

# MERCADOS DE TRABAJO Y MIGRACIÓN INTERNACIONAL EN LA REGIÓN ASIA PACÍFICO

J. DANIEL TOLEDO BELTRÁN  
*UAM-Iztapalapa*

## INTRODUCCIÓN

En plena era de la globalización de los mercados e internacionalización de los procesos productivos, en importantes regiones y en numerosos países el factor trabajo permanece todavía recluso dentro de las condiciones y patrones legales decimonónicos; es decir, impedido legalmente de movilidad, carente de legislación protectora, subvaluado y hasta ignorado, en tanto factor básico de la producción. Se promueve el libre cambio de mercancías, pero no el libre cambio o la circulación de las personas.

Todo se liberaliza, desregula y flexibiliza, menos el factor trabajo, cuya libre circulación está prácticamente prohibida o altísimamente regulada y controlada. Esto sucede, al menos, en la región del Asia Pacífico, el área con el mayor mercado de trabajo del planeta. En efecto, si consideramos las tres formaciones regionales más constituidas: la región de la Comunidad Económica Europea (CEE), que por estos días alcanza unos 370 millones de personas; el ámbito del Tratado de Libre Comercio (TLC) norteamericano, que reúne unos 380 millones de gentes, y la llamada región asiática del Pacífico que llega a 1 800 millones de personas (mismas proporciones que habría que considerar para la disponibilidad de mano de obra en los mercados de trabajo respectivos), no hay de otra que ratificar tal aseveración. Por lo demás, bastaría recordar que el mercado de trabajo chino está constituido por unos 700 millones



de trabajadores, y el de Japón supera los 65 millones, para que no quedaran dudas al respecto: la región del Asia Pacífico es el mayor mercado de trabajo del mundo.

Por otra parte, en las últimas dos décadas, el volumen de migrantes laborales que cruza las fronteras —legal e ilegalmente— en el este y sudeste de Asia ha aumentado en más de 10 veces, superando al número de refugiados y desplazando en algunos casos a la fuerza de trabajo local. Estadísticas recientes hacen fluctuar el número de trabajadores migrantes entre 3 y 4 millones en los siete países de la región que utilizan mano de obra importada, tanto por la vía legal, como por la ilegal. Estos países son, en orden de importancia, Japón, Corea del Sur, Taiwan, Singapur, Hong Kong, Malasia, y Tailandia. De entre todos ellos, sólo Singapur, y en menor medida Hong Kong y Malasia, tienen reglas claras y legislación permisiva respecto del trato y contrato de los trabajadores migrantes; los demás, están en proceso y en progreso.

Terminada la era del trabajo barato, y confrontando serios problemas por el envejecimiento y disminución de su población, países con economías en expansión como Japón, Corea del Sur y, en menor grado, Taiwan y Hong Kong, deberán abrir legalmente sus puertas a los trabajadores migrantes, particularmente en aquellos sectores como la construcción y servicios urbanos que exhiben ya una dramática carencia de mano de obra. Por sólo mencionar un ejemplo, habría que recordar que Japón, a principios de la década de los noventa, tenía una carencia de 2.5 millones de trabajadores en dichos sectores.

No obstante, el problema no es de fácil manejo y no consiste sólo en “abrir las puertas” para la importación de fuerza de trabajo. Se trata, por lo general, de países pequeños, densamente poblados y con estructuras productivas complejas que demandan, cada vez más, una migración selectiva y capacitada, que no es el caso de la mayor parte de la fuerza de trabajo migrante en la región. Por otra parte, la necesidad de una aceptación más discriminada de trabajadores migrantes, pero sobre todo, la enorme presión que ha provocado el creciente número de trabajadores ilegales en países como los NIC, empieza a preocupar seriamente a los gobiernos de la región —mismos que conciben el problema en términos de amenaza a la soberanía, seguridad, estabilidad política y social— toda vez que las economías de los “tigres de la región” podrían enfrentar serios problemas de seguridad —si sus tasas de crecimiento descenden de los niveles acostumbrados— y empiezan a confrontar el problema del desempleo, algo todavía inusual para ellos.

Insisto, ni las migraciones ni el trabajo migrante son una novedad en la historia, y mucho menos lo son en un mundo cada vez más integrado al mercado mundial y a las tendencias globalizadoras de la economía. La novedad estriba, no sólo en el volumen y frecuencia de los flujos migracionales sino sobre todo en la percepción, pertinencia y toma de conciencia que se tiene de dichos desplazamientos en los países receptores. En tanto migrantes indeseados, se les llega a considerar tan peligrosos como a los narcotraficantes y a los terroristas, y se les rechaza por todos los medios, legales e ilegales, incluido, por supuesto, el racismo. Al respecto, aflora de nueva cuenta el caso japonés y su trato a la minoría coreana, la que a pesar de llevar más de medio siglo en suelo japonés, de hablar la lengua japonesa y de haber contribuido efectivamente a la reconstrucción, industrialización y crecimiento económico —por decir lo menos— continúa sistemáticamente discriminada por el mercado de trabajo y la propia sociedad japonesa que le da un trato de ciudadanos de segunda en todo orden de cosas.

En tanto “migrantes deseados” e impuestos por la dinámica económica y los requerimientos productivos (capitalismo, al fin), los países receptores de la región han desarrollado “camino solapados” para encubrir su utilización; proceso en el que se acepta, incluso, la acción de las mafias locales. Así, conceptos y eufemismos como los de capacitación, entrenamiento, pasantías, trabajadores huéspedes, trabajadores invitados, trabajadores de la industria de la recreación y entretenimiento, etcétera, encubren y dan forma a la utilización de una gran masa humana que no es legalmente reconocida ni mucho menos éticamente respetada, pero sí sistemáticamente explotada.

De cualquier manera, y con alguna razón, los flujos migratorios de mano de obra son vistos hoy como un problema de seguridad nacional, sobre todo por la magnitud y complejidad que han adquirido a partir de la década de los setenta, cuando se hizo evidente que la frecuencia de los flujos migratorios no coincidía con los ciclos de auge y crisis económica de los países receptores, lo que ha generado tensiones sociales y culturales no previstas; tensiones inéditas que tienen que ver con la presencia prolongada de los trabajadores migrantes, particularmente en sociedades poco dispuestas o incapaces de admitirlos. En este sentido —más que en ninguna otra región y por razones estrictamente históricas— el Asia Pacífico empieza a confrontar el desafío de aprender a “administrar las migraciones”, tarea insoslayable de su propia dinámica económica y de su tiempo histórico.



