

El mundo del trabajo atraviesa cambios importantes que seguirán ocurriendo y que podrían intensificarse en el futuro. Para entender mejor estos nuevos retos y enfrentarlos de manera eficaz, la OIT ha lanzado una “Iniciativa sobre el futuro del trabajo” y ha propuesto cuatro “conversaciones del centenario” para los debates que se realizarán hasta su 100° aniversario en 2019: i) trabajo y sociedad; trabajo decente para todos; iii) la organización del trabajo y de la producción, y iv) la gobernanza del trabajo. La finalidad de esta nota informativa es presentar un panorama general de las tendencias clave y problemas en áreas temáticas seleccionadas que son particularmente importantes para las “conversaciones” para que sirva de base y facilite el diálogo y los debates en los planos nacional, regional y mundial.

Sírvase enviar sus comentarios o recomendaciones a: futureofwork@ilo.org

EL FUTURO DE LA OFERTA DE MANO DE OBRA:

Datos demográficos, migración y trabajo no remunerado*

En esta nota se presenta información detallada sobre las dinámicas demográficas que actualmente tienen un impacto en el futuro del trabajo, así como dos tendencias importantes en el mercado del trabajo –el trabajo no remunerado y la migración laboral– que crean oportunidades políticas mundiales ante estos cambios demográficos.

1. Introducción

El debate actual sobre el futuro del trabajo generalmente gira en torno al impacto de la tecnología. Si bien la innovación tecnológica cumplirá un papel fundamental en la configuración de los empleos, no podemos ignorar las tendencias demográficas mundiales ni los cambios que estamos confrontando en la naturaleza del trabajo en los planos mundial, regional y nacional. Estas dinámicas tienen consecuencias profundas para el mercado de trabajo. Y las seguirán teniendo, ya que las máquinas no podrán reemplazar en su totalidad el trabajo de los seres humanos en el futuro próximo (véase la Nota Informativa N.º 1 sobre el futuro del trabajo).

Los trabajadores toman decisiones sobre si van a trabajar, cómo y dónde en un entorno complejo de políticas de mercado de trabajo, estrategias de empleo, sistemas de protección social, normas sociales y cambios culturales, así como niveles de desarrollo tecnológico y de otra índole en sus comunidades y países. Las decisiones políticas que tomamos hoy sientan las bases para el aumento de puestos de trabajo en el futuro, la desigualdad de género y salarios, y la manera en la que tendremos que usar la tecnología.

Esta nota trata sobre las personas que definirán el futuro del trabajo. La tecnología de la información (TI) busca identificar algunas de las complejidades de la esfera política donde las personas toman decisiones sobre el trabajo a partir de tendencias demográficas clave, así como dos de los principales acontecimientos en el trabajo actualmente: el trabajo no remunerado y la migración. Primero, en la sección 2, sobre la oferta de mano de obra y los datos demográficos, se presentan algunas de las características de la fuerza de trabajo actual y futura, así como las innovaciones políticas que podrían configurar la participación en el mercado del trabajo en

** Esta nota se basa en los aportes de: Christiane Kuptsch, Uma Amara, Dorothea Schmidt, Laura Addati, Paul Comyn, Simel Esim, y Kieran Walsh.*

el futuro. La sección 3 está relacionada con la oferta de mano de obra gratuita: el trabajo no remunerado, y examina el vínculo entre el trabajo no remunerado, la oferta de mano de obra y las desigualdades, principalmente la desigualdad de género. La sección 4 explora la oferta de mano de obra en movimiento: la migración, incluidas las tendencias numéricas, geográficas y políticas en la migración y los factores determinantes nuevos y antiguos de la movilidad laboral. La sección 5 concluye con una propuesta de temas clave para debate.

2. La oferta de mano de obra: las dinámicas geográficas

Los cambios demográficos siguen siendo una característica determinante del mercado de trabajo. Generalmente son complejos y con variaciones marcadas entre los países, pero se pueden agrupar de acuerdo con tres dimensiones: los jóvenes, los adultos mayores y las mujeres.

El número de trabajadores que recién ingresan al mercado de trabajo es cada vez mayor en muchos países. Actualmente, alrededor de 40 millones de personas ingresan al mercado de trabajo cada año. Entre la fecha actual y el año 2030, la economía mundial necesita crear cerca de 520 millones de puestos de trabajo nuevos para cubrir el crecimiento proyectado del tamaño de la fuerza de trabajo. Es muy probable que se trate de una cifra subestimada, ya que no refleja posibles aumentos en la participación en el empleo de mujeres y adultos mayores ni los flujos de migración. Hay una heterogeneidad considerable entre las regiones: en África Subsahariana, por ejemplo, se espera que la población en edad de trabajar, como parte de la población total, siga aumentando entre 2015 y 2040, mientras que en América Latina se estancará y seguirá disminuyendo en el este de Asia y en las economías adelantadas (OIT, 2016a).

