

MC/INF/264

**Original: anglais
6 novembre 2003**

QUATRE-VINGT-SIXIEME SESSION

**TENDANCES EN MATIERE DE MIGRATION INTERNATIONALE
DE MAIN-D'ŒUVRE ET POLITIQUES ET PROGRAMMES DE L'OIM**

TENDANCES EN MATIERE DE MIGRATION INTERNATIONALE DE MAIN-D'ŒUVRE ET POLITIQUES ET PROGRAMMES DE L'OIM

I. INTRODUCTION

1. En ce vingt et unième siècle, la migration de main-d'œuvre – ou les mouvements transfrontières de personnes en quête d'emploi – figure tout en haut de l'ordre du jour politique de bon nombre de pays d'origine, de transit et de destination. L'Organisation internationale du Travail (OIT) estime que 60 à 65 millions de personnes participent à l'activité économique d'un autre pays que le leur, avec ou sans autorisation, et qu'elles ont avec elles un nombre comparable de personnes à charge.

2. Trois facteurs clefs déterminants continuent d'alimenter les mouvements de ce type: les facteurs d'attraction que constituent l'évolution de la démographie et les besoins du marché du travail dans bon nombre de pays industrialisés, les facteurs d'incitation que représentent les pressions démographiques, le chômage et les crises dans les pays moins développés, et les réseaux internationaux qui se sont créés au départ des liens familiaux, culturels et historiques. Une large proportion de la migration de main-d'œuvre s'opère sans autorisation, avec le concours d'une industrie clandestine, parfois criminelle, toute disposée à la favoriser.

3. Bon nombre de gouvernements à l'une et l'autre extrémité du spectre migratoire augmentent leurs capacités régulatrices en vue de gérer la mobilité de main-d'œuvre dans l'intérêt mutuel des gouvernements, de la société et des migrations. Beaucoup se tournent de plus en plus vers l'OIM en quête d'un appui spécialisé portant sur les aspects de ses capacités dans le domaine migratoire, notamment en ce qui concerne l'aide directe à apporter aux migrants. Par voie de conséquence, les projets de l'OIM dans ce domaine ne cessent de croître en complexité et en ampleur.

II. TENDANCES DE LA MIGRATION INTERNATIONALE DE MAIN-D'ŒUVRE

Allègement des restrictions imposées au recrutement de travailleurs migrants

4. L'attitude face à la migration de main-d'œuvre est en train de changer. Par le passé, les Etats européens se sont montrés bien moins disposés qu'aujourd'hui à faciliter l'entrée de travailleurs étrangers par comparaison avec les pays d'immigration traditionnels d'Amérique du nord et d'Océanie. Les facteurs principaux à l'origine de cette évolution sont notamment le démantèlement du dispositif de contrôle des sorties en Europe de l'Est – une région qui compte quelque 400 millions d'habitants, le vieillissement rapide des populations européennes et la baisse du rapport actifs/inactifs, l'élargissement de l'Union européenne, et les pénuries dont souffrent les marchés du travail. L'Europe doit aujourd'hui entrer en concurrence pour une main-d'œuvre qualifiée sur les marchés mondiaux du travail et réglementer l'emploi des travailleurs immigrés moins qualifiés dans les secteurs éprouvant de graves difficultés à recruter de la main-d'œuvre dans les emplois peu ou moyennement qualifiés.

5. Ces dernières années, les pays d'immigration traditionnels ont également eu tendance à mettre davantage l'accent qu'auparavant sur le recrutement de travailleurs qualifiés et encourager

les déplacements de travailleurs en possession de visas de durée limitée. D'autres pays de l'Organisation de coopération et de développement économique (OCDE) ont pris des mesures visant à cibler les recrutements d'immigrés dans les secteurs tels que la technologie de l'information et la santé, afin de remédier d'urgence à des pénuries de main-d'œuvre dans ces secteurs.