## LOS ORÍGENES Y LAS MAGNITUDES DEL PROBLEMA

Como se ha dicho, el problema de la migración laboral es antiguo. A partir de la primera Guerra Mundial surgió en varias partes del mundo, de manera legal y reglamentada, un proceso de importación-exportación de mano de obra que contribuyó a resolver o aliviar la escasez, o en su caso, el excedente coyuntural o estructural de mano de obra. El hecho se volvió a presentar en la llamada era de la posguerra, y se incrementó significativamente con la consolidación de la industrialización, y el crecimiento y desarrollo económico en la región, en el transcurso de las últimas dos décadas; es decir, desde fines de los setenta hasta mediados de los noventa, lapso en que la región asiática del Pacífico no sólo completó el proceso de industrialización sino que se constituyó en el polo más dinámico de la economía mundial con aproximadamente 25% de las exportaciones globales, 33% de las reservas internacionales y una tasa de crecimiento promedio anual de alrededor de 8 por ciento.<sup>1</sup>

No obstante, el crecimiento y desarrollo en la región no ha sido parejo ni ha marchado a la misma velocidad; subsisten profundas asimetrías y rezagos en materia de industrialización. De allí que el escenario del llamado Pacífico asiático, además de ser la región más poblada del planeta, es el lugar donde se dan las mayores disparidades en el producto interno bruto (PIB) del mundo, tal como se puede apreciar en el cuadro 1, mismo que está en la base explicativa del desplazamiento de la mano de obra.

Ahora bien, es evidente que en el fenómeno de las migraciones intervienen multitud de factores, y el caso asiático no es la excepción; sin embargo, es necesario jerarquizar dichos factores. Al respecto, todo indica que la razón fundamental de la movilidad laboral está en la gran diferencia del ingreso per cápita que existe entre los países asiáticos —cosa que se advierte claramente en el cuadro 1. Con excepción de Vietnam y Camboya, los tres últimos países, es decir, Filipinas, Indonesia y China son los que presentan el más bajo ingreso per cápita y, a la vez, son los mayores exportadores de mano de obra. Coincidentemente, son tres de los países con mayor volumen demográfico de la re-

<sup>1</sup> Véase J. Daniel Toledo, "El modelo asiático de relaciones industriales", en *Asia Pacífico 1996*, Centro de Estudios de Asia y África, México, El Colegio de México, 1996, pp. 38-39.

CUADRO 1  
PIB PER CÁPITA, SUPERFICIE, POBLACIÓN Y DENSIDAD  
EN LA REGIÓN DEL ASIA PACÍFICO, 1993

| País          | PIB (per cápita<br>en dólares<br>de Estados Unidos) | Superficie<br>(km <sup>2</sup> ) | Población<br>(millones) | Densidad<br>(personas por km <sup>2</sup> ) |
|---------------|-----------------------------------------------------|----------------------------------|-------------------------|---------------------------------------------|
| Japón         | 33 903                                              | 377 801                          | 124 336                 | 329                                         |
| Singapur      | 19 534                                              | 618                              | 2 818                   | 4 560                                       |
| Hong Kong     | 18 878                                              | 1 075                            | 5 812                   | 5 406                                       |
| Brunei        | 14 456                                              | 5 765                            | 270                     | 27                                          |
| Taiwan        | 10 342                                              | 35 961                           | 20 752                  | 577                                         |
| Corea del Sur | 7 577                                               | 99 263                           | 43 663                  | 440                                         |
| Malasia       | 3 430                                               | 329 758                          | 18 792                  | 57                                          |
| Tailandia     | 2 133                                               | 513 115                          | 57 760                  | 113                                         |
| Filipinas     | 836                                                 | 300 000                          | 64 259                  | 214                                         |
| Indonesia     | 661*                                                | 1 904 569                        | 191 170                 | 100                                         |
| China         | 458                                                 | 9 596 961                        | 1 187 997               | 124                                         |
| Vietnam       | 138**                                               | 331 689                          | 69 306                  | 209                                         |
| Camboya       | 96**                                                | 181 035                          | 9 054                   | 50                                          |

\* Datos de 1992.

\*\* Datos de 1991.

Fuente: APEC, 1995, A Statistical Compilation Koho Center, Tokio, 1995, p. 7.



gión; hecho que apunta a un segundo factor —la presión demográfica— que se traduce en un excedente de mano de obra que busca mejorar su situación a través del empleo; trabajo que su país de origen no le puede proveer. En consecuencia, las altas tasas de desempleo son otro factor de la emigración.

Claro está, para que haya desplazamiento de la fuerza de trabajo se requiere un país con excedente de mano de obra; pero, sobre todo, de otro que afronte la escasez de la misma en determinados sectores y servicios productivos, y en un contexto de expansión económica —como sería el caso de Japón, Singapur, Taiwan y Corea del Sur, que son precisamente aquellos que exhiben el mayor PIB per cápita de la región. Es decir, naciones que enfrentan escasez de fuerza de trabajo, no sólo por su dinámica demográfica sino también por el agotamiento de las reservas tradicionales de trabajo doméstico flexible, como por ejemplo los trabajadores agrícolas y las mujeres; por la segmentación de los mercados de trabajo con jóvenes nativos educados que rehúyen los trabajos domésticos, particularmente los trabajos sucios, peligrosos y difíciles<sup>2</sup> y, como ya se ha indicado, por las abismales diferencias de salario entre los países expulsores y receptores de mano de obra que, en definitiva, explican la entrada de trabajadores extranjeros.

Junto a los anteriores, tenemos otros factores como la cultura, la composición étnica, la distribución de la población, la ubicación y proximidad geográfica, etcétera. En definitiva, todos estos factores, en combinación con las diferencias de ingreso y altas tasas de desempleo, afectan y condicionan la movilidad de la fuerza de trabajo de un país a otro en la región.

Ya se ha subrayado el origen y la magnitud del trabajo migratorio en el Asia Pacífico; no obstante, es necesario poner énfasis en la dinámica de su acelerado crecimiento durante la década de los ochenta y principios de los noventa. En efecto, a principios de los ochenta había aproximadamente un millón de trabajadores extranjeros en el este y sudeste de Asia, cantidad que se triplicó a principios de los noventa cuando el número de trabajadores extranjeros en la región rebasó los 3 millones de personas.<sup>3</sup>

<sup>2</sup> Las tres "D" (3D), por las palabras en inglés: *Dirty, Dangerous and Difficult*, cuyo equivalente en japonés sería las tres "K" (3K) por lo de *Kitsui, Kitanai y Kiken*.

