

Datos estadísticos para el indicador 10.7.1 de los ODS

Proyecto de directrices para su recopilación¹

I. Introducción

1. La Agenda para el Desarrollo Sostenible 2030 de las Naciones Unidas marca un hito al integrar la migración como un componente fundamental de la política de desarrollo. Es la primera vez que los indicadores relevantes de la migración se incorporan en esta agenda. La meta 10.7 de los Objetivos del Desarrollo Sostenible (ODS) hace un llamado a “facilitar la migración y la movilidad ordenadas, seguras, regulares y responsables de las personas, incluso mediante la aplicación de políticas migratorias planificadas y bien gestionadas”. Esta meta incluye el indicador 10.7.1: “Costo de la contratación sufragado por el empleado en proporción a los ingresos anuales percibidos en el país de destino”.²
2. Los elevados costos económicos y sociales en los que incurren los migrantes se reconocen cada vez más como impedimentos importantes para lograr resultados de desarrollo sostenible de la migración internacional. Una función decisiva de las políticas migratorias es reducir los costos financieros de contratación en los que incurren los trabajadores migrantes que buscan empleo en el extranjero. Los elevados costos de contratación que pagan los trabajadores, en especial en el caso de empleos menos calificados, pueden atribuirse a procesos complejos y opacos en la contratación de trabajadores extranjeros. La presencia de estratos de intermediarios, agentes y subagentes reclutadores que ofrecen servicios de colocación de empleos, los requerimientos múltiples y las comisiones para la obtención de permisos para la mano de obra en el extranjero, el comercio ilegal de visas y el exceso de demanda de trabajos básicos y de escasa calificación en el extranjero convergen en una situación de explotación potencial, donde los costos y comisiones por contratación recaen principalmente sobre los trabajadores. La Agenda de Acción de Addis Abeba de la Tercera Conferencia Internacional sobre la Financiación para el Desarrollo (Agenda de Acción de Addis Abeba) confirmó la urgencia de reducir los costos de la contratación para los trabajadores migrantes (Naciones Unidas, 2015; párr. 111, p. 35-36).
3. Desde 2014, la Global Knowledge Partnership on Migration and Development (KNOMAD —en español, Alianza Mundial para el Saber sobre Migración y Desarrollo—) del Banco Mundial y de la OIT han estado trabajando en una metodología para la medición de los costos de contratación. La OIT y el Banco Mundial son custodios conjuntos del indicador 10.7.1. En colaboración con instituciones locales de investigación en países seleccionados de origen y destino, se han conducido varias encuestas piloto para revelar la magnitud y los factores clave que influyen en los costos de contratación que pagan los trabajadores migrantes en los casos de empleos de calificación baja o media. Las encuestas se hicieron

¹ Esta nota fue preparada de forma conjunta por el Banco Mundial y la OIT. El borrador se benefició de KNOMAD/ILO (2016) y de Hoffmann (2018). Para más información sobre las encuestas de KNOMAD/ILO respecto al costo de la contratación, véase por ej. <https://www.knomad.org/data/recruitment-costs>

² Véase Naciones Unidas (2017), Anexo. Marco de indicadores mundiales para los Objetivos de Desarrollo Sostenible y metas de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible. A/RES/71.313. Disponible en https://unstats.un.org/sdgs/indicators/Global%20Indicator%20Framework_A.RES.71.313%20Annex.Spanish.pdf

en países de destino: España, Kuwait, Corea del Sur, Rusia, Italia, Malasia y México; y en países de origen: Etiopía, India, Nepal, Pakistán y las Filipinas.

4. En forma predominante, a los trabajadores migrantes se les contrata para empleos de calificación baja o media. Muy a menudo, estos trabajadores migrantes se ven sometidos a prácticas abusivas en el lugar de trabajo y pagan comisiones elevadas que pueden mermar sus ahorros y volverlos más vulnerables durante los procesos de contratación y colocación. Los trabajadores migrantes contratados para empleos de calificación baja o media, especialmente en construcción, agricultura y servicios (incluyendo trabajadores domésticos), son más propensos a pagar costos exorbitantes a las agencias de contratación, de colocación, a los empleadores y a las agencias de subcontratación de mano de obra externa.
5. El propósito de las encuestas pasadas de KNOMAD-ILO tuvo como foco la contratación de empleos de baja calificación, ya que los trabajadores en esos empleos son los más perjudicados por los costos relativamente altos de contratación. La Agenda 2030 para los ODS, sin embargo, se compromete a cumplir los Objetivos y las metas en todas las naciones y los pueblos, garantizando “la necesidad de datos desglosados de calidad, accesibles, oportunos y fiables para ayudar a medir los progresos y asegurar que nadie se quede atrás”.
6. De hecho, el indicador 10.7.1 se ha formulado de manera amplia para cubrir los costos de contratación de todos los empleados en los países destino. El principio de los ODS de que nadie se quede atrás exige un nivel significativo de información desglosada para garantizar la visibilización de la situación de las personas más vulnerables.
7. Las presentes Directrices se prepararon en consulta con varias oficinas nacionales de estadística³ y con agencias de la ONU para desarrollar las estadísticas necesarias para un indicador ODS, el indicador 10.7.1, a partir de la experiencia y de las lecciones aprendidas de las encuestas conducidas en forma conjunta por KNOMAD y la OIT. Se espera que este trabajo contribuya a la generación de estadísticas que puedan servir para identificar la magnitud de los costos de contratación a escala mundial, y establecer así una meta global de su disminución. Estas Directrices incluyen discusiones sobre objetivos y usos del indicador, definiciones, consideraciones sobre cuestiones respecto a la recopilación de datos, programas y métodos, así como consideraciones sobre las tabulaciones pertinentes.

II. Objetivos y usos

8. El objetivo de este documento es aportar Directrices que ayuden a quienes se propongan generar los datos estadísticos necesarios para el cálculo del indicador 10.7.1.
9. Un punto de partida del presente documento es que las estadísticas deben ser representativas de las experiencias de todos los trabajadores migrantes internacionales tal como se definen en los párrafos siguientes (13 al 16). Los datos estadísticos que se usan podrían reconocerse como estadísticas oficiales por las autoridades competentes en el país que las genere, por ejemplo, la *National Statistical Office (NSO)*, el *Ministry of Labour (MoL)* o cualquier otra instancia oficial dentro del sistema general de estadísticas nacionales oficiales.
10. Muchos de los detalles operativos para la recopilación de información debe decidirse sobre la base del conocimiento detallado de las circunstancias nacionales, incluyendo los recursos

³ Bangladesh, Alemania, India, Indonesia, Israel, Jamaica, Corea, República Democrática Popular Lao, Malasia, México, Nigeria, las Filipinas, Senegal, Sri Lanka, Tailandia, Túnez y Turquía.

y las capacidades disponibles para generar las estadísticas que servirán para estimar el indicador 10.7.1.⁴