Jóvenes

El desempleo juvenil ha alcanzado niveles mucho más altos que el desempleo para las poblaciones adultas (OIT, 2015a). Actualmente, 71 millones de jóvenes están desempleados y hay un déficit de empleo de aproximadamente 62 millones de puestos de trabajo. En 2015, aproximadamente 43 por ciento de la fuerza de trabajo juvenil en el mundo estaba desempleada o vivía en la pobreza a pesar de tener un trabajo, debido a la baja calidad de los empleos disponibles para los jóvenes. Esta grave situación impone mayores desafíos para crear empleos para los jóvenes que recién ingresan al mercado laboral.

Una respuesta clave ante esta constante situación, algunas veces agravante para los jóvenes, ha sido la mejora de la calidad de la oferta de mano de obra mediante la educación y la capacitación. De hecho, en las últimas décadas se han observado mejoras significativas en términos de oportunidades de capacitación y educación para los jóvenes, incluso mediante métodos nuevos e innovadores como los cursos de formación virtuales (por ejemplo, los Cursos Online Masivo Abierto (COMA)). Sin embargo, a pesar de estas mejoras, muchos jóvenes, principalmente en los países en desarrollo, no tienen acceso a la educación. En 2015, 31 por ciento de los jóvenes de países de bajos ingresos no tenía ningún título educativo, frente a 6 por ciento en los países de ingresos medianos bajos y 2 por ciento en los países de ingresos medianos altos (OIT, 2015a).

Al mismo tiempo, a pesar de algunas mejoras graduales en sus habilidades, los hombres y mujeres jóvenes siguen enfrentando la falta de suficientes oportunidades laborales de manera desproporcionada. Esto indica que se requieren estrategias más amplias e integradas que aumenten la demanda de mano de obra. Los estudios y la experiencia indican que tales estrategias se podrían basar en los siguientes principios: a) articular políticas macroeconómicas y de mano de obra y empleo, así como intervenciones específicas de manera coordinada; b) aumentar los incentivos fiscales, fomentar el desarrollo de infraestructura y formular reglamentos favorables para las empresas que operan en sectores con alto potencial de generar empleo para los jóvenes; c) asegurar que los jóvenes tengan las habilidades necesarias y apoyarlos en su búsqueda de empleo, y d) centrarse en los jóvenes desfavorecidos mediante paquetes

integrales de políticas activas orientadas al mercado laboral para ayudarlos en su transición de la escuela al mundo laboral.

Envejecimiento

Actualmente, las personas tienen vidas más longevas y saludables y tienen menos hijos. Si bien estos cambios demográficos indican una gran evolución en el desarrollo humano, también han llevado a tendencias hacia el envejecimiento en muchos países. Esto no es común en las economías desarrolladas, pero tomará solo una generación hasta que casi todas las sociedades empiecen a envejecer. Se estima que la proporción de la población mundial mayor de 65 años aumente de 8 por ciento actualmente a casi 14 por ciento para 2040 (Harasty y Schmidt, próximamente 2016).

Este cambio demográfico supone varios retos políticos para los que no hay salidas fáciles. Primero, surgen interrogantes respecto a la función del sistema de seguridad social en una sociedad que envejece.

Esta situación es mucho más difícil para los países en desarrollo, donde los niveles de cobertura y prestaciones siguen siendo insuficientes (OIT, 2013a; véase también la nota informativa N.º 4 del futuro del trabajo sobre contrato social). Segundo, en parte para abordar la sostenibilidad de la seguridad social en algunos países, el envejecimiento activo (lo que incluye la “reactivación” de los adultos mayores para los mercados de trabajo) ha surgido como una herramienta política importante. Si bien tal estrategia ha sido ampliamente reconocida, sigue siendo difícil desarrollar políticas que sean aceptables para todos los grupos de edad. Se sigue teniendo la idea de que “los trabajadores mayores le quitan trabajo a los jóvenes”, aunque, en general, no hay pruebas para sustentarla (Harasty y Schmidt, próximamente 2016).

Mujeres

Si bien existe la impresión general de que la participación de las mujeres en el mercado de trabajo ha aumentado en muchos países, esto no sucede en todo el mundo. De hecho, las tasas de participación de las mujeres disminuyeron de 52,4 a 49,6 por ciento entre 1995 y 2015, y las disparidades de género en las tasas de participación siguen siendo altas en aproximadamente 27 por ciento (OIT, 2016c). Esto se agrava por un riesgo relativamente alto de desempleo para las mujeres en comparación con los hombres (6,2 por ciento y 5,5 por ciento, respectivamente), principalmente para las mujeres jóvenes. En algunas regiones, como en África Septentrional y los Estados árabes, a las mujeres jóvenes les cuesta mucho más pasar de la escuela al mundo laboral y la tasa de desempleo entre las mujeres jóvenes duplica prácticamente la registrada entre los jóvenes varones (OIT, 2016b).