<sup>3</sup> Manolo I. Abella, "Asian Labour Migration. Past, Present, and Future", en *Asean Economic Bulletin. Special Focus: Labour Migration in Asia*, vol. 12, núm. 2, noviembre, Singapur, ISEAS, 1995, p. 125.

Por otra parte, en la región se dan las tres modalidades clásicas en el análisis de la migración; es decir, países importadores de mano de obra, países exportadores de la misma y países importadores-exportadores de fuerza de trabajo. Entre los primeros tenemos a Japón, Corea del Sur, Taiwan, Hong Kong y Singapur, con sus respectivas modalidades; entre los exportadores netos a Filipinas, Indonesia y China, y entre los importadores-exportadores a Malasia y Tailandia. Desde el punto de vista de su permisividad y apertura, el espectro va desde el rechazo y extrema regulación en los casos de Japón y Corea, cuyas leyes de inmigración no permiten la importación de trabajadores extranjeros no calificados, hasta el caso opuesto de apertura y administración planeada de las inmigraciones, representado por el caso de Singapur, cuya legislación considera a los trabajadores extranjeros como instrumentos de desarrollo de su política económica. Dichas regulaciones legales, no por permisivas menos rigurosas, aceptan, y aun reclutan en el extranjero, trabajadores calificados y no calificados cuando y donde se les requiere; a éstos, se les imponen impuestos y se les envía de regreso cuando el programa respectivo ha terminado o cuando ya no se les necesita.<sup>4</sup>

En una posición intermedia se ubican Taiwan y Hong Kong quienes, no obstante reconocer la necesidad de trabajadores extranjeros, tienen una política ambigua; por un lado, los empleadores alegan la escasez de mano de obra y demandan su entrada o la retención por más tiempo de los trabajadores extranjeros ya admitidos y, por el otro lado, los sindicatos y algunos sectores nacionalistas minoritarios claman porque se reduzca su número y se restrinja su entrada, aunque es importante el contingente educado que se va fuera del país para no volver.

Por su parte, los países de emigración neta como Filipinas, Indonesia y China —particularmente los dos primeros— han considerado que la exportación de trabajadores es un elemento clave en sus planes de desarrollo económico de la próxima década, en cuanto a las remesas por ellos generadas. Filipinas e Indonesia, no sólo se proponen mejorar cualitativamente su mano de obra de exportación sino también proteger mejor a sus trabajadores no calificados ubicados en el exterior, tanto para lograr mejores salarios como para garantizar el envío de las referidas remesas. El caso de China no responde tanto a esta lógica sino más bien a su propia dinámica demográfica interna.

<sup>4</sup> Tan Chwee Huat, *Labour Management Relation in Singapore*, Singapur, Prentice Hall, 1995, pp. 54-57.



Por último, Malasia y Tailandia representan casos especiales en tanto que son países exportadores e importadores de trabajadores. En ambos casos —aunque habría que poner énfasis en la mayor urgencia y necesidad de Tailandia— se busca o permite la entrada de mano de obra calificada para suplir las graves deficiencias en este terreno; pero, contrario a dichos propósitos, deben admitir —dadas sus extensas fronteras con países más pobres y su poca capacidad de control— la entrada ilegal de gran cantidad de fuerza de trabajo no calificada, y soportar también la salida de su propio contingente humano al exterior en busca de mejores salarios y condiciones de trabajo. A continuación examinaremos más detenidamente cada uno de estos grupos; claro está, dentro de las limitaciones de espacio que impone la presente publicación.

#### LOS PAÍSES IMPORTADORES DE FUERZA DE TRABAJO

El mayor importador de mano de obra es Japón, tal como se puede apreciar en el cuadro 2. Justamente denominada como la “locomotora económica de Asia”, la economía japonesa no sólo es unas 13 veces más grande que la de Corea del Sur —uno de sus inmediatos perseguidores— sino que desde mediados de los ochenta y hasta principios de los noventa, experimentó una nueva fase en su expansión e internacionalización, que dejó en evidencia la escasez de mano de obra, particularmente en el sector de la construcción y servicios urbanos, como ya se indicó. En efecto, Japón experimentó un *boom* económico a fines de los años ochenta y a principios de los noventa y, por primera vez, el número de trabajadores extranjeros se elevó junto con la economía considerablemente. La escasez de trabajadores —en especial en los trabajos de las llamadas “3D”— la internacionalización de la economía y la sociedad, y los intentos de cambios en la ley de inmigración japonesa, parecía que provocarían que Japón tuviera una fuerza laboral extranjera comparable a las que presentan los mercados laborales norteamericanos o europeos, cuya proporción fluctúa entre 5 y 10% de trabajadores inmigrantes. Esta tendencia provocó que algunos analistas de la sociología del trabajo se preguntaran si el salto en el número de trabajadores extranjeros en Japón, a principios de los noventa, era una burbuja o el comienzo de la aceptación de una real dependencia de trabajadores extranjeros a largo plazo en el país.

CUADRO 2  
AUMENTO DE LA MANO DE OBRA EXTRANJERA EN LOS PAÍSES  
RECEPTORES DEL ASIA PACÍFICO EN 1980 Y 1990

| <i>País</i>   | <i>Años</i> | <i>Aumento de mano de obra extranjera</i> |
|---------------|-------------|-------------------------------------------|
| Japón         | 1984        | 841 000                                   |
|               | 1993        | 1 320 000                                 |
|               | 1980        | no                                        |
| Corea del Sur | 1992        | 66 100                                    |
|               | 1980        | no                                        |
|               | 1991        | 53 700                                    |
| Taiwan        | 1994        | 246 500                                   |
|               | 1989        | 128 000                                   |
|               | 1993        | 180 000                                   |
| Singapur      | 1984        | 500 000                                   |
|               | 1992        | 1 102 000                                 |
|               | 1980        | no                                        |
| Tailandia     | 1993        | 200 000                                   |
|               | 1986        | 26 000                                    |
|               | 1988        | 31 400                                    |

Fuente: *Asean Economic Bulletin, Special Focus, Labour Migration in Asia*, vol. 12, número. 2, noviembre, Singapur, ISEAS, 1995, p. 126.

Aunque no hubo respuesta inmediata a tal interrogante, la realidad era contundente: en 1993, por primera vez en la historia, los trabajadores extranjeros en Japón superaron el millón de personas, de las cuales 316 000 eran coreanos, 95 000 eran trabajadores temporales, unos 17 000 entraron bajo programas de entrenamiento, otros 63 000 eran trabajadores-estudiantes; alrededor de 160 000 eran trabajadores japoneses de segunda generación que provenían de Sudamérica y unos 300 000 correspondían a trabajadores ilegales. Todos en su conjunto, llegan a representar 1.5% del mercado de trabajo japonés;<sup>5</sup> muy impresionante para Japón, pero lejos todavía de los modelos de Europa y Estados Unidos.