III. Conceptos y definiciones

Los datos estadísticos necesarios

11. El indicador 10.7.1 de los ODS se define actualmente como: “El costo de la contratación sufragado por el empleado en proporción a los ingresos mensuales percibidos en el país de destino”, por ej., el coeficiente entre la medida del “costo” y el “ingreso”. El indicador deberá calcularse sobre la base de las observaciones de los trabajadores migrantes individuales y no sobre la base de estimaciones agregadas de todos los “costos” e “ingresos” relevantes. Esto significa que deben generarse estadísticas adecuadas que se basen en observaciones de “costos” e “ingresos” para (un grupo representativo de) trabajadores migrantes internacionales. **La recomendación de este documento es que, en la medida de lo posible, los datos estadísticos que se usen para los numeradores y denominadores del indicador 10.7.1 deberán estar basados en los costos y los ingresos observados para los mismos individuos.**
12. Para ambas variables, las estadísticas que se generen presentarán una distribución, de modo que deberá decidirse qué parámetros considerar entre aquellos que describen esas distribuciones. Mientras que es más común que se considere el valor promedio, es posible que tanto los “costos” como los “ingresos” de los trabajadores migrantes tengan distribuciones sesgadas, por ej., las distribuciones no son simétricas. Esto significa que el valor de la media podría ser un mejor parámetro para representar la situación de los costos/ingresos de un trabajador migrante “típico”. Otros percentiles, como el cuarto o el quinto, permiten resaltar el costo de quienes están en el rango superior de la distribución, que podría estar indebidamente representado por algunos valores atípicos. **De este modo, deben generarse y presentarse datos estadísticos que permitan calcular tanto los valores medios y promedio, como las medias y otros percentiles de las distribuciones de costos e ingresos para los trabajadores migrantes internacionales.**

Trabajadores migrantes internacionales

13. A los efectos de las presentes *Directrices*, el significado del término “trabajador migrante internacional”⁵ se entenderá como alguien que deja su país de residencia con la intención

⁴ La edición de UN/ECE (2013) y otras posteriores proporcionan orientación genérica sobre los pasos importantes en el proceso de recopilación de información estadística. No obstante, nótese que no cubre estadísticas destinadas principalmente para uso administrativo.

⁵ Nótese que la 20ª Conferencia Internacional sobre Estadísticas Laborales (CIET) (ICLS, por sus siglas en inglés), organizada por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en octubre de 2018, adoptó nuevas Directrices en relación con las estadísticas sobre migración laboral internacional que incluyen como parte de los trabajadores migrantes internacionales a “residentes no habituales o trabajadores extranjeros no residentes” si tienen algún vínculo laboral en el país de destino durante un periodo de referencia especificado. Las Directrices también introdujeron el concepto de migrantes internacionales en busca de trabajo. Se trata de los trabajadores migrantes internacionales que ingresaron al país que se está evaluando durante un periodo específico de referencia, con el propósito de empezar o buscar empleo, y que documentó o declaró su intención al momento de entrar al país. El concepto es, por lo tanto, un subconjunto del marco internacional acordado sobre trabajadores migrantes, para asegurar que las estadísticas sobre el indicador 10.7.1 de los ODS sean comparables. Además de cuestiones de medición en el país de destino, es probable que el subconjunto de no residentes tampoco enfrenten los mismos problemas y costos de contratación que aquellos que cambien su residencia habitual.

declarada de trabajar en otro país, a cambio de una paga o salario. Así, el concepto del término no incluye a aquellos que salen de su zona habitual de residencia para trabajar en otra región del mismo país, ni a quienes pueden desplazarse para trabajar al otro lado de una frontera internacional, diaria o semanalmente, sin cambiar el país de residencia habitual.⁶ Estas *Directrices* excluyen la consideración de otros trabajadores migrantes cuya residencia habitual pueda ser difícil de confirmar, como marineros que laboran en una embarcación registrada en un país distinto a su país de origen.

14. El periodo de referencia para determinar al trabajador migrante internacional debe ser largo, como los 12 meses previos o el año calendario anterior. Sin embargo, el acuerdo es que cada país usará su propio periodo de referencia para identificar a los migrantes internacionales, lo cual habrá de especificarse en el cálculo del indicador.
15. De este modo, también se excluye a aquellos que cambian su país de residencia habitual por motivos principales distintos a los de trabajo (por ej., por diversión, turismo o para reunirse con un miembro de la familia, para estudiar o solicitar protección internacional por motivos de persecución), aun si después de su llegada al país de destino buscan empleo u obtienen un trabajo, debido a que es poco probable que muchos de ellos incurran en costos de contratación.⁷
16. Para efectos de calcular el indicador del costo de contratación, se decidió que los trabajadores que van y vienen cada día de un país a otro, los transfronterizos y de temporada, no se considerarán como trabajadores migrantes internacionales dado que normalmente no cambian su país de residencia habitual.
17. **Las presentes Directrices recomiendan que los datos estadísticos y las estimaciones sobre los costos e ingresos que se usen para el cálculo del indicador 10.7.1 deberán cubrir a todos los trabajadores migrantes internacionales que han tenido un cambio en su país de origen o de residencia habitual para trabajar en otro país, ya sea que se les haya contratado mediante procesos de contratación formales o “informales”.**

Periodo de referencia

18. Un periodo de empleo en el extranjero puede tener una duración más corta o más larga que el año implícito en la redacción del indicador 10.7.1. Para trabajos o contratos cuya duración es mayor a un año, es necesario decidir cuál es el periodo relevante de 12 meses. Dado que hay un riesgo de que el empleo o contrato se termine antes del tiempo de finalización acordado, puede concluirse que el total de los ingresos en los primeros 12 meses sean los más relevantes para el denominador 10.7.1.
19. Debido a que los costos de la migración pueden también variar según el año de salida para los mismos corredores,⁸ sería conveniente abarcar, en la medida de lo posible, a migrantes

⁶ En principio, estos “trabajadores fronterizos” podrían experimentar costos de contratación al igual que los trabajadores migrantes. Sin embargo, no experimentarán situaciones similares de contratación y, muy probablemente, tampoco los costos serán parecidos.

⁷ También se excluye de las consideraciones de estas Directrices a todos los trabajadores que le piden a alguien (un contratista) que los ayude a encontrar trabajo en el extranjero y que pagan una comisión por ese servicio, pero que no obtienen el trabajo, ya que no serían trabajadores migrantes con respecto a ese trabajo.

⁸ Un corredor migratorio se entiende aquí que representa el movimiento de personas entre un país de origen en particular y otro de destino (a veces recorriendo varios países en el tránsito). La existencia de corredores de migración suele estar relacionada con la proximidad geográfica o con vínculos históricos, coloniales o económicos.

con salidas recientes.

20. Las presentes Directrices recomiendan que los datos estadísticos y estimaciones sobre costos e ingresos que sirvan como base para calcular el indicador 10.7.1 se refieran al primer empleo obtenido en el último país de destino de los últimos años (por ejemplo, en los 3 años anteriores al año de la encuesta).