La tendencia descendente de participación de las mujeres en la fuerza laboral refleja en parte la salida voluntaria de las mujeres del mercado de trabajo debido a los mayores estándares de vida (es decir, el patrón conocido como “curva M” donde la tasa de la participación de las mujeres disminuye con un mayor ingreso y luego regresa cuando el nivel de ingresos alcanza un determinado nivel umbral), así como el hecho de que están invirtiendo más tiempo en la educación. Sin embargo, el declive es desalentador, principalmente si se considera la gran mejora en la calidad de la oferta de mano de obra femenina. Las tasas mundiales de logro académico y paridad de género están aumentando. Las tasas de matrícula y finalización de la educación primaria y secundaria han registrado un crecimiento sostenido, lo que ha llevado a una mayor participación en la educación y capacitación posterior a la obligatoria y, por consiguiente, a una fuerza de trabajo mucho más capacitada. En 2009, 73 por ciento de 184 países había logrado la paridad de género en el nivel primario o secundario o en ambos (UNESCO, 2012). También hay más mujeres jóvenes que hombres en las universidades en 60 países y las mujeres conforman la mayoría de los graduados universitarios del mundo (Banco Mundial, 2011).

Hay razones de peso para creer que la lenta participación de las mujeres está muy relacionada con la calidad de los empleos que se ofrecen. Está bien documentado que las trabajadoras terminan en empleos de menor calidad más frecuentemente que sus contrapartes varones. Las mujeres que trabajan están excesivamente representadas en una serie limitada de sectores

y ocupaciones, en las que prevalecen los empleos de baja calidad, la informalidad, la desigualdad y la precariedad (OIT, 2016c). En la mayoría de los países en desarrollo, la proporción de mujeres que trabajan por su cuenta y como trabajadoras familiares auxiliares es más alta que la registrada para los hombres. A pesar de mejorar sus ingresos generales, estas trabajadoras algunas veces deciden salir del mercado laboral en lugar de cambiar de trabajo, salvo cuando los empleos llegan a ser lo suficientemente atractivos. Además, en los países desarrollados con bajas tasas de actividad de las mujeres (como Japón, la República de Corea, etc.), se empieza a poner más énfasis en mejorar la calidad de los empleos para las mujeres.

Otro factor crítico que explica la baja tasa de actividad de las mujeres es que estas generalmente realizan trabajos no remunerados debido a las limitaciones económicas, sociales y culturales. Este aspecto se examina más detalladamente en la siguiente sección sobre el trabajo no remunerado.

3. La oferta de mano de obra “gratuita”: el trabajo no remunerado

El término “trabajo no remunerado” muchas veces se usa de manera imprecisa, lo que genera cierta confusión. En 2013, se adoptó una norma estadística internacional que identificó varias formas de trabajo no remunerado que tienen diferentes funciones ya sea para los mismos trabajadores o para la sociedad en general¹. Algunas de estas son: a) el trabajo en formación no remunerado; b) el trabajo voluntario; c) la producción de bienes para el autoconsumo (trabajo realizado para producir bienes para el consumo del hogar o de la familia), y d) la producción de servicios para el autoconsumo (trabajo realizado para proveer bienes al hogar o la familia, incluye el trabajo doméstico y de cuidado familiar)².

El valor económico del trabajo no remunerado

Si bien por mucho tiempo se ha pensado que el “trabajo no remunerado” no tiene un “valor monetario”, existen varias medidas para determinar el valor de esta mano de obra. Por ejemplo, los estudios de datos nacionales resaltan la importancia económica de los servicios domésticos no remunerados, que trasciende su valor individual y social. El valor de estos servicios se estimó con base en el costo de su reemplazo (es decir, el mercado) y fue de 20 a 60 por ciento del PIB en 2015 (PNUD, 2015). Asimismo, aproximadamente 971 millones de personas en todo el mundo desempeñan trabajos no remunerados que no son obligatorios³. Sobre una base equivalente a un trabajo a tiempo completo, esto corresponde a más de 125 millones de trabajadores, con aproximadamente un cuarto que participa mediante organizaciones y los otros tres cuartos que participan directamente como voluntarios (The Johns Hopkins Center for Civil Society Studies, 2011). De acuerdo con estimaciones provisionales obtenidas a partir de 2005, el valor del trabajo voluntario equivale a US\$ 1,348 trillones o 2,4 por ciento de toda la economía mundial (The Johns Hopkins Center for Civil Society Studies, 2016, próximamente).