También, por primera vez en la historia, Japón afronta la necesidad de legislar respecto del tratamiento de la mano de obra extranjera en un sentido amplio y abierto, pues dicha legislación es una de las menos permisivas y de las menos estrictas de la región, lo que al menos representa una gran contradicción, base de innumerables problemas e injusticias.

<sup>5</sup> *Asean Economic Bulletin, Special Focus: Labour Migration in Asia*, vol. 12, número 2, noviembre, Singapur, ISEAS, 1995, p. 118.



ticias. Sin embargo, tres cuestiones fundamentales en el mercado laboral japonés como son el problema de los trabajadores ilegales, que son la mitad de los trabajadores extranjeros, con exclusión de los extranjeros residentes; el problema de la explotación y discriminación de la mano de obra extranjera, incluida la legalmente admitida, y la organización de una política para los trabajadores extranjeros entrenados y capacitados, están pendientes y no tienen todavía una clara solución.

El caso de Corea del Sur pareciera contradictorio pero, la verdad, es fiel reflejo de la dinámica económica coreana en las dos últimas décadas, a través de las que ha experimentado una de las más rápidas transiciones migratorias que se conozca. A principios de los ochenta, más de 200 000 coreanos emigraron hacia distintos puntos del planeta, y a principios de los noventa, el país es receptor de cerca de 100 000 trabajadores extranjeros, tanto legales como ilegales.<sup>6</sup> Así, aunque todavía la mano de obra extranjera es menos de 1% de la fuerza de trabajo del país, empieza a significarse porque se localiza en empresas medianas ampliamente distribuidas a escala nacional, deja en evidencia la escasez de mano de obra en determinados sectores y se manifiesta como una tendencia creciente, pero sobre todo porque destaca la falta de una legislación adecuada al trato y protección de los trabajadores extranjeros.

El PNB de Corea creció cinco veces entre 1965 y 1975, y cuatro veces entre 1975 y 1985. A mediados de los ochenta, la oferta de empleos no cubiertos representaba sólo 2% del empleo total, pero hacia 1993, las vacantes eran mayores a 9% del empleo total —según una encuesta mensual del Ministerio del Trabajo— que fueron cubiertas en buena parte por mano de obra extranjera. Razón por la que este país por primera vez en su historia tuvo que empezar a desarrollar una política sobre trabajadores extranjeros no calificados, misma que ha provocado una serie de desacuerdos fundamentales entre el gobierno y la sociedad —particularmente entre el gobierno y los jóvenes sindicatos— sobre si la reestructuración económica y la escasez de mano de obra en sectores específicos serán resueltas recurriendo a los trabajadores extranjeros. Al respecto, Corea permite solamente la entrada de “pasantes” no calificados que perciben la mitad del salario corriente en Corea.

Las firmas coreanas que emplean a extranjeros (dos tercios de los cuales son pasantes), creen que las mujeres, los empleados de tiempo parcial, las personas y los discapacitados coreanos no podrían reempla-

<sup>6</sup> *Idem.*

zar a los extranjeros, no sólo porque los salarios sean demasiado bajos sino, sobre todo, porque el trabajo es demasiado duro. Además, todas estas compañías prefieren recurrir a pasantes extranjeros que a la automatización, porque invertir en maquinaria es caro y riesgoso, mientras que los extranjeros pueden ser despedidos fácilmente si las condiciones económicas así lo ameritan. Todo hace prever que esta tendencia persistirá; las pequeñas firmas coreanas darán acceso al trabajo extranjero, pero las condiciones estarán todavía muy distantes del estilo europeo y de sus programas de “trabajadores invitados”.

Por su parte Taiwan, en 1995, tenía cerca de 250 000 trabajadores extranjeros, lo que representa 2% en su mercado de trabajo, la mayoría reclutados por la vía legal. Algo que se debe destacar no sólo es el rápido e importante incremento de la mano de obra extranjera, que en los últimos cinco años prácticamente se ha cuadruplicado (véase el cuadro 2), sino la progresiva apertura de su mercado de trabajo a los migrantes asiáticos en sectores prioritarios de la construcción, manufactura y servicio doméstico.

El intenso desarrollo industrial superó la proporción de mano de obra necesaria para un creciente y diversificado mercado de trabajo. La mayor parte de las oportunidades de trabajo fueron creadas por pequeñas y medianas empresas, no por los grandes complejos industriales. La información disponible sobre las vacantes para fines de 1992 muestra que la escasez era mayor en el sector manufacturero, seguido de los servicios y el comercio. Había, por ejemplo, 214 000 empleos vacantes en el sector manufacturero de maquinaria y herramientas, indumentaria y accesorios, productos de madera y productos de goma. No había de otra. La escasez de mano de obra fue suplida con fuerza de trabajo externa. Los trabajadores extranjeros comenzaron a llegar a Taiwan en la segunda mitad de los años ochenta, especialmente luego de la apreciación de la moneda taiwanesa en 1987. Las preocupaciones de seguridad nacional que restringían la inmigración comenzaron a distenderse, y las presiones de las industrias locales para importar trabajadores extranjeros, debido a las vacantes y al creciente costo de la mano de obra local, comenzaron a incrementarse.

Taiwan tuvo en 1995 alrededor de 220 000 trabajadores extranjeros, en su mayoría legales (más del doble de 1989, cuando había unos 100 000 trabajadores extranjeros en su mayoría ilegales), equivalentes a 2% de los once millones de trabajadores que forman parte de la fuerza laboral. A diferencia de Singapur, Taiwan no está satisfecho con las



actuales condiciones bajo las cuales los extranjeros entran y trabajan; pero no existe consenso sobre si el sistema debería ajustarse o si debería cambiar radicalmente. A pesar de que la importación de trabajadores ha mantenido los costos laborales bajos, existe la preocupación sobre los costos sociales de la aceptación de los trabajadores extranjeros. Algunos observadores han dicho que importar trabajadores invitados es sólo una solución temporal, y que lo mejor sería incrementar la oferta doméstica de trabajo e incrementar la automatización.