Etablissement d'un lien entre la migration légale de main-d'œuvre et le contrôle de la migration irrégulière

6. Une tendance significative en hausse est le lien établi entre les opportunités d'immigration par les voies légales et la coopération en termes de contrôle de la migration irrégulière. Les accords bilatéraux concernant la main-d'œuvre sont ici perçus non seulement comme une réponse aux pénuries, mais aussi comme une incitation à l'adresse des pays exportateurs de main-d'œuvre à faire échec à la migration irrégulière. En Italie, par exemple, une loi votée en 2002 qui apporte des changements majeurs au dispositif législatif de 1998 sur l'immigration, introduit comme priorité explicite en matière de politique étrangère la pratique consistant à récompenser les pays qui "collaborent activement à la lutte contre la migration illégale" en Italie. Un objectif clef à cet égard est la signature d'accords de réadmission selon des arrangements prioritaires entre pays en développement et pays industrialisés. Un total de 28 accords de ce type ont été signés et 21 ont été ratifiés par l'Italie. Un certain nombre d'Etats partenaires se sont d'ailleurs vus octroyer des quotas préférentiels en matière de migration de main-d'œuvre.

Flux intra-régionaux

7. La migration de main-d'œuvre n'est pas exclusivement un phénomène Sud-Nord ou Est-Ouest, car elle s'effectue aussi dans le sens Sud-Sud, et peut représenter une proportion significative des migrations intrarégionales. L'Afrique du Sud accueille un grand nombre de travailleurs migrants réguliers et irréguliers des pays voisins, de même que la Fédération de Russie et la Thaïlande. Le besoin d'approches communes de gestion de ces flux peut se révéler critique pour la stabilité économique, sociale et politique de ces régions.

8. A noter également l'émergence de nouvelles destinations pour la migration temporaire de main-d'œuvre, comme l'Asie du Sud-Est, en parallèle avec des destinations plus courantes, telles que les riches Etats pétroliers du Moyen-Orient.

Protection des travailleurs migrants

9. Les droits des travailleurs migrants et des personnes à leur charge sont protégés par le droit international. Cependant, certains travailleurs – par exemple les employées de maison, les entraîneuses et la main-d'œuvre peu qualifiée – demandent une attention spéciale en raison de leur vulnérabilité aux mauvais traitements et à l'exploitation dans certains pays. De nombreuses travailleuses migrantes sont doublement désavantagées par un faible niveau d'éducation et par l'emploi dans des secteurs et des activités peu qualifiés et mal rémunérés, ne faisant de surcroît pas toujours l'objet d'une réglementation dans les textes. Des Etats tels que les Philippines et le Sri Lanka ont introduit des droits et des dispositifs complets pour protéger leurs travailleurs à l'étranger.

10. Au 26 juin 2003, un total de 22 Etats avaient ratifié la “Convention internationale des Nations Unies sur la protection des droits de tous les travailleurs migrants et des membres de leur famille”, qui est entrée en vigueur en juillet 2003. Cet instrument, qui propose un ensemble complet de normes pour tous les travailleurs migrants réunies en un recueil unique, et qui prend en compte les besoins des migrants sans papiers, représente une approche nouvelle si on la compare à d’autres instruments pertinents telles que les Conventions de l’OIT (1949 et 1975). Dès lors que des pays de destination clefs ont signé et ratifié la Convention, les lois nationales devraient garantir aux migrants leurs droits concernant les conditions de vie et de travail.

11. Un autre besoin connexe urgent est celui qui consiste à faire en sorte que les communautés d’accueil se montrent réceptives à la situation et aux besoins des travailleurs migrants et que le potentiel de discrimination ou de conflit au sein de communautés hétérogènes soit minimisé au moyen de stratégies cohérentes d’intégration, et notamment de campagnes d’information et de sensibilisation. Un autre besoin important est celui qui a trait à l’accès aux services sociaux et de santé. Par exemple, les travailleurs migrants sont souvent confrontés à des obstacles d’ordre socio-économique, juridique, financier, géographique ou culturel lorsqu’ils tentent d’avoir accès à des services sociaux ou de santé. Ces obstacles renforcent la vulnérabilité des migrants face à la maladie. Un moins bon accès aux services de santé influe à la fois sur la santé physique et mentale des travailleurs migrants. En protégeant la santé des travailleurs migrants, on protège également celle de ceux qui vivent ou travaillent avec eux, de même que la santé générale des communautés d’origine lorsque les travailleurs migrants rentrent chez eux.

