la impresión de que para algunos expatriados indios existía un ciclo típico de retorno después de pasados unos 10-15 años, cuando podían contribuir con más eficacia a la economía del país de origen.

El principal argumento contra el concepto del retorno sugiere el "fin de un ciclo migratorio" (King, 2000). Sin embargo, las actuales tendencias de globalización indican que existen

muchos tipos de retorno y de circulación. Russel King (2000) observó con acierto que la transnacionalidad reemplazaba la rigidez de la emigración y el retorno. La circulación y la recirculación tienen muchos vínculos evidentes con las opciones de la diáspora, pero no se encuentran exclusivamente acotados a ésta. Deben existir factores que propicien la circulación, tanto en los países de envío como de recepción, buenas infraestructuras en el país de origen, y políticas que favorezcan la circulación tanto en un país como en otro.

Existen varios tipos de circulación de capacidades:

Los empresarios transnacionales

Saxenian (2000) ha hecho hincapié en sus investigaciones en la importancia de estos actores. La aparición de estructuras similares a Silicon Valley en ciudades como Bangalore, Bombay, Beijing, Shanghai y Taipei se ha visto enormemente facilitada por los científicos expatriados en el Silicon Valley de los Estados Unidos (Saxenian, 2002). En lugar de producir una fuga de calificaciones y recursos humanos de sus economías nativas, estos inmigrantes "circulantes" han traído de vuelta consigo una experiencia y unos conocimientos inestimables para las economías locales. La circulación se diferencia del intercambio de competencias (*brain exchange*) en que son las mismas personas calificadas quienes actúan como pendulares entre países de origen y destino. Una encuesta reciente sobre profesionales emigrantes en Silicon Valley reveló que el 80-90 por ciento de los chinos e indios mantenían relaciones comerciales con sus países de origen y que viajaban a ellos más de cinco veces por año (Saxenian, 2001). En el recuadro 1 se presenta un estudio de caso sobre la circulación de competencias en Taiwán (China).

Redes académicas y de científicos

Existen varias redes de la diáspora bien establecidas que promueven una activa circulación de científicos para prestar ayuda a la economía del país de origen. Meyer y Brown (1999) describen un cierto número de prometedoras iniciativas, entre ellas la Red sudafricana de competencias en el extranjero; el Proyecto tailandés para revertir la fuga de cerebros, y la experiencia colombiana. El proyecto tailandés alienta los intercambios de personal científico así como las contribuciones de los científicos expatriados mediante retornos por períodos cortos para promover el conocimiento en su país de origen.

Devan y Tewari (2001) señalan la mayoría de las naciones desarrolladas han hecho poco para influenciar a sus expatriados con calificaciones. Estos autores proponen tres estrategias: la creación de redes de emigrantes, una infraestructura que les permita un fácil intercambio de información con personas del país de origen, e incentivos focalizados para generar inversiones comerciales productivas en esos países.

El establecimiento de redes de las diásporas de intelectuales y científicos puede movilizar sus recursos para el desarrollo del país de origen aun cuando se encuentren en el extranjero. Sobre la base de la experiencia india, Khadria sostiene que estos arreglos funcionan mejor cuando los expatriados se encuentran bien establecidos en sus carreras en el extranjero y han acumulado una cantidad adecuada de capital. Meyer y Brown (1999) también señalan que los países de origen pueden beneficiarse tanto del capital humano incorporado por sus emigrantes calificados como del capital social que representa formar parte de nuevas redes sociales y económicas en la sociedad de acogida. Estos autores identificaron 41 redes de conocimiento de expatriados que funcionan de forma explícita para el intercambio, o la promoción del

intercambio, de calificaciones y conocimientos para ayudar al desarrollo de su país de origen. Sin embargo, existen pruebas limitadas del éxito de estas redes en la generación de reales beneficios económicos netos (Khadria, 1999).

Recuadro 1
Circulación de competencias : Estudio de caso de Taiwán (China)

A partir de los años sesenta, y en el transcurso de dos decenios, Taiwán ha pasado de ser una economía fuente de mano de obra barata a ser una economía industrializada dedicada a la fabricación de alta tecnología.

A través de los años, Taiwán ha experimentado una considerable «fuga de cerebros», ya que más del 80% de sus estudiantes que completaban estudios de grado en los Estados Unidos no retornaban, obtenían empleos en universidades y liceos americanos, o en diferentes organizaciones e industrias de investigación. Chang (1992) sostiene que la fuga de cerebros de Taiwán a los Estados Unidos es fundamentalmente un caso de «educación y migración». Se trata de un flujo de salida de graduados de liceos, no de un éxodo de científicos e ingenieros entrenados. Por tanto, la pérdida de mano de obra en el corto plazo no era tan grave como lo hubiera sido la pérdida de científicos y profesionales afirmados y experimentados.

¿De qué forma Taiwán revirtió esta situación?

El apoyo del Estado fue muy importante. Saxenian (2000) subraya que, en los años setenta y ochenta, los encargados de la formulación de políticas desempeñaron un papel fundamental en la creación de vínculos entre los trabajadores en Taiwán y en el extranjero. Estas autoridades, muchas de las cuales a su vez eran ingenieros con nivel de doctorado que habían estudiado en los Estados Unidos, establecieron vínculos con taiwaneses que trabajaban en Bell Labs e IBM en la costa este, por ejemplo, y aún más importante, con los que trabajaban en las grandes empresas de Silicon Valley en la costa oeste. Los tecnócratas taiwaneses buscaron asesoramiento de política en los trabajadores en el extranjero y, por tanto, alejaron a la industria del modelo estatal de desarrollo estilo asiático en favor del modelo estilo americano orientado al mercado.