Taiwan no sólo ha abierto progresivamente su mercado laboral a trabajadores extranjeros, también ha desarrollado programas para capacitarlos. Los empleadores reciben un permiso de parte de un Consejo de Asuntos Laborales para llevar a cabo dichas contrataciones, bajo condiciones y salarios preestablecidos, comúnmente más bajos que los asignados a los taiwaneses. Se espera que dichos trabajadores dejen Taiwan luego de un máximo de tres años, aunque a veces el gobierno ha permitido la extensión de su estancia en el país; pero lo interesante en este trato es la aplicación de una política sobre la disposición de sus ahorros: 30% de los salarios de los trabajadores extranjeros se colocan en cuentas de ahorro del gobierno y se devuelven al trabajador sólo en su país de origen. No obstante, y a pesar de los controles e incentivos, el número de trabajadores ilegales es todavía del orden de 10% de la fuerza laboral extranjera, cuestión que deja un problema por resolver.

Respecto de Singapur, hay que hacer notar que uno de cada cinco trabajadores es extranjero, cosa que no ha provocado problemas, desestabilización del mercado de trabajo ni conflictos sociales importantes; esto porque, a diferencia de otros países asiáticos, Singapur no sólo es una nación de inmigrantes por su composición étnica cultural (76% de origen chino, 15% malayo y 7% indio), sino sobre todo por su eficaz, clara, precisa y regulada política migratoria. El gobierno está confiado en que ha administrado satisfactoriamente la composición de su población, la política de inmigración y el trato con los trabajadores invitados. Singapur se considera a sí mismo como un Estado pequeño, y de alguna manera vulnerable, que ha disfrutado de un enorme éxito económico porque ha sabido y podido regular muchos aspectos de la vida social y económica, desde la composición de la población, hasta el número, proporción y duración de los trabajadores extranjeros temporarios en varias industrias y compañías del país.

A diferencia de otras naciones asiáticas, Singapur, como país de inmigrantes, da la bienvenida a los profesionistas y les permite llegar a ser

residentes permanentes, trabajar en el gobierno, disfrutar de una vivienda y otras ventajas. Para ser residentes, los inmigrantes deben tener por lo menos educación secundaria, ganar más de 1 500 dólares de Singapur al mes, y tener cinco años de experiencia laboral. Por el contrario, los trabajadores invitados o bajo permiso especial, pueden ganar menos de 1 500 dólares al mes (en Singapur no hay salarios mínimos), quedarse en el país un máximo de cuatro años, pero no pueden llevar a sus dependientes, por lo que conseguir la residencia permanente es prácticamente imposible. De esta manera, los trabajadores invitados son considerados como un regulador económico, se les trae cuando se les necesita y se les regresa a sus países cuando no se les requiere, sobre todo en tiempos de recesión.

Sin embargo, no todo es miel sobre hojuelas; algo que ha comenzado a preocupar en Singapur es el aspecto de la seguridad social respecto de los trabajadores invitados, sobre todo después de que muchos tailandeses dejaron el país luego de que varios de ellos murieron mientras dormían en su lugar de trabajo en Singapur o después de que en 1995, en Singapur se colgó a una empleada doméstica filipina, acusada de asesinato, hecho que condujo a la prohibición del gobierno de Filipinas de enviar a empleadas domésticas legalmente a Singapur. Por esta razón es probable que Singapur realice algunos ajustes, antes de cambiar radicalmente sus políticas de inmigración y programa de trabajadores extranjeros invitados, que hasta ahora ha dado resultados positivos.

Por lo que respecta a Hong Kong, enclave extranjero por excelencia, hay que decir que ha tenido tres tipos de trabajadores extranjeros que, a principios de los noventa, presentaban el siguiente panorama: alrededor de 15 000 profesionistas, cerca de 50 000 trabajadores calificados y no calificados, que han sido empleados como técnicos o como trabajadores de la construcción, y unas 150 000 empleadas domésticas, mayoritariamente filipinas. Los programas para trabajadores extranjeros están experimentando un cambio, no sólo en cuanto a su trato y proporción, sino por el hecho de que muchos profesionistas residentes en Hong Kong han obtenido el estatus de inmigrantes en países como Canadá o Australia, mientras que China ha enviado más de mil profesionistas a Hong Kong para facilitar la transición al gobierno chino.

Además de importar trabajadores extranjeros, Hong Kong ha afrontado el problema de la escasez de mano de obra de otras maneras: exportando trabajos a China y automatizando los procesos productivos en



Hong Kong; de allí que el empleo manufacturero se haya reducido desde 1987, y se estima que unos tres millones de trabajadores chinos laboran en fábricas de empleadores de Hong Kong en territorio chino.

El desempleo en Hong Kong ha alcanzado niveles inéditos desde hace ocho años, del orden de 3% en mayo de 1995, razón por la que los sindicatos se quejaron argumentando que los trabajadores extranjeros eran la causa de tan alta tasa de desempleo. En junio de 1995, el gobierno anunció un plan de 13 puntos que incluía aumentar los esfuerzos y recursos para reentrenamiento, y en el que se comprometía a llevar a cabo acciones más duras contra los trabajadores ilegales y sus empleadores, al punto de que trabajadores ilegales pueden ser multados con 5000 dólares y encarcelados por dos años. Además, el gobierno, que tradicionalmente se había desentendido de la cuestión laboral, ha tenido que aumentar esfuerzos para ayudar a los trabajadores de servicio a encontrar trabajo, mientras se esperan los efectos de la reunificación.

#### LOS PAÍSES EXPORTADORES DE MANO DE OBRA

Se ha señalado que el incremento de los trabajadores migrantes, tanto legales como ilegales, es ya de particular preocupación para los países receptores de mano de obra importada en la región del Asia Pacífico, particularmente por el gran número de personas que se desplazan de un país a otro que, como ya se dijo, según algunas fuentes excede los 3 millones de personas; pero no se ha dicho que la exportación de mano de obra es también crucial para la economía de los países exportadores de dicha "mercancía". Por ejemplo, Indonesia y Filipinas, dos de los tres mayores exportadores de mano de obra en la región, han señalado que los ingresos por la "exportación de fuerza de trabajo" son un factor clave para el cumplimiento de sus planes de desarrollo para la siguiente década; incluso, hacen esfuerzos para elevar el nivel de capacitación de los trabajadores migrantes, a fin de garantizar un mayor ingreso por la vía de las remesas.