Engagement croissant des pays exportateurs de main-d’œuvre dans la promotion de la migration du travail

12. Un nombre croissant de pays en développement et de pays dont l’économie est en transition adoptent des politiques, des textes de lois et des structures visant à promouvoir activement l’emploi à l’étranger d’une partie de leur population en âge de travailler. Les Philippines, qui exportent annuellement plus de 800.000 travailleurs, en sont un bon exemple. Les agences privées de recrutement peuvent jouer un rôle important dans la recherche d’un emploi, particulièrement lorsqu’elles sont réglementées. Les ministères des affaires étrangères et les ambassades des pays exportateurs de main-d’œuvre sont des lieux de passage obligés pour la conclusion d’accords bilatéraux sur la main-d’œuvre, s’agissant de rechercher les opportunités d’emploi et d’aider les migrants qui sont dans le besoin.

Importance des rapatriements de fonds effectués par les migrants pour le développement national

13. Les fonds que les migrants envoient chez eux peuvent constituer une source importante de devises, permettant à un pays de procéder à des importations vitales ou d’acquitter des dettes envers l’étranger. Selon la Banque mondiale, les pays en développement ont bénéficié, en 2001, d’un total de 72,3 milliards de dollars sous la forme de fonds rapatriés par les immigrés, ce qui dépasse à la fois l’aide publique au développement, la dette privée et les capitaux détenus en actions. L’OIT estime qu’à l’échelle mondiale, la valeur des rapatriements de fonds s’effectuant par des voies informelles est aussi importante que celle qui s’effectue par les voies officielles. On considère généralement que les rapatriements de fonds aident à atténuer la pauvreté au niveau des ménages. Au Mexique et dans d’autres pays, de saines pratiques ont été mises au point pour réduire les coûts de transfert et renforcer l’impact sur le développement des fonds rapatriés.

Exode des cerveaux et mobilisation des diasporas

14. Malgré les avantages de la migration internationale de main-d'œuvre, le recrutement international de travailleurs qualifiés, s'il n'est pas géré et s'il ne s'effectue pas sans discrimination, peut avoir des effets profondément néfastes sur les pays d'origine dont l'économie est fragile et qui connaissent une pénurie de main-d'œuvre, particulièrement dans des secteurs critiques tels que la santé. Des Etats et institutions concernés comme le Commonwealth et l'Organisation mondiale de la Santé (OMS) s'efforcent de réduire ce problème, en étroite coordination avec des organismes intergouvernementaux tels que l'Union africaine et la Communauté caraïbe (CARICOM), au côté d'organisations internationales comme l'OIM.

15. Les gouvernements testent différentes méthodes pour tenter d'atténuer les effets potentiellement négatifs de l'émigration qualifiée sur les pays d'origine. Cela va de mesures de prévention à des efforts de mobilisation de la diaspora en tant que force de développement. Certains pays de destination ont adopté des codes de conduite pour le secteur de la santé, recommandant que le recrutement s'effectue en consultation avec les pays d'origine, afin d'éviter une hémorragie de travailleurs qualifiés revêtant une importance essentielle. L'Egypte a récemment mis sur pied un système intégré d'information sur les migrations lui permettant de recueillir des données fiables et précises sur ses nationaux résidant à l'étranger, afin de mieux les mobiliser en tant que ressource pour le bénéfice de l'économie du pays. Certains pays de destination contribuent au renforcement des capacités des pays d'origine afin que ceux-ci puissent mieux planifier leur émigration de main-d'œuvre.

Mesures bilatérales, régionales et multilatérales concernant la migration de main-d'œuvre

16. Pour une gestion efficace de la migration internationale de main-d'œuvre profitant à toutes les parties, il est essentiel qu'existe une coopération entre Etats. Cette coopération se manifeste sur trois plans, à savoir sur les plans bilatéral, régional et multilatéral.

17. Coopération **multilatérale**: l'un des rares mécanismes multilatéraux existants à avoir été conçu pour réguler la migration de main-d'œuvre entre Etats est l'Accord général sur le commerce des services (GATS) dont le but est de promouvoir la croissance économique et le développement par l'expansion de services internationaux. L'échange de main-d'œuvre portant sur des *personnes physiques* (Mode 4) entre Etats Membres est l'un des quatre modes de fourniture de services reconnus par le GATS. A ce jour, les réalités politiques dans les pays de destination n'ont pas permis une meilleure symétrie entre les mouvements de main-d'œuvre et les mouvements de biens et de capitaux, en dépit du fait avéré selon lequel une telle libéralisation pourrait bénéficier à toutes les parties.