El Estado también facilitó un mayor crecimiento industrial mediante el establecimiento, en 1985, de una industria con capital de riesgo (mucho antes que en otras regiones de Asia), al fundar el parque industrial científico Hsinchu, e invertir en la investigación y la educación. Cuando la economía comenzó a recuperarse se produjeron retornos voluntarios y un reclutamiento activo por parte de agencias locales de contratación de personal calificado. El resultado fue que, a finales de los años ochenta y noventa, se revirtió la fuga de cerebros. Saxenian señala que, en tanto muchas personas retornaron y comenzaron a invertir en su país de origen, otros comenzaron a circular frecuentemente entre Taiwán y los Estados Unidos, intercambiando información, calificaciones tecnológicas y recursos humanos entre Silicon Valley y Taiwán. Más de la mitad de las empresas del parque industrial científico Hsinchu comenzaron su actividad con retornantes de Silicon Valley. El nuevo fenómeno de «circulación de cerebros» contribuyó en mucho al éxito de la alta tecnología en Taiwán (China).

Saxenian (2002) indica que en tanto que Taiwán (China) ha logrado producir una clase de empresarios transnacionales mediante el apoyo activo del Estado, la India no ha conseguido explotar esta posibilidad y continúa siendo un productor de bajo valor añadido en la cadena global.

Proveedores de servicios (modo 4 del AGCS: movimiento de personas físicas)

El Acuerdo General sobre el Comercio de Servicios (AGCS) de la Ronda Uruguay es el primer acuerdo multilateral jurídicamente ejecutorio sobre el comercio internacional de servicios. Su objetivo central es la liberalización progresiva del comercio de servicios.

A juicio del autor, el modo 4 del AGCS parece proporcionar, al menos en teoría, la perspectiva más equilibrada para el fomento de la circulación. Por una parte, los países en desarrollo tienen un excedente de calificaciones en el sector de servicios, y el AGCS les

brinda la oportunidad de ganar salarios más elevados en los países desarrollados. Por la otra, los movimientos estrictamente temporarios del AGCS despejan las inquietudes de los países desarrollados sobre asentamientos permanentes. Como lo señala la OCDE (2002), la combinación de una serie de factores – más comercio e inversiones, redes globales comerciales, escasez de calificaciones en los países desarrollados, desarrollo de la capacidad de exportación de mano de obra calificada por los países en desarrollo – ha provocado que distintos actores de una amplia gama de miembros de la OMC compartan ahora un interés en una mayor libertad de movimientos.

Aun así, los países en desarrollo se han encontrado con un cierto número de obstáculos para servirse de las disposiciones del AGCS. Primero, los limitados compromisos asumidos por los países desarrollados son un obstáculo importante para que el AGCS beneficie a los países en desarrollo. Los países desarrollados han contraído más compromisos en cualquiera de los otros modos del AGCS que en el modo 4 sobre movimiento de personas físicas. Los países en desarrollo consideran con acierto que el sistema ha sido elaborado en su contra, y en favor de las empresas multinacionales. En efecto, las empresas multinacionales han estado a la vanguardia de la lucha por una mayor liberalización del AGCS, de acuerdo a las iniciativas del Foro Europeo de Servicios (Hatcher, 2001). Existe una marcada preferencia hacia las empresas multinacionales y las transferencias de personal dentro de la misma compañía en desmedro de los proveedores de servicios de los países en desarrollo.

En segundo lugar, en los países desarrollados existen importantes barreras en materia de inmigración contra los proveedores de servicios de los países en desarrollo. Como lo ha señalado con acierto la OCDE (2002), esto se debe a una desafortunada confusión en el debate público entre la migración abarcada por el modo 4 y las necesidades de migración a largo plazo. La migración prevista en el AGCS debe ser considerada de forma separada de la migración permanente. En general, es necesario que el movimiento de personas pase del marco migratorio a un marco comercial (OCDE, 2002).

Podrían lograrse mejoras tangibles en varias esferas, en especial en cuanto a la uniformización y la expansión de las ocupaciones o el acceso a los mercados. Las naciones en desarrollo, en particular la India, han ejercido presión para una ampliación de las definiciones de los servicios bajo el modo 4. El Foro Europeo de Servicios ha recomendado la simplificación de los procedimientos administrativos mediante una visa especial AGCS (Hatcher, 2001).

5. Compartir los beneficios: ¿Cómo puede fomentarse una circulación de capacidades mutuamente beneficiosa?

Si bien la globalización ha fomentado la movilidad de mano de obra, no todos los países han sido capaces de aprovechar estas oportunidades en su beneficio (Stalker, 2000). Los países de destino han adoptado por lo general una actitud de no intervención y han permitido que las fuerzas del mercado determinen los resultados. La política de los Estados Unidos no parece preocuparse en el nivel oficial por el impacto de las pérdidas de capacidades en los países de envío. Un reciente "libro blanco" del Reino Unido sobre desarrollo internacional, "*Eliminating World Poverty: Making Globalisation Work for the Poor*" (DFID, 2000) subrayó con acierto la necesidad de que los países desarrollados sean más sensibles al impacto de la fuga de cerebros en los países en desarrollo. Al mismo tiempo, también los países que experimentan pérdidas de mano de obra deben optimizar los beneficios que se derivan de las migraciones.