El caso de Filipinas, considerado el segundo país exportador de mano de obra en el mundo, sólo después de México, es un buen ejemplo. Dicho país, según estimaciones del propio gobierno, tiene fuera de su frontera cerca de 4.2 millones de trabajadores, mismos que equivalen a 25% de la fuerza de trabajo total del país (26 millones); de éstos

2.4 millones han obtenido empleos legalmente, y 1.8 millones trabaja ilegalmente en el extranjero.<sup>7</sup> Esto quiere decir, por ejemplo, que cerca de 2 000 filipinos —cantidad que se estima aumentará 10% cada año y del que 60% son mujeres— abandonan el país diariamente con destino a uno de los 130 países del mundo donde más de una tercera parte de los mismos trabajan en empleos domésticos no calificados.

En Asia Pacífico, uno de sus destinos principales, la mano de obra filipina encuentra trabajo en la industria del entretenimiento en Japón, en el servicio doméstico en Hong Kong y Singapur, y como trabajador ilegal o no autorizado a lo largo y ancho de la región. Es importante consignar aquí que, en la primera mitad de la década de los ochenta, el Medio Oriente —particularmente Arabia Saudita— fue un importante destino para 380 000 filipinos; sin embargo, cuando a mediados de los ochenta, decrecieron las obras de construcción de infraestructura en ese país, que empleaban a 80% de los filipinos inmigrados a la región, se creó un gran problema para el gobierno de Filipinas, no sólo por su incapacidad para contener el desempleo interno, también por la disminución de las remesas, elemento clave para la viabilidad de la política económica del país. De allí que con una fuerza laboral que crece más que los empleos, el gobierno y las agencias de contratación empiezan a promover deliberadamente el envío de trabajadores filipinos —particularmente mujeres—, cada día más preparados, a los mercados de trabajo asiáticos ya señalados, los que ya emplean a uno de cada tres filipinos bajo contratos legales, siendo en esa región muchísimos más los ilegales que en cualquier otra región del mundo.

La tendencia a la alza, su creciente feminización, y la deliberada promoción de la exportación de fuerza de trabajo filipina por el gobierno se explica, como ya se ha señalado, por la importancia de las remesas. En este sentido —como ya nos lo ha dicho Asunción Benítez—, en 1994, las remesas "legales" enviadas por los trabajadores filipinos en el extranjero a través de los sistemas bancarios, alcanzaron los 2 900 millones de dólares, estimándose que bien pueden llegar a los 6 000 millones si se toman en cuenta los envíos por otros medios "informales". Aún más, se ha calculado que las remesas de los trabajadores filipinos contratados en el extranjero bajo el programa Overseas Contract Workers (OCW) alcanzaron 3 480 millones de dólares en 1995; es decir, tu-

<sup>7</sup> Graziano Battistella, "Philippine Overseas Labour. From export to management", en *Asean Economic Bulletin*, op. cit., p. 266.



vieron un significativo aumento respecto del año anterior (sin tomar en cuenta, otra vez, los envíos "informales"). Si consideramos un margen más amplio de análisis la tendencia es similar: durante los últimos cinco años del gobierno de Marcos, las remesas sumaron 3 700 millones de dólares mientras que en los cuatro años que lleva el presidente Ramos ya se han sobrepasado los 10 700 millones de dólares.<sup>8</sup>

Como consecuencia de los casos —tan difundidos— de Flor Contemplación, ejecutada en Singapur, y de Sarah Balabagan, enjuiciada en los Emiratos Árabes Unidos, ambas acusadas de asesinato, y los numerosos testimonios de abusos y explotación de los trabajadores filipinos en el extranjero, el gobierno filipino ha sido fuertemente criticado por su incapacidad para defender y proteger de forma efectiva a sus connacionales, pero sobre todo por su incapacidad para crear suficientes empleos dentro del país e impedir la emigración. La reacción no se ha hecho esperar; por un lado, el gobierno continúa promoviendo el empleo de filipinos calificados en el extranjero, pero ahora sobre la base de acuerdos bilaterales más claros y precisos, y por el otro lado, intenta retener el flujo de trabajadores estableciendo normas como la edad mínima para emigrar y trabajar en la industria de la recreación y del servicio doméstico, así como un programa para la integración de los migrantes que regresan a Filipinas.

Al mismo tiempo, y al igual que otros países exportadores de mano de obra, Filipinas ha desarrollado una intensa campaña en favor de la Convención Internacional sobre la Protección de los Derechos de los Trabajadores Migratorios y de sus Familias, aprobada por la Asamblea General de la ONU en 1990; sus esfuerzos han resultado prácticamente nulos, dado que dicha resolución ha sido ratificada sólo por ocho países, cinco de los cuales son exportadores de mano de obra, y otros tres, México, Chile y Mónaco, la han firmado pero no ratificado.<sup>9</sup> En consecuencia, poco ha hecho el magno foro mundial al respecto.

Indonesia es el país más densamente poblado del sudeste de Asia, con 190 millones de habitantes; entonces, las presiones demográficas para la búsqueda y solución de los problemas de empleo son importantes. De allí que una deliberada política del gobierno sea exportar mano de obra calificada durante la década de los noventa, no sólo para libe-

<sup>8</sup> Al respecto, véanse *Asia Pacifico 1996*, pp. 141-142, y *Asia Pacifico 1997*, pp. 207-209, ambos del Centro de Estudios de Asia y África, México, El Colegio de México.

<sup>9</sup> *La Jornada*, 19 de noviembre de 1997, p. 64.

rarse de las presiones del desempleo sino también para generar remesas que alcanzarán al menos 1 700 millones de dólares en 1996, mismas que son enviadas por unos 250 000 trabajadores migrantes por año.

El destino preferido por los indonesios es Malasia (plantaciones, construcción, fábricas y servicio doméstico), al punto que tres de cada cuatro trabajadores ilegales, no calificados, en Malasia son indonesios. Los efectos de las remesas pueden observarse no sólo en el presupuesto nacional sino también en las villas de origen de los migrantes: mejores casas, mejor acondicionamiento material de las mismas a través de la dotación de equipos electrodomésticos, carros, recursos para financiar la educación de los hijos, etcétera. Individualmente, un trabajador no calificado envía a su casa, al menos 2 000 dólares al año,<sup>10</sup> cantidad sustancial si se tiene en cuenta el PIB per cápita y el nivel de vida en las áreas rurales de Indonesia (véase el cuadro 1).

Aparte de Malasia, otro destino de las migraciones de los indonesios, facilitado por la afinidad islámica, es el Medio Oriente, particularmente de mujeres que se emplean en el servicio doméstico. Hoy día, el número de indonesios que se va al exterior a trabajar legalmente, no sólo está aumentando sino que está cambiando Medio Oriente por Asia Pacífico: de 20 000 salidas legales al año en la década de los ochenta, se han incrementado a 150 000 a principios de los noventa. Al igual que Filipinas, el gobierno promueve deliberadamente la exportación de mano de obra calificada bajo el incentivo de las remesas.