El trabajo no remunerado, según se define previamente en las categorías c) y d), tiene una clara dimensión de género que refleja normas culturales y tradiciones sobre el contingente desigual de las mujeres en el trabajo doméstico y de cuidado familiar no remunerado. Las percepciones sobre las responsabilidades del cuidado familiar fomentan la desigualdad generalizada en los ámbitos político, social y económico, incluso en países donde las mujeres están relativamente más empoderadas (OIT, 2016). En los países con altos y bajos ingresos las mujeres realizan, en promedio, al menos dos veces y media más trabajo doméstico y de cuidado familiar que los hombres, aunque la disparidad de género en el tiempo invertido en trabajo no remunerado se ha reducido con el tiempo en los países industrializados (Naciones Unidas, 2015). De acuerdo con el valor económico estimado para el trabajo doméstico no remunerado, el aporte económico de las mujeres al hogar es aproximadamente tres veces mayor que el de los hombres.

Los costos ocultos para las mujeres

La distribución de género del trabajo no remunerado influye en la capacidad de las mujeres de encontrar un empleo y realizar otras actividades, como capacitarse, tener tiempo libre según

1 Resolución 1, Resolución sobre las estadísticas del trabajo, la ocupación y la subutilización de la fuerza de trabajo (Ginebra, OIT, 2013).

2 Tal como se define en la resolución sobre las estadísticas del trabajo, q u'la ocupación y la subutilización de la fuerza de trabajo, el “trabajo de producción para el autoconsumo” se refiere a “cualquier actividad para producir bienes o prestar servicios para uso final propio”. Esto incluye la contabilidad y la administración del hogar, la preparación o el servicio de comidas, la limpieza, decoración y mantenimiento de las propias instalaciones, y también el cuidado y educación de los niños, el transporte y cuidado de los miembros del hogar (mayores, dependientes u otros).

3 Ibid, p.8.

lo necesiten o incluso descansar. Realizar trabajos no remunerados también conlleva un costo de oportunidad y, por consiguiente, podría llevar a la pobreza. La “pobreza de tiempo” en los países con altos y bajos ingresos afecta principalmente a las mujeres y está relacionada con el bienestar individual y social y la calidad de vida (UNRISD, 2016 próximamente). En los entornos de altos ingresos, también se ha identificado la falta de equilibrio entre el trabajo y la familia como un “nuevo riesgo social” (Esping-Andersen, 2009; Taylor-Gooby, 2004). Según una encuesta de 2015 en los países G20 en la que participaron más de 9.500 mujeres, el equilibrio entre el trabajo y la familia fue el principal problema relacionado con el trabajo para las mujeres, según lo indicaron 44 por ciento de las encuestadas. La igualdad de remuneración y el acoso fueron mencionados como segundo y tercer problema respectivamente (Ipsos MORI, 2015). En una encuesta de la OIT en 2015 en la que participaron 1.300 empresas del sector privado en 39 países en desarrollo, la mayor carga de responsabilidades familiares que tenían que asumir las mujeres en relación con los hombres fue mencionada como el principal obstáculo para el liderazgo femenino (OIT, 2015a).

Fomentar la participación de las mujeres en el mercado laboral requiere el reconocimiento económico del trabajo no remunerado mediante la creación de demanda en el mercado o la prestación pública de estas actividades, principalmente del cuidado familiar. Esta necesidad ha surgido en el contexto de una sociedad en envejecimiento. Una parte de la demanda de cuidados en el mundo está cubierta por los flujos de migración, un fenómeno que algunos observadores han denominado “cadenas globales de cuidados”. Para garantizar la reproducción social se recurre a mujeres migrantes que ocupan trabajos relacionados con el cuidado, principalmente las trabajadoras domésticas, las cuidadoras de niños, las enfermeras y otras ocupaciones del servicio de cuidados personales como respuesta a la escasez de servicios de cuidado para los adultos mayores en los países de ingresos altos. Las mujeres en los países de ingresos bajos dejan a sus propios hijos con familiares o ellas mismas contratan personal doméstico –muchas veces otro migrante interno o extranjero. La escala de la cadena mundial del cuidado es enorme. En 2015, la OIT estimó que del total de 150,3 millones de trabajadores migrantes, 11,5 millones –o 17,2 por ciento– eran trabajadores domésticos (véase también la Sección 4).