Alcance de los “costos de contratación en los que incurre el trabajador”

21. Los costos de contratación se refieren a **“comisiones de contratación o cualquier gasto incurrido en el proceso de contratación, con el fin de que los trabajadores consigan un empleo o colocación, independientemente de la manera, el momento o el lugar de su imposición o cobro”** (ILO, 2016; Abella y Martin, 2014; Abella y Ratha, 2014; Abella y Martin, 2016, KNOMAD, 2016). Se entiende que éstos suelen entenderse como lo que los trabajadores migrantes y sus familias pagan para encontrar, para tener derecho o asegurar una oferta concreta de trabajo de un empleador extranjero y para llegar al lugar del puesto y comenzar a trabajar ahí.
22. Entre las consideraciones que determinan el alcance de los “costos de contratación” están las siguientes:
 - *Los que asumen los trabajadores:* debe entenderse que todos los pagos en los que incurra el trabajador, directa o indirectamente, deben incluirse, y se ha determinado que entran en el ámbito de la definición del 10.7.1. Esto es independiente de cuándo, cómo y en dónde se incurra primero en los costos: antes de salir, por los familiares o al momento de iniciar el empleo, en forma de deducciones de los salarios. Esto también incluye aquellos costos que el agente o empleador pudo haber adelantado, pero que posteriormente reembolsaría el trabajador, quizá con un interés devengado, directamente o mediante deducciones de los ingresos (brutos). Si el trabajador migrante financia cualquiera de estos costos por medio de préstamos de una tercera instancia (por ej., un banco, un prestamista o un familiar), entonces deberá incluirse todo costo asociado de crédito o préstamo, incluyendo los intereses a pagar (véase KNOMAD/ILO/ 2017).
 - *Cuáles costos de capacitación hay que incluir.* Sólo parecería relevante incluir los gastos de capacitación vinculados directamente a un empleo en particular, en el cual se ha contratado al trabajador, aun si los gastos incurridos para la capacitación se necesitaron para calificar para el tipo de trabajo, pero sin estar directamente vinculados con el trabajo efectivamente obtenido. En algunos tipos de trabajo se exigen tarifas para las “sesiones informativas previas a la partida”, las cuales deberán incluirse, así como el costo de la capacitación en el idioma, previo a la salida o posterior a la llegada.
 - *Cargos de los contratistas.* Incluye todas las tarifas que se pagaron al contratista o intermediario laboral.
23. Deberán incluirse costos asociados con la aprobación oficial del contrato. Asimismo, también deberán incluirse costos extras que podrían imponerse al trabajador si o cuando

Con frecuencia, el concepto se usa, incluyendo informes internacionales (OIM, ONU), para referirse al número de migrantes de un país A que residían en un país B en un momento determinado (OIM, 2018).

éste tiene que terminar un contrato de trabajo antes de su fecha de expiración.

24. Cualquiera que sea la población objeto, los costos de contratación por lo general deberán cubrir rubros como los que a continuación se enumeran:
- (1) Cargos por intermediación del contratante o del empleo
 - (2) Costos de la visa
 - (3) Gastos de transporte terrestre
 - (4) Transporte internacional
 - (5) Tarifas del pasaporte
 - (6) Gastos médicos
 - (7) Tarifas de seguros
 - (8) Tarifas de acreditación de seguridad
 - (9) Sesión informativa previa a la salida
 - (10) Capacitación en el idioma
 - (11) Tarifa de diagnóstico de aptitudes
 - (12) Tarifa de aprobación de contrato
 - (13) Tarifa de fondo de bienestar
 - (14) Pago de interés en deuda incurrida para cubrir costos de contratación, etcétera
25. En general, los costos de contratación deberán, por lo tanto, cubrir items tales como aquellos que se identificaron como componentes en las Encuestas KNOMAD-ILO. Nótese la importancia de la información sobre los componentes de los costos, porque algunos pueden verse influidos por cambios en política y regulaciones.

Alcance del “ingreso mensual en el país de destino”

26. Debido a que la formulación original del indicador 10.7.1 de los ODS se refiere al “ingreso anual” en el denominador, podría ser relevante excluir de la población objetivo de la encuesta a aquellos trabajadores cuyos empleos tuvieron una duración (o la tendrán) menor de 12 meses. Sin embargo, hacer eso dará como resultado un indicador que subestime la carga real de los costos de contratación para el grupo de trabajadores migrantes en su conjunto. Es posible que los trabajadores migrantes que salen al exterior durante menos de un año constituyan la mayoría de los trabajadores migrantes de ese país, de modo que su exclusión distorsiona el indicador y, por lo tanto, podría tener implicaciones significativas en las políticas.
27. Por lo tanto, es necesario considerar cómo se procesarán los ingresos de los trabajadores en un empleo cuya duración fue (o será por un periodo menor a los 12 meses. Una alternativa para los trabajadores migrantes que han trabajado menos de un año, es multiplicar los ingresos netos mensuales típicos por el número exacto de meses que trabajaron el primer año. Otra opción es usar el ingreso mensual en el denominador. Ésta ha sido la base para los informes sobre las estadísticas de los costos de contratación generadas en las encuestas

previas de KNOMAD/ILO sobre costos de la migración.⁹

28. **La recomendación de las presentes Directrices es recopilar información sobre el ingreso real recibido como sueldo/salario¹⁰ por el primer mes de trabajo durante el período de referencia (párrafo 20) , incluyendo bonos, otras ganancias y deducciones en los sueldos realizados para recuperar los costos de contratación inicialmente pagados por el empleador.**

IV. Programa y métodos de recopilación de datos

Las estrategias de recopilación de datos

29. Las consideraciones más importantes para elegir una estrategia de recopilación de datos para las estadísticas del indicador 10.7.1 son **la cobertura del total de la población objetivo y los desafíos y costos operacionales**. Esto tiene consecuencias para la selección de recopilación de datos y la estrategia de muestreo, así como para obtener información confiable sobre costos e ingresos del grupo objetivo definido.
30. Otra consideración importante es el lugar (país) y el momento de la recopilación de datos. Las encuestas pueden conducirse tanto en el país de origen como en el de destino. **La recolección directa de los encuestados** o de otros participantes (por ej., agentes de viaje dentro del país y agencias de contratación) en caso de hacerse en el país de origen, preferentemente deberá efectuarse no mucho tiempo después del retorno final de los trabajadores migrantes.¹¹ La recopilación directa de los trabajadores migrantes en el país de destino podría facilitar el abordaje de encuestados que emigraron durante un periodo dado reciente, por ejemplo, durante los tres años que precedieron a la encuesta.
31. Para reducir los desafíos y los costos operativos tanto como sea posible, **los instrumentos primarios de recopilación de datos deberán ser encuestas de hogares**, debido a que esto permitirá confiar en los programas vigentes que los países emprenden de manera regular. Esta estrategia podría complementarse con encuestas de establecimientos o empresas en los países de destino y con registros administrativos. Cuando una estrategia adecuada de encuesta de hogares o de empresas no está disponible, una opción son las encuestas de viaje

⁹ Véanse por ejemplo, los documentos del Banco Mundial, Migration and Development Brief núm. 28 y 29.

¹⁰ Nótese que la Resolución que concierte a un sistema integrado de estadísticas de salarios, adoptado por la Conferencia Internacional de Estadígrafos del Salario (octubre de 1973), dice: “8. El concepto de ganancias, aplicado a las estadísticas de salarios, se refiere a la remuneración en efectivo y en especie pagada a los trabajadores, en general a intervalos regulares, por el tiempo trabajado o el trabajo realizado, junto con la remuneración por períodos de tiempo no trabajados, tales como vacaciones anuales y otros permisos o días feriados. Los ingresos excluyen las contribuciones que el empleador paga respecto de sus trabajadores a los regímenes de seguridad social y de pensiones, así como las prestaciones recibidas de esos regímenes por los trabajadores. También excluyen las indemnizaciones por despido y por terminación del contrato de trabajo.