18. Coopération **régionale**: les mécanismes régionaux de coopération interétatiques ont eu relativement plus de succès que le GATS dans leurs efforts visant à faciliter la mobilité internationale de main-d'œuvre. En Europe, la Commission européenne favorise la libre circulation des ressortissants de l'Union dans les limites de celle-ci (Accords de Schengen, 1985), et tente d'élargir cette possibilité, dans une mesure restreinte, aux nationaux de pays tiers. L'Accord de libre-échange nord américain (ALENA) facilite les voyages pour affaires et

autorise l'emploi de certaines catégories de travailleurs hautement qualifiés sans procéder à un test préalable sur le marché du travail. En Afrique, un protocole portant sur la libre circulation des personnes et le droit de résidence a été signé en 1979 par 16 membres de la Communauté économique des Etats de l'Afrique de l'Ouest (CEDEAO), et une première réglementation portant sur l'admission sans visa est entrée en vigueur en 1980, même si sa mise en œuvre a été lente et inégale.

19. **Coopération bilatérale:** des accords bilatéraux en matière de main-d'œuvre sont un mécanisme plus commun de régulation de la migration de main-d'œuvre entre Etats. Des accords portant sur la main-d'œuvre formalisent l'engagement de chaque partie à faire en sorte que la migration s'effectue en accord avec des principes et des procédures convenus. Des accords peuvent prévoir des quotas. En outre, ils peuvent également être motivés par des raisons politiques, pour refléter des relations amicales ou renforcer une coopération sur le plan de la gestion de la migration irrégulière. Des accords portant sur des emplois à court terme ou pour une durée de moins d'un an (emplois saisonniers) existent entre un certain nombre de pays.

III. POLITIQUE DE L'OIM CONCERNANT LA MIGRATION DE MAIN-D'ŒUVRE

20. Le but de l'OIM dans le domaine de la migration de main-d'œuvre est de faciliter l'élaboration de politiques et de programmes en la matière, de telles politiques et de tels programmes pouvant bénéficier, individuellement et mutuellement, aux gouvernements concernés, aux migrants et à la société, soit en:

- offrant une protection efficace et des services aux travailleurs migrants et aux personnes à leur charge;
- favorisant le développement économique et social dans les pays d'origine;
- favorisant des formes de mobilité de la main-d'œuvre comme alternative à la migration irrégulière.

21. La Constitution de l'OIM traite de la question de la migration de main-d'œuvre dans les contextes de la fourniture de services migratoires, en tenant compte des besoins des pays en développement, en stimulant la création de nouvelles activités économiques dans les pays d'accueil et la coopération entre les Etats (Préambule). L'article 1 identifie comme suit les services de l'OIM portant sur la migration de main-d'œuvre: "le recrutement, la sélection, la préparation à la migration, les cours de langues, les activités d'orientation, les examens médicaux, le placement, les activités facilitant l'accueil et l'intégration, des services de consultation en matière de migration...".

22. Le réseau mondial de bureaux extérieurs de l'OIM la met en bonne position pour réunir toutes les parties en vue d'établir des mécanismes dans le domaine de la migration de main-d'œuvre qui puissent assurer l'équilibre entre les différents intérêts en jeu. Dans cette entreprise, l'OIM agit de concert avec l'OIT et d'autres organisations internationales pertinentes.

IV. PROGRAMMES DE MIGRATION DE MAIN-D'ŒUVRE DE L'OIM

23. Les projets et programmes de migration de main-d'œuvre de l'OIM (voir résumé en annexe) connaissent en ce moment une croissance et une expansion géographique qui sont le reflet de la demande que lui adressent les Etats Membres et observateurs. Ses activités dans ce domaine comprennent:

- Le renforcement des capacités des gouvernements – la formation de fonctionnaires et la fourniture de conseils sur la politique générale en la matière;
- Une orientation dans la phase d'avant-départ et des services aux migrants – aide à l'obtention de visas, préparatifs de voyages, évaluation sanitaire; orientation linguistique et culturelle; et si nécessaire, formation professionnelle ou recyclage des compétences;
- L'administration de programmes bilatéraux de main-d'œuvre – particulièrement au niveau de la présélection et du transport des migrants;
- L'intégration des migrants dans les pays d'accueil – par exemple par le biais de centres destinés aux migrants;
- Le renforcement de l'impact des rapatriements de fonds sur le développement – sous la forme de projets pilotes destinés à faciliter les transferts de fonds et à renforcer leur potentiel de développement;
- La facilitation du dialogue entre pays – entre les pays d'origine et les pays de destination, plus particulièrement par l'intermédiaire de processus consultatifs régionaux;
- La recherche – des études sur les tendances et les problèmes de la migration de main-d'œuvre, des enquêtes nationales portant par exemple sur les rapatriements de fonds, et des documents techniques sur les pratiques efficaces en matière de migration de main-d'œuvre.

Annexe: Projets de l'OIM en matière de migration de main-d'œuvre en 2002-2003 (anglais seulement).

Annex

IOM PROJECTS ON LABOUR MIGRATION, 2002-2003

I. PROTECTING MIGRANT WORKERS AND MIGRANT SERVICES

I.1. Capacity-building in labour migration management

An increasing number of developing and transition countries seek to adopt policies, legislation and structures to promote the foreign employment of part of their workforce, and generate remittances, while providing safeguards to protect their migrants. Some middle-income countries are also destination countries, and are seeking ways to better manage their labour inflows. In 2002, IOM helped strengthen the labour migration management capacity of a number of countries in Asia and Africa.

- ***Bangladesh***

A National Consultation Workshop on Labour Migration was held in November 2002, *inter alia* to discuss the findings of five studies funded by the United Nations Development Programme (UNDP) on such issues as: recruitment and placement of migrant workers, remittance utilization, cost benefits of labour migration and the contribution of returnees. The Workshop resulted in a set of guidelines for developing a Plan of Action for Managing International Labour Migration for Bangladesh, which were subsequently proposed to the Government.

- ***Thailand***

A national seminar on the future of migration policy management in Thailand was organized by the International Labour Organization (ILO), IOM and the Ministry of Labour and Social Welfare in May 2002. It marked the completion of a broader ILO/IOM project on Improving Migration Policy Management, with a special focus on irregular labour migration in Thailand. The seminar concluded that there was a need to develop a cohesive policy on migrant labour to allow for flexible policy, and to better coordinate policy and management issues within the country and with countries of origin.

IOM has also been working closely with the Thai Government to explore policy options and pilot realistic mechanisms which can extend health and other social services to over a million irregular Burmese migrants who are considered as labour migrants in Thailand.

- ***Central Asia***

IOM has in recent years been implementing a Capacity-Building in Migration Management Programme (CBMMP) for Kyrgyzstan which includes: research on trends and conditions of labour migrants in the Russian Federation; co-production of a documentary film on labour migrants to the Russian Federation; and advice on draft legislation. In Kazakhstan, IOM

supported the Eurasian Economic Community in drafting a common labour migration treaty. In Tajikistan, IOM has provided policy advice on labour migration, undertaken a study on labour migration trends and realities, organized a seminar and developed information brochures for migrants going to the Russian Federation.

- ***Ethiopia***

In October 2002, IOM Addis Ababa organized a national capacity-building workshop on labour migration management to address the problems faced by migrant women domestic workers. International experts participated in the workshop and provided policy advice to the Ministry of Labour; and a plan of action was drafted.

- ***Southern Africa***

IOM cooperated with ILO in a Tripartite Forum on Labour Migration in November 2002 that brought together governments, employers and workers' organizations from 14 countries in the Southern African Development Community (SADC) region. Participants agreed on increased cooperation among SADC, ILO and IOM to support labour migration activities by governments and social partners in the region. Further joint activities with the SADC Employment and Labour Secretariat and ILO are under way in data collection and policy harmonization.

- ***Africa/Middle East/Asia***

In 2003, a study visit to the Philippines was organized for senior officials from ten West African, Middle Eastern and Asian countries to learn more about labour migration management and diaspora relations.