Cómo organizar socialmente el trabajo no remunerado

El reconocimiento del valor social y económico del trabajo no remunerado, principalmente el trabajo de cuidados, ha llevado a prestar más atención a cómo preverlo. Por ejemplo, se ha prestado mayor financiamiento y atención política para lograr un mejor equilibrio entre el trabajo y la vida, por un lado, al llevar las labores de cuidado de la esfera familiar a las instituciones públicas o del mercado (por ejemplo, Sorj, 2013), y, por el otro, al fomentar la distribución equitativa de las responsabilidades del cuidado entre las mujeres y los hombres. Algunos ejemplos de estas políticas son una mejor protección de la maternidad para todas las mujeres que trabajan, así como esquemas más largos y mejor pagados de licencias parentales y de paternidad, que incentivan a los hombres a usar sus licencias con un enfoque de “tómalo o déjalo” en lugar de permitir que las compartan totalmente con sus cónyuges. Sin embargo, hay grandes déficits en la provisión de servicios adecuados y asequibles del cuidado de niños y cuidados de largo plazo para personas con discapacidad (OIT, 2016c; Scheil-Adlung, 2015). Para abordar este déficit mundial, el Objetivo de Desarrollo Sostenible 5 (“Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas”) incluye un objetivo específico: “5.4 Reconocer y valorar los cuidados no remunerados y el trabajo doméstico no remunerado mediante la prestación de servicios públicos, la provisión de infraestructuras y la formulación de políticas de protección social, así como mediante la promoción de la responsabilidad compartida en el hogar y la familia, según proceda en cada país”.

Además, la provisión de ingresos y servicios básicos mediante los sistemas de protección social permiten lograr un equilibrio entre la presión de desempeñarse en un empleo remunerado y la importancia de las labores del cuidado y otros trabajos no remunerados. La experiencia

en la provisión de ingresos básicos ha mostrado beneficios tanto sociales como económicos (Forget, 2011), aunque en los países de bajos ingresos el trabajo no remunerado no ha podido volverse una variable sistemática en el diseño e implementación de políticas. A escala mundial, más de 800 millones de mujeres no tienen acceso a la seguridad del ingreso bajo la modalidad de transferencias en efectivo para el parto (OIT, 2014). Las mujeres también representan aproximadamente 65 por ciento de las personas que superan la edad de jubilación (que varía para la mayoría de los países entre los 60 y 65 años) sin derecho a las prestaciones regulares de seguridad social. Es decir, alrededor de 200 millones de mujeres viven sin ningún ingreso regular de pensión de vejez o de supervivencia, en comparación con 115 millones de hombres (OIT, 2016c).

Dados los motivos expuestos anteriormente, la expansión de la economía de la prestación del cuidado presenta oportunidades y retos para el futuro del mercado laboral. De hecho, hasta la fecha las políticas no han podido garantizar el bienestar tanto de los receptores como de los prestadores del cuidado, lo que incluye condiciones laborales decentes para los cuidadores remunerados (OIT, 2016; UNRISD, próximamente). Sin embargo, la economía de la prestación del cuidado podría generar puestos de trabajo en gran escala tanto para los países en desarrollo como para los países industrializados, siempre y cuando los sistemas de protección social garanticen que los servicios de cuidado sean asequibles para todas las personas necesitadas (OIT, 2015b). Por ejemplo, estimados recientes muestran que la inversión de 2% del PIB en la economía de la prestación del cuidado en solo siete países de ingresos altos crearía más de 21 millones de puestos de trabajo. También se sostiene que la inversión pública en la economía de la prestación del cuidado llevaría a la creación de puestos de trabajos de mejor calidad (con prestaciones de seguridad social) (CSI, 2016).

4. La oferta de mano de obra “en movimiento”: la migración

Otra dimensión importante de la oferta de mano de obra es el crecimiento de la fuerza de trabajo “en movimiento” en el mundo. Las decisiones de migrar son complejas e implican factores de atracción relacionados con la demanda (por ejemplo, oportunidades laborales atractivas), factores de rechazo relacionados con la oferta (por ejemplo, falta de trabajo, desastres naturales o políticos) y una combinación de ambos. Los diferentes tipos de grandes redes, que abarcan desde prestamistas que proveen los fondos necesarios para pagarle a un agente para cruzar la frontera hasta empleadores o amigos en el país de destino que ayudan a los migrantes a encontrar trabajo y lugares para vivir, contribuyen con las decisiones de migración. Los factores que motivan a los migrantes a cruzar las fronteras rara vez tienen el mismo peso en las decisiones personales de cada migrante, y el peso de estos factores puede variar con el tiempo. La desigualdad mundial entre los países en términos de desempeño económico y social también define la tendencia actual de la creciente migración.

Creciente y más compleja

En 2015, alrededor de 244 millones de personas fueron calificadas como migrantes internacionales, es decir, personas que viven fuera de su país de nacimiento por más de 12 meses, lo que representa un aumento de 71 millones o 41 por ciento desde el año 2000 (ONU, 2015). Esta tendencia ha ido de la mano con una creciente feminización de la migración laboral, ya que cada vez más mujeres migran como trabajadoras y no para acompañar a sus familias. Según los estimados mundiales de la OIT, 44,3 por ciento de los 150 millones de trabajadores migrantes en 2015 fueron mujeres (OIT, 2015).