”9. Las estadísticas de ganancias deberían referirse a la remuneración bruta, o sea al total pagado antes de todo descuento realizado por el empleador por concepto de impuestos, cotizaciones de los trabajadores a los regímenes de seguridad social y pensiones, primas del seguro de vida, cotizaciones sindicales y otras obligaciones del trabajador”.

¹¹ En muchos países de origen, es posible que no haya marcos muestrales de los trabajadores migrantes retornados sobre la base de registros administrativos, pero pueden generarse mediante olas iterativas de las mismas encuestas de hogares.

de trabajadores migrantes, que pueden hacerse antes de la salida, durante visitas hacia o desde los países de origen y destino, y durante o inmediatamente después del retorno final. La estrategia de muestreo y el instrumento de recopilación de datos (cuestionario) deberán tener como objetivo el de reunir estadísticas representativas del país o de los “corredores” migratorios correspondientes, en especial si se han seleccionado corredores migratorios bilaterales importantes.

Las fuentes de los datos

32. Cuando se planea la recopilación de datos de las observaciones para las estadísticas requeridas para el indicador 10.7.1, en principio deberá considerarse el uso de todas las fuentes estándar de datos estadísticos, en especial:
- Encuestas de hogares, por ej., encuestas de fuerza laboral,
 - encuestas de establecimientos,
 - encuestas de viajeros, y
 - registros administrativos.
33. La oficina nacional de estadísticas de un país deberá elegir las posibles fuentes para este indicador para un país de origen o de destino, para evitar la duplicación, la posibilidad de contradicciones y para asegurar la coherencia de las diversas fuentes.

Las encuestas de hogares

34. Lo más adecuado será la recopilación de la información necesaria sobre costos e ingresos de los trabajadores migrantes mediante **encuestas de hogares** relevantes, **como una encuesta de fuerza de trabajo, de ingreso y gasto del hogar o encuestas multipropósito, que incluyan preguntas sobre empleo y migración**. En los países donde no existe una encuesta de este tipo, podría considerarse y emprenderse una nueva encuesta de hogares sobre migración.
35. Una estrategia general para las encuestas de hogares tiene dos ventajas:
- las encuestas de este tipo pueden ya estar bien establecidas en el país de origen así como en los de destino; y
 - es posible que este tipo de encuesta haga ya recolección de parte de la información relevante en el país de origen así como en los países receptores (incluso sobre antiguos miembros de los hogares, ausentes del país de origen).
36. Es posible que en el país de origen, la estrategia de muestreo deba modificarse para hacer un sobremuestreo en regiones y poblados donde se recluta con mayor frecuencia a trabajadores migrantes, para obtener así un número suficientemente grande de encuestados del grupo objetivo y posibilitar que las estimaciones sean lo suficientemente precisas.
37. Si los datos se reúnen mediante una encuesta general de hogares en un país de destino, el marco muestral debe complementarse con hogares (colectivos) que posiblemente sean viviendas de trabajadores migrantes (extranjeros). Es necesario agregar al cuestionario estándar vigente preguntas adicionales sobre los costos y los ingresos de los trabajadores migrantes, tanto en los países de origen como de destino, por ejemplo, mediante la adición

de un módulo de migración o incluyendo preguntas sobre los costos de contratación en un módulo de migración presente en la encuesta.

Las encuestas a empresas o establecimientos

38. Las encuestas a establecimientos en el país receptor pueden servir para la recopilación directa de información sobre los costos de contratación en los países de destino, siempre y cuando en el cuestionario se incluyan preguntas pertinentes. Recurrir a las encuestas de establecimientos tiene las siguientes ventajas: (i) Por lo general, los países tienen un mecanismo establecido de recopilación de datos y (ii) De las encuestas de establecimientos puede obtenerse información confiable sobre los ingresos; esto también incluye a los trabajadores migrantes.
39. Es posible que sea difícil obtener la información detallada, que puede necesitarse, sobre los costos de contratación de trabajadores extranjeros, debido a que la empresa tal vez no conozca a aquellos que reciben los pagos de los trabajadores migrantes. Incluso si una encuesta de empresa se amplía para incluir preguntas relevantes, incluyendo aquellas diseñadas para identificar la presencia de trabajadores extranjeros y los costos de contratación en los que incurrieron, la mayoría de las encuestas de establecimientos suelen cubrir sólo a los trabajadores extranjeros regularizados, ya sea porque sólo cubren el sector formal o porque es posible omitir a los trabajadores irregulares aun si están dentro de establecimientos formales, dado que podrían no estar registrados en las nóminas sino como proveedores de servicios. Esto es cierto incluso si la encuesta incluye establecimientos pequeños y medianos en todas las actividades relevantes.

Las encuestas de viajeros

40. Este tipo de encuesta debe ser el último recurso.¹² La ventaja principal con esta encuesta es que la población objetivo puede identificarse con mayor facilidad en una población que no es mucho mayor que, por ej., una encuesta de hogares. Por lo tanto, podría necesitarse una muestra cuyo tamaño total sea menor, así como un grupo de preguntas más limitado. Cabe señalar que para obtener estimaciones “nacionales” representativas, esta estrategia de encuesta debe cubrir todos los “corredores migratorios” que se consideren importantes para el país de origen o de destino, y posiblemente deberá complementarse con extensiones relevantes de una encuesta general de hogares.¹³ Para ambos tipos de países es necesario identificar los puertos de salida y llegada más importantes para cada corredor migratorio, y qué tan adecuados son los puertos de llegada y salida, o el trayecto, para conducir una encuesta, así como la manera de llevar a cabo la encuesta, para asegurar una elevada tasa de respuesta a todas las preguntas.

41. El primer grupo de preguntas en el cuestionario deberá diseñarse de tal modo que determine

¹² Debido a cuestiones metodológicas con estos tipos de encuestas, y a las dificultades para obtener estadísticas representativas en el ámbito nacional sobre el indicador 10.7.1 de los ODS.

¹³ Las encuestas piloto podrían necesitarse para determinar si la mejor estrategia es conducir una encuesta de trabajadores que regresan a casa (o que viajan a su trabajo en un país de acogida) mientras están viajando, en el punto de salida o en el de llegada, así como los medios de recolección de datos. Es menos probable que aquellos trabajadores que parten de su lugar de trabajo sepan los costos totales y el ingreso (neto) que aquellos que regresan de un periodo laboral, pero esto puede también someterse a prueba.

si el viajero es un trabajador migrante que regresa de (o viaja a) un empleo en el extranjero que pertenece al corredor definido, ya sea que va de vacaciones o por un periodo prolongado.¹⁴

Los registros administrativos

42. Es probable que los registros administrativos y las encuestas a establecimientos sean menos adecuados para la recopilación de los datos estadísticos que se necesitan para el indicador 10.7.1 que una encuesta general de hogares. Sin embargo, **los registros administrativos pueden ser adecuados como marco muestral** para las entrevistas con:

- ciudadanos en el país de origen que se han registrado para trabajar en el extranjero con las autoridades competentes o con un esquema de seguro reconocido diseñado para cubrir a los ciudadanos que trabajan en el extranjero; o
- trabajadores extranjeros en el país de destino que han recibido un permiso de trabajo o que están registrados con las instancias impositivas o de seguridad social.

