

# Policies and Programmes on Qualified Human Resources Migrations

Lelio Mármora 

## The conceptual implications of the term “brain drain” and its relations with migration processes

Migration of scientists is part of the present international movement of HQR, and can include professionals, technicians, executives and businessmen. While each has its specific particularity, they conform a relatively homogenous migration group with regard to causes, effects and possible institutional responses.

The analysis of this major category of human movements gives a global approach to the problem, and allows for some hypotheses on the subject. This does not mean a disregard for the specific nature of the migrant scientist, but rather an attempt to understand him within his context and then extract elements to study him individually.

Analysts stress the increase in migration of skilled human resources in recent decades (Salt, 1983 ; Findlay, 1990 ; Appleyard, 1991 ; Ghosh, 1992), as well as the relatively short duration of such migrations (Salt & Singleton, 1995).

There is also consensus that growing migration has different explanations, ranging from the macroeconomic relations of countries to the psycho-social situation of the migrant (Portes, 1976).

The macroeconomic explanation is that globalized production, with the subsequent growth of transnational firms (Sassen, 1988), economic growth in some developing countries with a lack of skilled human resources have increased migration (Findlay, 1990). Modern economy has changed production organization and this also influences growing migration (Tachiki, 1990), as has means of rapid transport which allow executives and technicians to make short trips (Salt & Singleton, 1995).

In political terms, the selective restriction policies - open for certain types of qualified migrants - adopted by the host countries in recent decades have been of special importance (Appleyard, 1991), as have specific events of major world impact such as the political collapse of the ex-socialist regimes (Barnathan, 1991 ; Schkolnikov, 1992).

Furthermore, it is clear that while the global economy and other factors mentioned, form the base of this growing QHR movement, there are other contributing, and in some cases determining, causes, such as global culturization. Cultural trans-nationalization offers, for certain skilled strata, a common base allowing them to migrate and establish themselves abroad without need for “ culturization ”. They can live in new societies without integrating themselves as was the case of migrants at the beginning of the century, but not for this reason are they marginal. They interact with members of the host society, and other migrants with similar cultural backgrounds, not because they belong to an ethnic or national group, but because of their socio-economic and labor status.

They move in a world of transnational standards, where they perceive national culture as an item of folklore. Their children go to special schools where standards are the same worldwide.

They make no effort to integrate with the host society because they know their stay is temporary. And perhaps what is most important, their labor and social protection depend far more on the transnational company for whom they work than on the country to which they belong. Executives, specialized technicians, experts, consultants of all types, make up this new and growing mobile population which questions the very concept of migration.

These population movements have features which distinguish them from the classic concept of migration. They are far less visible than the mass migrations, since they move in spaces both closed and international. Their movement is programmed mainly by the corporate policies of the entities for which they work, while the influence of State policy in promoting or regulating their movement is questionable. They are, simultaneously, the product of the economic restructuring of post-industrial society and net exponents of the accompanying transnational culture.

The increase in this type of migration, its special composition and rapid and often short-lived movement, have generated differing interpretations, not only on this particular phenomenon but on the very concept of future movements (Zolberg, 1989).

The first point to be explained is that while these migrations have increased, they continue to represent a small portion of migration movements worldwide, and their importance owes more to quality than quantity.

In this sense, generalizations on migration changes in general are questionable if they only use the changes observed in this segment. Furthermore, a more in-depth study is needed of two conceptual problems on this subject :

First, there is the current relevance of “ migration ” and, second, the conceptual validity of the “ brain drain ”.

Regarding the first, greater QHR mobility and shorter duration has drawn attention to the need to restate the “ traditional ” conception of migration. That is, the permanent migrant, moving with family to settle permanently, possibly thinking in the mass movements at the beginning of this century. In this context, the present QHR migrations should be analyzed as short-term population “ movements ”.

The fact is that there have always been temporary labor migrations, such as the large-scale “ swallow ” migrations at the beginning of the century. What is new is the growing tendency for temporary migration of skilled personnel; but this alone is not sufficient to modify the concept of migration. Nevertheless, a more precise definition may help to avoid confusion on what we are really trying to describe or explain.

In this sense, it is important to have a definition on what is considered as “ human migration ”. If definition is spacial, we are left with the doubt as to what is the minimum distance needed to classify a person as a migrant. Geographical borders? The distance involved? If definition is time, we are faced with arbitrary definitions on the term migrant. To what extent is someone making a short-term move to work elsewhere considered a migrant? What is the measurement unit to distinguish the different types of migrations? To what extent do the categories “ permanent ” or “ temporary ” include totally different migratory movements? (Price, 1989). If the definition is labor, what happens to retired or unemployed migrants? Based on these restrictions, a definition is proposed which combines the fact of moving in the spacial sense with a socio-cultural change, in function of “ reproducing the daily existence of a person...” (Mármora, 1989).

Migration implies settling in a different place from the previous residence, and where the person engages in the relations which constitute his socio-economic life. Tourism is not migration, because the purpose is not to settle down and recreate the social, cultural and labor environment, but that of recreation and rest.

Another problem is the validity of the concept “ brain drain ”, in view of the present international mobility of QHR. The term “ Brain Drain ”, as defined in 1962 by the British Royal Society

in a report on the emigration of scientists and technicians from this country towards the United States (IMO, 1990) is considered as negative for the countries of origin from the 60s onwards.

In order to extend the definition to all skilled personnel, as of the 70s the phenomenon is referred to as “ exodus of qualifications ”. In 1972, at the Third Meeting of the United Nations Conference on Commerce and Development, it was defined as a problem of “ reverse transfer of technology ” (RTT). In this context, the loss for the developing countries represented by the emigration of their most skilled human resources is acknowledged, as is the contradiction existing between this reverse transfer of technology and the efforts of the international community to accelerate development in the countries affected by this negative flow (IMO, 1990). “ Human Capital ” theories provide the framework for this position, and consider the emigration of skilled personnel from undeveloped to industrialized countries as proof of the asymmetric relations between them (Fernandez Lamarra, 1922).

In the 70s, UNCTAD sponsored studies in countries such as India, Philippines, Sri Lanka and Pakistan (Logan, 1992). Other entities deal with the same subject in other regions, such as Latin America (Oteiza, 1965 ; Ozlak and Caputo, 1973 ; Sanchez Crespo, 1969 ; Gutierrez Oliva and Perez Riequelme, 1965).

Given the circulatory nature of these movements of highly skilled labor, some authors have proposed the term “ exchange of qualifications ” as being more suitable than “ brain drain ” (Findlay, 1990). The problem with this type of definition is the meanings contained therein. “ Brain drain ” presumes a loss of human capacity for the country of origin, while the interpretation of “ exodus of qualifications ” is more general, covering those with different technical aptitudes (Boussaid, 1994); the notion of “ reverse transfer of technology ” implies a relationship where the less-developed party loses and the relatively more developed party wins ; “ exchange of skills ” would refer to a kind of international labor distribution of QHR ruled by demand, regardless of different levels among the parties involved. It is probable that these terms are suitable to define phenomena co-existing now, rather than those predominating at different stages.

Thus, brain drain explains the emigration of QHR from one place to another. That is, from one industrialized country to another, as well as from developing countries to industrialized countries. Permanent migration is implicit in the definition. This type of population movement continues and is growing significantly. For example, taking statistics per year of entry of foreigners living in the United States, it is noted that 7.5 % of the migrants entering prior to 1990 were professionals, this percentage increased to 11.4 % for 1990-94, such migrants came industrialized and non-industrialized countries (Hansen K. and Bachu A, 1995).

Within the context of “ brain drain ”, the “ reverse transfer of technology ” continues to exist, as can be seen by the fact that from 1961-83 at least 700,000 scientists, doctors, and other highly qualified persons emigrated from developing countries to the United States, Canada and Australia (Stalker, 1994).

And finally, the “ exodus of qualifications ” or, in its more dynamic form “ exchange of skills ”, has multiplied in recent decades as another type of temporary migration, sometimes short-term. It preferably exists between industrialized countries or from the latter to developing countries, frequently within the framework of multinational productive structures, or technical cooperation for development. In recent years, there has been an increase in the so-called horizontal technical cooperation between industrialized countries (TCIC).

Today, we are faced with different migratory patterns for QHR. All QHR movements have increased in recent years without this meaning that some have replaced others.

This reality raises some questions, such as, if temporary migrations between industrialized countries could mean a reduction in reverse transfer of technology. This assumption considers the possibility that extending the labor market from national to regional areas, the temporary

location of QHR in such area would absorb excess offer without the person having to leave the country of origin permanently. This has been one of the arguments of supporters of TCIC. While there is no empiric evidence to check this hypothesis, so far nobody has said that in the medium-term this is not a possibility for retaining QHR. But in practice, temporary movements in the form of TCIC are not directed at better income or generating employment, but the “exchange of qualifications” between countries having a similar degree of development.

## Cost-benefit of QHR migration

Faced with growing QHR migration in its different forms, different public and private policies have been put in place to define them, and discussion has centered on the cost-benefit analysis. Different programs have been proposed and performed in execution of these policies.

First, we must ask who makes the policies. Tradition assigns this duty to the States which promote, restrict or regulate migration, while the private sector exerts pressure, accepts or uses such policies for its own benefit. Growing QHR migrations would appear to indicate that the private sector role in some cases - like that of the transnationals - would have a decisive incidence on the direction and characteristics of these flows (Salt and Singleton, 1995). Nevertheless, it is clear that the institutional responses of States play the main role in this subject, but sharing this task more and more with other economic and social sectors.

The cost-benefit analysis is the foundation of policies on this subject. Policy objectives will depend on this analysis. In the case of public policies, the cost-benefit of the brain drain, particularly when this means reverse transfer of technology has been analyzed in different ways, depending on its impact on the country of origin and that of arrival.

For the country of origin there are positive and negative positions regarding these effects. There are those who favor emigration arguing that it reduces unemployment and sub-employment in the expelling country (Parodi, 1970; Polyzos, 1970; Maletta, 1988), those referring to the economic circuit of the expelling country, due to the incidence of remittances (Papademetriou, 1962). In the latter case, we can mention the advantage of the remittances for the families of the migrants, and this is reflected in the global development of the countries of origin (Purcell 1992; Murillo, 1979).

On the other hand, those who question exodus of qualifications, refer to the social costs of reproduction lost by the expelling country via this migration, as well as exclusion of the best qualified persons having leadership qualities needed for development (Thales De Azecedo, 1968; SIJL, 1971; Logan, 1992; Fernandez Lamarra, 1992). In the second perspective, we may mention those analysts who see the population loss as reducing consumption possibilities in countries whose development lies partly in activating the domestic market (Singer, 1971).

In this perspective, there have been several attempts to quantify the cost represented by this type of emigration for the developing countries. Thus, a Canadian estimate says the Third World countries will have contributed 10 billion dollars for this concept in 25 years, and in Hong Kong migrating graduates between 1987-89 represent 74,400 years of university teaching (Salt 1994). Thus, the cost of emigrated human capital appears as a transfer made by the developing countries, and the reproduction and training cost of said capital can be quantified.

Another cost is that of the social impact caused by lack of certain qualified personnel, necessary for the welfare of society, as for example that represented by the massive emigration of doctors and health care personnel (Boussaid, 1994). The mentioned authors include another cost; QHR migrations delay technological progress in developing countries. This drain erodes

the very base needed by the country for its own economic progress. All these arguments have been questioned by authors stating the need to take the marginal rather than “ average costs ” of a graduate when calculating educational expense. That is, the increase in the university budget for each new student to be added to the existing enrollment list (Maletta, 1988).

It is also pointed out that, even if many of these young people were not to study, they would be equally unable to work due to the high rate of juvenile unemployment in these countries. In the case of the graduates, there would be a structural imbalance between the production of labor and the effective demand therefor. The former would be disproportionate with regard to the second (Maletta 1988).

Two comments may be made here : The first, that the demand for QHR established by the market does not necessarily correspond to society’s need for such resources. That is, even when a market does not generate job, this does not mean that society does not need this professional. In this case, the educational structures are not over-dimensioned because they produce more professionals than needed, but that the markets are under-dimensioned with regard to the needs of society in general, since they are not generating the service demand needed by society for effective human development, and the QHR essential for economic development.

In this way, faced with the “ escape valve ” interpretation that pre-supposes the cost implied by an excess of qualified personnel which the market is unable to absorb, there is an opposing position. This considers that QHR are essential for development even when initially their production does not meet labor demand. In this sense, the results of an econometric study made in Southeast Asia by the Overseas Council of Washington (Fishlow, 1994) are conclusive. This study shows that previous education levels, and income and land distribution structure, explained more than 50 % of a country’s growth rate. The “ launching pad ” role performed by the existence of QHR, is clearly evident in countries like Korea, Taiwan, Malaysia and Thailand, where 90 % of their growth is attributed to high education and equality levels existing prior to 1960 (Calcagno and Calcagno, 1995 P. 221-222).

The difference between “ labor social structure ” and “ labor market ” and their different combinations in terms of needs and availability, on one hand, and supply and demand, on the other, provide another key element for analyzing the cost of QHR emigration : that of *shortage* (Lepore, Gurriere, and Mármora 1984). The structural shortage of QHR occurs when “ availability ” cannot meet society’s needs therefor. The shortage is expressed in the imbalance generated by unsatisfied demand.

The different situations analyzed, both from the position of the structure of society and the circumstances of the labor market, serve to uphold a first basic premise : that fact that there is no labor market shortage for a specific QHR, does not mean that society does not need such resource. This consideration is of the utmost important, since it can lead to totally different conclusions regarding the causes and effects of QHR emigration in the countries of origin.

If the analysis is limited to market logic and laws, the simple fact that there is no demand for QHR in the labor market would imply that such is not needed in a given society and, therefore, its exit would not harm the country of origin, but would rather be beneficial in labor market terms.

This final view, known as the “ escape valve ” has been accepted by some interpretations, considering that QHR emigration is a means of circulating human capital, making a more efficient assignment of human resources worldwide (JOHNSON, H. 1968 ; GRUBEL H. 1966) ; or that it helps regulate over-supply and under-demand in a national labor market, this being considered an advantage in some situations by providing better profits for those remaining in the country (SIJL, 1971). This analytic framework would remove any possible consideration on the true need a specific society might have for these QHR, masking in some way, the imperfections of the labor market and its relationship to the social structure wherein it operates.

Considering these elements, there are four situations related to the shortage of QHR (Lepore, Gurrieri and Marmora, 1984).

1. Structural shortage. QHR are needed but not available.
2. Demand shortage : QHR are needed and available but there is no demand.
3. Supply shortage : QHR are needed, available and in demand, but there is no supply.
4. Quality supply shortage : There is need, demand and supply but no availability.

The first form of QHR shortage, typical of developing societies is “ structural ”.

Here the major emigration cost is that of removing QHR from the country of origin where there are needed for socio-economic development. In this case, it is important to consider the so-called “ reproduction cost ” of the QHR (Harbison F. and Myers C, 1961), since this capacity is a key variant for interpreting the true effect on the country of origin caused by these migrations. This variant would constitute a more dynamic approach to estimating the effect of emigration than that of comparing the volume of QHR emigration with availability thereof (Kidd, Ch. 1970 ; Chaparro, F. 1971).

A second type of shortage is that of “ demand ”. Its effects are reflected in one of the components of QHR expulsion. This is not because there is an excess with respect to the needs of society but, as seen above, because the social structure lack mechanisms to generate the corresponding demand. This situation called “ structural tension ” by some authors (Sito N. and Stuhlman L. 1968) would imply that this type of emigration is more the result of the imbalance between a country’s capacity to produce and absorb QHR, rather than poverty and underdevelopment. (Sassen-Koob S. 1978).

A third type of QHR shortage is “ shortage of supply ”. Here demand and availability exist but the professionals and technicians able to cover same are not interested, thus generating a migratory current. The indiscriminate import of models and techniques from industrialized countries deforms the education given QHR in developing countries. These imports carry an ideological, cultural and political message, and explicitly promote certain technologies and instruments, producing a secondary consequence, that of portraying a life style and professional practice which motivates the QHR to migrate.

On the other hand, these effects are more significant in economies, or stages of economy, of the developing countries where growth is “ outgoing ” and based on an export economy ; this stimulates migration of skilled and unskilled workers (Portes, 1982).