La migración también ha alcanzado un nivel de complejidad sin precedentes debido al proceso simultáneo de regionalización y globalización y una confusión entre las categorías (OIT, 2014; Abel y Sander, 2014). Además, aproximadamente hace 20 años, era relativamente fácil distinguir entre los países de acogida y los países de origen, así como los países de tránsito. Actualmente, casi todos los países son países de origen, de acogida y de tránsito al mismo tiempo.

Con estas tendencias, que probablemente continuarán en el futuro, el nivel de reconocimiento de las habilidades de los migrantes y su vinculación con un empleo digno se hace aún más importante. Se pone cada vez más énfasis en la validación y el reconocimiento de las capacidades (incluidas las de los trabajadores migrantes) y en el desarrollo de acuerdos bilaterales y regionales de reconocimiento común basados en modelos de resultados de aprendizaje. El aumento de las calificaciones internacionales y credenciales virtuales también fomentan nuevos debates sobre el potencial de los niveles mundiales de referencia (UNESCO, 2015). Los estándares mundiales comunes podrían hacer más atractiva la migración transfronteriza para los potenciales migrantes, ya que estarían menos expuestos al “desperdicio de cerebros”, es decir, tener que desempeñarse en empleos por debajo de su nivel de calificación.

Cambios en las políticas

Las políticas de migración también han seguido evolucionando. Un avance notable con repercusiones importantes es que ahora se recurre más a los programas de migración laboral temporal que a la inmigración permanente (OCDE, 2008). La OIT ha identificado una “proliferación” mundial de planes de migración laboral temporal que generalmente imponen condiciones de admisión y permanencia más estrictas y menos favorables para los trabajadores menos calificados en comparación con los trabajadores más calificados, y en los que se prevén mecanismos estrictos de control del regreso, con frecuencia independientemente de las necesidades reales del mercado de trabajo (OIT, 2012).

Los programas para trabajadores extranjeros temporales tienen ventajas potenciales sobre los programas de inmigración permanente, como cubrir la gran demanda de mano de obra sin tener que pagar los costos de integración de los migrantes por un periodo largo; contener la “fuga de talentos” (es decir, la pérdida permanente de nacionales altamente calificados) en los países de origen, y que los trabajadores migrantes y sus familias puedan elegir regresar a sus países de origen. Estos programas también podrían crear una clase de trabajadores vulnerables que dependerían totalmente de su empleador debido a su condición de migrantes.

Hay puntos de vista divergentes sobre “las políticas para recibir a inmigrantes calificados”, es decir las que buscan atraer el talento mundial. Los optimistas resaltan la posibilidad de que los países en desarrollo y los países desarrollados forjen vínculos más estrechos que, en última instancia, podrían convergir en una evolución de la economía y menos migración. Pero los pesimistas sostienen que los países que ya son prósperos ganarán la demanda mundial de talento, lo que aumentará la desigualdad mundial (Kuptsch y Pang, 2006).

Por otro lado, los programas diseñados para cubrir vacantes en empleos de baja calificación suscitan inquietudes sobre las condiciones laborales en las que trabajan los migrantes. Estos programas generalmente vulneran los derechos laborales, lo que muchas veces lleva a un desmedro de las condiciones laborales y salariales en todos los sectores. Las leyes de protección del empleo no se cumplen a cabalidad para todos los migrantes temporales (Kuptsch, 2015) y es probable que sea difícil implementar políticas contra la discriminación. De acuerdo con las normas internacionales del trabajo, y principalmente los convenios de la OIT sobre los trabajadores migrantes (núm. 97 y núm. 143), un trabajador migrante puede exigir que haya igualdad de trato en el trabajo frente a un trabajador ciudadano del país anfitrión. Sin embargo, es difícil ponerlo en práctica en los sectores u ocupaciones que se han vuelto “trabajos de migrantes”, rechazados por las poblaciones locales (OIT, 2014), donde hacer valer los derechos conlleva altos riesgos de represalias y el acceso a recursos legales es costoso. Además, los programas de trabajadores extranjeros temporales pueden crear incentivos, tanto para los trabajadores migrantes como para los empleadores, para que quieran extender la relación laboral más allá del alcance del acuerdo inicial y de la autorización según las leyes de inmigración: es probable que los trabajadores migrantes no hayan llegado a su meta de ahorro y que los empleadores quieran seguir beneficiándose de la capacitación impartida a los trabajadores extranjeros. Cuando empiezan las irregularidades, los migrantes se vuelven mucho más vulnerables a la explotación.

5. Temas para debate

En esta nota se han identificado las tendencias clave en las áreas de la oferta de mano de obra, con énfasis en los datos demográficos, el trabajo no remunerado y la migración. Los retos son muchos, urgentes y complejos, y requieren respuestas integrales e integradas. La nota también ha resaltado que el futuro de la oferta de mano de obra no solo depende de decisiones individuales (económicas), sino también de políticas que se basan en los hechos, en una visión común y en el diálogo social.