El informe de síntesis de la OIT (Lowell y Findlay, 2002) concluye en que las migraciones internacionales redundan en interés de los países en desarrollo. Las políticas de inmigración de los países desarrollados deberían facilitar el movimiento; no obstante, deberían incorporarse mecanismos para alentar el crecimiento económico de los países en desarrollo. El estudio de la OIT sugiere varios mecanismos para alcanzar este objetivo.

Así pues, el debate sobre el tema parece sugerir la necesidad de políticas basadas en los siguientes principios:

- Políticas que propicien la circulación;
- Políticas que influencien las contribuciones de la diáspora mediante la transferencia de remesas, de inversiones y de tecnologías;
- Políticas que promuevan la formación de capital humano en países que experimentan pérdida de capacidades;
- Ayuda focalizada y políticas comerciales que ayuden a la promoción del desarrollo y a reducir la presión migratoria de los países de origen;
- Políticas específicas dirigidas a los países de alto riesgo.

El cuadro 3 contiene una lista de medidas recomendadas y a evitar a este respecto. Este documento se referirá brevemente a algunos de estos componentes.

Cuadro 3: Lista de medidas recomendadas y a evitar en materia de emigración calificada

Países de envío	Países de recepción
Medidas recomendadas	
➢ Incentivos a la permanencia y el retorno ➢ Fomento de la vinculación con los nacionales en el extranjero; promoción de las redes de la diáspora ➢ Promoción de los movimientos de corta duración de profesionales mediante el modo 4 del AGCS y otros mecanismos ➢ Logro de un rápido crecimiento y una economía diversificada ➢ Inversiones focalizadas en capital humano para compensar las pérdidas de personal con experiencia ➢ Doble ciudadanía y planes de reconocimiento de la diáspora ➢ Mayor énfasis en la investigación y desarrollo, y establecimiento de centros de excelencia con el apoyo de los países receptores ➢ Incentivos para atraer inversiones de los expatriados ➢ Informaciones sobre oportunidades en el país de origen	➢ Régimen de visados propicio a la circulación de competencias ➢ Promoción del trabajo de redes con los países de origen y apoyo a la diáspora para el desarrollo de país de envío ➢ Reducción de las matrículas especialmente para los estudiantes de los principales países de origen ➢ Observancia de prácticas éticas de reclutamiento y reglamentación de las agencias de contratación ➢ Cumplimiento y promoción de los compromisos del AGCS ➢ Fomento de los movimientos temporales de personal calificado ➢ Asistencia técnica en las esferas de la educación y la formación ➢ Apoyo a los compromisos con la diáspora Concienciación de los nacionales sobre la contribución de los migrantes calificados al país de origen
Medidas a evitar	
➢ Excesiva dependencia en los controles administrativos ➢ Eliminación de los derechos humanos y democráticos ➢ Elevada fiscalidad para los retornantes	➢ Prácticas restrictivas de visas que desalienten las partidas temporales o la circulación de competencias ➢ Desaprovechamiento de competencias a causa de las prácticas monopólicas de las asociaciones profesionales ➢ Campañas de reclutamiento masivo en países a riesgo.

Elementos para una política propicia para la circulación

La necesidad de promover la migración temporaria y circular resulta evidente. Findlay (2002) ha sostenido que el Reino Unido debería emitir visas para empleo con una mención clara de que el migrante debe retornar a su país después de transcurrido un determinado período de estancia. Esto ayudaría a maximizar los beneficios tanto del país de origen como de acogida. Se ha sugerido como un modelo de buenas prácticas a este respecto, la visa de Estados Unidos de intercambio cultural (visa J), que se emite por distintas duraciones de estancia para trabajar en una variedad de disciplinas con el propósito de fortalecer el intercambio y la experiencia internacionales.

El modo 4 del AGCS sobre movimiento de personas físicas, con su idea de visas de empleo circulares y de corta duración, constituye una opción válida de medidas de política que propician la circulación. Como ya se ha señalado, casi no se ha explotado el vasto potencial que ofrece este mecanismo. La UE y otras regiones y países receptores deberían emprender un esfuerzo concertado para ampliar sus compromisos de liberalización del comercio de servicios, lo que redundaría en beneficio de las economías de los países de origen.

En la actualidad, los principales obstáculos al concepto de circulación de competencias son la legislación migratoria y los regímenes de visados de los países desarrollados receptores. Algunos elementos de la legislación migratoria francesa de 1998 han intentado rectificar esta situación. Sin embargo, aun queda mucho por hacer, especialmente en cuanto al modo 4 del AGCS. Los países de origen deberían también intentar promover los movimientos de corta duración. Una opción podría ser ejercer presión activamente en favor de los compromisos del AGCS.

Movilización de la diáspora

Cada vez se reconoce más el papel potencial que la diáspora puede desempeñar para el desarrollo del país de origen. Como lo señala la African Foundation for Development (AFFORD, 2000), los países de acogida pueden movilizar a la diáspora mediante programas de cooperación técnica dirigidos a los países de origen. En su libro blanco sobre desarrollo internacional, *Eliminating World Poverty: A Challenge for the 21st Century*, el DFID instaba al Gobierno británico a sumar las calificaciones y competencias de los inmigrantes y de otras minorías étnicas presentes en el Reino Unido a la promoción del desarrollo de sus países de origen. AFFORD (2000) señaló que esto no ocurría en la práctica.