This latter form of shortage - in the countries of origin - is more serious than the other two, because the QHR migrating because of dissatisfaction with demand will be difficult to replace in the country of origin (Sassen-Koob S., 1978). Furthermore, it produces a drop in current economic activity and, worse still, reduces the short-term possibilities of reactivating this activity. Finally, this type of QHR migrant is less likely to return than those migrating simply for lack of demand, because the former leaves with the intent of settling down permanently. Their decision is based not only on dissatisfaction with possibilities in the country of origin, but also on prospects of the labor market and cultural and social framework in the destination country. For these reasons, their decision is more final than circumstantial, particularly when migration is towards a country with a better quality of life, where the QHR and his family may integrate themselves to better working and social conditions than in the country of origin.

Another type of shortage is “ quality supply ”, understood as unsuitable availability for existing QHR demand, it is determined by two parallel factors :

First, as already mentioned, QHR training is unsuitable, being directed more by its own dynamism than labor market demands and needs.

Secondly, it can be said that at a specific point, QHR migration which is selective, will deprive the market of QHR sectors that are difficult to replace. An example of this situation is the Colombian case, where despite significant QHR availability and supply without demand (Torales, 1980), in areas such as the Aburra valley or the Cali paper industry, the emigration of technicians at one time created serious problems.

Private sector considerations mean transferring this type of personnel, together with the production facility, to areas where salaries are low, and where there is a lack of highly qualified human resources (Tachiki, 1990 ; Findlay, 1990). Likewise, firms operating in high-technology areas will experience a significant need to mobilize their technicians and scientific teams, to sustain the information flow on recent changes (Salt & Findlay, 1989). Nevertheless, despite the need and advantages of these QHR transfers, and growth in such mobility, recent studies on multinationals shows that in regions such as Europe, only 0.65 % of the total workforce of these companies are expatriates (Brewster, 1988). Also there are problems in transferring corporate technicians from one country to another, and problems arise in handling people from different cultures (Betbeder, 1995). Another factor is the return and readaptation of the expats, and would restrict their mobility between very different cultures (Menanteau, 1995).

## Public programs and policies for QHR migrations

Public policies for QHR emigrants may have different aims, such as retention, regulation or recuperation thereof by the countries of origin, or promotion and regulation by the destination country. On the other hand and as already mentioned, private sector policies are daily becoming more important.

In keeping with the cost-benefit appraisal of QHR migrations, governments may try to retain potential migrants via various programs. To regulate or promote migration in keeping with the needs and availability of the labor social structure, or with the supply and demand of labor markets ; or to recuperate these emigrants in programs such as return or association.

### *Retention Programs*

Policy definition for *Retention* programs is based on the understanding that costs of such migration exceed the benefits, and they are directed at alleviating the causes of such movements. Different determinants have been identified as causing QHR migrations. PORTES sets out at least three levels (Portes, 1976) : the primary determinant where emigration of the elite is a consequence of international imbalance, allowing the industrialized countries to offer better salaries, work conditions, standard of living and social standing. This determinant correspond to the global explanation of other types of international migration (Mármora, 1972). A second determinant of professional emigration is produced by internal structural inconsistencies between the teachers supplied by an educational system and internal demand for their services. This level is that defined as the genesis of migratory processes, starting with the problem of the relation between production forms and available human resources in more general typologies (Mármora, 1972). The third determinant shows QHR emigration as a consequence of individual differences, coming from the person's training and skills, current situation and network of contacts.

Considering these levels, it is clear that any policy in this respect should first consider the structural economic differences between countries. In this context, macroeconomic measures can

provide answers to the basic problem. One of the main proposals in recent years is that of the Commission for the Study of International Migration and Cooperative Economic Development. This Commission, composed by Republicans and Democrats in the United States, was set up to study the factors provoking undocumented migrants to the United States from western countries. It is the major contemporary effort in the search for impartial political proposals on this subject. Extensive consultation in and outside the United States, and a series of academic research projects reached two basic conclusions : one, that this immigration is caused by the search for better economic conditions and the other that the only way to gradually reduce such migration is to provide more and better jobs in the country of origin.

Another type of program proposed joint research between industrialized and non-industrialized countries, financed by the former and using equipment installed in the latter. An example is the agreement between the United States National Science Academy and the Russian Science Academy covering thirteen scientific fields (Schkolnikov, 1992). Some analysts, such as Boussaid of the University of Algeria, think this type of program may be mutually beneficial. Researchers in the developing countries make short visits to the industrialized countries where they have access to the latter's facilities and technical resources; while those from the industrialized countries can learn about the needs and difficulties of developing countries (Boussaid, 1994).

Direct investment in research made by industrialized countries in poorer countries, is currently a mechanism used for cases such as the American Mathematics Society which provided US\$500,000 in subsidies for Russian mathematicians; or similar programs of the Swedish Science Academy providing aid to Baltic countries and other science academies to Eastern European countries. In this type of aid, mention should be made of the International Foundation for Science in the ex-Soviet Union, founded by a North American business man George Soros, with an initial budget of US\$100 million (Schkolnikov, 1992). Despite the beneficial effect of international cooperation policies and programs on this problem, it is clear they cannot replace national development policies. The latter should include strategies for making better use of skilled labor, otherwise reverse technology transfer will continue to increase (Tapinos, 1993).

Another strategy put forward to retain QHR is that of increasing horizontal cooperation between developing countries, this should theoretically hold them in their countries or sub-regions. The programs have not been appraised in this sense, but their dimension and benefits for participants would have to be considerable if they are to achieve these aims.

Some authorities, such as Ardittis, consider this type of program could be successful in stemming exodus if the countries have administrative methods to allow for :

- a. Preparing a list of available professionals and students for TCIC (both in cities and in out-lying areas of the country).
- b. Application of a recruitment system giving priority to residents.
- c. Payment for those who move, similar to that of expatriates, and not a reduction of their " per diem " as occurs in cases such as Sri Lanka and some parts of Latin America (Ardittis, 1984).

Another effort to correct the distortion leading to reverse transfer of technology has been a Compensation Fund for skilled labor. This fund would allow countries supplying QHR to receive compensation to be used in development programs. While the idea was not rejected by the international community, various obstacles such as lack of statistics, or consensus on the definition of a skilled migrant have impeded setting up this fund (D'oliveira E Souza, 1989).

Another proposal in the same direction, has been to apply an international tax on each migrant, assessed on the receiving country. Resistance from industrialized countries and technical obstacles to its introduction, have prevented this proposal from prospering (Boussaid, 1994; D'oliveira E Souza, 1989).



At the second level determining migration - that of internal instability or social injustice - there have been different programs and proposals. The first problem here is to what extent and in what conditions do internal problems and social differences increase QHR emigration. Authors such as Borjas question this hypothesis arguing that in countries with major differences of income, highly qualified persons earn well above the national average. While in countries where skilled and unskilled people have fairly similar income, the QHR would be more motivated to emigrate (Borjas, 1987).

Considering the above, QHR emigration, and consequently policies and programs to retain same, may differ depending on whether the country of origin is : structurally poor with no possibility of introducing retention mechanisms ; a developing country with unequal income distribution but highly favorable for qualified labor ; or an industrialized country where the economic factor is not a valid tool for retention. In this sense, the comments of Grubel and Scott are important, they refer to the reasons why English scientists emigrate, apparently for political, professional and psychological reasons rather than economic (Grubel & Scott, 1977).

Some countries have taken internal measures to stem the brain drain, such as increased funds for existing scientific institutions. While this generates more and better employment opportunities, in some case it has increased budget deficit and inflation, and served more to preserve the structure of inefficient organizations rather than promote the welfare of scientists. For these reasons, some governments have chosen another strategy which is that of directing investment to projects selected for their scientific and technical importance for national development (Schkolnikov, 1992).

Temporary migration of QHR to other countries constitutes another type of program appreciated by the countries of origin, since it retains the migrants and the home country benefits from the experience and income of the temporary migrant on his return.

Finally, the internationalization of the economy and extending markets in order to place high technology products, is a national economic strategy which can stimulate employment in the strata of highly skilled labor.

At the third level, and directly related to the afore mentioned individual costs and benefits of migrants, we can mention material incentives to technicians and scientists (in the form of loans or tax write-offs), or better promotion prospects, sometimes difficult in countries with rigid academic systems.

Another measure to retain QHR used by some countries has been to restrict visas and passports. Apart from violating the right to free movement, in practice these measures have been ineffective and have even increased the lack of transparency (Chongo Mundende, 1989).

## *Regulation and Promotion Programs*

*Regulation and promotion* of QHR migration occurs first, when the flow exists and the aim is to direct it in keeping with certain aims, or, when it does not exist or is insufficient, and the aim is to encourage it. We can mention two types of immigration promotion policies : mass and selective. Following the Second World War, the need for skilled labor for economic and industrial development in some countries gave rise to the planning and execution of a sort of selective immigration : the so-called immigration programs for skilled human resources. These programs aimed to attract scientists, technicians and intellectuals, coming from post-war Europe. They were used mainly by industrialized countries such as the United States and the Soviet Union (for example, space projects) and, to a lesser extent, by countries such as Argentina, Canada and Australia where these programs were common in the 60s and 70s coinciding with their industrial effort. Bi-lateral agreements were an instrument used for these pro-

grams. For example Italy with Belgium in 1946 and 1947, with France in 1946 and 1947 and Argentina in 1947 and 1948 (ROVIRA, 1950). These programs could have been successful in the cases where the interests of exporting and importing countries coincided. But the increased exodus of qualifications from developing countries to industrialized countries, and efforts by the former to avoid this emigration, have been a counterweight and often blocked these programs when they implied a transfer of human resources towards the industrialized countries.

Despite these situations, the QHR migration programs have had a strong impact on development, as in the case of Latin America. They have been handled by international organisms such as the ex-CIM (today IMO) which started working in this field in 1964. Under this program, the IMO analyses priority sectors of the interested countries to detect the specific tasks requiring skilled human resources. These needs are notified to the IMO offices in Europe where the candidates are pre-selected, recruited, and given guidance and counseling.

To assure effective performance of this program, IMO has set up a Compensation Fund so that where necessary it can grant additional financial aid to immigrants when they first arrive. This support takes the form of salary subsidies, allowance per number of dependents, and installation expenses, and the amounts are adjusted depending on the qualifications of the candidates, their family group, promotion opportunities and salaries in the host country.

Another IMO mechanism used to assure migration is "Integration Assistance" where a health insurance is given for the initial period and there is help for unforeseen emergencies. From 1964-88 the IMO brought around 27,000 skilled European migrants via these programs. Also, to QHR data in Latin American countries, the IMO analyzed the data available in each country (Mármora, 1983).

Under current international migration policies, nearly all receiving countries, even the strictest, accept QHR. Australia, Canada and United States have increased the number and proportion of QHR in their immigration quotas. Some authors consider this policy largely accounts for the increase in "reverse transfer of technology" in recent decades (Chen Chin Long, 1989). Australia, under the influence of the Fitzgerald Report forecasts a significant increase in skilled immigration for 2031 (Appleyard, 1991). Canada has open legislation for migrants entering in the "independent" category; this follows a selection based on education and skills. In this way, like Australia, it encourages immigration of businessmen and investors. Canada started its programs under the name of Business Immigrants, via the 1976 Immigration Act and 1979 Application Norms. By 1990, 8.5% of Canadian immigrants obtained visas under the Business Program. While there is no definition on the capital to be brought by an immigrant, estimates are Canadian dollars \$250,000 in small cities and Canadian dollars \$500,000 in large cities. In 1986, the investor category was incorporated into these programs, with minimum investments of Canadian \$250,000 and \$500,000 depending on the province; with five year investment periods (during which investment cannot be withdrawn) and net capital of between Canadian \$500,000-700,000.

In 1985, the Parliamentary Committee for Labor, Employment and Immigration made an exhaustive review of these programs. Changes were mainly directed at simplifying access to Canada for skilled businessmen; allowing the Canadian Employment and Immigration Committee (CEIC) and the provinces to directly contract businessmen and provide them with information, assisting them and their companies with installation, and allowing the CEIC to control admission requirements. At present, businessmen must appear every six months to show compliance with these requirements (Massen 1994).

In the case of Australia there was a "Business Migration" program whereby 36,555 people entered the country between 1982-90. A 1991 Parliamentary Commission analysis made changes such as compulsory monitoring at 12 and 24 months following arrival, a data system on the difficulties encountered by migrants to integrate themselves to the business community

in the country ; abolition of the accredited manager system and establishment of an admission point system, based on business aptitude, age, knowledge of the language and capital to be invested (Massen 1994).

As an example of this type of program sponsored by international organizations, we can name the IMO Agricultural Programs, whose purpose was to settle farmers with capital in Latin America. The Action Plan operates at two levels, aid for farmers and organizing visits to possible settlement areas. The USA Immigration Act of 1964 establishes skill as the predominant criterion for QHR admission. From the 80s, Great Britain managed to attract the skills needed via its work permit system. Japan has modified its immigration laws to stem illegal immigration but has also encouraged skilled immigrants, particularly from the Philippines and Thailand (Findlay, 1995).

In regulating migration of skilled personnel, consideration should be given to associating increases to international technical cooperation be it bilateral or multilateral.

The Consultant/Expert system, either associated or integrated, set up by the industrialized countries as aid to developing countries, or horizontal cooperation programs, are gathering momentum in QHR temporary migration. This latter cooperation system has increased in recent years, particularly in Latin America. Colombia, Argentina and Chile may be cited as examples of this type of cooperation in the form of QHR mobility. In 1978, under the sponsorship of the United Nations, the Buenos Aires Action Plan set out the aims of activities involved in this type of cooperation. In 1989 Colombia set up the Technical Assistance and Cooperation Fund for Central America and the Caribbean and later, in 1991, institutionalized the TCIC in its constitution. Progress in recent years, including bilateral agreements, has involved countries such as Argentina, Brazil, Chile, Honduras, Costa Rica, Mexico, Venezuela, Jamaica, Guyana and Surinam. Likewise, its TCIC has extended to Eastern Europe countries, such as Hungary and Rumania, and to North Africa and Nigeria. In 1994, it start a triangular cooperative exercise with Italy and El Salvador.

Chile's International Cooperation Agency performs an extensive TCIC program with different parts of the world. It covers two main areas defined as : scientific-technological-productive and organizational. Funding of the TCIC mission is shared with the requesting country. In the last ten years the Argentinean government has spent around US\$20 million on TCIC. At present, the government has three funds for this purpose : one with the OAS for a million dollars, one with PNUD for two million and another with IMO for four million. During 1995, the Argentine TCIC fund with IMO handled over 400 cooperative acts, mainly in Latin American, but also in Algeria, Bulgaria, Equatorial Guinea, Russia, Senegal, Tunis, Ukraine. Seventy percent of this type of TCIC activity took the form of consultations, 20 % practical training in Argentina and 10 % seminars. Application is 31 % in public policy sector, 31 % in science and technology, 22 % in the productive sector and 16 % in services.

## *Recuperation Programs*

Recuperating emigrated QHR is an objective of policies in both the host country and that of origin, they are normally implemented via programs of return or association. Programs for the return of immigrants aim to reinsert them in the place of origin. Here, a distinction must be made between migrants pushed by socio-economic reasons and those, often highly qualified, leaving for cultural or political reasons.

In some cases, the return is sponsored by the country of origin to recover migrated human capital ; in other cases the initiative comes from host countries who use repatriation to decongest their own labor markets. Many immigrants return spontaneously after accumulating a certain capital ; they contribute their experience and savings in their own country by engaging in some productive activity. In other cases, the government of the destination countries have instituted means to facilitate the return of these workers.

The situation is different for returning professionals and those exiled for political reasons. In the specific cases of Latin America there was a mass exodus following the military dictatorships of the 70s and 80s. Examples of this are emigrations in the last fifteen years. In Argentina, 0.98-1.3 % of the population had emigrated between 1970-85 and, in Uruguay, the figure varies from 10-13 % (Mármora-Gurrieri, 1988).

In Central America, displaced persons and refugees range from 250,000-600,000 in Guatemala, 350,000-500,000 in Nicaragua, and 1,100,000-1,600,000 in El Salvador (Weiss Fagen & Aguayo, 1988). The return of democracy to these countries brought back most of these exiles although, in general, there are no efficient mechanisms for their repatriation.

International programs exist for the return and re-integration of skilled migrants and they have been successful, such is the case of that performed by the IMO at the request of member states. This program is based on the concept that international migrations may be an important socio-economic element and contribute to evolution in developing countries (Pires, 1992).