Para abordar estos temas, se deberán sostener debates constructivos sobre:

- **Activación:** ¿qué políticas se necesitan para mejorar la calidad y la cantidad de puestos de trabajo vacantes para toda la población actualmente desocupada? ¿Qué incentivos se podrían usar para aumentar la participación de la mano de obra?
- **Envejecimiento:** las sociedades que envejecen tienen necesidades especiales en términos de inversión y consumo que podrían impulsar la creación de puestos de trabajo. ¿Cuál es el potencial de empleo en las sociedades que envejecen? ¿Pueden los puestos de trabajo que se crean en las sociedades que envejecen cubrir los déficits de empleo actuales y futuros? ¿Se ajustan los enfoques de la economía social mejor a las necesidades de las sociedades que envejecen que los modelos económicos actuales?
- **El trabajo no remunerado y la economía de la prestación del cuidado:** el alcance y la distribución del trabajo no remunerado es un determinante clave de la oferta de mano de obra y de las desigualdades en el mercado de trabajo, principalmente de la desigualdad de género. ¿Qué tipos de políticas se necesitan para promover tanto el trabajo remunerado como el no remunerado de manera sostenible y equilibrada? ¿Cómo podemos asegurar que se reconozca el valor del trabajo no remunerado y se considere en la formulación de políticas, principalmente las que abordan el empleo? ¿Cómo se pueden adaptar tales políticas para que reflejen las realidades culturales y económicas de los diferentes países? ¿Cómo se pueden usar los diferentes mecanismos de prestación de servicios (como las cooperativas que prestan servicios, la sociedad civil y el voluntariado) para prestar los servicios de cuidado que generalmente están bajo la responsabilidad de los miembros de la familia como trabajo no remunerado a fin de aumentar la participación en el trabajo remunerado? ¿Cuál es la combinación política adecuada y sostenible para reconocer, reducir, redistribuir y dar representación al trabajo no remunerado y generar bienestar tanto para los prestadores como para los receptores del cuidado?
- **Migración:** se urge contar con políticas coordinadas internacionalmente para evitar que los trabajadores migrantes sean una “subclase mundial”. ¿Nos estamos dirigiendo a una mayor segmentación mundial de los mercados de trabajo debido a las constantes prácticas discriminatorias contra los trabajadores migrantes? ¿Cómo podemos asegurar un enfoque basado en los derechos para los trabajadores migrantes que les permita integrarse plenamente en las comunidades anfitrionas?
- **Capacidades:** el desarrollo y el reconocimiento de las capacidades es un tema transversal en el futuro de la oferta de mano de obra. ¿Qué políticas asegurarán que los sistemas de educación y capacitación sigan mejorando su capacidad de anticipar y responder a las necesidades de capacidades mediante programas e instituciones más pertinentes y de mejor calidad? ¿Qué medidas se deben tomar para reconocer de manera efectiva las capacidades de los trabajadores migrantes y usarlas donde más se necesitan?

REFERENCIAS

Datos demográficos

ILO. 2016a. *World employment and social trends* (Geneva).

2016b. Young and female – A double strike? Gender analysis of school-to-work transition surveys in 32 developing economies (Geneva).

2016c. *Women at work trends* (Geneva).

2015a. *Global employment trends for youth* (Geneva).

2015b. Youth and rural development: Evidence from 25 school-to-work transition surveys (Geneva).

2014. Informal employment among youth: evidence from 20 school-to-work transition surveys (Geneva).

2013a. *Report to the ILC 2013: Employment and social protection in the new demographic context* (Geneva).

2013b. *Men and Women in informal economy: A statistical picture* (Geneva).

Harasty, C.; Schmidt, D. (forthcoming July 2016). *Revisiting dependency ratios in ageing societies*, ILO Employment Policy Working Paper Series (Geneva, ILO).

Lansky, M. et al 2016. *Women, gender and work; Social choices and inequalities* (Volume 2) (Geneva, ILO).

Vanek, J. et al. 2014. *Statistics on the informal economy: Definitions, regional estimates and challenges*, WIEGO Working Paper No. 2. (Cambridge and Manchester, WIEGO).

Trabajo no remunerado

Esping-Andersen, G. 2009. *Incomplete revolution: Adapting welfare states to women's new roles* (Cambridge, Polity Press).

Forget, E. 2011. *The town with no poverty* (Manitoba, University of Manitoba).

ILO. 2016. *Women at work. Trends 2016* (Geneva).

2015a. *Women in business and management: Gaining momentum*, Global Report (Geneva).