Los países de origen deben promover los vínculos con sus nacionales en el extranjero en cooperación con los países receptores. La doble ciudadanía y las disposiciones para el reconocimiento de la diáspora mediante un estatuto especial también podrían contribuir a aumentar el retorno y la circulación. Los países de origen también deberían perfeccionar sus políticas nacionales de fomento del interés y las contribuciones de la diáspora mediante mejoras en la gobernabilidad, los procedimientos democráticos y la transparencia en la economía local.

El desaprovechamiento de capacidades resultado de las prácticas monopólicas de asociaciones profesionales en los países de acogida minimiza los beneficios de las migraciones, tanto para los países de origen como de destino. Los emigrantes calificados no podrán contribuir a la

economía de acogida con sus conocimientos, y tampoco podrán explotar su capacidad de contribuir al desarrollo del país de origen.

Políticas específicas para los países a riesgo

Control del reclutamiento en los países a riesgo: Algunas experiencias recientes indican que algunos sectores (educación y salud) o países son especialmente vulnerables a la fuga de cerebros. Por consiguiente, las naciones receptoras deberían gestionar la contratación sólo en estrecha consulta con los países interesados. Los acuerdos bilaterales brindan un marco amplio para estos movimientos de mano de obra. Un ejemplo de buenas prácticas son las Directrices para el reclutamiento internacional de personal de enfermería, preparadas en 1999 por el Departamento de Salud del Reino Unido (UK Department of Health, 1999). Por su parte, el Código de prácticas para empleadores de servicios nacionales de salud que efectúan reclutamientos internacionales de profesionales de atención de salud establece claramente que el reclutamiento de profesionales del cuidado de salud no debería centrarse en los países en desarrollo (UK Department of Health, s/f). En consulta con el Departamento de Desarrollo Internacional, el Departamento de Salud elaboró una lista de países en desarrollo y de otros países en los que no debería efectuarse el reclutamiento de profesionales del sector. La lista también incluye a un cierto número de países con los que el Reino Unido ha acordado no reclutar activamente. Para la confección de la lista se ha considerado la situación económica de los países y su posición relativa con respecto a la cantidad de su personal de servicios de salud. La Secretaría de la Commonwealth (2002) también preparó un código de prácticas para la contratación internacional de trabajadores de la salud.

Los códigos de prácticas mencionados aceptan el principio de que debería reglamentarse la actividad de las agencias de contratación internacional y que estas agencias debían observar directrices o códigos de prácticas de ética para el reclutamiento. En especial, debían evitarse las campañas de contratación masivas en países a riesgo.

También resulta contradictorio prever matrículas excesivas para los estudiantes provenientes de países de envío de migrantes, que posteriormente resultan ser empleados por los países de acogida, puesto que esta práctica constituye una doble explotación de los recursos de los países de origen.

6. Conclusiones

El análisis precedente sostiene que un paso en la buena dirección, es decir, una situación beneficiosa para todos, consiste en modificar la perspectiva de “fuga de cerebros” por otra más amplia de “intercambio y circulación de competencias”. Los países de envío pueden beneficiarse de una continua circulación, y no sufrir las pérdidas aparejadas por una migración unidireccional, en tanto que los países receptores también obtendrán beneficios, puesto que, básicamente, las competencias permanecerán en el país de acogida. Sin embargo, debe subrayarse que, en gran medida, este potencial todavía debe convertirse en realidad.

Para hacer realidad este potencial es esencial que exista una cooperación más amplia entre los países de envío y de recepción de competencias. Por el momento, tal cooperación ha sido limitada. Algunos ministerios u organismos de los países receptores elaboraron códigos voluntarios de conducta, en tanto que se han promovido algunas redes de la diáspora sobre una base *ad hoc*. Sin embargo, el impacto global de estas iniciativas ha sido limitado.

Es preciso llevar a cabo investigaciones y debates intensivos sobre los mecanismos necesarios para que se compartan los beneficios de la migración calificada entre los países de destino y de origen, y sobre la evolución de políticas propicias a la circulación. Si bien la compensación o la imposición fiscal por la fuga de cerebros fueron medidas de política muy difundidas y el centro del debate en los años sesenta y setenta, poco se ha debatido sobre estas opciones en los últimos años. Aun así, la escala actual de los actuales flujos de migraciones calificadas ponen en evidencia la necesidad de restablecer el debate.

Referencias

AFFORD (2000). Globalisation and Development: AFFORD's submission to the UK Government. London, AFFORD - African Foundation For Development.

Alburo, F. y D. Abella (2002). Skilled Labour Migration from Developing Countries: Study on the Philippines, International Migration Papers No. 51, OIT, Ginebra.

Ammassari, S. y R. Black (2001). Harnessing the Potential of Migration and Return to Promote Development: Applying Concepts to West Africa, Sussex Centre for Migration Research.

Auriol, L. y J. Sexton (2002). Human resources in science and technology: Measurement issues and international mobility. *International Mobility of the Highly Skilled*. París, OCDE**:** 13-38.

Beine, M., F. Docquier, et al. (2002). Brain drain and LDCs' growth: winners and losers. *Working Paper No. 129*, Center for Research on Economic Development and Policy Reform, Stanford University, Stanford.