Over 11,554 people returned to Latin America between 1970-1989. The IMO program for Africa, in its first phase (1983-87) assisted 568 African nationals return ; in the second phase (up to March 1992), another 730 nationals received aid (mainly Zimbabwe, Kenya and Ghana). Also the IMO, financed by Japan, undertook return programs for Afghanistan and Cambodia (Pires 1992). These programs are part of incorporation policies, and their aim is a joint effort between host and origin countries to return people to their home country. Measures taken by the host countries should give favorable consideration to technical, administrative and financial support to settle the returning workers. Regarding the countries of origin, they could help with more detailed reporting on these returns (IMO 1985).

These program reveal three subjects, distinct from conceptual and operational viewpoints, and generally submitted at different times : return forecast, emergency aid and social and labor insertion (Mármora, 1989).

Association programs with the migrant population is part of recuperation policy and aims at an effective link between nationals living outside their country of origin and the society of said country.

They are stated and developed on the assumption that emigration is not forcibly a loss for the country of origin, it can be beneficial.

The association programs are : motivational and occupational. The first aim to encourage migrants to taken decisions benefiting the country ; and the second to provide conditions so that such decision may be effective (Maletta, 1988). The first component is essential if the second is to be effective. The motivational aspects of these programs refer to participation in elections, citizens charter, communication/information on the country of origin and educational policy directed at migrants.

The operational aspects are : indicate scientific, technological and technical cooperation ; business cooperation, humanitarian cooperation and private economic flows. Scientific, technological and technical cooperation is based for “ transfer of knowledge and technology ” needed by many countries of origin for their socio-economic development.

According to the outline proposed by Maletta, the main forms of this cooperation, and which in effect take place spontaneously, are :

\* Frequent visits to the country to take part in seminars, congresses, courses and other events with local students and colleagues. An example is the TOKTEN program starting in 1976 as an initiative of the Turkish government and the United Nations Development Program. The principal objective is to take advantage of the specialized knowledge of expatriates so they contribute to development in their country of origin.

\* Acceptance of post-graduate students, distance management of graduation papers for students living in the country of origin, channeling information on scholarships and other means of support for training young scientists.

\* Perform research projects in conjunction with scientists in the country of origin, using national and foreign financing sources. In particular, associate scientists in the country of origin with projects where direct access to financing is not available from their own country.

\* Encourage scientists living abroad to concentrate on subjects of special interest to the country of origin.

\* Establish horizontal cooperation networks for the exchange of scientific data among emigrant and non-emigrant scientists (Maletta 1988).

Regarding the impact of these different lines of cooperation, some “ brain drain ” appraisals specifically refer to the TOKTEN program. Here there are two basic questions : Can it promote permanent return of an emigrant QHR ? Can it in some way replace technical emigrants ?

In the first case, an analysis of 700 consultants mobilized by TOKTEN between 1977-83 showed that only two chose permanent return (Ardittis 1984). In this sense, it should be noted that TOKTEN was not specifically addressing return. The second question, replies refer to the possible counterpart between the specific requirements of the country of origin at a particular stage of its development and the effective availability of QHR in the program “ pool ” (Ardittis, 1984).

Regarding business cooperation, it should be pointed out that the existence of an emigrant community in different parts of the world provides access to export, capital and technology markets far larger than those of the country of origin itself. In an economy constantly becoming more interdependent, the existence of persons with business talent and experience living abroad, is a very valuable asset for a country wishing to increase its presence in international markets (Maletta, 1988). In turn, the knowledge of export markets for goods coming from the country of origin and access to capital markets gives emigrants an advantageous position be it as exporters, agents for access to risk capital or international bank loans for projects generated in the country of origin.

Regarding humanitarian cooperation, this may be implemented through channels supporting the poorer sectors in the country of origin, by emigrants or groups of emigrants in the host country. Other recipients of this cooperation could be educational or scientific establishments in the country of origin, receiving equipment/books for research and teaching. These aids may be transferred by governmental or non-governmental organisms. Support may take the form of concrete actions such as, mother-child nutrition, attention for needy children via foster parent programs etc. These can be channelled via different institutions as proposed by governmental or NGO entities. The aid process should include mechanisms to send materials or money. Residents abroad, particularly QHR may contribute funds personally or channel institutional funds available in the country of residence and not easily obtained in the country of origin.

Finally, regarding private funds, either in the form of remittance or bringing fixed assets back to the country, these can be encouraged via special conditions for exchange, tax, customs.

## Private programs and policies for QHR migrations

QHR mobilization promoted by the private sector reflects the interests and strategies of this sector and does not necessarily coincide with public policies. It is an accepted fact that we are far from knowing how public policies affect measures taken by multinationals in strategies to

transfer skills and appraise human resources in their internal labor markets. In this sense, Findlay recommends that developing countries should try and take advantage of QHR migrations in the multinationals to intensify technology transfer and find a way to prevent foreign professionals just “renting” their skills on a temporary basis (Findlay, 1993).

Policies of private companies in this context have changed over time, going through different stages (Lebaube, 1995). First, in the European colonies, particularly Africa, expats were abroad for long periods. Away from their home for most of their career, they were generally incapable of professionally reintegrating to their country of origin.

In the 70s a different international mobility arose. It was necessary to train professional teams to work anywhere in a world already internationalized by commercial exchanges. Teams of professionals settled in the subsidiaries in order to set up production and organization systems. The companies took a short-term view; bringing QHR to places where there were no local experts was the easiest way to assure a logistic base at each site (Beuve-Mery, 1995). The expats during this stage had all sorts of advantages, lodging, car, bonuses etc. Under this system, corporate expansion was expensive in monetary and human terms when the expat returned, due to the high standard of he enjoyed abroad.

In the 80s, corporate policy changed to meet the demands of restructuring. For economic reasons they restricted the number of expats, and change the nature thereof. Instead of experienced teams, they started to send young graduates on the assumption that foreign experience could improve their skills.

At present, there is a return to using teams, more than in the 80s but less than the 70s. Migrations of QHR for transnational companies takes the form of greater integration with the firm's organizational culture and strategies (Lebaube, 1995). As large companies grow, they specialize and their internal relations become more complex. QHR migration is one aspect of these internal relations.

Corporate strategy, specially when choosing between horizontal expansion and vertical integration, is going to affect its structures and, therefore, its personnel movement. In any case, companies organized on “organic” principles, with state-of-the-art technology and constant innovations, need specialists able to move rapidly (Salt and Findlay, 1989). In this way, the structure of the QHR migratory movement is going to depend on corporate policy with regard to spatial distributions, as well as preferences in the geographical distribution of work. One of the main reasons for these movements is that by displacing its own personnel, the company retains its technical superiority and research advances.

The advantages for an ex-pat will depend on the country or region where he is sent. It is preferable to move QHR within the same geographical region, since integration difficulties will be specially appraised by the companies (Menanteau, 1995) -despite or because of the cultural microclimate in which the person normally lives (King, 1976).

Transnational companies increasingly adopt job classification via a salary ladder for each position. A package of services are offered to the migrant QHR to make his relocation easier, this includes housing (rented or purchased) and all types of administrative procedures allowing him and his family to settle. In this context, the labor markets and the demands they generate are going to be covered by transfers between the companies themselves rather than via “free competition” (Findlay, 1993). The flow of skilled labor will be increasingly assigned by those determining production structure worldwide, or by international recruiting agencies (Salt and Findlay, 1989) rather than by the restrictions or opening up of public policies (Gould, 1988).

Despite these policies to move teams, there is evidence that some companies are tending to reduce QHR movement, using other strategies such as “joint ventures” (use of local experts) or the growing contracting of specialized services (Keeble, Bryson and Wood, 1991).

## Conclusions

The increase in QHR movements, produced by growing trans-nationalization of the economy and other factors, has given rise to different comments on the validity of the processes associated to this problem.

In principle, it can be noted that the different concepts overlies and coexist in the current migratory processes, instead of canceling each other out. The brain drain continues to exist; reverse transfer of technology has increased, together with the growing gap between the industrialized and developing worlds; and “exchange of skills” has acquired increasing importance, both in the public sphere of international cooperation and the private sphere of the transnational companies.

It is noted that migration in general, and the QHR in particular, favor the country of origin in the short-term by decongesting labor markets affected by over-supply and the remittances sent by the migrants. Likewise the host country benefits from a permanent and growing flow of human capital whose reproduction costs have been assumed by the country of origin.

In the medium-term, the QHR shortage may have a negative effect on the country of origin since, as has been shown in some incipient economies, the existence of QHR is not a consequence but a pre-condition for economic growth in present international market conditions.

Regarding public policies for QHR migration, there are different strategies directed at retention, regulation, promotion or recuperation of this type of migrant. QHR retention policies, as any other policy of this type, depend foremost on the possibility of changing those structural factors which are more attractive in the developed countries. Specific programs offering QHR better professional and living conditions, either via bilateral agreements or measures to encourage internal investment in high technology sectors, as well as special subsidies for science, are currently being introduced in an attempt to retain skilled personnel.

The regulation and promotion of skilled immigration is the base of migratory policies of major host countries in recent decades. Restrictive selection is the migration strategy adopted in the United States, Canada and Australia, as well as some European countries receiving migrants after the Second World War.

In programs regulating QHR movements, it is important to note the increase in international technical cooperation and, specially, horizontal cooperation between developing countries. In Latin America this has become more important.

Regarding recuperation of the skilled migrant, two programs have had reasonable success in recent years: return and association. The former have had a certain selective success in Africa and Latin America. The second, we may mention the TOKTEN program and other initiatives using QHR resident abroad, encouraging them to take an interest in needs detected in the country of origin. While the programs for return have not been effective, the fact of mobilizing human resources in terms of technical cooperation, is considered by some authors as moving from “passive to active” in this matter.

Finally, it is fundamental to include private sector policies for this group of migrants. Different stages of production and organization of the transnationals have determined different movement strategies for QHR. At present, it can be said that this movement owes more to corporate decisions to relocate professional teams, than to Governmental policies to restrict or promote migration.

## References

- Appleyard, R. (1991), *Overseas Migration - Future Prospects*, OIM, Ginebra.
- Ardittis, S. (1984), *Le retour assiste des migrants qualifiés dans leur pays d'origine : les programmes multilateraux du PNUD et du CIM*, MIG WP 17 F.
- Barnathan, J. (1991), *The Soviet Brain Drain is the U.S. Brain Gain*, *Science and Technology*, 4 Nov.
- Betbeder, M. (1995), "Chine lointaine. Le pays du Matin-Calme est considéré comme difficile", *Le Monde*, 11 de mayo, París.
- Beuve-Méry, A. (1995), "Carrières mobiles", en *Le Monde*, 11 de mayo, París.
- Borjas, G. (1987), "Self-selection and the Earnings of Inmigrants", *American Economic Review*, V. 77, N° 4.
- Boussaïd, L. (1994), "Le transfert inverse de technologies", *Migrations Société*, Vol. 6, N° 32.
- Brewster, C. (1988), "The Management of Expatriates", *Human Resources Research Centre Monograph*, 2, Cranfield cit. por Findlay, "Migrations Channels. Approach to the Study of High Level Manpower Movements : a Theoretical Perspective".
- Calcagno, A.E.y Calcagno, A.F. (1995), *El Universo neoliberal*, Alianza Editorial, Buenos Aires.
- Chaparro, F. (1971), *Emigración de profesionales de América latina*, OEA, Washington D.C.
- Chen Ching Long (1989), "Les politiques d'immigration des pays développés et la "fuite de cerveaux" de pays en développement", en Appleyard, *L'incidence des migrations internationales sur les pays en développement*, OCDE, París.
- Chongo Mundende, D. (1989), "La fuite de cerveaux dans les pays en développement" en Appleyard, *L'incidence des migrations internationales sur les pays en développement*, OCDE, París.
- D'oliveira E Souza, J. (1989), "La question de 'la fuite des cerveaux' dans les enceintes internationales" en Appleyard, *L'incidence des migrations internationales sur les pays en développement*, OCDE, París.
- Fernandez Lamarra, N. (1922), "Recursos humanos, desarrollo y migración de profesionales en América latina", en *Décimo Seminario sobre Migración : Migración y Desarrollo*, OIM Ginebra.
- Findlay, A. (1990), "Migrations Channels. Approach to the Study of High Level Manpower Movements : A Theoretical Perspective", *International Migration*, v. 28, N° 1.
- Findlay, A (1993), "Les nouvelles technologies, les mouvements de main d'oeuvre très qualifiée 1993 et la notion de fuite de cerveaux", en OCDE, *Migrations Internationales : le tournant*, París.
- Fishlow, A. and others (1994), *Miracle or design? Lessons from the East Asian experience*, Overseas Development Council, Washington D.C.
- Ghosh, B. (1992), *Migraciones, intercambio y cooperación económica internacional, ¿hasta qué punto son eficaces sus vinculaciones recíprocas?*, *Décimo Seminario sobre Migración : Migración y Desarrollo*, OIM Ginebra.
- Gould, W.T.S. (1988), "Skilled International Migration : an Introduction", *Geoforum*, 19, cit. por Findlay, A., 1993.
- Grubel, H., and Scott, A. (1966), "The International Flow of Human Capital", *American Economic Review*, v. 56 (2)
- Grubel, H., Scott, A. (1977), *The Brain Drain : Determinants, Measurement and Welfare Effects*, Waterloo, Canada : Wilfried Laurier University Press.
- Gutierrez Oliva, S. and Perez Riquelme, J. (1965), "La emigración de recursos humanos de alto nivel y el caso de Chile", *Ciencia Interamericana*, Dep. de Asuntos Científicos, Unión Panamericana, Washington D.C.



- Hansen, K. and Bachu, A. (1995), Current Population Reports, U.S. Department of Commerce.
- Harbison, F., and Myers, C. (1961), Education, Manpower and Economic Growth : Strategies of Human Resources Development, McGraw Hill, New York.
- Johnson, H. (1968), "An Internationalist Model", en Adams, W., The Brain Drain, MacMillan, New York.
- Kidd, Ch. (1970), "Migration of Highly Trained Professionals from Latin America to the United States, en Marvel, W., The International Migration of High-level Manpower, Committee on International Migration of Talent, Praeger Publishers, New York.
- Keeble, D.; Bryson, J.; Wood, P.A. (1991), Small Firms, Business Services Growth and Regional Development in U.K. : Some Empirical Findings", Regional Studies, (25), 4 cit. por Salt y Singleton, 1995.
- King, A. (1976), Colonial Urban Development, Routledge, Kegan y Paul, Londres.
- Lebaube, A. (1995), "L'expatriation des cadres", Le Monde, 11 de mayo, Paris.
- Lepore, S.; Gurrieri, J.; Mármora, L. (1984), Escasez de recursos humanos calificados y migraciones internacionales en la Argentina, en Migraciones Internacionales con fines de empleo, Documento de Trabajo, OIT, MIG WP18S.
- Logan, I. (1992), El éxodo de competencias de trabajadores profesionales, técnicos y afines de los países en desarrollo. Algunas lecciones de la emigración de profesionales desde Africa hacia los Estados Unidos (1980-1989), en Décimo Seminario sobre Migración : Migración y Desarrollo, OIM Ginebra.
- Maletta, H. (1988), "Del pasivo al activo : una política para los emigrados de América latina" en Estudios Migratorios Latinoamericanos, Buenos Aires.
- Mármora, L. (1972), "El estudio histórico-estructural de los movimientos poblacionales en América latina" en Castells, Manuel, Imperialismo y urbanización en América latina, Ed. Gustavo Gilli, Barcelona.
- Mármora, L., (1983), Situación actual y perspectivas de los sistemas de información sobre disponibilidades y requerimientos de recursos humanos calificados en países de América latina, CIM, Seminario Regional Latinoamericano, Cartagena.
- Mármora, L. (1989), Return in Latin America, HMP, CIPRA, Georgetown University, Washington.
- Mármora, L. and Gurrieri, J. (1988), "El retorno en el Río de la Plata" en Estudios Migratorios latinoamericanos, 10.
- Massen, G. (1994), Programas de Migración con Capital, XVI Curso Interamericano de Migraciones Internacionales OEA-OIM-Gobierno Argentino, Mar del Plata.
- Menanteau, J. (1995), "Surenchère en Asie. Les firmes occidentales s'arrachent les cadres locaux", Le Monde, 11 de mayo, Paris.
- Murillo, G. (1979), La migración de trabajadores colombianos en Venezuela : La relación ingreso-consumo como uno de los factores de expulsión, Migraciones Laborales N° 11, Proyecto PNUD-OIT-Col 72/027, Bogotá.
- OIM (1990), La transferencia inversa de tecnología (TIT) y medidas para revertir esta situación. El Programa de Retorno de Personal Calificado latinoamericano de la OIM, Seminario Regional Latinoamericano, La Paz.
- Oteiza, E. (1965), "La emigración de ingenieros en la Argentina. Un caso de 'brain-drain' latinoamericano", en Revista Internacional del Trabajo, v. 72 (6) Ginebra.
- Ozlak, O., and Caputo, D. (1973), La emigración de personal médico desde América latina hacia los Unidos : hacia una interpretación alternativa, OMS, Ottawa.
- Papademetriou, D. (1962), "A Strategy for Greek Economic Development", Center for Economic Research, Atenas.
- Parodi, M. (1970), Rapport Général. L'offre et la demande de main d'oeuvre migrante algérienne, BIT.