43. Ya sea en el país de origen o de destino, para que los registros administrativos sirvan como marcos muestrales deben mantenerse actualizados con la información de las coordenadas de contacto de los trabajadores (números de teléfono móvil, correo electrónico o direcciones electrónicas similares, así como domicilio postal), y con los datos de salida/llegada y conclusión/retorno. Para entender si éste es el caso, es necesario conocer los detalles de cómo se reporta, quién registra y cómo se archiva la información en los sistemas de registros administrativos relevantes.

Observaciones generales sobre las estrategias de muestreo

44. La elección de una estrategia de muestreo debe basarse en una buena comprensión de cómo funciona realmente la contratación de los trabajadores migrantes para empleos en países extranjeros:

- Si se usa una estrategia general de encuesta de hogares en el país de origen: en este país ¿en dónde suelen reclutarse (proveniencia) los trabajadores para trabajar en el extranjero?
- Si se usa una estrategia general de encuesta de hogares en el país de destino: (i) ¿en qué partes del país suele emplearse a los trabajadores extranjeros? y (ii) por lo general, ¿qué tipos de alojamiento o lugares de reunión se les ofrecen (o utilizan) los trabajadores extranjeros en el país?
- ¿Cuáles son las prácticas de contratación para los empleos en los países de destino en cuestión y para que tipos de trabajos? ¿Cuáles son las regulaciones pertinentes de los países que envían y que reciben trabajadores y qué tanto se cumplen o respetan?

¹⁴ Debido a que no todos los procesos de contratación y los corredores de migración implican que un gran número de migrantes viajen juntos y a través de puertos de salida o de llegada claramente definidos y fácilmente identificables (en cualquier dirección), es posible que una estrategia de encuesta de viajeros no sea óptima. Puede haber situaciones de ese tipo cuando los empleos se encuentran normalmente en un país vecino con el cual hay fronteras relativamente abiertas y mucho espacio aéreo, terrestre o puertos marinos que se usan con frecuencia cuando los individuos viajan a y desde el país de destino.

- ¿Cómo es normalmente el viaje a y desde el lugar de trabajo y en qué medida se organizan estos viajes para grupos de trabajadores?
- ¿En qué momento es más probable que los trabajadores migrantes conozcan y recuerden el costo de obtener y mantener un trabajo en el extranjero y los ingresos devengados por ese empleo?

Las respuestas a este tipo de preguntas son importantes para seleccionar estrategias de recopilación de información y muestreo, así como para elegir las preguntas que se formularán.

45. Muestreo probabilístico: es probable que, en muchos países, la opción más realista y factible sea la de procedimientos de muestro para encuestas de muestra general, con sobremuestreo en zonas conocidas como de origen (o residencia) de los trabajadores migrantes. Podría recurrirse a estrategias diferentes para diseñar un marco muestral adecuado, incluyendo el muestreo por zonas, o el basado en los recibos de electricidad o de teléfono móvil, la combinación de la información de encuestas de hogares con encuestas de establecimientos y otros registros administrativos, siempre y cuando estén disponibles. En los países de destino, el marco muestral deberá cubrir las viviendas colectivas (residencia o dormitorios de trabajadores) y, por lo tanto, deberán hacerse ajustes a los marcos muestrales disponibles si se considera necesario. En los casos en que es posible acceder a registros administrativos (como las agencias de contratación), su información deberá servir para complementar el marco muestral.
46. El muestreo no aleatorio es un método muy común en las organizaciones de encuestas privadas, principalmente por razones de costos. Se considera que el muestreo por cuota es una estrategia que da resultados adecuados cuando los encuestados se definen por características fácilmente observables (por ej., edad y sexo al momento de encuestar a las personas; tamaño y tipos de actividad al formar la muestra de establecimientos) de las cuales se sabe (o se piensa que se sabe) que tienen una clara correlación con las variables de interés. Otras formas de estrategias de muestreo no aleatorio incluyen el muestreo por conveniencia y el conocido como bola de nieve. El primero se define porque incluye a cualesquiera personas a las que se pueda tener acceso para responder la encuesta y el segundo suele usarse cuando hay pocos miembros de la población objetivo y se desconoce la ubicación de la mayoría: los miembros de la población objetivo reclutan a otros miembros de la población objetivo de la encuesta.
47. Con estrategias de muestreo no aleatorias, la relación entre la población objetivo (teórica) y la muestra de la encuesta no puede determinarse y el sesgo potencial es desconocido. Así, este tipo de estrategia de muestreo puede no ser adecuada para las estadísticas que se usan al hacer las estimaciones del indicador 10.7.1, pero pueden servir para explorar un tema y examinar la probabilidad de que los resultados obtenidos tengan congruencia interna.

Comentarios adicionales sobre la recopilación estadística para el indicador 10.7.1 en el país de destino

48. Cuando la estimación del indicador se hace sobre la base de información recolectada en el país de origen, se asume que la oficina nacional de estadística se valió de una encuesta de

hogares existente, que puede ser de fuerza de trabajo, de ingresos y gastos, o una encuesta multipropósito, para tener acceso a individuos que emigraron previamente (o, en algunos casos, que se ausentaron del trabajo en el extranjero para visitar el país de origen). Sin embargo, esto no debería soslayar el hecho de que es igualmente relevante obtener estadísticas que reflejen las experiencias más recientes de aquellos trabajadores que todavía tienen que regresar a su país de origen.

49. Hay desafíos operativos para obtener una muestra representativa de trabajadores extranjeros en el país receptor. Para aquellos trabajadores extranjeros que tienen una residencia válida o permiso de trabajo en ese país, es posible que puedan usarse los registros administrativos correspondientes. Si no están disponibles los registros administrativos con los contenidos necesarios, o si se omite una proporción grande de trabajadores migrantes, entonces deben investigarse las siguientes posibilidades:

- Puede aprovecharse una encuesta de hogares general cuando ofrece información nacional, como aquella que proviene del censo de población o de cualquier otro sistema nacional de registro, en donde los trabajadores migrantes son residentes habituales, de modo que pueda implementarse un diseño de muestreo probabilístico.
- Una encuesta de trabajadores extranjeros en establecimientos, siempre y cuando haya un marco muestral adecuado para los establecimientos relevantes o bien que éste pueda construirse y sea posible confiar en que los archivos personales de la empresa tengan información que posibilite la identificación de trabajadores extranjeros.¹⁵ Sin embargo, en países donde la mayoría de los trabajadores migrantes tiene empleos en establecimientos pequeños o en el sector informal, esta opción no funcionará.
- Una encuesta de trabajadores extranjeros en los lugares donde se congregan con regularidad (por ej., iglesias/mezquitas, cafés, clubes sociales), a condición de que se les identifique y formen parte de la muestra en caso de ser necesario.