Bhagwati Jagdish, Ed. (1976). *The Brain Drain and Taxation - Theory and Empirical Analysis*. Amsterdam, North-Holland Publishing Company.

Bhorat, H., J.-B. Meyer, et al. (2002). Skilled Labour Migration from South and Southern Africa, International Migration Papers No. 52, OIT, Ginebra.

Carrington, W. J. and E. Detragiache (1998). How big is the brain drain? Washington D.C., FMI, Working Paper**:** WP/98/102.

Carrington, W. J. and E. Detragiache (1999). "How extensive is the brain drain?" *Finance and Development, a Quarterly Publication of the International Monetary Fund* **36**: 46-49.

Cerase, F. P. (1974). "Expectations and Reality: a case study of return migration from the United States to Southern Italy." *International Migration Review* **Vol. 8**(2).

Chang, S. L. (1992). "Causes of brain drain and solutions: the Taiwan experience." *Studies in Comparative International Development* **27**: [27]-43.

Commander, S., M. Kangasniemi, et al. (2002). *The Brain Drain: Curse or Boon? A Survey of the Literature, International Seminar on International Trade (ISIT): Challenges to Globalization*, CEPR/NBER/SNS Conference, 24/25 de mayo de 2002, Estocolmo.

Secretaría de la Commonwealth (2002). Commonwealth Code of Practice for International Recruitment of Health Workers. Londres, http://www.commedas.org/files/COP/COP.pdf.

Cornelius, W. A., Thomas J. Espenshade, et al., Eds. (2001). *The International Migration of the Highly Skilled: Demand, Supply, and Development Consequences in Sending and Receiving Countries.* CCIS Anthology Series, No. 1,. San Diego, Universidad de California-San Diego.

Department of Health UK (1999). Guidance on International Nursing Recruitment. Londres, http://www.doh.gov.uk/pub/docs/doh/intnurse.pdf.

Department of Health UK (2002). Code of Practice for NHS employers involved in the international recruitment of healthcare professionals,. Londres, http://www.doh.gov.uk/international-recruitment/codeofpract.pdf.

Devan, J. y P. S. Tewari (2001). "Brains Abroad." *The McKinsey Quarterly* (Number 4: Emerging Markets).

DFID (2000). Eliminating World Poverty: Making Globalisation Work for the Poor, White Paper on International Development, presentado al Parlamento por el Secretario de Estado de Desarrollo Internacional, Londres, http://62.189.42.51/WhitePaper/FullPaper.pdf.

Findlay, A. M. (2002). From Brain Exchange to Brain Gain: Policy Implications for the UK of Recent Trends in Skilled Migration from Developing Countries, International Migration Papers, No. 43. OIT, Ginebra.

Gammeltoft, P. (2002). Remittances and other Financial Flows to Developing Countries, CDR Working Paper 02.11,. Copenhague, Centre for Development Research, http://www.cdr.dk/working_papers/02-11-abs.htm.

Ghosh, B. (2000). Return migration: journey of hope or despair?, Ginebra, OIM, Naciones Unidas**:** viii, 236.

Hatcher, M. (2001). *Movement of Persons: A business perspective on removing barriers under the GATS*. Documento presentado a la International Pallas Forum Conference, 28-29 de septiembre de 2001, Nijmegen.

OIM (2000). Evaluation of Phase III of The Programme for the Return of Qualified African Nationals. Ginebra.

OIM (2002). Migration for Development in Africa (MIDA) brochure. Ginebra. http://www.iom.int/documents/publication/en/mida%5Feg.pdf.

Khadria, B. (1999). *The migration of knowledge workers : second-generation effects of India's brain drain*. Nueva Delhi, Sage Publications.

Khadria, B. (2002). Skilled Labour Migration from Developing Countries: Study on India, International Migration Papers No. 49, OIT, Ginebra.

King, R. (2000). Generalizations from the history of return migration. *Return migration : journey of hope or despair?* (ed). B. Ghosh. Ginebra, OIM.

Lalla Ben Barka (2000). Declaración en la Conferencia Regional sobre fuga de cerebros y establecimiento de capacidad en Africa, Addis-Abeba, 22-24 de febrero de 2000. Comisión Económica para Africa.

Lowell, B. L. (2002). Policy Responses to the International Mobility of Skilled Labour, International Migration Papers No. 45. OIT, Ginebra.

Lowell, L. B. y A. M. Findlay (2002). Migration of Highly Skilled Persons from Developing Countries: Impact and Policy Responses- Synthesis Report, International Migration Papers No. 44. OIT, Ginebra.

Lucas, R. E. B. (2001). "Diaspora and Development: Highly Skilled Migrants from East Asia, IED Discussion Paper 120." *Research Review Spring 2002, The Institute for Economic Development at Boston University*.

Meyer, J.-B. (2001). "Dossier: The 'brain drain': new aspects of the South/North exodus." *The Courier ACP-EU* (julio-agosto de 2001).

Meyer, J. B. and M. Brown (1999). *Scientific Diasporas: A New Approach to the Brain Drain*. World Conference on Science, ICSU Budapest, 26 de junio - 1º de julio de 1999, UNESCO.

Mountford, A. (1997). "Can a brain drain be good for growth in the source economy?" *Journal of Development Economics* **53**: 287-303.

OCDE (2002). *International mobility of the highly skilled*. París.

OCDE (2002). Service providers on the move: a closer look at labour mobility and the GATS. Paris, Working Party of the Trade Committee, OCDE.