2015b. *The future of work centenary initiative*, Report I, International Labour Conference, 104th Session, Geneva, 2015 (Geneva).

2014. *Maternity and paternity at work: Law and practice across the world* (Geneva).

Ipsos MORI. 2015. *The 5 key issues facing women working in the G20*. Available at: www.poll2015.trust.org [22 September 2016].

ITUC. 2016. *Investing in the care economy. A gender analysis of employment stimulus in seven OECD countries* (Brussels, International Trade Union Confederation). Available at: <http://www.ituc-csi.org/CareJobs> [22 September 2016].

Salamon, L. M. et al. (forthcoming, 2016). "Closing the gap? New Perspectives on volunteering north and south", Chapter prepared for forthcoming *Perspectives on volunteering: Voices from the south*, J. Butcher (ed.) (New York, Springer Press).

Salamon, L. M. et al. 2011. "Measuring The Economic Value of volunteer work globally: Concepts, estimates, and a roadmap to the future", in *Annals of Public and Cooperative Economics* 82:3, 2011 (Wiley Online Library). Available at: <http://onlinelibrary.wiley.com> [22 September 2016].

Scheil-Adlung, X. 2015. *Long-term care protection for older persons: A review of coverage deficits in 46 countries* (Geneva, ILO).

Sorj, B. 2013. *Arenas of care at the intersections between gender and social class in Brazil*, vol.43, no.149 May/Aug. 2013 (São Paulo Cadernos de Pesquisa, Fundação Carlos Chagas).

P. Taylor-Gooby (ed.). 2004. *New risks, new welfare. The transformation of the European welfare state* (Oxford, Oxford University Press).

UNDP. 2015. *Human Development Report 2015* (New York).

United Nations. 2015. *The World's Women 2015: Trends and Statistics* (New York, United Nations, Department of Economics and Social Affairs, Statistics Division).

UNESCO. 2012. *World Atlas of Gender Equality in Education* (Paris).

UNRISD Flagship Report, forthcoming, chapter on Care policies (peer reviewed) (Geneva).

World Bank. 2011a. *World Development Report 2012* (Washington, D. C.).

Capacidades

EDUCAUSE Centre for Analysis and Research. 2013. *The state of E-Learning in higher education: An eye toward growth and increased access*. Available at: <http://www.educause.edu/ecarar> [22 September 2016].

CEDEFOP. 2015. *Skill shortages and gaps in European enterprises: Striking a balance between vocational education and training and the labour market*, Thessaloniki, European Centre for the Development of Vocational Training (Luxembourg, Publications Office of the European Union).

UNESCO. 2015. *Education for All 2000-2015: Achievements and challenges* (Paris).

2015a. *Unleashing the potential: Transforming technical and vocational education and training*, (Paris).

2011. *Comparing education statistics across the world* (Montréal, UNESCO Institute for Statistics).

Migración

Abel, G.J. ; Sander, N. 2014. "Quantifying Global International Migration Flows", in *Science*, Vol. 343, March 2014.

Dauvergne, C. 2016. *The new politics of immigration and the end of settler societies* (New York, Cambridge University Press).

ILO. 2015. *ILO Global estimates on migrant workers. Results and methodology. Special focus on migrant domestic workers* (Geneva).

2014. *Fair migration. Setting an ILO agenda*. Report of the Director-General, International Labour Conference, 103rd session, 2014 (Report I (B) (Geneva).

2012. Labour Migration. GB.316/POL/1. Governing Body 316th Session, Geneva, 1-16 November.

Kuetsch C. 2015. "Inequalities and the impact of labour market institutions on migrant workers", in J. Berg (ed.): *Labour markets, institutions and inequality* (Edward Elgar and ILO).

Kuetsch C. ; Martin P.L. 2011. "Low-Skilled Labour Migration", in A. Betts (ed.): *Global migration governance* (Oxford, Oxford University Press).

C. Kuetsch; E.F. Pang. 2006. (eds.): *Competing for global talent* (Geneva, ILS /ILO).

OECD. 2008. *International migration outlook*, (Paris).

Stark, O. ; Bloom, D.E. 1985. "The new economics of labor migration", in *The American Economic Review*. Vol. 75, No. 2, Papers and Proceedings of the Ninety-Seventh Annual Meeting of the American Economic Association (May, 1985), (American Economic Association, Nashville), pp. 173-178.

Stark, O.; Taylor, E. 1989. "Relative deprivation and international migration", in *Demography*, February 1989, Volume 26, Issue 1 (Springer-Verlag, Berlin), pp 1-14.

United Nations, Department of Economic and Social Affairs, Population Division. 2015.

Trends in international migrant stock: The 2015 revision (United Nations database, POP/DB/MIG/Stock/Rev.2015)

World Bank. 1999. *Knowledge for Development* (World Development Report) (Oxford, Oxford University Press).