Por último tenemos el caso de China, el país más poblado de la Tierra con cerca de 1 200 millones de habitantes y, obviamente, con el mercado de trabajo más grande del orbe. Unos 700 millones de trabajadores, muchos de los cuales están esperando emigrar para trabajar al lado de los chinos de ultramar o sus descendientes —entre 27 y 30 millones distribuidos por todo el mundo— pero principalmente para trabajar en el Asia Pacífico.<sup>11</sup>

A pesar de su rápido crecimiento económico, China tiene todavía un muy bajo ingreso per cápita y salarios más bajos que los de otros exportadores netos de mano de obra, como Filipinas e Indonesia. De ahí que, lejos del amarillismo y catastrofismo con que suele abordarse la problemática y dinámica demográfica, China podría ser dentro de muy poco, uno de los mayores exportadores de fuerza de trabajo migrante en

<sup>10</sup> *Asean Economic Bulletin*, op. cit., p. 123.

<sup>11</sup> *Ibidem*, p. 123.



el mundo, toda vez que se están liberando las restricciones sobre migración interna y externa que han imperado en China los últimos 50 años, y se están implantando una serie de reformas económicas en las áreas rurales que liberan fuerza de trabajo. En efecto, del interior de China se estima que entre 110 y 120 millones de personas dejarán sus casas y labores en el campo para trabajar en las ciudades en el año 2000. El mismo modelo se repite en el caso de Vietnam, donde cerca de 20 000 trabajadores temporales se desplazan diariamente del campo a la ciudad de Ho Chi Minh. Sin embargo, esto no significa que todo el contingente humano desplazado del campo a la ciudad amenace al mundo exterior; las posibilidades, programas e incentivos para su reubicación en el interior de China son todavía enormes.

Durante la mayor parte de los últimos cincuenta años, China había restringido severamente la emigración. Con la reforma económica que comenzó en 1979, con la ejecución del sistema de responsabilidad familiar en la agricultura, la flexibilidad laboral en China se ha incrementado. La emigración tiene como destino principal Hong Kong (cerca de 80 000 individuos por año), y Estados Unidos (aproximadamente 20 000 por año a principios de los noventa); por otro lado, hay que consignar que dos tercios de los 220 000 estudiantes chinos que desde 1979 fueron a estudiar en el exterior no han regresado a China, y se tienen pocas esperanzas de que esta fuga de cerebros pueda revertirse ya que, como se ha señalado, el nivel salarial en China garantiza mayores ingresos para los taxistas que para los profesores y otros profesionistas.

En los hechos, China exporta temporalmente trabajadores a 158 países, y las remesas de los 150 000 trabajadores chinos migrantes legales en el extranjero se estima que superan los 1 000 millones de dólares. La mayor parte de los trabajadores que China exporta tienen como destino Hong Kong, Corea del Sur y Japón. En la mayoría de los casos, los trabajadores chinos se van como "pasantes", más que como trabajadores, siendo casi nulo el porcentaje que retorna a la madre patria.

#### IMPORTADORES Y EXPORTADORES DE TRABAJO

Malasia es uno de los mayores importadores de fuerza de trabajo de Asia, y también uno de los mayores exportadores. En 1994 había 563 000 trabajadores extranjeros legales —y probablemente otros 500 000 ilegales— en Malasia (la mayoría de ellos provenientes de In-

donesia), mientras que en ese mismo año, cerca de 250 000 malayos, tanto legal como ilegalmente, se encontraban trabajando en el extranjero.<sup>12</sup> El éxito económico de Malasia ha dado grandes posibilidades al trabajo migratorio, particularmente en las plantaciones y en el sector manufacturero que desde los ochenta han mostrado escasez de mano de obra.

La admisión de trabajadores extranjeros legales no calificados y semicalificados se hace sobre la base de pases temporales por dos años, que son extensivos hasta tres años cuando mucho. Estos lugares son ocupados, en orden de importancia, por trabajadores de Indonesia, Filipinas y Bangladesh. Los ilegales son, en su gran mayoría, de origen indonesio, aunque los filipinos han aumentado bastante. El gran volumen de trabajadores extranjeros en Malasia ha provocado algunos problemas y quejas. Se ignora, claro está, el beneficio económico que representan. Se les acusa de provocar la salida de divisas a través de las remesas, y se les hace responsables de traer enfermedades infecciosas y de incrementar la tasa de criminalidad. La otra cara de la moneda está representada por los malayos que también emigran para trabajar y, en algunos casos, para instalarse definitivamente en el exterior. Unos 200 000 malayos trabajan en Singapur, de los cuales alrededor de 50 000 cruzan la frontera cada día para trabajar allí; otros trabajan en el ramo de la construcción en Taiwan. En ambos casos, los trabajadores perciben mayores salarios que los que podrían ganar en casa.

Tailandia es otra de las historias de éxito económico en la región, que simultáneamente exporta e importa mano de obra. En 1993 probablemente había unos 500 000 tailandeses trabajando en el exterior y unos 200 000 extranjeros laborando en ese país, entre legales e ilegales.<sup>13</sup> Sin embargo, esta historia de éxito económico ha tenido como resultado los desequilibrios regionales y sectoriales existentes, que han repercutido en el mercado de trabajo y los flujos de mano de obra. Por ejemplo, el crecimiento de la actividad manufacturera en la región de Bangkok, no sólo ha provocado la centralización sino que ha acentuado la brecha entre los salarios, lo que, a su vez, polariza los ingresos e incentiva la migración del campo a la ciudad.

Por otra parte, el esfuerzo para integrar la economía tailandesa a la economía mundial, ha dejado en evidencia la escasez de trabajadores

<sup>12</sup> *Ibidem*, p. 120.

<sup>13</sup> *Ibidem*, p. 121.



calificados —y altamente calificados—, por lo que el gobierno ha alentado la importación de dichos recursos humanos que requiere con urgencia; pero obliga a salir a gran parte de su contingente humano no calificado a causa de los bajos salarios y las pésimas condiciones de trabajo en el país.

En la actualidad, Tailandia trabaja por atenuar las ambivalencias y desequilibrios de su mercado laboral interno y, a la vez, lucha por contener y administrar la inevitable afluencia de mano de obra masiva no calificada que llega al país cruzando las extensas fronteras que tiene con Camboya, Vietnam, Laos y Myanmar, países vecinos, mucho más pobres.