OCDE (2002). Student mobility between and towards OECD countries: a comparative analysis. *Trends in International Migration: SOPEMI 2001*.**:** 93-117, París.

Olesen, H. (2002). Migration, return and development: An institutional perspective : Documento de trabajo preparado para el Centre for Development Research Project, Migration-Development Links: Evidence and Policy Options. Copenhague, Centre for Development Research.

Papedemetriou, D. G., Martin, Philip (1991). Introduction. *The Unsettled Relationship: Labor Migration and economic development*. D. G. Papedemetriou, Martin, Philip.

Reichling, F. (2000). Brain Gain Through Brain Drain: A Theoretical Analysis of Human Capital Accumulation in the Presence of Migration. *Economics Faculty*. Stanford, Stanford University.

Saxenian, A. (2000). Brain Drain or Brain Circulation? The Silicon Valley-Asia Connection, Harvard University Asia Center: Modern Asia Series Fall 2000 Modern Asia Series.

Saxenian, A. (2001). The Silicon Valley Connection: Transnational Networks and Regional Development in Taiwan, China and India. ", informe preparado para la University of Pennsylvania Institute for the Advanced Study of India project on "The Context of Innovation in India: the Case of Information Technology Study.

Saxenian, A. (2002). "Brain Circulation: How High-Skill Immigration Makes Everyone Better Off." *The Brookings Review, Winter 2002* **20**(1): 28-31.

Saxenian, A. (2002). "Transnational Communities and the Evolution of Global Production Networks: The Cases of Taiwan, China and India Industry and Innovation." *Industry and Innovation (Special Issue on Global Production Networks).*

Stalker, P. (2000). *Workers without frontiers : the impact of globalization on international migration*. Ginebra, OIT.

Straubhaar, T. y M. R. Wolberg (1999). "Brain drain and brain gain in Europe: an evaluation of the East-European migration to Germany." *Jahrbucher für Nationalökonomie und Statistik* **218**: 574-604.

UNCTAD (1975). *The reverse transfer of technology : economic effects of the outflow of trained personnel from developing countries*. Nueva York, Conferencia de las Naciones Unidas sobre Comercio y Desarrollo, Naciones Unidas.

UNCTAD (1979). *The reverse transfer of technology : a survey of its main features, causes and policy implications : study*. Nueva York, Conferencia de las Naciones Unidas sobre Comercio y Desarrollo, Naciones Unidas.

Reunión Regional Ministerial de Africa Occidental (2000). *Declaración de Dakar*. Reunión Regional Ministerial de Africa Occidental sobre la participación de los migrantes en el desarrollo de sus países de origen. Dakar, Senegal.

Wickramasekara, P., (2002). *Brain Drain and Gain: Reflections on Migration of Highly Skilled Persons from Developing Countries*. Simposio sobre "Brain drain, brain gain or brain transfer?" 24 de mayo, Bruselas, organizado por el Centre for Equal Opportunities and Opposition to Racism and the Higher Institute of Labour Studies de la Catholic University of Leuven y el Flemish Inter-university Council, Bruselas (revisado en febrero de 2003).

Datos del autor

Piyasiri Wickramasekara
Especialista Principal en Migraciones
Oficina Internacional del Trabajo
Programa de Migraciones Internacionales
1211 Ginebra 22, Suiza
Tel. (+41-22) 799-6497
Fax (+41-22) 799-8836
wickramasekara@ilo.org

INTERNATIONAL MIGRATION PAPERS
CAHIERS DE MIGRATIONS INTERNATIONALES
ESTUDIOS SOBRE MIGRACIONES INTERNACIONALES

1. Adjustments to labour shortages and foreign workers in the Republic of Korea
M.I. Abella; Y.B. Park; W.R. Böhning, 1995

2. Consumption and investments from migrants' remittances in the South Pacific
Richard P.C. Brown, 1995

3. Training abroad: German and Japanese schemes for workers from transition economies or developing countries
Christiane Kuptsch; Nana Oishi, 1995

4. Discrimination against migrant workers and ethnic minorities in access to employment in the Netherlands
F. Bovenkerk; M.J.I. Gras; D. Ramsoedh, with the assistance of M. Dankoor and A. Havelaar, 1995

5. Orderly international migration of workers and incentives to stay - options for emigration countries
M.I. Abella; K.J. Lönnroth, 1995

6. From outlawing discrimination to promoting equality: Canada's experience with anti-discrimination legislation
C. Ventura, 1995

7 G. Arbeitsmarkt-Diskriminierung gegenüber ausländischen Arbeitnehmern in Deutschland
A. Goldberg; D. Mourinho; U. Kulke, 1995

7 E. Labour market discrimination against foreign workers in Germany
A. Goldberg; D. Mourinho; U. Kulke, 1996

8 E. The integration of migrant workers in the labour market: Policies and their impact
W.R. Böhning; R. Zegers de Beijl, 1995

8 F. L'intégration des travailleurs migrants sur le marché du travail: Les politiques et leur impact
W.R. Böhning; R. Zegers de Beijl, 1996

9 S. La discriminación laboral a los trabajadores inmigrantes en España
Colectivo IOE: M.A. de Prada; W. Actis; C. Pereda, y R. Pérez Molina, 1995

9 E. Labour market discrimination against migrant workers in Spain
Colectivo IOE: M.A. de Prada; W. Actis; C. Pereda, y R. Pérez Molina, 1996