I.2. Pre-departure training and orientation of labour migrants

Many migrants face difficulties in host countries due to lack of preparation before departure. IOM offers pre-departure orientation services to inform them about their future living and working environment, including basic training in language and financial management, health counselling and human rights awareness raising. IOM has well-trying language training and cultural orientation curricula, trainers, established or upgraded training centres, and pre-departure manuals and other information tools to prepare migrants for life abroad.

- ***Tunisia***

In 2002, IOM undertook with the Ministry of Employment and the Tunisian Employment Agency (*Agence Tunisienne de l'Emploi* (ATE)) a training of trainers project to improve the professional and sociocultural integration of Tunisian labour migrants aiming to work in Italy. Funded by the Italian Government, the project trained officials in the Tunisian Ministry of Employment, the *Agence Tunisienne de l'Emploi* and teachers of the Bourguiba Institute on sociocultural, legal, employment and linguistic aspects of life in Italy. A manual for trainers was designed and a team of local coordinators set up under the supervision of the Ministry of Labour and IOM Tunis to establish future training curricula. ATE (with IOM) has set up a link on its

web site for Italian employers to access the names and qualifications of 1,000 labour migration candidates.

- ***Philippines/Canada***

The Canadian Government has long recognized the importance of pre-departure orientation seminars for Filipino migrants, including live-in caregivers. IOM offers special pre-departure orientation sessions to live-in caregivers to prepare them for the realities of living and working in Canada. IOM hopes to expand this kind of pre-departure service to other governments and migrants in the future.

- ***Sri Lanka***

In 2002 and 2003, IOM helped strengthen the capacity of the Bureau of Foreign Employment to provide orientation and training to labour migrants. This was within the context of a larger programme funded by the European Union (EU) for the sustainable return and reintegration of Sri Lankan migrants, and for the mitigation of irregular migration through enhanced legal labour migration options.

- ***Pakistan***

An information web site has been created by a partner non-governmental organization (NGO) to disseminate accurate and reliable information for nurses seeking employment abroad.

I.3. Reception and integration of labour migrants

Successful integration policies are critical to social harmony and cohesion. IOM has developed strategies and carried out programmes aimed at reinforcing the capacity of the civil society to better integrate migrants into the labour market and the host society, targeting local institutions, NGOs, and migrants and employers associations.

- ***Italy***

In Italy, IOM works closely with employers' associations, central government and decentralized administrations, embassies and labour authorities of sending countries to organize professional and vocational training and job placements for labour migrants. The project "System Actions to Support Social Integration and Employment Policies on Behalf of Migrant Workers" was a first effort to manage the recruitment of a foreign workforce in accordance with the new immigration law adopted by the Government in 2002.

IOM is also an implementing partner in the project "Migratools", managed by Forema (Entreprise Training Pool of Unindustria Padova), which aims to prevent the exclusion of migrants from active labour policies and to enhance their integration into Italian, French and Spanish host societies. The project intends to develop innovative methods and interactive multimedia products for professional guidance to migrants and enhancement or acquisition of their basic skills, such as language and computer literacy.

IOM has also assisted a training centre to develop activities to facilitate the labour insertion of migrants and social integration of their families in the Province of Brescia. The project is sponsored by the Lombardy region and financed through the European Social Fund. IOM elaborated the Plan of Action for the “Laser” training centre, which will manage the project and undertake activities such as the assessment of migrant skills, orientation courses and job hunting. IOM will coordinate the monitoring and evaluation activities.

- *Germany*

A project was recently launched, in cooperation with the relevant counterparts in the German Government, to first provide a forum for “Open Dialogue” among representatives of government, political parties, business, trade unions and civil society to seek solutions to issues pertaining to labour migration and integration in Germany. Secondly, an “Integration Guide” or information service through a web page will be provided to support migrants during the process of orientation and integration in Germany, including specific information on living and working conditions as well as on existing integration services. Thirdly, an assessment will be carried out as to what labour migration services can be usefully provided by IOM to German employers.

- *Portugal*

In Portugal, IOM worked closely with central government institutions responsible for the rights of women and equality in labour and employment and a national trade union, to promote non-discriminatory policies and practices in employment. Working as an interlocutor in the development partnership of these two entities, IOM completed a diagnostic study and a proposal for wider partnership in developing innovative approaches to combating discrimination. The wider partnership would include two transnational partners – Netherlands and Spain – in jointly developing these approaches. Under the Community Programme Initiative EQUAL, and co-funded by the Portuguese Government, implementation of the proposal commenced in the municipality of Vila Franca de Xira, with the collaboration of ten institutions linked to the municipality.