- Pires, J. (1992), "Experiencia de la OIM en la ejecución del Programa : Retorno y reintegración de nacionales calificados de países en desarrollo que residen en el extranjero", en Décimo Seminario sobre Migración : "Migración y Desarrollo, OIM, Ginebra.
- Polyzos, N. (1970), Consequences de retours en Grèce des émigrants, OCDE.
- Portes, A. (1976), "Determinants of the Brain Drain", IMR, v. 10 (4).
- Portes, A. (1982), "International Labour Migration and National Development", en Kritz, M.M., ed. : U.S. Immigration and Refugee Policy (Lexington Books).
- Price, Ch. (1989), "Inmigration et inmigration de longue duree : Contribution apportée au monde en developpement" en Appleyard, R. L'incidence des migrations internationales sur le pays en développement, OCDE, Paris.
- Purcell Jr., J. (1992), Conferencia inaugural del Seminario de la OIM sobre Migración "Migración y Desarrollo", OIM, Ginebra.
- Rovira, A. (1950), Selección de la inmigración extranjera y protección del trabajador nacional, Montevideo.
- Salt, J. (1983), "High Level Manpower Movements in Northwest Europe and the Role of Careers : An Explanatory Framework", IMR, v. 17 (64).
- Salt, J. (1992), "Migration processes amongst the highly skilled in Europe", IMR, 26 (2).
- Salt, J and Findlay, A. (1989), "Les migrations internationales de personnel de haut niveau. Analyse et incidences sur le développement", en Appleyard, R., L'incidence des migrations internationales sur le pays en développement, OCDE, Paris.
- Salt, J and Singleton, A. (1995), "The International Migration and Expertise : The Case of the United Kingdom", en Studi Emigrazioni/Etudes Migrations, v. 32 (117).
- Sanchez Crespo, A. (1969), La emigración de profesionales universitarios desde América latina, OEA, Washington.
- Sassen-Koob, S. (1978), "The International Circulation of Resources and Development : the Case of Migrant Labour", Development and Change, v. 9.
- Sassen-Koob, S. (1988), The Mobility of Labour and Capital, CUP, Cambridge.
- Schkolnikov, V. (1992), Scientific Bodies in Motion : the Domestic and International Consequences of the Current and Emergent Brain Drain from the Former USSR. Project on Migration within and from the former Soviet Union, Santa Monica.
- Sijl, A. (1971), El mercado de cerebros, Ed. Tiempo Nuevo, Barcelona.
- Singer, P. (1971), Dinámica de Población y Desarrollo, Siglo XXI, México.
- Sito, N. and Stuhlman, L. (1968), La emigración de científicos de la Argentina, Fundación Bariloche.
- Stalker, P. (1994), The Work of Strangers : A Survey of International Labour Migration, ILO, Geneva.
- Tachiki, D. (1990), Going Transnational. Japanese Subsidiaries in the Asia-Pacific Region. Center for Pacific Business Studies. Mitsui Research Institute.
- Tapinos, G. (1993), "La coopération internationale peut-elle constituer une alternative a l'emigration de travailleurs ?" en Migrations Internationales : le tournant, OCDE, Paris.
- Thales de Azevedo (1968), O evasao de talentos, Ed. Paz e Terra, Rio de Janeiro.
- Torales, P. (1980), Mercados de trabajo y éxodo de competencias, Migraciones Laborales 14, Bogotá, SENALDE.
- Weiss Fagen, P., and Aguayo, S. (1988), Central Americans in Mexico and the United States, HMP, Center for Immigration Policy and Refugee Assistance, Georgetown University, Washington D.C.
- Zolberg, A. (1989), "The Next Waves : Migration Theory for a Changing World", IMR, v. 23.

# Políticas y programas de migraciones de recursos humanos calificados

Lelio Mármorea 

## El concepto de migración de recursos humanos calificados

Las migraciones de científicos constituyen parte de los actuales movimientos internacionales de RHC, en los cuales se pueden incluir también los de profesionales, técnicos, ejecutivos y empresarios. Cada uno de ellos tiene su específica particularidad, pero desde el punto de vista de las causas, efectos e incluso posibles respuestas institucionales, conforman un sector del conjunto de las migraciones con características relativamente comunes.

El análisis de esta categoría más amplia del fenómeno de la movilidad humana permite un acercamiento global a la problemática y a la propuesta de algunas hipótesis al respecto. Esto no implica dejar de lado la especificidad del científico migrante, sino más bien tratar de entenderlo a partir de un contexto que lo contiene y del cual pueden extraerse elementos para su comprensión particular.

Un hecho remarcado por diferentes analistas es, en las últimas décadas, el incremento de las migraciones de recursos humanos calificados (SALT, 1983; FINDLAY, 1990; APPELYARD, 1991; GHOSH, 1992), así como las características de relativa corta duración del término de estadía de estas migraciones (SALT y SINGLETON, 1995).

Existe consenso también en que la creciente movilidad tiene diferentes niveles de explicación, que van desde la relación macroeconómica entre los países hasta la situación psicosocial del migrante (PORTES, 1976).

A un nivel macroeconómico, es evidente que la globalización de la producción, con el consecuente crecimiento de las firmas transnacionales (SASSEN, 1988), así como el crecimiento de las economías de algunos países en desarrollo con demanda insatisfecha de recursos humanos calificados, ha incrementado su movimiento (FINDLAY, 1990). También han influido en este fenómeno de creciente movilidad, los cambios en la organización de las formas de producción en la economía moderna (TACHIKI, 1990) y la incidencia del aumento de la velocidad de los medios de transporte en los viajes de corta duración de ejecutivos y técnicos (SALT y SINGLETON, 1995).

Desde el punto de vista político, han contribuido especialmente las políticas de restricción selectiva -abiertas para cierto tipo de migrantes calificados- adoptadas por los países de recepción en las dos últimas décadas (APPELYARD, 1991), así como hechos puntuales pero de gran impacto mundial, como la descomposición política de los ex regímenes socialistas (BARNATHAN, 1991; SCHKOLNIKOV, 1992).

Por otro lado, es claro que si bien la globalización económica y los demás factores señalados constituyen la base explicativa de esta creciente movilidad de RHC, existen fuertes procesos coadyuvantes e incluso, en algunos casos, determinantes, tales como la globalización cultural.

La transnacionalización de la cultura estaría brindando, para algunos estratos calificados, una base común que les permite migrar y asentarse en otros países sin necesidad de “aculturarse”. Pueden vivir en las nuevas sociedades sin necesidad de integrarse, como debían hacerlo los migrantes de principios de siglo, pero no por ello son marginales. Interactúan con otros miembros de la sociedad receptora y otros migrantes que comparten similares elementos culturales, no por su pertenencia étnica o nacional, sino por su posición social, su situación etaria y su vinculación laboral.

Se mueven en un mundo con pautas transnacionales, donde las culturas nacionales no tienen - para ellos- más importancia que la de la curiosidad folklórica. Sus hijos se educan en centros educacionales especiales, que mantienen los mismos patrones en cualquier país al que se desplacen. No se esfuerzan por integrarse a la sociedad receptora porque saben que su estadía es temporaria. Y quizás lo más importante, es que su protección laboral y social depende mucho menos del Estado nación del cual son ciudadanos, que de la empresa transnacional en la que trabajan. Ejecutivos, técnicos especializados, expertos, consultores de todo tipo, constituyen esta nueva y creciente población en movimiento que pone en cuestión el mismo concepto de migración.

Las diferentes formas que adopta su desplazamiento y estadía transforman a estos movimientos de población en un fenómeno diferente a la concepción clásica de las migraciones. Su visibilidad es mucho más reducida que la de las migraciones masivas, ya que se mueven en espacios a la vez cerrados e internacionales. La programación de su movimiento depende, en principio, de las políticas de las empresas u organizaciones a las que pertenecen, mientras que es discutible el papel de las políticas de los Estados en su promoción o regulación. Son, al mismo tiempo, producto de la reestructuración económica de la sociedad post-industrial y exponentes netos de la cultura transnacional que la acompaña.

El incremento de este tipo de migraciones, su especial composición y su rápida y a veces corta movilidad en el tiempo, han generado diferentes interpretaciones, no sólo sobre este fenómeno particular, sino también sobre el concepto mismo de los futuros movimientos de personas (ZOLBERG, 1989).

Un primer punto que es importante aclarar es que si bien estas migraciones han aumentado, siguen siendo una pequeña proporción de los movimientos migratorios mundiales, y que su importancia reside especialmente en sus características cualitativas más que cuantitativas.

En ese sentido, son cuestionables las generalizaciones sobre el cambio de las migraciones en general, a partir de las modificaciones observables en este segmento de las mismas.

Por otra parte, se hace necesario un análisis más detenido sobre dos problemas conceptuales que se plantean alrededor de la evolución de esta temática.

El primero es el que se refiere a la pertinencia actual del concepto “migraciones”. El segundo, es el relativo a la validez conceptual de la “fuga de cerebros”.

Con relación al primero de los problemas, el incremento de la movilidad de RHC y la corta temporalidad de sus estadías ha llamado la atención sobre la necesidad de reconceptualizar las migraciones en su llamada concepción “tradicional”. Esta concepción sería la de la migración permanente, de traslado familiar para un asentamiento fijo, quizás pensando en el modelo de los movimientos masivos de principios de siglo. En esta visión crítica, las actuales migraciones de RHC, en contraposición a las primeras, deberían ser analizadas como “movimientos” poblacionales de corta duración.

Lo cierto es que siempre ha habido migraciones laborales temporales, tales como las grandes migraciones “golondrinas” de principios de siglo. Lo que aparece en la actualidad como un nuevo fenómeno es la creciente migración temporal de personal calificado. Este hecho no resultaría suficiente para plantear la necesidad de modificar el concepto de migraciones. No obstante, una definición más precisa del mismo puede ayudar a evitar confusiones con respecto a lo que estamos realmente describiendo o explicando.

En ese sentido, es importante tener, en principio, un punto de definición sobre lo que se considera “migración humana”.

Si el atributo que la define es sólo el espacial, siempre nos queda la duda de cuál es la distancia mínima que vamos a considerar para catalogar a una persona de migrante. ¿Los límites geográficos? ¿La mayor o menor cantidad de espacio recorrida?

Si el atributo es el tiempo, también caeríamos en planteos arbitrarios sobre cuál es el considerado para definir a un migrante. ¿Hasta qué punto alguien que se desplaza por un corto tiempo, para desarrollar una labor en otra parte, está migrando? ¿Cuál es la unidad de medida que permite diferenciar los distintos tipos de migraciones? ¿Hasta qué punto categorías como la “permanente” o la “temporaria” engloban movimientos migratorios totalmente diferentes? (PRICE, 1989).

Si es laboral, ¿qué pasa con los jubilados o con los desempleados que migran?

En función de estas limitaciones, se propone una definición que combine el hecho de trasladarse espacialmente con el cambio sociocultural, en función de la “reproducción cotidiana de la existencia de la persona...” (MARMORA, 1989).

La migración implica el asentamiento en un lugar diferente al de residencia anterior, desde el cual la persona desarrolla las relaciones que hacen a su sobrevivencia socioeconómica.

El turismo no sería migración, por el hecho de que el traslado no se realiza con el objeto de instalarse para la reproducción de su vida social, cultural y/o laboral, sino para el descanso o el esparcimiento.

Un segundo problema es el referente a la validez del concepto de “fuga de cerebros”, dadas las actuales características de la movilidad internacional de RHC.

La “fuga de cerebros”, tal como este proceso es calificado a partir de 1962 por la Sociedad Real Británica en un informe sobre la emigración de científicos y técnicos de ese país hacia los Estados Unidos (OIM, 1990), es considerado desde una perspectiva negativa para los países de origen a partir de la década del 60.

Con el objeto de ampliar la definición a todo el personal calificado la caracterización del fenómeno se va a definir, a partir de los 70, como de “éxodo de competencias”. En la Tercera Reunión de la Conferencia de las Naciones Unidas sobre Comercio y Desarrollo, en 1972, se lo definirá como un problema de “transferencia inversa de tecnología” (TIT). En dicho contexto, se reconoce la pérdida que implica, para los países en desarrollo, la emigración de sus recursos humanos más calificados y la contradicción existente entre esta transferencia inversa de tecnología y los esfuerzos de la comunidad internacional para acelerar el desarrollo de aquellos países afectados por este flujo negativo (OIM, 1990).

Las teorías de “capital humano” son las que dan marco a esta posición, y encuentran en la emigración de personal calificado desde países en desarrollo hacia los desarrollados, una muestra de las relaciones asimétricas entre los mismos (FERNANDEZ LAMARRA).

Bajo los auspicios de la UNCTAD se efectuaron, en la década del 70, diferentes estudios en países tales como la India, Filipinas, Sri Lanka y Pakistan (LOGAN, 1992) y, a partir de otras iniciativas, el fenómeno también se analizó en otras regiones como la latinoamericana (OTEIZA, 1965; OZLAK y CAPUTO, 1973; SANCHEZ CRESPO, 1969; GUTIERREZ OLIVA y PEREZ RIQUELME, 1965).

Dada la naturaleza circulatoria de estos movimientos de fuerza de trabajo altamente calificada, algunos autores habrían sugerido el concepto de “intercambio de competencias” como más adecuado que el de “fuga de cerebros” (FINDLAY, 1990).

El problema en este tipo de definiciones es el de los significados que contienen. En el caso de la “fuga de cerebros”, se suponía una pérdida de capacidad humana para el país de origen; en el de “éxodo de competencias”, la interpretación fue más general, abarcativa de personal con

diferentes aptitudes técnicas (BOUSSAÏD, 1994); la noción de “transferencia inversa de tecnología” implica la relación entre una parte menos desarrollada, que pierde en beneficio de otra con mayor desarrollo relativo; el “intercambio de destrezas” estaría proponiendo una especie de distribución internacional del trabajo de los RHC en función de demandas insatisfechas, sin consideración del nivel diferencial de las partes entre las que se efectúa el intercambio.

Es probable que estas diferentes terminologías sean adecuadas, no para definir fenómenos que predominan en diferentes etapas, sino que coexisten en la actualidad.

Así, la fuga de cerebros explica la emigración de RHC desde cualquier lugar a otro. Es decir, tanto desde países desarrollados entre sí, como desde países en desarrollo hacia otros desarrollados. En su definición, está implícita también la migración permanente. Este tipo de movimiento poblacional sigue existiendo, e incluso se encuentra en claro aumento. Por ejemplo, si se toman las características de extranjeros radicados en los Estados Unidos por año de entrada, puede observarse que, mientras entre los migrantes ingresados antes de 1990 el porcentaje de profesionales era de alrededor del 7,5 %, el de los ingresados entre 1990 y 1994 es del 11,4 %, provenientes tanto de países en desarrollo como desarrollados (HANSEN, K. Y BACHU, A., 1995).

Dentro de este contexto de “fuga de cerebros”, también sigue existiendo “la transferencia inversa de tecnología” observable en el hecho de que, entre 1961 y 1983, por lo menos 700.000 científicos, ingenieros, doctores y otras personas altamente calificadas, emigraron desde los países en desarrollo hacia los Estados Unidos, Canadá y Australia (STALKER, 1994).

Y por último, el “éxodo de competencias”, o bien, en su forma más dinámica, el “intercambio de destrezas”, se ha multiplicado en las últimas décadas como otro tipo de migración temporaria, en algunos casos de corta permanencia. Se da preferentemente entre países desarrollados o desde éstos hacia países en desarrollo, frecuentemente en el marco de estructuras productivas multinacionales, o en la forma de cooperación técnica para el desarrollo. Encontrando también en los últimos años, un incremento de la llamada cooperación técnica horizontal entre países en desarrollo (CTPD).

Estamos frente a diferentes patrones migratorios de RHC, que se dan en forma contemporánea. Todas las formas de migración de RHC han aumentado en los últimos años, sin que esto implique que unas han reemplazado a otras.