V. Indicadores

50. Como se mencionó antes, para una medición correcta de los indicadores 10.7.1 de los ODS será necesario aportar datos estadísticos tanto de los costos como de los ingresos, provenientes de la misma fuente de recopilación de información, así como del mismo trabajador migrante. En tanto que los ingresos suelen recibirse en una sola moneda, la mayoría de los costos de contratación de los trabajadores migrantes se incurren en una moneda y en un momento distinto al de los ingresos de un trabajo en el extranjero. Por lo tanto, debe decidirse el tipo de cambio adecuado cuando se calcula el indicador 10.7.1. Asumiendo que la mayoría de los ingresos se gastarán en el país de origen, **la recomendación de estas Directrices es convertir los costos y los ingresos a la moneda del país de origen, tomando el tipo de cambio oficial al momento del primer ingreso mensual.**

51. *Costos promedio o medios e ingresos promedio o medios:* deberán estar entre los datos estadísticos para usarse en el indicador 10.7.1 de los ODS. Estas estadísticas serán de gran

¹⁵ Durante muchos años, la Australian Bureau of Statistics (ABS) se ha valido de esta estrategia para algunas de sus estadísticas sobre empleo y salarios. Sin embargo, es improbable que esos archivos personales incluyan información sobre el costo de contratación (como sea que éste se defina).

ayuda para identificar qué corredores son los más caros y para qué ocupaciones y capacidades éste es el caso. Será necesario tener cuidado para asegurarse de que se cuenten los bonos como parte de los ingresos (probablemente esto sea sólo relevante para un segmento de migrantes calificados). Esta variable debe también complementarse con preguntas de control, tales como los niveles educativos, las competencias obtenidas, las remesas recibidas en los países de destino, etc. **La recomendación de estas Directrices es que debe hacerse recopilación de estadísticas sobre costos e ingresos de todo tipo de trabajadores migrantes y, cuando se calcule el indicador 10.7.1, todos los bonos recibidos deberán incluirse en los ingresos.**

52. *El indicador del costo de contratación* es la estadística principal que se genera para el indicador 10.7.1 de los ODS y deberá calcularse para el mismo trabajador migrante como la razón o cociente entre los costos de contratación y los ingresos mensuales. Por lo tanto, los costos de contratación incurridos pueden expresarse en términos de ingresos mensuales en el extranjero.
53. Dado el objetivo de la comunidad internacional de que los trabajadores migrantes internacionales no deben incurrir en cuotas de contratación,¹⁶ **la recomendación de estas Directrices es que el indicador 10.7.1 de los ODS debe complementarse con el porcentaje de trabajadores migrantes que no tuvieron que pagar ninguna comisión por su contratación.**

VI. Elementos de la recopilación de información

Consideración sobre los elementos informativos que deben incluir los cuestionarios

54. Muchas de las encuestas actuales de hogares ya incluyen varios elementos o preguntas sobre migración, incluyendo aquellas en las que aún es necesario determinar el grupo objetivo al que deben formularse las preguntas de los costos de contratación. Para generar las estadísticas que permitan estimar el indicador 10.7.1 de los ODS se requerirán, como mínimo, preguntas que esclarezcan la información que a continuación se presenta:
- a) Características demográficas (suelen estar incluidas en las encuestas de hogares generales o de la fuerza laboral), incluyendo preguntas sobre educación y capacitación
 - b) País de nacimiento (como criterio clave para definir a un trabajador migrante)
 - c) País de ciudadanía (otro criterio clave para definir a un trabajador migrante)
 - d) Lugar actual de residencia habitual, así como residencia habitual previa en el país de origen (para las encuestas en el país de destino)
 - e) El lugar de trabajo de la o el trabajador migrante en el país de destino
 - f) El lugar de residencia habitual de la o el trabajador migrante en el país de origen, para encuestas en el país de destino
 - g) Cuándo la o el trabajador empezó a trabajar, por primera vez, en el lugar identificado por las respuestas a los incisos (e) y (f) (si ocurrió hace mucho tiempo, podrían necesitarse pruebas para determinar si es probable que los

¹⁶ Véase por ej. OIT (2017a).

encuestados recuerden las respuestas a preguntas diseñadas para determinar los costos de contratación y los ingresos (netos) iniciales)

- h) El tipo de trabajo de la o el trabajador (ocupación) en el país de destino (para una codificación precisa esto normalmente requiere preguntas separadas sobre tareas y labores y el título del puesto, y se necesitará un índice detallado de nombres). Los niveles de la clasificación de CIUO se ajustarán a lo que los países suelen indicar en sus programas de encuestas de hogares.
- i) La situación contractual de la o el trabajador (tipo de contrato, duración, etc.) en el país de destino, por ej., si el contrato o permiso de trabajo implica que el trabajador tuviera posibilidades limitadas por haber abandonado al empleador durante un periodo prolongado (dependiendo de los arreglos institucionales y vínculos que puedan haber entre la agencia contratista y el empleador real, pueden necesitarse varias preguntas).
- j) El tipo de actividad (“industria”) del lugar de trabajo en el país de destino (por ej., del empleador real). Los niveles de desglose de la clasificación de CIIU se basarán en lo que los países suelen usar en sus programas de encuestas de hogares.
- k) Duración del trabajo en el primer empleo mientras trabajaba en el país de destino.
- l) Preguntas sobre los costos de contratación en el primer empleo en el país de destino, tales como el pago al agente reclutador, capacitación en el idioma y en otros temas, documentos de viaje, pago de la deuda e intereses, permiso de trabajo y costos de viaje. Podrían recopilarse datos de costos adicionales asociados con episodios de migración posteriores, pero no se incluirán en el cálculo del indicador del costo de contratación.
- m) Ingresos mensuales, es decir, los ingresos del primer mes en el período de referencia.
- n) Preguntas adicionales diseñadas para determinar si fueron ingresos mensuales típicos durante el primer periodo de empleo.
- o) Podrían formularse preguntas adicionales de sondeo para determinar si la o el trabajador migrante internacional tiene documentos.
- p) También deben incluirse preguntas sobre los canales (formales e informales) por vía de los cuales se obtuvo el trabajo así como de los canales usados para emigrar.
- q) Preguntas adicionales diseñadas para determinar si la o el trabajador migrante en potencia pagó las cuotas de contratación, y qué cantidad, y que posteriormente no haya obtenido el empleo.

55. La frecuencia de la recopilación de información se ajustará a la práctica habitual en el ámbito nacional en su sistema estadístico de recopilación de información para las encuestas de hogares. En la medida de lo posible, la oficina estadística nacional informará con periodicidad anual y la compilación estará a cargo de las agencias custodias. Es posible que no pueda recolectarse la información anualmente, pero el informe incluirá la última información disponible para cada país. Si se requieren estimaciones regionales y globales,

las agencias custodias elaborarán modelos estadísticos del ejercicio y consultarán a las oficinas estadísticas nacionales para su validación.

56. La comprensión de las preguntas específicas que se incluyen en las encuestas de hogares puede ser difícil de generalizar. Las presentes Directrices recomiendan que se hagan pruebas cognitivas a nivel nacional con el objetivo de elegir los términos y secuencia de preguntas adecuadas cuando se diseñe el cuestionario.