#### ALGUNAS CONCLUSIONES

Entre los países que conforman la región del Asia Pacífico se da el importante fenómeno de la movilidad laboral —legal e ilegal— que ha influido en las relaciones económicas y políticas entre ellos. Mientras se estudian las diferentes formas de apoyar el crecimiento económico de la zona, a través de la liberación y facilitación del comercio y la inversión, así como mediante la cooperación económica y técnica en importantes sectores, se ha dejado de lado, por razones políticas, el estudio del persistente fenómeno de la movilidad de mano de obra, y la eliminación de los obstáculos para el libre flujo del factor trabajo dentro de los procesos productivos.

Hasta ahora, cada país ha luchado con este fenómeno de manera unilateral, por lo que no se ha incluido en las agendas de los foros regionales como tema prioritario. Los trabajos que tienen alguna relación con mano de obra, están dirigidos principalmente hacia el desarrollo y entrenamiento de los recursos humanos, el apoyo a la inversión y la inyección de capital, como factores para la creación de empleos, que con el tiempo evitará la salida de los trabajadores de sus países de origen. Esto es parte de la ambiciosa meta para el año 2020; mientras tanto, más de la mitad de los trabajadores en constante movimiento en la región se desplaza de manera ilegal, lo que los hace susceptibles de maltrato y violación de sus derechos, sin que haya una política generalizada, sistemática y consistente entre los miembros de la región para enfrentar dicho fenómeno.

En los países del área, el flujo laboral tiene diferentes modalidades: el trabajo a través de proyectos de contratación intergubernamental; el

reclutamiento directo por patrones en el extranjero; el reclutamiento como parte de proyectos de entrenamiento, esencialmente gubernamentales; la invitación de familiares y amigos, como estudiantes-trabajadores, y los flujos ilegales que no dejan de ser importantes.

Las reacciones ante este fenómeno de los diferentes países de la región se han dado de manera variada. Los que desconocen el fenómeno o dan soluciones veladas (como Japón y Corea del Sur); los que buscan cierta solución, pero conservan actitudes ambiguas (como Hong Kong), y los que enfrentan la situación por considerarla inevitable y hasta benéfica (Malasia, Tailandia, Filipinas, Singapur). Cada país asume el fenómeno de los trabajadores migratorios de manera distinta. Solamente Singapur y, en cierta medida Malasia, tienen una legislación permisiva; en los demás países de la región, la actitud es ambigua o de franca negación. Éste es un factor que influye en el trato a los trabajadores.

Una creciente tendencia en los flujos de trabajo migratorio en la región del Asia Pacífico es la “feminización de la migración”, frecuentemente ilegal e impulsada por bandas criminales que trafican con jóvenes mujeres, provenientes principalmente de aldeas y villas pobres de Filipinas, Tailandia y aun de China, para proveer de contingente a la llamada industria del entretenimiento, que prolifera y prospera tanto en Japón y Corea del Sur, como en Hong Kong, Taiwan, Tailandia y otros países.

Por último, otro de los grandes problemas que no puede dejar de subrayarse cuando se habla del trabajo migratorio, son los llamados indocumentados. Al respecto, en 1994, algunas estadísticas señalaron que el flujo de trabajadores —hombres y mujeres— migrantes indocumentados en la región del Asia Pacífico fluctuaba entre dos y tres millones de personas, los que sumados a otros tantos refugiados y personas desplazadas por los conflictos politicomilitares regionales (Camboya, Myanmar), conforman un contingente humano cercano a los cinco millones de personas en movimiento, con fronteras móviles y escapando muchas veces de los controles de los gobiernos locales, lo que origina nuevos o potenciales conflictos en el terreno del empleo y la seguridad, tanto nacional como regional.

En las instancias regionales, se piensa que la solución a estos fenómenos será consecuencia lógica de un proyecto de desarrollo económico a largo plazo, en el que la inversión e inyección de capital en las economías menos desarrolladas sean factores para la creación de empleos, lo que absorberá el excedente de mano de obra. Es así como se buscan fórmulas que frenen la salida de los trabajadores migratorios y



no se plantea la necesidad de reglamentarla, ya que sería contraproducente. La única mención que se ha hecho sobre el particular ha sido en 1995 (el foro se estableció desde 1989), y bajo el marco del grupo de trabajo de APEC sobre Desarrollo de los Recursos Humanos (DRH). Sin embargo, la mención sobre migración laboral es poco profunda: se subrayan, de manera general, los aspectos positivos y se mencionan apenas, las aristas que esto produce en la relación entre sus miembros.

No obstante, en 1996, se estableció formalmente el llamado "Marco de información del mercado laboral" en APEC, mismo que fue adoptado en la Reunión Ministerial sobre DRH, en enero de ese mismo año celebrada en Manila. El objetivo de ese marco es fomentar las investigaciones conjuntas, el diálogo sobre las políticas laborales y el intercambio de expertos en la materia, así como la creación de una base de datos e información regional sobre migraciones, mercados de trabajo y sus tendencias, y legislaciones laborales en los países de la APEC.<sup>14</sup> Los resultados están por venir.

Mientras tanto, la mayoría de los gobiernos probablemente persistan en seguir ignorando este fenómeno real de mercado, que es ante todo resultado de conductas económicas de quienes buscan en el mercado mundial mejores salarios o simplemente una oportunidad de trabajar. De continuar esta tendencia, los gobiernos seguirán viviendo de espaldas a un fenómeno que continuará evolucionando y que, al no estar aceptado como tal, se convertirá en un problema.

En tanto se confirma si se logran los objetivos a largo plazo de estimular el crecimiento de las economías que integran la región, y disminuir las diferencias de nivel de desarrollo entre ellas, a través del libre comercio de bienes y de algunos servicios (deliberadamente se excluye el factor trabajo de este programa de liberación y facilitación del comercio), los trabajadores migratorios que buscan opciones fuera de sus países de origen seguirán expuestos a ser tratados según el país donde presten sus servicios, y por lo general, dicho trato no es bueno.

Es un hecho que las naciones del Pacífico asiático han ganado un merecido prestigio y reconocimiento por su rápido crecimiento y éxito económico. No hay duda de ello; sin embargo, esas mismas naciones todavía enfrentan algunos desafíos básicos que no han podido resolver satisfactoriamente: uno de ellos es la organización de la migración internacional, en cuyo terreno todavía muestran muy poco éxito y un muy dudoso prestigio.

<sup>14</sup> *Selected APEC Documents 1996*, APEC Secretariat, marzo de 1997.