En esta realidad surgen algunas preguntas, tales como si las migraciones temporales entre países en desarrollo podrían incidir en una disminución de la transferencia inversa de tecnología. Esta presunción se basa en la posibilidad de que, al ampliarse el mercado de trabajo desde un espacio nacional a áreas regionales, la posible ubicación temporal de RHC en dichas áreas permita absorber la oferta redundante sin necesidad de que ésta deje definitivamente su país de origen. Este ha sido uno de los argumentos de los propulsores de la CTPD. Si bien no existen evidencias empíricas que permitan verificar esta hipótesis, hasta ahora nada indica que, a mediano plazo, esta no sea una posibilidad de retención de RHC. Pero, en la práctica, la función de la movilidad temporal en la forma de CTPD no es la de mejorar los ingresos o generar empleos, sino la de “intercambiar competencias” entre países con similar grado de desarrollo.

## Costo-beneficio de la migración de RHC

Frente al fenómeno creciente de migraciones de RHC en sus diferentes modalidades, se han ido estructurando distintas políticas públicas y privadas para sus definiciones, y el análisis de costo-beneficio ha ocupado el centro de la discusión. Para sus desarrollos, diferentes programas han sido propuestos y ejecutados.

En primer lugar, cabe preguntar quién hace las políticas.

La concepción tradicional ubica esta responsabilidad en los Estados que promueven, restringen o regulan los flujos migratorios, mientras que el sector privado presiona, acompaña o utiliza las políticas estatales en función de sus necesidades y beneficios. En las crecientes migraciones de RHC, parecería que el papel del sector privado en función de sus políticas estaría en algunos casos -como el de las transnacionales- incidiendo en forma determinante en la orientación y características de estos flujos (SALT y SINGLETON, 1995).

No obstante, es evidente que son las respuestas institucionales de los Estados las que siguen jugando un rol preponderante en el tema, pero con espacios cada vez más compartidos con otros sectores económicos y sociales.

El análisis costo-beneficio constituye el fundamento básico de las políticas sobre este tema, y de él dependen los objetivos que dichas políticas se planteen.

En el caso de las políticas públicas, el costo-beneficio de la fuga de cerebros, en especial cuando ésta constituye transferencia inversa de tecnología, ha sido analizado a partir de diferentes perspectivas, en función de su impacto sobre el desarrollo de los países de origen y de los países de llegada.

Con relación a los países de origen, existen posiciones positivas y negativas en cuanto a estos efectos.

Se pueden identificar aquellas posiciones favorables a la emigración, ya que observan un efecto positivo sobre la disminución del empleo y subempleo de los países de expulsión (PARODI, 1970; POLYZOS, 1970; MALETTA, 1988), o bien sobre el circuito económico del país expulsor, debido a la incidencia de las remesas (PAPADEMETRIU, 1962). Sobre este último punto, cabe destacar también el efecto favorable que las remesas van a producir en el nivel de vida y desarrollo de las familias de los emigrados, lo cual repercutiría en el desarrollo global de los países de origen (PURCELL, 1992; MURILLO, 1979).

Por la otra parte, se ubican preferentemente los cuestionadores del éxodo de competencias, debido a los costos sociales de reproducción que el país expulsor pierde con esta emigración, así como a la exclusión del personal mejor calificado y con cualidades de liderazgo esenciales para los procesos de desarrollo (THALES DE AZEVEDO, 1968; SIJL, 1971; LOGAN 1992; FERNANDEZ LAMARRA, 1992). En la segunda perspectiva pueden mencionarse aquellos analistas que ven, en la pérdida poblacional, una disminución de las posibilidades de consumo en economías cuyo potencial de desarrollo se basa, parcialmente, en la activación de su mercado interno (SINGER, 1971).

En esta perspectiva, con respecto al costo que representa este tipo de emigración para los países en desarrollo, diversas estimaciones han intentado una cuantificación del mismo. Así, una estimación efectuada en Canadá plantea que los países del Tercer Mundo habrían contribuido con 10 billones de dólares por este concepto, en los 25 años, y en Hong Kong, el cálculo de graduados migrantes, entre 1987 y 1989, representaría 74.400 años de enseñanza universitaria (SALT, 1994).

El costo del capital humano emigrado aparece así como una transferencia que los países en desarrollo estarían efectuando, en la cual puede cuantificarse el valor que representa la reproducción y capacitación de dicho capital.

Otro costo que aparece es el referente al impacto social de la falta de cierto personal calificado, necesario para el bienestar de una sociedad, como por ejemplo lo que representa emigración masiva de médicos y personal de la salud (BOUSSAÏD, 1994).

El otro costo señalado por los autores citados es el del retardo de la capacidad tecnológica de un país en desarrollo cuando sus RHC migran, ya que este drenaje de personal calificado está erosionando la base de recursos con que el país cuenta para su propio despegue económico.

Todos estos argumentos han sido cuestionados por autores que plantean la necesidad de no tomar los costos medios de un egresado para calcular el gasto educativo, sino los costos marginales. Es decir, el incremento del presupuesto universitario por cada nuevo estudiante que se sume a la matrícula existente (MALETTA, 1988).

Asimismo se señala que, aun cuando no estudiaran muchos de estos jóvenes, igualmente no podrían trabajar por la alta tasa de desempleo juvenil de estos países. En el caso de los egresados habría, a su vez, un desbalance estructural entre la producción de mano de obra y su demanda efectiva. La primera sería desproporcionada con respecto a la segunda (MALETTA, 1988).

Dos observaciones pueden hacerse a estos comentarios. La primera, que la demanda de RHC establecida por el mercado no corresponde, necesariamente, al requerimiento que la sociedad tiene de estos RHC. Es decir que, aun cuando el mercado no genere puestos de trabajo, eso no significa que la sociedad no esté necesitando a ese profesional. En ese caso, no es que los aparatos educativos estén sobrevaluados porque producen más profesionales que los necesarios, sino que los mercados están subvaluados con relación a las necesidades de la sociedad en su conjunto, ya que no están generando la demanda de los servicios que esa sociedad requiere para un efectivo desarrollo humano y los RHC indispensables para su crecimiento económico.

De esa forma, frente a la interpretación “válvula de escape”, en la cual se presupone el costo que implica un excedente de personal calificado que el mercado no puede absorber, se sitúa una perspectiva opuesta. Esta última coloca la existencia de RHC como un requisito para el desarrollo, aun cuando su producción no responda inicialmente a la demanda del mercado de trabajo.

En ese sentido, son concluyentes los resultados del estudio econométrico realizado por el Overseas Council de Washington en el sudeste de Asia (FISHLOW, 1994). En dicho estudio se demuestra que los niveles previos de educación y la estructura de distribución de ingreso y de la tierra, explicaban más del 50 % de la variación de las tasas de crecimiento de los países. El papel de “plataforma de lanzamiento” que cumplió la existencia de RHC, aparece con claridad en países como Corea, Taiwán, Malasia y Tailandia, en los cuales el 90 % de su crecimiento se explicaría por los elevados niveles de educación y de igualdad existentes hacia 1960 (CALCAGNO y CALCAGNO, 1995, p. 221-222).

La diferenciación entre la “estructura social del trabajo” y el “mercado de trabajo” y sus diferentes combinaciones en términos de requerimientos y disponibilidades, por un lado, y de oferta y demanda, por otro, permite la incorporación de otro concepto clave para el análisis de los costos de la emigración de los RHC : el de escasez (LEPORE, GURRIERI y MARMORA, 1984).

La escasez estructural de RHC se daría cuando, frente a los “requerimientos” de los mismos por parte de la sociedad, no existen suficientes “disponibilidades”. La escasez coyuntural se expresa en los desequilibrios generados por una demanda insatisfecha.

A partir de las distintas situaciones analizadas, que se colocan tanto a nivel estructural de la sociedad como al nivel coyuntural de los mercados de trabajo, se puede sostener en primer lugar una premisa que se considera básica : el hecho de que un determinado RHC no sea escaso en el mercado de trabajo no quiere decir necesariamente que no sea escaso, de acuerdo a los requerimientos que tiene la sociedad de esos RHC.

Esta consideración tiene suma importancia, ya que puede llevar a conclusiones totalmente diferentes en cuanto a las causas y efectos que la emigración de RHC tiene para los países de origen.

Si el análisis queda contenido dentro de la lógica del mercado y sus leyes, el simple hecho de que un RHC no tenga demanda en el mercado de trabajo implicaría que no es necesario en una sociedad dada y, por lo tanto, su salida no sería perjudicial para el país de origen, sino hasta beneficiosa para el mismo, en términos del mercado laboral.

Esta última perspectiva, denominada comúnmente “válvula de escape”, ha sido aceptada por algunos marcos interpretativos que consideran que la emigración de RHC como proceso de cir-



culación de capital humano permite una asignación más eficiente de recursos humanos a nivel mundial (JOHNSON, H., 1968 ; GRUBEL, H., 1966) ; o bien contribuye a la regulación de una oferta excesiva frente a una demanda escasa en los mercados de trabajo nacionales, siendo considerada en algunas situaciones como beneficiosa, ya que permitiría un incremento de la utilidad para quienes se quedaron en el país (SIJL, 1971). En este marco analítico se obviaría cualquier consideración que pudiera hacerse sobre la necesidad real que determinada sociedad tuviera de esos RHC, ocultando, de alguna manera, las imperfecciones mismas que el mercado de trabajo tiene y su correspondencia o no con la estructura social donde se encuentra operando. Teniendo en cuenta los elementos señalados, pueden distinguirse cuatro situaciones con relación a la escasez de RHC (LEPORE, GURRIERI y MARMORA, 1984) :

- Escasez estructural. Existe requerimiento de RHC pero no hay disponibilidad.
- Escasez de demanda. Existe requerimiento y disponibilidad pero no existe demanda.
- Escasez de oferta. Existe requerimiento, disponibilidad y demanda pero no existe oferta.
- Escasez cualitativa de la oferta. Existe requerimiento, demanda y oferta pero no hay disponibilidad.

Un primer tipo de escasez de RHC a señalar, propia de las sociedades en desarrollo, es la “estructural”.

Aquí el gran costo de la emigración es el de restar al país de origen los RHC requeridos para su desarrollo económico social. En este punto es importante tener en cuenta lo que se ha denominado “capacidad de reproducción” de los RHC (HARBISON, F. y MYERS, C., 1961), ya que dicha capacidad constituye una variante clave para interpretar el real efecto que estas migraciones pueden producir en el país de origen.

Esta variante constituiría un enfoque más dinámico para estimar el efecto de la emigración que el de la comparación entre el volumen de la emigración de RHC y las disponibilidades de los mismos (KIDD, Ch., 1970 ; CHAPARRO, F., 1971).

Un segundo tipo de escasez sería la “escasez de demanda”. Los efectos de ésta son visibles como uno de los componentes de los factores de expulsión de RHC, pero no por exceso de los mismos ante los requerimientos de la sociedad sino, como se vio anteriormente, por insuficiencia de los mecanismos de esa estructura social para generar la demanda correspondiente.

Esta situación, denominada de “tensión estructural” por algunos autores (SITO, N. y STUHLMAN, L., 1968), implicaría que, más que la pobreza o el subdesarrollo, las causas de este tipo de emigración resultarían del desequilibrio que se da entre la capacidad de un país para producir RHC y su capacidad de absorberlos (SASSEN-KOOP, S., 1978).

Un tercer tipo de escasez identificado es la “escasez de oferta” de RHC, en la cual, existiendo la disponibilidad y la demanda, no habría interés por parte de los profesionales y técnicos de cubrir dicha demanda, generando también una corriente migratoria.

La deformación del tipo de enseñanza que se brinda, en algunos países en desarrollo, a los RHC se debe, entre otras causas, a la importación indiscriminada de modelos y técnicas desde los países desarrollados.

A través de estos modelos y técnicas, portadores de una determinada dimensión ideológica, cultural y política, y de una explícita propaganda de ciertas tecnologías e instrumental, se logra como consecuencia secundaria un efecto de demostración de estilos de vida y de ejercicio profesional que resulta de gran importancia en la decisión de migrar de los RHC.

Por otro lado, dichos efectos se acrecientan aun más en aquellas economías, o etapas de economías de los países en desarrollo, que se caracterizan por estilos de crecimiento “hacia afuera”, basados en una economía de exportación, los cuales promoverían flujos de emigración de mano de obra calificada y no calificada (PORTES, 1982).

Esta última modalidad de escasez -en los países de origen de la migración- es más grave que las otras dos, ya que el RHC emigrado por insatisfacción con la demanda, será difícilmente reemplazado en su país de origen (SASSEN-KOOB, S., 1978). Además, produce un efecto decreciente en el nivel actual de actividad económica y, más aún, reduce las posibilidades de reactivación de esa actividad a corto plazo. Y, por último, las posibilidades de retorno de este RHC serían menores que las del motivado a la emigración sólo por la escasez de demanda, ya que normalmente se dirige al país de destino con el propósito de integrarse definitivamente.

Su decisión está determinada no sólo por una insatisfacción básica con respecto a lo que su país de origen le ofrece, sino también por lo que le ofrece la estructura del mercado de trabajo y el marco cultural y social general del país al cual se dirige.

Por estas razones, su decisión estará orientada a una emigración más definitiva que circunstancial, lo cual se fortalece cuando el traslado se efectúa a países de una mejor calidad de vida, donde el RHC puede asimilarse con su familia en condiciones laborales y sociales en general más ventajosas que en su país de origen.

Otro tipo de escasez, la cualitativa de la oferta, es entendida como una disponibilidad no adecuada para la demanda existente de RHC y estaría determinada por dos factores concurrentes.

Por un lado, tal como se señaló con anterioridad, la misma respondería a una capacitación inadecuada de los RHC, más orientada por una dinámica propia que por los requerimientos y demanda del mercado de trabajo.

Por otro, se puede decir que en un punto determinado, el flujo de migración de RHC, que es selectivo, retiraría del mercado a sectores de RHC difícilmente reemplazables.

Como ejemplos de esta situación se pueden citar experiencias como la colombiana donde, a pesar de ser un país de gran disponibilidad y oferta de RHC sin posibilidades de demanda (TORALES, 1980) en ciertas áreas como, por ejemplo, la de textiles en el Valle de Aburra, o la industria papelera de la ciudad de Cali, la emigración de técnicos creó, en su momento, serios problemas para el desarrollo de dichas industrias.

Desde la perspectiva de los fundamentos del sector privado, las empresas deben transferir este tipo de personal para acompañar su instalación productiva en zonas de bajos salarios, que carecen de alta calificación de recursos humanos (TACHIKI-990 ; FINDLAY, 1990).

Asimismo, las firmas que operan en áreas de alta tecnología tendrían una gran necesidad de movilización de sus cuadros técnicos y científicos, con el objeto de sostener el flujo de intercambio de información acerca de recientes innovaciones (SALT y FINDLAY, 1989).

No obstante, a pesar de la necesidad y ventajas que representan estas transferencias de RHC, y el crecimiento de esta movilidad, recientes estudios sobre compañías multinacionales muestran que, en regiones como Europa, sólo el 0,65 % del total de la fuerza de trabajo de dichas compañías está en situación de expatriado (BREWSTER, 1988). Asimismo, existirían dificultades en transferir técnicas empresariales de un país a otro, y aparecerían diversos problemas en el manejo de gente con distintas culturas (BETBEDER, 1995). Por otro lado, el problema del retorno y readaptación de los cuadros expatriados surgiría también como una limitación a la movilidad de los mismos entre regiones de gran distancia cultural (MENANTEAU, 1995).

## Políticas y programas públicos para las migraciones de RHC

Las políticas públicas para los RHC emigrados pueden tener diferentes objetivos, tales como los de retención, regulación o recuperación de los mismos por parte de los países de origen, o de promoción y regulación, por parte de los países de llegada.

Por otro lado, tal como se señaló anteriormente, las políticas desarrolladas desde el sector privado ocupan un papel cada vez más importante.

De acuerdo a la evaluación del costo-beneficio de las migraciones de RHC, los Gobiernos pueden tratar de retener a los potenciales migrantes a través de diferentes programas; de regular o promover estos flujos, de acuerdo a los requerimientos o disponibilidades de la estructura social del trabajo, o a las demandas u ofertas de los mercados de trabajo; o bien recuperar esta emigración a partir de programas como los de retorno o vinculación.