VII. Tabulación y análisis

El desglose recomendado a partir de los ODS

57. La comunidad internacional recomienda que se desglosen los indicadores de los Objetivos de Desarrollo Sostenible, cuando sea relevante, por ingreso, sexo, edad, raza, etnicidad, estatus migratorio, discapacidades y ubicación geográfica, entre varias características más, de acuerdo con los Principios Fundamentales de las Estadísticas Oficiales (Asamblea General, resolución 68/261, del 29 de enero de 2014). **La recomendación de estas Directrices es que las estadísticas para el indicador 10.7.1 deberán publicarse según el desglose general recomendado de acuerdo con el marco mundial de los indicadores de los ODS, así como por las categorías desglosadas según se explica en los párrafos 59 a 63.** El indicador, así como los datos estadísticos a los que se recurrió para estimarlo, deben difundirse ampliamente con el objetivo de promover en forma activa el uso y la comprensión de éste por los responsables de formular las políticas, así como para los debates sobre las políticas y sus impactos.
58. En tanto que las Directrices recomiendan que las estadísticas sobre el indicador 10.7.1 deben abarcar a todos los trabajadores migrantes, los **corredores particulares de interés y relevantes** deben continuar siendo la guía de la metodología seleccionada y de la tabulación del indicador. **La recomendación de las presentes Directrices es que las estadísticas para el indicador 10.7.1 debieran ser publicadas por principales países de destino cuando la encuesta abarca a los migrantes desde el país de origen, y por principales países de origen cuando la encuesta abarca a las y los trabajadores migrantes actuales en el país de destino.** Este desglose permitirá que el análisis se refiera a corredores específicos clave de interés político.

Desagregaciones específicas de los costos de contratación de los trabajadores migrantes

59. Los costos de contratación para los empleos en el mismo país de destino pueden diferir para distintos grupos de trabajadores (según se definan por edad, nivel educativo, aptitudes, género, etc.) y, por lo tanto, las encuestas necesitan reflejar esas características.
60. Para algunos grupos de trabajadores migrantes, en su mayoría aquellos contratados para trabajos en ocupaciones clasificadas en los niveles de competencias 4 (“profesionales”) y 3 (“profesionales asociados”) de CIUO,¹⁷ así como muchos trabajos del gran grupo 1 de CIUO (“directores y gerentes”), los así llamados trabajos “de alta especialización”,

¹⁷ CIUO = Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones. Una versión electrónica de la CIUO-08 está disponible en <https://www.ilo.org/public/english/bureau/stat/isco/isco08/index.htm>

aparentemente los “costos de contratación” en que incurre el trabajador son relativamente pocos. En tales casos, el empleador (a veces mediante un agente de contratación) puede incluso pagarle al trabajador un bono de “contratación”, posiblemente para compensar parcialmente los costos de mudarse a un nuevo lugar de empleo.¹⁸

61. Para los trabajadores migrantes reclutados en trabajos que la CIUO clasifica como niveles especializados 2 y 1, puede haber costos de contratación considerablemente más elevados además de los costos de contratación que el empleador hubiera cubierto al inicio. Por tanto, para algunos países, el principal interés puede residir en los costos e ingresos de los trabajadores migrantes contratados para tales trabajos, que CIUO clasifica en los niveles de competencia 2 y 1, los así llamados trabajos “poco calificados”. Sin embargo, los costos de contratación y los ingresos de los trabajadores contratados para empleos clasificados en los niveles 3 y 4 de CIUO también podrían ser de interés. **La recomendación de las presentes Directrices es que las estadísticas para el indicador 10.7.1 deben publicarse según los principales grupos ocupacionales, y han de dividirse en ambos grupos, de alta y baja especialización.**
62. La experiencia de la OIT-Banco Mundial con el programa KNOMAD también ha mostrado que los costos de contratación de los trabajadores migrantes varían considerablemente dependiendo de qué industria los contrate. A muchos trabajadores poco calificados se les contrata en plantaciones agrícolas o como empleados domésticos, en tanto que a otros con mejores habilidades se les contrata en la industria de la construcción. Y lo más probable es que los trabajadores altamente calificados sean contratados por las industrias que solicitan trabajadores de esta índole, como la IT, las finanzas, el turismo los bienes raíces. **La recomendación de las presentes Directrices es que las estadísticas para el indicador 10.7.1 deben publicarse de acuerdo con los grupos principales de las industrias, con un enfoque en las industrias clave de interés político en el nivel nacional, como la agricultura, la construcción, la venta minorista, el turismo y el trabajo doméstico.**

VIII. Observaciones finales

63. Por razones de costo, es probable que la metodología usada para la recopilación de información necesaria para el indicador 10.7.1 de los ODS sea aplicada a una muestra de la población objetivo. De preferencia, esta muestra debe ser representativa de todos los trabajadores migrantes internacionales del país de origen (o del país de destino), y lo suficientemente grande para aportar estimaciones con la precisión necesaria para cada uno de los corredores de migrantes objetivo y de los tipos de trabajo (ocupaciones). También es necesario abarcar tantos elementos de los gastos relevantes como sea posible y evitar incluir en las operaciones de la encuesta a muchas personas o trabajadores que no pertenezcan a la población objetivo.
64. Se ha destacado que para elegir una estrategia de recopilación de datos que pueda aportar las estadísticas necesarias para el indicador 10.7.1, las cuestiones más importantes a considerar son la cobertura de la población objetivo y los costos y desafíos operacionales. La principal estrategia a considerar, dependiendo de las circunstancias y los recursos

¹⁸ Es frecuente que los empleadores elijan pagar a agentes contratistas para ayudarlos a encontrar a los candidatos para las clasificaciones 3 y 4, o para el grupo primario 1 de la CIUO. Los costos de esas contrataciones no parecen ser relevantes para el indicador 10.7.1 de los ODS, como lo indica su título, a menos de que el empleador encuentre alguna manera de recuperar esos costos del empleado contratado.



nacionales, es un sobremuestreo de los hogares que tienen migrantes en una encuesta general de hogares o de fuerza de trabajo. Sin embargo, pueden considerarse otras estrategias de recopilación de información de forma alternativa, por ej., utilizar los registros de trabajadores en el extranjero o de los trabajadores extranjeros admitidos como marcos muestrales. En caso de que ninguna alternativa sea posible con los recursos disponibles, entonces las encuestas de viajeros de retorno en los principales corredores de interés puede representar una opción viable.

65. Al tabular los datos y generar los indicadores, los datos estadísticos del indicador 10.7.1 de los ODS deben presentarse con el desglose general recomendado por el Marco de Indicadores Mundiales de los ODS. Asimismo, y de manera más específica, las presentes Directrices recomiendan que las estadísticas para el indicador 10.7.1 de los ODS deben publicarse por separado para el caso de los trabajadores migrantes en empleos de alta calificación y calificación baja o elemental, así como para todos los corredores migratorios principales del país de origen. Y donde sea posible, las estadísticas también deben desglosarse por año de salida, debido a que las políticas de los países de destino y de origen pueden afectar los costos incurridos por los trabajadores.
66. Las circunstancias nacionales y sectoriales y los recursos disponibles para las estadísticas definirán la estrategia a seguir.

IX. Referencias

Abella, M. y Martin P. (2014), *Measuring recruitment or migration costs: A technical report for KNOMAD's Thematic Working Group on Low-Skilled Migrants – co-chaired with the ILO* (manuscrito no publicado).

Abella, A., Martin P. y Ratha D. (2014), *Reducing migration costs*. Disponible en: <http://blogs.worldbank.org/peoplemove/reducing-migration-costs> [16 Jan, 2014].

Abella, M. y P. Martin, (2016), *Worker-Paid Migration Costs: Key Findings from 2015 Surveys in Pakistan, Ethiopia and Nepal*. KNOMAD Working paper (documento de trabajo de KNOMAD), junio de 2016.