10. The jobs and effects of migrant workers in Northern America - Three essays
J. Samuel; P.L. Martin; J.E. Taylor, 1995

11. The jobs and effects of migrant workers in Italy - Three essays
L. Frey; R. Livraghi; A. Venturini; A. Righi; L. Tronti, 1996

12. Discrimination against racial/ethnic minorities in access to employment in the United States: Empirical findings from situation testing
M. Bendick, Jr., 1996

13. Employer des travailleurs étrangers: Manuel sur les politiques et les procédures plus particulièrement applicables aux pays à bas ou moyen revenus
W.R. Böhning, 1996

14. Protecting (im)migrants and ethnic minorities from discrimination in employment: Finnish and Swedish experiences
K. Vuori, with the assistance of R. Zegers de Beijl, 1996

15F. Les migrations en provenance du Maghreb et la pression migratoire: Situation actuelle et prévisions
D. Giubilaro, 1997

15E. Migration from the Maghreb and migration pressures: Current situation and future prospects
D. Giubilaro, 1997

16. The documentation and evaluation of anti-discrimination training activities in the Netherlands
J.P. Abell; A.E. Havelaar; M.M. Dankoor, 1997

17. Global nations. The impact of globalization on international migration
P. Stalker, 1997

18. Anti-discrimination training activities in Finland
K. Vuori, 1997

19. Emigration pressures and structural change. Case study of the Philippines
A. Saith, 1997

20. Emigration pressures and structural change. Case study of Indonesia
D. Nayyar, 1997

21. The evaluation of anti-discrimination training activities in the United Kingdom
P. Taylor; D. Powell; J. Wrench, 1997

22. Pratiques de formations antidiscriminatoires en Belgique
F. Castelain-Kinet; S. Bouquin; H. Delagrange; T. Denutte, 1998

23E. Discrimination in access to employment on grounds of foreign origin: the case of Belgium
P. Arrijn; S. Feld; A. Nayer, 1998

23F. La discrimination à l'accès à l'emploi en raison de l'origine étrangère : le cas de la Belgique
P. Arrijn; S. Feld; A. Nayer, 1998

24. Labour immigration and integration in low- and middle-income countries: Towards an evaluation of the effectiveness of migration policies
J. Doomernik, 1998

25. Protecting migrants and ethnic minorities from discrimination in employment: the Danish experience
N.-E. Hansen, I. McClure, 1998

26. Illegal migration and employment in Russia
Eugene Krassinets, 1998

27. The effectiveness of integration policies towards immigrants and their descendants in France, Germany and The Netherlands
Jeroen Doomernik, 1998

28. Approche juridique de la discrimination à l'accès à l'emploi en Belgique en raison de l'origine étrangère
B. Smeesters, sous la direction de A. Nayer, 1999

29. The documentation and evaluation of anti-discrimination training in the United States
M. Bendick, Jr., M.L. Egan, S. Lofhjelm, 1999

30. Illegal labour migration and employment in Hungary
J. Juhász with contributions from M. Cosmeanu; I. Ramond; J. Gmitra, A. Bácskai, 1999

31. Foreign labour in Lithuania: Immigration, employment and illegal work
A. Sipaviciene, in cooperation with V. Kanopiene, 1999

32. Legal and illegal labour migration in the Czech Republic: Background and current trends
Milada Horákova, 2000

33. Migrant labour - An annotated bibliography
R. Chen; M. Madamba, 2000

34. Settlement and integration policies towards immigrants and their descendants in Sweden
Charles Westin, 2000

35. United States policies on admission of professional and technical workers: Objectives and outcomes
Philip Martin, Richard Chen and Mark Madamba, 2000

36. Employer sanctions: French, German and US experiences
Philip Martin and Mark Miller, 2000

37. Quotas d'immigration : l'expérience suisse
Etienne Piguet et Hans Mahnig, 2000

38. The effectiveness of employment equality policies in relation to immigrants and ethnic minorities in the UK
John Wrench and Tariq Modood, 2001

39. The Ambiguities of Emigration: Bulgaria since 1988
August Gächter, 2002

40. Migration for the Benefit of All: Towards a New Paradigm for Migrant Labour
Eric Weinstein, 2001

41. Migrants in Irregular Employment in the Mediterranean Countries of the European Union
Emilio Reynieri, 2001

42. From temporary guests to permanent settlers? A review of the German experience
Heinz Werner, 2001

43. From brain exchange to brain gain: Policy implications for the UK of recent trends in skilled migration from developing countries
Allan Findlay, 2002

44. Migration of highly skilled persons from developing countries: Impact and policy responses
B. Lindsay Lowell and Allan Findlay, 2002

44F L'émigration de personnes hautement qualifiées de pays en développement : impact et réponses politiques - Rapport de synthèse
B. Lindsay Lowell et Allan Findlay, 2003

45. Policy responses to the international mobility of skilled labour
B. Lindsay Lowell, 2002

46. Some developmental effects on the international migration of highly skilled persons
B. Lindsay Lowell, 2002

47. Women migrant domestic workers in Bahrain
Sabika al-Najjar, 2002

48. Women migrant domestic workers in Lebanon
Ray Jureidini, 2002

49. Skilled labour migration from developing countries: Study on India
Binod Khadria, 2002

50. Skilled labour migration from developing countries: Study on the Caribbean Region
Elizabeth Thomas-Hope, 2002

51. Skilled labour migration from developing countries: Study on the Philippines
Florian A. Alburo and Danilo I. Abella, 2002