### *Los programas de retención*

Con relación a los Programas de Retención, la definición de las políticas está basada en el entendimiento de que los costos de esta migración son más altos que los beneficios, y están orientados a paliar las causas que originan estos desplazamientos. Diferentes determinantes han sido identificadas como causa de las migraciones de RHC. Portes plantea por lo menos tres niveles (PORTES, 1976). El de los determinantes primarios, donde la emigración de élite aparece como consecuencia de los desequilibrios internacionales que permiten a las naciones más desarrolladas ofrecer remuneraciones más atractivas, facilidades de trabajo, mejor standard social y condiciones de vida. Este determinante correspondería al nivel de explicación global de otras tipologías explicativas sobre las migraciones internacionales (MARMORA, 1972). En el segundo determinante, la emigración de profesionales es una consecuencia de los desequilibrios internos estructurales entre la oferta de profesores producida por el sistema de educación de una sociedad y la demanda interna por sus servicios. Este nivel correspondería al definido como génesis de los procesos migratorios, a partir de la problemática de relación entre las formas de producción y los recursos humanos disponibles en tipologías más generales (MARMORA, 1972). El tercer determinante presenta a la emigración de RHC como consecuencia de diferencias individuales debidas, entre otras causas, a la capacitación y habilidades, actual situación y la red de relaciones del individuo.

Si se consideran estos niveles, es claro que cualquier política al respecto debería tener en cuenta, en primera instancia, los desequilibrios económicos estructurales entre los países. En ese contexto, son las medidas macroeconómicas aquellas que podrían dar respuestas de base al problema. Una de las principales propuestas realizadas al respecto en los últimos años, es la de la Comisión para el Estudio de la Migración Internacional y el Desarrollo Económico Cooperativo. Esta Comisión, compuesta por miembros de los partidos demócrata y republicano de los Estados Unidos y creada para examinar los factores que impulsaban la inmigración indocumentada, hacia Estados Unidos, desde países del hemisferio occidental, constituye el mayor y más serio esfuerzo contemporáneo realizado para la búsqueda objetiva de propuestas políticas sobre el tema. Extensas consultas en el exterior y en los Estados Unidos, y un cúmulo de investigaciones académicas llegaron a dos conclusiones fundamentales: por un lado, que la razón principal de este tipo de inmigración es la búsqueda de mejores oportunidades económicas y, por otro, que el desarrollo y el acceso a nuevos y mejores empleos en los lugares de origen es la única forma de reducir gradualmente las presiones migratorias.

Otro tipo de programas en este nivel lo constituyen los que han propuesto el desarrollo de investigaciones conjuntas entre los países desarrollados y los países en desarrollo, con financiamiento de los primeros y utilizando equipos instalados en los segundos. Un ejemplo de este tipo de iniciativa es el acuerdo entre la Academia Nacional de Ciencias de los Estados Unidos y la Academia de Ciencias de Rusia, que está actuando en trece campos científicos (SCHKOLNIKOV, 1992).

Según algunos analistas, como Boussaïd de la Universidad de Argelia, en este tipo de programas puede haber un beneficio doble : los investigadores de los países en desarrollo, a partir de visitas cortas a los países desarrollados, pueden aprovechar sus instalaciones y medios técnicos, mientras que los de los países desarrollados pueden tener un mejor conocimiento de las necesidades y dificultades de los países en desarrollo (BOUSSAÏD, 1994).

La inversión directa para la investigación desde los países más ricos hacia los de menor nivel económico es, en la actualidad, un mecanismo utilizado en casos como el del aporte de la Sociedad Americana de Matemáticas, que designó USD 550.000 en subsidios para matemáticos rusos en su país. O programas similares de la Academia Sueca de Ciencias, destinados a países bálticos, y de otras academias nacionales de ciencias de los países del este europeo. Es de destacar, en este tipo de ejemplos, la Fundación Internacional para la Ciencia en la ex Unión Soviética, fundada por el empresario norteamericano George Soros, con un presupuesto inicial de USD 100 millones de dólares (SCHKOLNIKOV, 1992). No obstante el efecto beneficioso de las políticas y programas de cooperación internacional sobre este problema, es claro que las mismas no pueden sustituir a las políticas nacionales de desarrollo. Estas últimas deben incluir estrategias adecuadas para un mejor aprovechamiento de su mano de obra calificada ya que, de no ser así, la transferencia inversa de tecnología seguirá incrementándose (TAPINOS, 1993).

Otra estrategia que se ha planteado para la retención de RHC es la del incremento de la cooperación horizontal entre países en desarrollo la cual, teóricamente, tendría efectos en la fijación de éstos en sus países o subregiones. No existen evaluaciones de estos programas en este sentido, pero su dimensión y los beneficios obtenidos por los participantes deberían ser de un nivel considerable para que lograsen estos objetivos.

Algunos autores como Ardittis, consideran que este tipo de programa podría ser exitoso para evitar el éxodo si existiesen medios administrativos en los países que permitieran : a) la elaboración de una relación de profesionales y estudiantes disponibles para CTPD (no sólo en las grandes metrópolis, sino también en las regiones aisladas del país) ; b) la aplicación de un sistema de reclutamiento prioritario para los candidatos residentes ; c) el pago para los que se movilizan, similar al acordado a los profesionales expatriados, y no una reducción de su "per diem", como ocurre en algunos casos, como los de Sri Lanka o algunas experiencias en América latina (ARDITTIS, 1984).

Otras iniciativas orientadas a corregir este desequilibrio causante de la transferencia inversa de tecnología, han sido las del Fondo compensatorio de mano de obra calificada. Este Fondo permitiría, a los países proveedores de RHC, recibir una compensación para programas de desarrollo. Si bien la idea no fue rechazada por la comunidad internacional, diversos inconvenientes, como la falta de estadísticas, o bien la carencia de una definición consensuada sobre qué es un migrante calificado, han sido obstáculos que han hecho imposible, hasta ahora, la constitución de dicho Fondo (D'OLIVEIRA E SOUZA, 1989).

Otra propuesta en el mismo sentido, ha sido la de imponer, sobre cada migrante calificado, un impuesto internacional que debería ser pagado por el país receptor. Las resistencias de los países industrializados y los obstáculos técnicos para su implementación han determinado que esta iniciativa también haya quedado sólo en el terreno de la propuesta (BOUSSAÏD, 1994 ; D'OLIVEIRA E SOUZA, 1989).

En el segundo nivel, ya señalado, de los determinantes de estas migraciones -el de los desequilibrios internos de los países- la retención se ha intentado a través de diferentes iniciativas y programas.

El primer problema que se presenta en este nivel, es el de la cuestión sobre hasta qué punto y en qué condiciones los desequilibrios internos de un país o sus disparidades sociales incrementan la emigración de sus RHC. Autores como Borjas ponen en cuestión esta hipótesis planteando que, en aquellos países con una gran disparidad de ingresos, los individuos con alta calificación tienen ingresos mucho mayores a la media nacional de esos países. A la inversa, en aquellos países donde los ingresos entre las altas y bajas calificaciones son relativamente igualitarios, los RHC estarían más motivados para la emigración (BORJAS, 1987).

Teniendo en cuenta estas consideraciones, la emigración de RHC y, por lo tanto, las políticas y programas para su retención, pueden tener distinta orientación si dicha emigración se da desde países con un grado de pobreza estructural en el que no hay posibilidades de implementar ningún mecanismo de retención; países en desarrollo con una distribución de ingresos no equitativa, pero altamente favorable a los sectores calificados de la mano de obra; o bien países industrializados en los que el incentivo económico no constituye una herramienta válida para la retención. En ese sentido, son importantes las observaciones de Grubel y Scott, en su análisis sobre las motivaciones emigratorias de científicos ingleses, donde los factores políticos, profesionales y psicológicos aparecen como más importantes que los económicos (GRUBEL y SCOTT, 1977).

Con el objeto de retener la fuga de cerebros, algunos países han adoptado medidas internas, tales como el aumento de fondos para las instituciones científicas existentes. Si bien este incremento permite generar más y mejores oportunidades de empleo, en algunos casos han aumentado el déficit del presupuesto y la inflación, preservando más las estructuras de organizaciones científicas ineficientes que contribuyendo al bienestar de los científicos.

Por esas razones, algunos Gobiernos han optado por otra estrategia, que es la de orientar su inversión a proyectos seleccionados por su importancia científica y técnica en el contexto del desarrollo nacional (SCHKOLNIKOV, 1992).

La migración temporal de RHC hacia otros países constituye otro tipo de programa apreciado por los países de origen, ya que no sólo permite retener al migrante, sino que el país se beneficia con los ingresos y experiencia del migrante temporal a su retorno.

Por último, la apertura económica y la ampliación de mercados para la colocación de productos de alta tecnología, constituye una estrategia económica nacional que puede aumentar la generación de empleo en estratos de mano de obra calificada de excelencia..

En un tercer nivel, y directamente vinculado con los ya señalados costos y beneficios individuales de los migrantes, pueden señalarse los incentivos materiales a los técnicos y científicos (en forma de créditos o reducción de impuestos), o bien el incremento de posibilidades de ascenso, a veces difícil en los rígidos sistemas académicos de algunos países.

Otro tipo de medida para retener RHC ha sido la utilizada por algunos países, a través de la limitación de visas o pasaportes para sus conciudadanos. Además de la violación al derecho a la libre movilidad, en la práctica estas medidas no han tenido eficacia e, incluso, han incrementado la falta de transparencia (CHONGO MUNDENDE, 1989).

### *Los programas de regulación y promoción*

La regulación o promoción de las migraciones de RHC se dan, en el primer caso, cuando el flujo está establecido y se lo quiere orientar en función de ciertos objetivos, o bien cuando no existe o es insuficiente y se lo quiere atraer en mayor cantidad. Dentro de las políticas de pro-

moción inmigratoria, se pueden mencionar dos tipos : aquellas desarrolladas en forma masiva y las selectivas. Es en el período posterior a la Segunda Guerra mundial, cuando la necesidad de una mano de obra calificada para el desarrollo económico e industrial de algunos países dio lugar a la planificación y ejecución de un tipo de inmigración selectiva : los llamados programas de inmigración de recursos humanos calificados. Estos programas estuvieron dirigidos a la captación de científicos, técnicos e intelectuales, en una primera etapa procedentes de la Europa de post-guerra. Fueron utilizados fundamentalmente por países desarrollados, como Estados Unidos y la Unión Soviética (por ejemplo, para los proyectos espaciales) y, en menor medida, por otros países como la Argentina, Canadá y Australia, donde este tipo de programas tuvo un amplio desarrollo durante las décadas de los '60 y '70, coincidiendo con el esfuerzo de industrialización que desarrollaron estos países.

Uno de los instrumentos adoptados para la ejecución de estos programas fue el de los acuerdos bilaterales. Por ejemplo, los de Italia con Bélgica en 1946 y 1947, con Checoslovaquia en 1947, con Francia en 1946 y 1947, y con la Argentina en 1947 y 1948 (ROVIRA, 1950).

Estos programas han podido desarrollarse satisfactoriamente en aquellos casos en que hay una coincidencia de interés entre los países receptores y expulsores. Pero el incremento del "éxodo de competencias" desde los países en vías de desarrollo y los intentos de los mismos para evitar esta emigración, han actuado de contrapeso y muchas veces frenado estos programas, cuando los mismos implicaban un traslado de recursos humanos calificados desde estos países hacia los desarrollados.

A pesar de la generación de este tipo de situaciones, los programas de migración de recursos humanos calificados han tenido una fuerte incidencia en el desarrollo de países, como es el caso de los latinoamericanos. Su desarrollo ha estado a cargo de organismos internacionales como el ex-CIM (actualmente OIM), que a partir de 1964 inicia sus acciones en este sentido.

Bajo este Programa la OIM analiza en sectores prioritarios de los países interesados cuáles son las tareas específicas para las que se necesitan recursos humanos calificados. Estas necesidades se comunican a las oficinas de la OIM en Europa, en las que tiene lugar la preselección profesional, reclutamiento, orientación y asesoramiento de los candidatos.

Para el eficaz desarrollo de este Programa la OIM ha establecido un "Fondo de Compensación" para que, en casos de necesidad, pueda otorgarse asistencia financiera complementaria a los inmigrantes durante el período inicial de su asentamiento. El apoyo se hace a través de subsidios salariales, asignación por número de dependientes y gastos de instalación, y los importes son ajustados sobre la base de las calificaciones de los candidatos, composición del grupo familiar, oportunidades de promoción y remuneración que se les ofrece en el país de acogida.

Otro mecanismo que la OIM utiliza para asegurar la migración, es el procedimiento llamado "Asistencia para la Integración", mediante el cual se otorga un seguro de salud durante el período inicial y se brinda colocación en casos de urgencias imprevistas. Dentro de estos programas, desde 1964 hasta 1988 la OIM trasladó alrededor de 27.000 migrantes europeos calificados. A su vez, con el objeto de mejorar la información sobre requerimientos y disponibilidades de recursos humanos calificados que tienen los países latinoamericanos, la OIM realizó un análisis en los países de la región sobre los diferentes sistemas de información que cada uno de ellos tenía sobre el tema (MARMORA, 1983).

En las actuales políticas de migraciones internacionales, prácticamente todos los países de inmigración, aun los más restrictivos, están abiertos para la entrada de RHC. Australia, Canadá y los Estados Unidos han incrementado el número y la proporción de RHC en sus contingentes de inmigración. Según algunos autores, este tipo de política es el que explica, en una gran parte, el incremento de "transferencia inversa de tecnología" en las últimas décadas (CHEN CHIN LONG, 1989)

Australia, bajo la influencia del Informe Fitzgerald, se ha propuesto escenarios para el año 2031, en los cuales se prevé un aumento de la inmigración calificada (APPLEYARD, 1991). Canadá ha desarrollado una legislación abierta para los migrantes que entran en la categoría de “independientes”, a partir de una selección por educación y habilidades, promoviendo asimismo de una manera activa, al igual que Australia, la inmigración de empresarios e inversionistas con capital.

Canadá inicia sus programas bajo el nombre de Inmigrantes Empresariales, a través del Acta de Inmigración de 1976 y las Normas de Aplicación de 1978. Hacia 1990, el 8.5 % de los inmigrantes recibidos por este país obtuvieron sus visas dentro del Programa Empresarial. Si bien no está definido el capital que debería traer el inmigrante, se estiman montos de Cnd\$ 250.000 en pequeñas ciudades y Cnd\$ 500.000 en las grandes. En 1986 se incorporó dentro de estos programas la categoría de inversores, para los cuales se establecieron cifras mínimas de inversión entre Cnd\$ 250.000 y Cnd\$ 500.000, según provincia; con períodos de inversión (el tiempo en el cual el capital no se puede retirar) de 5 años, y patrimonios netos entre Cnd\$ 500.000 y Cnd\$ 700.000.

En 1985, el Comité Parlamentario para el Trabajo, Empleo e Inmigración inició una revisión exhaustiva de estos programas. A partir de dicha revisión se efectuó una serie de modificaciones tendientes, básicamente, a simplificar el acceso a Canadá de los empresarios calificados; a dar a la Comisión de Empleo e Inmigración de Canadá (CEIC) y a las provincias, la oportunidad de entrar en contacto directo con los empresarios para suministrarles información y asesoramiento, asistiéndolos en la instalación personal y de sus empresas, y permitir a la CEIC el control sobre el cumplimiento de los requisitos de admisión. Actualmente, los empresarios deben presentarse cada seis meses para verificación de los requisitos (MASSEN, 1994).

En el caso de Australia, se lleva a cabo un programa de “Migración Empresarial”, por el cual ingresaron a este país, entre 1982 y 1990, un total de 36.555 personas. A partir del análisis efectuado en 1991 por una Comisión Parlamentaria, se introdujeron en este programa modificaciones tales como el monitoreo obligatorio a los 12 y 24 meses de llegada al país, un sistema de información sobre las dificultades que los migrantes tuvieron para insertarse en la actividad empresarial en el país; la abolición del sistema de gestores acreditados y el establecimiento de un sistema de puntajes para la admisión, basado en la aptitud empresarial, la edad, el conocimiento del idioma y el capital a invertir (MASSEN, 1994).

Como ejemplo de este tipo de programas promovidos por organizaciones internacionales, son de señalar los “Programas Agrícolas” de la OIM, cuyo objetivo es el de asentar, en América latina, agricultores con capital. Su plan de acción se desarrolla a partir de dos esquemas operativos: a través de la asistencia a los agricultores u organizando pasantías de los mismos en los posibles lugares de asentamiento.