Gordon, J. (2015), *Global labour recruitment in a supply chain context*. ILO Fair Recruitment Series, núm. 1, Ginebra, OIT, 2015. Disponible en: https://www.ilo.org/global/publications/working-papers/WCMS_377805/lang--en/index.htm

Hatlebakk, M. (2017), *Nepal: A Political Economy Analysis*. Informe comisionado encargado por el Ministerio de Asuntos Exteriores. Norwegian Institute of International Affairs. Oslo. 2017. Disponible en: <http://www.nupi.no/en/Publications/CRISIn-Pub/Nepal-A-Political-Economy-Analysis>

Hoffmann, E. (2017), *Statistics for SDG indicator 10.7.1: Concept Note on Issues, Concepts and Possible Sources*. Presentado a la OIT el 4 de diciembre de 2017, bajo el Contrato de colaborador externo núm. 40191158/1.

Hoffmann, E. (2018), *Statistics for SDG indicator 10.7.1.: draft guidelines for their collection*. Informe presentado por primera vez a la OIT el 2 de febrero de 2018, bajo el Contrato de colaborador externo núm. 40191158/1; la versión final se presentó el 23 de agosto de 2018.

Husmanns, R. et al. (1992), *Surveys of the Economically Active Population, Employment and Unemployment: An ILO Manual on Concepts and Methods*. Ginebra, Organización Internacional del Trabajo, 1992. Disponible en <http://www.ilo.org/public/english/bureau/stat/download/lfs.pdf>

ILO (2016a), *ILO Multilateral Framework on Labour Migration. Non-binding principles and guidelines for a rights-based approach to labour migration*. Ginebra, ILO, 2016. Disponible en https://www.ilo.org/global/topics/labour-migration/publications/WCMS_178672/lang--en/index.htm

ILO (2016b), *The cost of Migration: What low skilled migrant workers from Pakistan pay to work in Saudi Arabia and the United Arab Emirates*. Islamabad, International Labour Office. Disponible en https://www.ilo.org/islamabad/whatwedo/publications/WCMS_514127/lang--en/index.htm

ILO-IPEC (2014), *ILO-IPEC interactive tools in sampling with household-based child labour surveys*. Disponible en http://www.ilo.org/ippec/ChildlabourstatisticsSIMPOC/Manuals/WCMS_304559/lang--



[en/index.htm](#)

KNOMAD/ILO (2016), *Draft concept note: a methodology for measuring recruitment costs*, prepared for the project. 13 de noviembre de 2016.

KNOMAD-ILO (2017), *Migration Costs Surveys 2016*. Global Knowledge Partnership on Migration and Development (KNOMAD) & International Labour Organization (ILO).

Informe generado el 11 de diciembre de 2017. Disponible en

<http://microdata.worldbank.org/index.php/catalog/2944>

Kuptsch, C. (ed.), (2006), *Merchants of labour*. Ginebra, ILO.

Lattof, S.R. (2018), "Collecting data from migrants in Ghana: Lessons learned using respondent-driven sampling". *Demographic Research*, vol. 38. Disponible en

<https://www.demographic-research.org/volumes/vol38/36/38-36.pdf>

Lynn, P. et al (2018), "Design and implementation of a high-quality probability sample of immigrants and ethnic minorities: Lessons learnt". *Demographic Research*, vol. 38, pp. 513-548. Disponible en: <https://www.demographic-research.org/volumes/vol38/21/38-21.pdf>

Naciones Unidas (2015), *Agenda de Acción de Addis Abeba de la Tercera Conferencia Internacional sobre la Financiación para el Desarrollo (Agenda de Acción de Addis Abeba)*. ONU, A/RES/69/313. Disponible en:

https://www.un.org/ga/search/view_doc.asp?symbol=A/RES/69/313&Lang=S

OIT (2017a), *Decisión sobre el cuarto punto del orden del día: Cuestiones derivadas de las labores de la 106.ª reunión (2017) de la Conferencia Internacional del Trabajo. Seguimiento de la resolución relativa a la gobernanza equitativa y eficaz de la migración laboral*.

Disponible en https://www.ilo.org/gb/decisions/GB331-decision/WCMS_592869/lang-es/index.htm

OIT (2017b), *Principios generales y directrices para la contratación equitativa*. Ginebra, Organización Internacional del Trabajo, 2017. Disponible en:

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---migrant/documents/publication/wcms_568731.pdf

Verma, Vijay (2008), *Muestreo para las encuestas de hogares sobre trabajo infantil*.

Ginebra, OIT-IPEC. Disponible en

http://www.ilo.ch/ipiec/Informationresources/WCMS_099362/lang-en/index.htm

OIM (2018), *Informe sobre las migraciones en el mundo 2018*. Ginebra.

Shrestha, M. (2017a), 'Get Rich or Die Trying': *Perceived earnings, perceived mortality rate and the value of statistical life of potential work-migrants from Nepal*. World Bank Policy Research Paper Series WPS7945. Banco Mundial. Disponible en

<http://documents.worldbank.org/curated/en/112411485188909692/pdf/WPS7945.pdf>

Shrestha, M. (2017b), *The Impact of Large-Scale Migration on Poverty, Expenditures, and Labor Market Outcomes in Nepal*. World Bank Policy Research Paper Series WPS8232. Banco Mundial. Disponible en

<http://documents.worldbank.org/curated/en/338751509560708416/pdf/WPS8232.pdf>



UN/ECE (2013), *Generic Statistical Business Process Model (GSBPM)*. (versión 5.0, diciembre de 2013). Ginebra.

Naciones Unidas (2017), Anexo. Marco de indicadores mundiales para los Objetivos de Desarrollo Sostenible y metas de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible.

A/RES/71313. Disponible en

https://unstats.un.org/sdgs/indicators/Global%20Indicator%20Framework_A.RES.71.313%20Annex.Spanish.pdf

Resolución sobre la actualización de la Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones, Ginebra, OIT, 2008. Disponible en

<https://www.ilo.org/public/spanish/bureau/stat/isco/docs/resol08.pdf>

UN/ECE/CES (2018), *Guidance on the Measuring on International Labour Mobility*.

Informe preparado por la Task Force on Measuring Labour Mobility.

ECE/CES/BUR/2018/FEB/15. Ginebra.

UN & ILO (2010), *Measuring the Economically Active in Population Censuses: A Handbook*. Studies in Methods Series F, No. 102. ST/ESA/STAT/SER.F/102. Nueva York. Disponible en

https://unstats.un.org/unsd/publication/seriesf/Seriesf_102e.pdf

Verma, Vijay (2014): *Sampling elusive populations: Applications of child labour*.

Ginebra, ILO- FPRW. Disponible en [https://www.ilo.org/global/statistics-and-](https://www.ilo.org/global/statistics-and-databases/WCMS_314425/lang--en/index.htm)

[databases/WCMS_314425/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/global/statistics-and-databases/WCMS_314425/lang--en/index.htm)

World Bank (2011), *Large-Scale Migration and Remittances in Nepal: Issues, Challenges, and Opportunities*. Report No. 55390-NP. Poverty Reduction and Economic Management Sector Unit. Región del Sur de Asia. Disponible en

<https://ceslam.org/mediastorage/files/Large%20scale%20migration%20and%20remittance%20in%20nepal%20issues%20and%20challenges%20-%20hissan.pdf>