II. EXPANDING ORDERLY LABOUR MIGRATION AND ENHANCING ITS DEVELOPMENT IMPACT

II.1. Administering selective migration programmes

Increasingly, States needing foreign labour are seeking bilateral labour agreements with partner States that can at the same time fill their labour gaps and undercut the usefulness of irregular migration. Once established, these programmes require special administration to ensure their smooth operation, including: promotion of the programme in countries of origin, recruitment, testing and certification of applicants for the programme, timely data sharing among the governments, migrants, and consular offices, and efficient travel logistics. IOM supports such government efforts, and provides the necessary services for bilateral selective migration programmes.

- ***Spain/Ecuador/Colombia***

Spain and Ecuador have signed a bilateral labour agreement under which IOM assisted the first group of labour migrants to travel to Spain and work in the hospitality sector in 2002. Candidates were selected by Spain on the basis of the skills and experience recorded in IOM's database. IOM also assisted with the contracts and the travel arrangements of the migrants.

IOM also provides transportation assistance to Colombian labour migrants travelling to Spain.

- ***Italy/Albania***

In accordance with an agreement between Italy and Albania, from 2000 to 2002 IOM developed, with the Italian Ministry of Labour, a pilot mechanism to manage labour migration from Albania. IOM assisted with skills assessment and selection of the migrants in Albania, interviews to assess professional qualifications, and verification of migrants' credentials and proficiency in the Italian language. A database on selected candidates was developed and transferred to the Italian Ministry of Labour for further dissemination to employment offices and other concerned government bodies.

- ***Netherlands/Poland***

IOM is monitoring the recruitment, employment and return/reintegration of nurses from Poland to the Netherlands within the framework of a bilateral labour arrangement between the two countries.

- ***Egypt***

With the assistance of IOM and the Italian Government, the Ministry of Manpower and Emigration of the Government of Egypt has recently launched an Integrated Migration Information System (IMIS). IMIS has three web-based modules. The first is the Job Opportunities module that will facilitate matching between employers in Italy and labour migrants in Egypt. The second module will facilitate the contribution of the Egyptian diaspora to country of origin development and the third module will provide information on migration concerning Egypt and the main countries of destination. IMIS was launched in October 2003.

II.2. Labour migration and development

The most direct link between migration and development in countries of origin is through remittances – the funds migrants send home. IOM is in the process of developing a pilot project in Guatemala on channelling remittances on a voluntary basis for investment and development purposes, involving diaspora communities, village communities and financial institutions.

Countries with sizeable *émigré* populations are increasingly taking steps to link their diasporas with origin country development, and looking to IOM for support.

- ***Uruguay***

In 2001 to 2002, this project aimed to establish closer ties between Uruguayans living and working abroad and Uruguayan institutions. Through the exchange of ideas, knowledge and experience, it was expected that the diaspora could contribute to the economic, cultural and social development of the country. A database of highly-skilled Uruguayan *émigrés* wishing to contribute to the development of their country was established on the Internet, and 500 posters on the programme were distributed in Uruguayan embassies and consulates worldwide.

- ***Argentina***

In 2002, the Argentine Government initiated a technical cooperation project to better coordinate and channel the support given by Italy to ethnic Italians in Argentina. A study was undertaken of Italians in vulnerable social situations, other Italian associations and family enterprises in Argentina. The study has provided the basis for further project activities to assist Argentine inhabitants of Italian descent to resettle and receive appropriate labour training.

III. PROMOTING REGIONAL DIALOGUE

In response to requests from several Asian labour-sending countries, IOM organized ministerial-level consultations for Asian labour-sending countries in April 2003 in Colombo. Hosted by the Government of Sri Lanka, the consultations enabled Asian labour-sending countries to share experiences, discuss issues and make 22 recommendations for more effective protection and services to their labour migrants. Participating countries included Bangladesh, China, India, Indonesia, Nepal, Pakistan, the Philippines, Sri Lanka, Thailand and Viet Nam.