En los Estados Unidos de América, la apertura para los RHC tiene un punto de inflexión con el Acta de Inmigración de 1965, a partir de la cual el factor calificación se impone como predominante en los criterios de admisión de inmigrantes. Gran Bretaña logra, a partir de la década del 80, atraer las competencias que considera necesarias gracias a su sistema de permisos de trabajo. El Japón ha modificado sus leyes migratorias para poner freno a la inmigración clandestina, pero también para promover la inmigración calificada, en particular la proveniente de Filipinas y Tailandia (FINDLAY, 1995).

Dentro de la regulación de los movimientos migratorios de personal calificado, es importante considerar el incremento de los mismos vinculado con la cooperación técnica internacional, ya sea bilateral o multilateral.

Los sistemas de consultores y expertos asociados o integrados establecidos por los países desarrollados para cooperar con los países en desarrollo, o los programas de cooperación horizontal entre éstos, constituyen un fenómeno creciente en el marco de la migración temporal de RHC.

Este último sistema de cooperación se ha incrementado en los últimos años, destacándose su actividad en regiones como la de América latina. Entre otros países de la Región, Colombia, Argentina y Chile pueden señalarse como ejemplos de este tipo de cooperación mediante la movilidad de RHC.

En 1978, bajo el auspicio del sistema de las Naciones Unidas, se establece el Plan de Acción de Buenos Aires, donde se plantean los objetivos y las líneas de actividades de este tipo de cooperación.

Colombia crea, en 1989, el Fondo de Cooperación y Asistencia Técnica para Centroamérica y el Caribe y, en 1991, institucionaliza la CTPD en su Constitución. El avance de sus acciones en los últimos años han involucrado en la Región, y en forma bilateral, a países como la Argentina, Brasil, Chile, Honduras, Costa Rica, México, Venezuela, Jamaica, Guyana y Surinam. Asimismo sus actividades de CTPD se han extendido a países de Europa del Este, como Hungría y Rumania, y a Africa, en la Región del Maghreb Arabe y la República Federal de Nigeria. En 1994 se inicia un ejercicio de cooperación triangular con los Gobiernos de Italia y El Salvador.

Chile está desarrollando un amplio programa de CTPD con diversas regiones geográficas del mundo, a través de su Agencia de Cooperación Internacional (AGCI), en dos áreas básicas definidas como científica-tecnológica-productivas y organizacionales. El financiamiento de las misiones de CTPD es realizado con el sistema de fondos compartidos con el país demandante de la misma.

En el caso de la Argentina, el Gobierno de este país ha destinado alrededor de USD 20 millones, en los últimos diez años, a programas de CTPD. En la actualidad, tres Fondos de dicho Gobierno están destinados a esta actividad : uno con la OEA de un millón de dólares ; otro con el PNUD, de dos millones ; y otro con la OIM, de cuatro millones.

Durante 1995, a través del Fondo CTPD del Gobierno Argentino con la OIM, se ejecutaron alrededor de 400 acciones de cooperación. La mayor parte de ellas, en la región latinoamericana, destacándose también otras acciones en países como Argelia, Bulgaria, Guinea Ecuatorial, Rusia, Senegal, Túnez y Ucrania. En cuanto al tipo de actividad de este CTPD, el 70 % correspondió a consultorías ; el 20 %, a pasantías de capacitación en la Argentina ; y el 10 % a Seminarios. Con respecto al sector de aplicación, un 31 % de las acciones estuvieron dirigidas al sector de políticas públicas ; otro 31 %, al de ciencia y técnica ; un 22 %, al sector productivo ; y un 16 % al de servicios.

### *Los programas de recuperación*

La recuperación de los RHC emigrados constituye uno de los objetivos de las políticas de aquellos países (de origen o de llegada) que se implementa normalmente a través de dos tipos de Programas : los de retorno y los de vinculación.

El retorno de emigrados tiene como objetivo su reinserción posterior en el lugar de origen. A este respecto, debe distinguirse la situación de los trabajadores que se expatriaron por razones económicas y sociales, de aquella migración, frecuentemente de altas calificaciones, que lo hizo por razones políticas o culturales.

En algunas situaciones, el retorno es promovido por el país de origen, con el objeto de recuperar capital humano emigrado ; en otros casos, la iniciativa proviene de los países de destino, los cuales facilitan la repatriación como forma de descompresión de sus sociedades y mercados de trabajo.

Un número considerable de emigrados retorna espontáneamente después de haber acumulado un cierto capital, pudiendo usar su experiencia y aplicar sus ahorros en sus propios países para



emprender alguna actividad productiva. En otros casos, los gobiernos de los países de destino han instrumentado regímenes para facilitar el regreso de esos trabajadores. Una situación diferente es el retorno de profesionales calificados y de exiliados por razones políticas.

En el caso especial de América latina, en varios países hubo éxodos masivos durante los regímenes militares de las décadas del 70 y 80. Ejemplos de ellos son las emigraciones de los últimos quince años. En la Argentina, entre 1970 y 1985 habría emigrado entre el 0,98 y el 1,3 % de la población y, en Uruguay, ese porcentaje se ubicaba entre el 10 y el 13 % (MARMORA-GURRIERI, 1988).

En América Central, los desplazados y refugiados oscilaron entre 250.000 y 600.000 en Guatemala; 350.000 y 500.000 en Nicaragua, y 1.100.000 y 1.600.000 en El Salvador (WEISS FAGEN y AGUAYO, 1988). Con el restablecimiento de los regímenes democráticos, la mayoría de los exiliados retornó aunque, en general, no existieron mecanismos eficientes para instrumentar la repatriación.

Sobre el retorno y la reintegración de migrantes calificados existen programas internacionales que han logrado significativos avances en este objetivo, tal como el ejecutado por la OIM a pedido de los Estados miembros. Este programa se basa en el concepto de que las migraciones internacionales pueden constituir un importante elemento de la evolución social y económica y una parte del proceso evolutivo de los países en desarrollo (PIRES, 1992).

En América latina, entre 1970 y 1989, logró el retorno de 11.554 personas a sus países de origen (OIM, 1990). En el programa de la OIM para África, durante su primera fase (1983-1987), se prestó asistencia a 568 nacionales de países africanos para su regreso; en la segunda fase, hasta marzo de 1992 se había facilitado el retorno y reintegración de 730 nacionales de países africanos (los de mayor afluencia fueron Zimbabwe, Kenya y Ghana). Además la OIM, con financiamiento del gobierno del Japón, ha emprendido programas de retorno a Afganistán y a Camboya (PIRES, 1992).

Estos programas se inscriben en el contexto de las políticas de incorporación, y su objetivo es el de la repatriación de nacionales, selectiva o masiva, desde el exterior; una acción conjunta coordinada entre los países de acogida y los países de origen.

Entre las medidas que podrían aplicar los países de acogida, deberían considerar favorablemente, el suministro de apoyo técnico, administrativo y financiero para el establecimiento de trabajadores retornados. En cuanto a los países de origen, podrían prestar asistencia mediante la compilación de informaciones más detalladas sobre el retorno (OIM, 1985).

En estos programas se pueden diferenciar tres temas que no sólo son distintos, conceptual y operacionalmente, sino que, en general, se presentan cronológicamente separados: la previsión del retorno, la asistencia de emergencia y la inserción sociolaboral (MARMORA, 1989).

Los programas de vinculación con la población emigrada forman parte de las políticas de recuperación y tienen como objetivo efectivizar los vínculos entre los nacionales que viven fuera del país de origen y la sociedad de dicho país.

Su planteo y desarrollo parte del supuesto de que la emigración puede representar no sólo pérdidas sino también beneficios para el país, si la misma es aprovechada en sus aspectos positivos.

Los programas de vinculación están conformados por dos aspectos básicos: los motivacionales y los operacionales.

Los primeros, orientados a incentivar las conductas de los emigrados para que adopten decisiones que beneficien al país; y los segundos, encargados de proveer los canales necesarios para que esas decisiones brinden beneficios al país de origen (MALETTA, 1988).

El primer componente es imprescindible para que el segundo tenga vigencia. Dentro de los aspectos motivacionales de estos programas, se pueden identificar aquellos que hacen a la par-

ticipación electoral, a la política de ciudadanía, la comunicación e información sobre el país de origen, y la política educacional dirigida a los emigrados.

En cuanto a los aspectos operacionales de estos programas, son de señalar : los de cooperación científica, técnica y tecnológica ; la cooperación empresarial ; la cooperación humanitaria, y los flujos económicos privados.

La cooperación científica, técnica y tecnológica constituye un elemento fundamental para la « transferencia de conocimientos y tecnología », necesaria en muchos países de origen para su desarrollo económico social.

De acuerdo al esquema propuesto por Maletta, las principales formas que puede adoptar esa cooperación y que, de hecho, se dan en forma espontánea, son las siguientes :

- Visitas frecuentes al país para participar en seminarios, congresos, cursos y otros eventos con colegas y estudiantes de su país. Un ejemplo de este tipo de actividad es el Programa TOKTEN, que comenzó en 1976 a iniciativa del Gobierno de Turquía y del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo. Su objetivo principal es el de aprovechar los conocimientos especializados de los nacionales expatriados, a fin de que contribuyan al desarrollo de sus países de origen.
- Acogida de estudiantes de postgrado, dirección de tesis a distancia para estudiantes radicados en el país de origen, canalización de información sobre becas y otras posibilidades de apoyo a la formación de jóvenes científicos.
- Desarrollo de proyectos colaborativos de investigación con científicos radicados en su país de origen, con fuentes de financiación tanto nacionales como extranjeras. En particular, asociación de científicos del país de origen a proyectos que gozan de financiaciones no accesibles directamente en el país.
- Fomento de la dedicación de científicos en el exterior a temas que son prioritarios para su país de origen.
- Establecimiento de redes horizontales de cooperación e intercambio de información científica, entre científicos emigrados y científicos no emigrados. (MALETTA, 1988).

En lo que hace al impacto de estas diferentes líneas de cooperación, existen sobre la “fuga de cerebros”, algunas evaluaciones referidas específicamente al Programa TOKTEN. En ese sentido, dos preguntas básicas se han planteado respecto de dicho Programa : ¿Puede promover el retorno definitivo del RHC emigrado? ¿Puede sustituir de alguna manera al personal técnico emigrado?

Sobre la primera, un análisis realizado sobre 700 consultores -movilizados por TOKTEN entre 1977 y 1983- permitió observar que sólo dos casos eligieron el retorno definitivo (ARDITTIS, 1984). En ese sentido, cabe acotar que el TOKTEN no ha tenido como objetivo específico el retorno.

Con relación a la segunda pregunta, las respuestas giran alrededor de la posible complementariedad existente entre los requerimientos específicos del país de origen, en un momento determinado de su desarrollo, y la disponibilidad efectiva que puede haber de esos RHC en el “pool” de los RHC del Programa (ARDITTIS, 1984).

En cuanto a la cooperación empresarial, es de señalar que la existencia de una comunidad emigrada en distintas partes del mundo facilita para el país el acceso a mercados de exportación, así como a mercados de capitales y tecnología, mucho más amplios que los del propio país de origen.

En una economía cada vez más interdependiente, la existencia de individuos con experiencia o talento empresarial residentes en el exterior es un activo de enorme valor para un país que desee incrementar su presencia en los mercados internacionales. (MALETTA, 1988).

A su vez, el conocimiento de los mercados de exportación de bienes del país de origen, y el acceso a mercados de capitales otorga a los emigrados una posición de privilegio, tanto como

agentes de exportación como para el acceso a capitales de riesgo o al crédito bancario internacional para iniciativas generadas en el país de origen.

Con relación a la cooperación humanitaria, ésta puede implementarse a través del establecimiento de canales que permitan el apoyo a sectores carenciados del país de origen, por parte de emigrados o de asociaciones de éstos establecidas en los lugares de acogida. Otros sectores receptores de esta cooperación pueden ser las instituciones educacionales o científicas del país de origen, recibiendo equipamiento y bibliografía destinadas a la investigación y la docencia.

Estas ayudas pueden transferirse a través de organismos gubernamentales y no gubernamentales. El apoyo puede traducirse en acciones concretas como, por ejemplo, proyectos de ayuda a escuelas o centros de salud en zonas marginales, apoyo a planes de nutrición materno infantil, atención individualizada de niños carenciados mediante programas de apadrinamiento, etc.

Tales posibilidades pueden canalizarse a través de diferentes instituciones, tomando como base propuestas de entidades gubernamentales o no gubernamentales. Se deberían prever mecanismos para el envío de materiales o de dinero como parte del proceso de ayuda. Los residentes en el exterior, y en especial los RHC, pueden no sólo movilizar su propia contribución financiera personal sino también canalizar eventuales fondos institucionales disponibles en su país de residencia, y que no son fácilmente accesibles desde las zonas afectadas ni suelen tener al país de origen en sus listas de países prioritarios.

Por último, en cuanto a los flujos económicos privados, ya sea en forma de remesas o de repatriación de activos fijos, estos podrían ser activados a través de regímenes de excepción ante disposiciones limitativas cambiarias, tributarias o aduaneras.

## Políticas y programas privados para las migraciones de RHC

La movilización de RHC por parte del sector privado está compuesta de políticas y programas en función de los intereses y estrategias de estos sectores, y no necesariamente pueden coincidir con las políticas públicas. Es un hecho reconocido que se está lejos de saber en qué medida las políticas públicas sobre el tema afectan a las medidas tomadas por las empresas multinacionales en el campo de las estrategias de transferencia de competencias y de valorización de recursos humanos que ellas tienen en sus propios mercados internos de trabajo. En ese sentido, Findlay recomienda que los países en desarrollo deben tratar de aprovechar las migraciones de RHC en las multinacionales, para intensificar las transferencias de tecnología y encontrar el medio de impedir que los cuadros profesionales extranjeros sólo se contenten con “alquilar” sus competencias de manera temporaria (FINDLAY, 1993).

Las políticas de las empresas privadas en este contexto han tenido diferentes cambios en el tiempo, pasando por una serie de etapas (LEBAUBE, 1995).

En un primer momento, en la época de las colonias europeas, especialmente en Africa, los expatriados eran enviados por largos períodos fuera de su país. Alejados de su sede durante casi toda su carrera estos cuadros eran, en general, incapaces de reintegrarse profesionalmente a sus países de origen.

En los años 70 se establece una movilidad internacional diferente. Era necesario hacer coincidir la capacidad de los cuadros profesionales con la posibilidad de trabajar en cualquier lugar del mundo ya internacionalizado en intercambios comerciales. Equipos de profesionales se asentaban en las subsidiarias para instalar sistemas de producción y organización. Las empre-

sas tenían al respecto una visión de “corto término”. El recurso de la emigración de RHC hacia lugares donde no se encontraban expertos locales era el medio más fácil para asegurar la base logística en cada sitio (BEUVE-MÉRY, 1995). El expatriado va a contar, en esta etapa, con toda suerte de incentivos, tales como alojamiento, autos, primas, etc. Con este sistema, la expansión de las empresas resultaba costosa, económica y humanamente, al momento del retorno, debido al alto nivel que gozaba el expatriado en el exterior.

En los 80, las empresas van a cambiar de políticas en función de las exigencias de la reestructuración. Limitan, por razones económicas, el movimiento de expatriados, y cambian las características de los mismos. En lugar de enviar a cuadros experimentados, comenzaron a expatriar a jóvenes profesionales con el fundamento de que la experiencia en el exterior podía mejorar su formación.

En la actualidad, se observaría una reapertura de la movilización de cuadros. Mayor que la de los 80, pero menos generosa que la de los 70. La migración de los RHC en el contexto de las compañías transnacionales se va a desarrollar de una forma menos excepcional pero más integrada a las estrategias y cultura organizacional de las firmas (LEBAUBE, 1995). En la medida en que se desarrollan, las grandes firmas se han especializado y sus relaciones internas se han hecho más complejas. Las migraciones de RHC constituyen una de las manifestaciones de esas relaciones internas.

Las estrategias de las empresas, sobre todo cuando eligen entre la expansión horizontal y la integración vertical, va a repercutir en sus estructuras y, por lo tanto, en el movimiento de su personal.

En el caso de empresas organizadas según los principios “orgánicos”, con tecnologías de punta, con innovaciones constantes, son necesarios especialistas capaces de desplazarse rápidamente (SALT y FINDLAY, 1989).

De esta forma, la estructura de los movimientos migratorios de RHC va a depender de las políticas de las empresas en cuanto a la distribución espacial de sus actividades, así como a sus preferencias en materia de distribución geográfica del trabajo. Una de las principales razones para realizar estos movimientos consiste en que, con el desplazamiento de su propio personal, la empresa protege su superioridad técnica y sus avances en investigación.