52. Skilled labour migration from developing countries: Study on South and Southern Africa
Haroon Bhorat, Jean-Baptiste Meyer and Cecil Mlatsheni, 2002

53. Situación de los trabajadores migrantes en América Central
Abelardo Morales Gamboa, 2002

54 S. La inmigración irregular subsahariana a través y hacia Marruecos
Lucile Barros, Mehdi Lahlou, Claire Escoffier, Pablo Pumares, Paolo Ruspini, 2002

54 F. L'immigration irrégulière subsaharienne à travers et vers le Maroc
Lucile Barros, Mehdi Lahlou, Claire Escoffier, Pablo Pumares, Paolo Ruspini, 2002

55. Skilled Labour Migration from Developing Countries: Annotated Bibliography
Allan M. Findlay and Emma Stewart, 2002

56. Skilled labour migration from developing countries: Annotated Bibliography on Economic Analysis, Impact and Policy Issues
B. Lindsay Lowell, 2002

57. Asian Labour Migration: Issues and Challenges in an Era of Globalization
Piyasiri Wickramasekara, 2002

58. Skilled labour migration from developing countries: Study on Argentina and Uruguay
Adela Pellegrino, 2002

58S Migración de mano de obra calificada desde Argentina y Uruguay
Adela Pellegrino, 2003

59. Remesas de mexicanos en el exterior y su vinculación con el desarrollo económico, social y cultural de sus comunidades de origen
Mario López Espinosa, 2002

60. Migraciones laborales en América del Sur: la Comunidad Andina
Ponciano Torales, M. Estela González y Nora Pérez Vichich, 2003

61. Economic Integration in the Caribbean: The development towards a common labour market
Deike Fuchs and Thomas Straubhaar, 2003

62 Enjeux et défis de la migration de travail ouest-africaine
A.S. Fall, 2003

63. Migraciones laborales en Sudamérica: el Mercosur ampliado
Ezequiel Texidó, Gladys Baer, Nora Pérez Vichich, Ana María Santestevan, Charles P. Gomes, 2003

64. Empowering Filipino Migrant Workers: Policy Issues and Challenges
Rene E. Ofreneo and Isabelo A. Samonte, 2004

65. Acuerdos bilaterales sobre migración de mano de obra: Modo de empleo
Eduardo Geronimi, 2004

66. Acuerdos bilaterales sobre migración de mano de obra: Estudio de casos
Eduardo Geronimi, Lorenzo Cachón y Ezequiel Texidó, 2004

67. Labour market discrimination against migrant workers in Italy
E. Allasino, E. Reyneri, A. Venturini, G. Zincone, 2004

67 I. La discriminazione dei lavoratori immigrati nel mercato del lavoro in Italia
E. Allasino, E. Reyneri, A. Venturini, G. Zincone, 2004

68. Challenging discrimination in employment: A summary of research and a typology of measures
P. Taran, R. Zegers de Beijl and I. McClure, 2004

69. Labour Market Effects of Immigration: an Empirical Analysis based on Italian Data
A. Venturini and C. Villosio, 2004

70. Admisión, contratación y protección de trabajadores migrantes: Panorama de la legislación y la práctica nacionales de Argentina, Bolivia, Brasil, Chile, Colombia, Ecuador, España, Perú, Portugal y Uruguay
E. Geronimi, 2004

71. Options for Migration Policies in the Long Term Development of Mauritius
Ph. Hein, 2004

72. Gestion des migrations et politiques de développement : optimiser les bénéfices de la migration internationale en Afrique de l'Ouest
S. Ammassari, 2005

73. Migration Prospects after the 2004 enlargement of the European Union
G. Moreno Fontes Chammartin and F. Cantú Bazaldúa, 2005

PERSPECTIVES ON LABOUR MIGRATION
PERSPECTIVES SUR LES MIGRATIONS DU TRAVAIL
PERSPECTIVAS SOBRE MIGRACIONES LABORALES

1. Getting at the Roots: Stopping Exploitation of Migrant Workers by Organized Crime
Patrick Taran and Gloria Moreno-Fontes Chammartin, 2003

2. Aspectos jurídicos del tráfico y la trata de trabajadores migrantes
Eduardo Geronimi, 2002

2 F. Aspects juridiques du trafic et de la traite de travailleurs migrants
Eduardo Geronimi, 2003

3. Globalization, Labour and Migration: Protection is Paramount
Patrick Taran and Eduardo Geronimi, 2003

3 S. Globalización y migraciones laborales: importancia de la protección
Patrick Taran y Eduardo Geronimi, 2003

3 F Globalisation et migrations de main-d'oeuvre : Importance de la protection
Patrick Taran et Eduardo Geronimi, 2003

5 F Options politiques de réponse à la migration des compétences : rétention, retour et circulation
Piyasiri Wickramasekara, 2003

5 E Policy responses to skilled migration: Retention, return and circulation
Piyasiri Wickramasekara, 2003

5 S Respuestas de política a las migraciones calificadas: Retención, retorno y circulación
Piyasiri Wickramasekara, 2005

6. Temporary foreign worker programmes: policies, adverse consequences and the need to make them work
Martin Ruhs, 2003

7. Protección y asistencia a las víctimas de trata
Eduardo Geronimi, 2003