De acuerdo a la región o país adonde va el expatriado, serán sus ventajas. Se prefiere la movilización de RHC pertenecientes a la misma región geográfica, ya que las dificultades de integración al medio -a pesar o a causa del microambiente cultural en que normalmente se desarrollan sus vidas (KING, 1976)- van a ser evaluadas especialmente por las empresas (MENANTEAU, 1995).

Las empresas transnacionales adoptan cada vez más los sistemas internacionales de clasificación por empleos, con una grilla de salarios de acuerdo a cada puesto de trabajo. Un conjunto de servicios son ofrecidos al RHC desplazado para facilitar su asentamiento, tales como de búsqueda y alquiler o compra del alojamiento, y trámites administrativos de todo tipo para su instalación y la de su familia.

En este contexto, los mercados de trabajo y las demandas generadas por éstos se van a cubrir con transferencias dentro de las mismas empresas más que a través de la “libre competitividad” (FINDLAY, 1993). Los flujos de mano de obra calificada van a estar cada vez más signados por aquellos que determinan la estructura de la producción a escala mundial, o por las oficinas internacionales de reclutamiento (SALT y FINDLAY, 1989) que por las medidas de apertura o restricción de las políticas públicas (GOULD, 1988).

A pesar de estas políticas para la movilidad de sus cuadros, existiría evidencia sobre el hecho de que algunas compañías estarían tendiendo a reducir el movimiento de sus RHC, utilizando otras estrategias, tales como las “joint ventures” (utilizando expertos locales) o la creciente contratación de servicios especializados (KEEBLE, BRYSON y WOOD, 1991).

## Conclusiones

El aumento de los movimientos de RHC, correspondiente a la creciente transnacionalización de la economía y otros factores asociados, ha dado lugar a distintas reflexiones sobre la validez de diferentes conceptos asociados a esta problemática.

En principio, puede observarse que los distintos conceptos, en lugar de anularse, se superponen y coexisten en los actuales procesos migratorios. Sigue existiendo la “fuga de cerebros”; la “transferencia inversa de tecnologías” se ha incrementado, acompañando la brecha creciente entre el mundo desarrollado y el mundo en desarrollo; y los “intercambios de competencias” han tomado una dimensión cada vez mayor, tanto en las esferas públicas de cooperación internacional, como en los espacios privados de las transnacionales.

Se constata que los efectos de las migraciones, en general, y de los RHC en particular, tienen a corto plazo un beneficio para los países de origen en términos de descompresión de los mercados de trabajo con excedentes de oferta, y de ingresos por parte de las remesas enviadas por los migrantes.

Asimismo los países de recepción se ven favorecidos por un flujo permanente y en incremento de un capital humano cuyos costos de reproducción han sido efectuados por los países de origen.

A mediano plazo, la escasez de RHC puede afectar negativamente las posibilidades de desarrollo de los países de origen ya que, como se ha comprobado en algunas economías emergentes, la existencia de RHC no es una consecuencia, sino un prerrequisito para el crecimiento económico en las actuales condiciones del mercado internacional.

Con relación a las políticas públicas para las migraciones de RHC, se pueden observar diferentes estrategias vinculadas a los objetivos de retención, regulación, promoción o recuperación de esta clase de migrantes.

Las políticas de retención de los RHC, como cualquier otra de este tipo, dependen en primera instancia de la posibilidad de modificación de aquellos factores estructurales que brindan mayores posibilidades para los RHC en los países desarrollados. Programas específicos para un mejor desenvolvimiento profesional y nivel de vida de los RHC, a través de acuerdos bilaterales o medidas de fomento e inversión interna en sectores de alta tecnología, así como subsidios especiales para el área científica, están siendo implementados en la actualidad con el objetivo de retención de personal calificado.

La regulación y promoción de inmigración calificada constituyeron la base de las políticas migratorias de los grandes países receptores en las últimas décadas. La restricción selectiva es la estrategia migratoria que han adoptado países como los Estados Unidos, Canadá y Australia, así como algunos países europeos devenidos receptores de migrantes luego de la Segunda Guerra mundial.

Dentro de los programas de regulación de la movilidad de RHC, es importante destacar el incremento de la cooperación técnica internacional y, en especial, de la cooperación técnica horizontal entre países en desarrollo que, en el caso de la región latinoamericana, ha adquirido una creciente importancia.

En cuanto a la recuperación del migrante calificado, dos programas han sido desarrollados con relativo éxito en las últimas décadas: los de retorno y los de vinculación. Los primeros han logrado cierto éxito selectivo en regiones como África y América latina. Con respecto a los segundos, son de destacar la experiencia del Programa TOKTEN, así como otras iniciativas que están incrementando la utilización de los RHC instalados en el exterior, en función de necesidades detectadas por parte de sus países de origen. Si bien el efecto de estos programas sobre el retorno no ha demostrado ser efectivo, el hecho de movilizar estos recursos humanos en términos de una cooperación técnica constituye, como algunos autores han señalado, pasar del “pasivo al activo” en esta materia.

Por último, es fundamental incluir, en el panorama de políticas sobre este segmento de las migraciones, las realizadas por el sector privado.

Diferentes etapas del desarrollo productivo y de organización de las empresas transnacionales han determinado distintas estrategias en la movilidad de sus RHC.

En la actualidad, podría decirse que dicha movilidad depende mucho más de las decisiones de relocalización de los cuadros profesionales de estas empresas, que de las eventuales políticas de restricción o de promoción que puedan adoptar los Gobiernos.

## Bibliografía

- Appleyard, R. (1991), *Overseas Migration - Future Prospects*, OIM, Ginebra.
- Ardittis, S. (1984), *Le retour assiste des migrants qualifiés dans leur pays d'origine : les programmes multilateraux du PNUD et du CIM*, MIG WP 17 F.
- Barnathan, J. (1991), *The Soviet Brain Drain is the U.S. Brain Gain*, *Science and Technology*, 4 Nov.
- Betbeder, M. (1995), "Chine lointaine. Le pays du Matin-Calme est considéré comme difficile", *Le Monde*, 11 de mayo, París.
- Beuve-Méry, A. (1995), "Carrières mobiles", en *Le Monde*, 11 de mayo, París.
- Borjas, G. (1987), "Self-selection and the Earnings of Immigrants", *American Economic Review*, V. 77, Nº 4.
- Boussaid, L. (1994), "Le transfert inverse de technologies", *Migrations Société*, Vol. 6, Nº 32.
- Brewster, C. (1988), "The Management of Expatriates", *Human Resources Research Centre Monograph*, 2, Cranfield cit. por Findlay, "Migrations Channels. Approach to the Study of High Level Manpower Movements : a Theoretical Perspective".
- Calcagno, A.E. y Calcagno, A.F. (1995), *El Universo neoliberal*, Alianza Editorial, Buenos Aires.
- Chaparro, F. (1971), *Emigración de profesionales de América latina*, OEA, Washington D.C.
- Chen Ching Long (1989), "Les politiques d'immigration des pays développés et la "fuite de cerveaux" de pays en développement", en Appleyard, *L'incidence des migrations internationales sur les pays en développement*, OCDE, París.
- Chongo Mundende, D. (1989), "La fuite de cerveaux en les pays en développement" en Appleyard, *L'incidence des migrations internationales sur les pays en développement*, OCDE, París.
- D'oliveira E Souza, J. (1989), "Le question de 'la fuite des cerveaux' dans les encientes internationales" en Appleyard, *L'incidence des migrations internationales sur les pays en développement*, OCDE, París.
- Fernandez Lamarra, N. (1922), "Recursos humanos, desarrollo y migración de profesionales en América latina", en *Décimo Seminario sobre Migración : Migración y Desarrollo*, OIM Ginebra.
- Findlay, A. (1990), "Migrations Channels. Approach to the Study of High Level Manpower Movements : A Theoretical Perspective", *International Migration*, v. 28, Nº 1.
- Findlay, A (1993), "Les nouvelle technologies, les mouvements de main d'oeuvre très califiée 1993 et la notion de fuite de cerveaux", en OCDE, *Migrations Internationales : le tournant*, París.
- Fishlow, A. and others (1994), *Miracle or design? Lessons from the East Asian experience*, Overseas Development Council, Washington D.C.
- Ghosh, B. (1992), *Migraciones, intercambio y cooperación económica internacional, ¿hasta qué punto*

- son eficaces sus vinculaciones recíprocas?, Décimo Seminario sobre Migración : Migración y Desarrollo, OIM Ginebra.
- Gould, W.T.S. (1988), "Skilled International Migration : an Introduction", *Geoforum*, 19, cit. por Findlay, A., 1993.
- Grubel, H., and Scott, A. (1966), "The International Flow of Human Capital", *American Economic Review*, v. 56 (2)
- Grubel, H., Scott, A. (1977), *The Brain Drain : Determinants, Measurement and Welfare Effects*, Waterloo, Canada : Wilfried Laurier University Press.
- Gutierrez Oliva, S. and Perez Riquelme, J. (1965), "La emigración de recursos humanos de alto nivel y el caso de Chile", *Ciencia Interamericana*, Dep. de Asuntos Científicos, Unión Panamericana, Washington D.C.
- Hansen, K. and Bachu, A. (1995), *Current Population Reports*, U.S. Department of Commerce.
- Harbison, F., and Myers, C. (1961), *Education, Manpower and Economic Growth : Strategies of Human Resources Development*, McGraw Hill, New York.
- Johnson, H. (1968), "An Internationalist Model", en Adams, W., *The Brain Drain*, MacMillan, New York.
- Kidd, Ch. (1970), "Migration of Highly Trained Professionals from Latin America to the United States", en Marvel, W., *The International Migration of High-level Manpower*, Committee on International Migration of Talent, Praeger Publishers, New York.
- Keeble, D.; Bryson, J.; Wood, P.A. (1991), "Small Firms, Business Services Growth and Regional Development in U.K. : Some Empirical Findings", *Regional Studies*, (25), 4 cit. por Salt y Singleton, 1995.
- King, A. (1976), *Colonial Urban Development*, Routledge, Kegan y Paul, Londres.
- Lebaube, A. (1995), "L'expatriation des cadres", *Le Monde*, 11 de mayo, Paris.
- Lepore, S.; Gurrieri, J.; Mármora, L. (1984), "Escasez de recursos humanos calificados y migraciones internacionales en la Argentina", en *Migraciones Internacionales con fines de empleo*, Documento de Trabajo, OIT, MIG WP18S.
- Logan, I. (1992), "El éxodo de competencias de trabajadores profesionales, técnicos y afines de los países en desarrollo. Algunas lecciones de la emigración de profesionales desde Africa hacia los Estados Unidos (1980-1989)", en *Décimo Seminario sobre Migración : Migración y Desarrollo*, OIM Ginebra.
- Maletta, H. (1988), "Del pasivo al activo : una política para los emigrados de América latina" en *Estudios Migratorios Latinoamericanos*, Buenos Aires.
- Mármora, L. (1972), "El estudio histórico-estructural de los movimientos poblacionales en América latina" en *Castells, Manuel, Imperialismo y urbanización en América latina*, Ed. Gustavo Gilli, Barcelona.
- Mármora, L., (1983), "Situación actual y perspectivas de los sistemas de información sobre disponibilidades y requerimientos de recursos humanos calificados en países de América latina", *CIM, Seminario Regional Latinoamericano*, Cartagena.
- Mármora, L. (1989), *Return in Latin America*, HMP, CIPRA, Georgetown University, Washington.
- Mármora, L. and Gurrieri, J. (1988), "El retorno en el Río de la Plata" en *Estudios Migratorios latinoamericanos*, 10.
- Massen, G. (1994), *Programas de Migración con Capital*, XVI Curso Interamericano de Migraciones Internacionales OEA-OIM-Gobierno Argentino, Mar del Plata.
- Menanteau, J. (1995), "Surenchère en Asie. Les firmes occidentales s'arrachent les cadres locaux", *Le Monde*, 11 de mayo, Paris.
- Murillo, G. (1979), "La migración de trabajadores colombianos en Venezuela : La relación ingreso-consumo como uno de los factores de expulsión", *Migraciones Laborales* N° 11, Proyecto PNUD-OIT-Col 72/027, Bogotá.

- OIM (1990), La transferencia inversa de tecnología (TIT) y medidas para revertir esta situación. El Programa de Retorno de Personal Calificado latinoamericano de la OIM, Seminario Regional Latinoamericano, La Paz.
- Oteiza, E. (1965), "La emigración de ingenieros en la Argentina. Un caso de 'brain-drain' latinoamericano", en *Revista Internacional del Trabajo*, v. 72 (6) Ginebra.
- Ozlak, O., and Caputo, D. (1973), La emigración de personal médico desde América latina hacia los Unidos : hacia una interpretación alternativa, OMS, Ottawa.
- Papademetriou, D. (1962), "A Strategy for Greek Economic Development", Center for Economic Research, Atenas.
- Parodi, M. (1970), Rapport Général. L'offre et la demande de main d'oeuvre migrante algérienne, BIT.
- Pires, J. (1992), "Experiencia de la OIM en la ejecución del Programa : Retorno y reintegración de nacionales calificados de países en desarrollo que residen en el extranjero", en *Décimo Seminario sobre Migración : "Migración y Desarrollo"*, OIM, Ginebra.
- Polyzos, N. (1970), Consequences de retours en Grèce des émigrants, OCDE.
- Portes, A. (1976), "Determinants of the Brain Drain", *IMR*, v. 10 (4).
- Portes, A. (1982), "International Labour Migration and National Development", en Kritiz, M.M., ed. : *U.S. Immigration and Refugee Policy* (Lexington Books).
- Price, Ch. (1989), "Immigration et immigration de longue durée : Contribution apportée au monde en développement" en Appleyard, R. *L'incidence des migrations internationales sur le pays en développement*, OCDE, Paris.
- Purcell Jr., J. (1992), Conferencia inaugural del Seminario de la OIM sobre Migración "Migración y Desarrollo", OIM, Ginebra.
- Rovira, A. (1950), Selección de la inmigración extranjera y protección del trabajador nacional, Montevideo.
- Salt, J. (1983), "High Level Manpower Movements in Northwest Europe and the Role of Careers : An Explanatory Framework", *IMR*, v. 17 (64).
- Salt, J. (1992), "Migration processes amongst the highly skilled in Europe", *IMR*, 26 (2).
- Salt, J and Findlay, A. (1989), "Les migrations internationales de personnel de haut niveau. Analyse et incidences sur le développement", en Appleyard, R., *L'incidence des migrations internationales sur le pays en développement*, OCDE, Paris.
- Salt, J and Singleton, A. (1995), "The International Migration and Expertise : The Case of the United Kingdom", en *Studi Emigrazioni/Etudes Migrations*, v. 32 (117).
- Sanchez Crespo, A. (1969), La emigración de profesionales universitarios desde América latina, OEA, Washington.
- Sassen-Koob, S. (1978), "The International Circulation of Resources and Development : the Case of Migrant Labour", *Development and Change*, v. 9.
- Sassen-Koob, S. (1988), *The Mobility of Labour and Capital*, CUP, Cambridge.
- Schkolnikov, V. (1992), *Scientific Bodies in Motion : the Domestic and International Consequences of the Current and Emergent Brain Drain from the Former USSR. Project on Migration within and from the former Soviet Union*, Santa Monica.
- Sijl, A. (1971), *El mercado de cerebros*, Ed. Tiempo Nuevo, Barcelona.
- Singer, P. (1971), *Dinámica de Población y Desarrollo*, Siglo XXI, México.
- Sito, N. and Stuhlman, L. (1968), La emigración de científicos de la Argentina, Fundación Bariloche.
- Stalker, P. (1994), *The Work of Strangers : A Survey of International Labour Migration*, ILO, Geneva.
- Tachiki, D. (1990), *Going Transnational. Japanese Subsidiaries in the Asia-Pacific Region*. Center for Pacific Business Studies. Mitsui Research Institute.



Tapinos, G. (1993), "La coopération internationale peut-elle constituer une alternative a l'emigration de travailleurs ?" en *Migrations Internationales : le tournant*, OCDE, Paris.

Thales de Azevedo (1968), *O evasao de talentos*, Ed. Paz e Terra, Rio de Janeiro.

Torales, P. (1980), *Mercados de trabajo y éxodo de competencias*, *Migraciones Laborales* 14, Bogotá, SENALDE.

Weiss Fagen, P., and Aguayo, S. (1988), *Central Americans in Mexico and the United States*, HMP, Center for Immigration Policy and Refugee Assistance, Georgetown University, Washington D.C.

Zolberg, A. (1989), "The Next Waves : Migration Theory for a Changing World", *IMR*, v. 23.