



International Organisation of Employers
Organisation Internationale des Employeurs
Organización Internacional de Empleadores
The Global Voice of Business



DOCUMENTO DE INTRODUCCIÓN

Foro Global sobre Migración y Desarrollo Mecanismo Empresarial

Información de fondo sobre el Foro Global sobre Migración y Desarrollo (GFMD)

El Foro Global sobre Migración y Desarrollo es un proceso de consultas voluntario, intergubernamental, no vinculante e informal abierto a todos los Estados Miembro y Observadores de Naciones Unidas. Las agencias de la ONU y demás organismos nacionales e internacionales pueden ser invitados como observadores. Fue creado a propuesta del Secretario General de la ONU durante el Diálogo de Alto Nivel sobre Migración Internacional y Desarrollo de septiembre de 2006. El Foro inició su actividad en Bélgica y está dirigido por los gobiernos. Su finalidad es abordar, de forma transparente, los aspectos, oportunidades y retos multidimensionales relacionados con la migración internacional y sus interrelaciones con el desarrollo, con el fin de reunir conocimiento de los gobiernos de todas las regiones para mejorar el diálogo y la cooperación y las alianzas, y potenciar resultados prácticos y orientados a acciones a nivel nacional, regional y global. Los gobiernos participantes han designado unos Puntos de contacto nacionales para coordinar los preparativos del Foro a nivel nacional.

La primera sesión del GFMD se celebró en Bruselas en 2007 bajo presidencia del Gobierno belga. Algunas de las iniciativas constituyentes del GFMD son las siguientes:

I. La Conferencia Internacional sobre la Población y el Desarrollo del Cairo en 1994, durante la cual se aprobó un Programa de acción que incluía un capítulo sobre

migración internacional (Capítulo X), que repasa asuntos como remesas, migración temporal, transferencia de conocimiento, competencias y tecnología, etc. y que recuerda que "la migración internacional ordenada puede tener efectos positivos en las comunidades de origen y en las de destino".

II. La Comisión Mundial sobre las migraciones internacionales (CMMI) fue establecida en 2003 a iniciativa del por entonces Secretario General de la ONU, el Sr. Kofi Annan, y presentó su informe y sus recomendaciones a los Estados Miembro de la ONU y a la comunidad internacional a finales de 2005. El informe incluye seis Principios de acción que cubren todos los aspectos de la movilidad humana y de la gobernanza de la migración, incluidas las interconexiones entre migración y desarrollo.

III. El Diálogo de alto nivel de la Asamblea General de la ONU celebrado los días 14 y 15 de septiembre de 2006, y donde el Secretario General de la ONU y su Representante Especial para Migración Internacional y Desarrollo propusieron la creación del GFMD. La propuesta contó con el apoyo de una gran mayoría de la Asamblea General, igual que la propuesta belga de iniciar el proceso GFMD.

Para obtener más información sobre el GFMD, visite www.gfmd.org

Evolución del Mecanismo Empresarial del Foro Global sobre Migración y Desarrollo (GFMD)

En los últimos años, varios esfuerzos a través de reuniones temáticas, iniciativas regionales, consultas informales y mesas redondas han empezado a abonar el terreno para atraer a los líderes empresariales hacia las mesas del GFMD. Sin embargo las deliberaciones conjuntas nunca han logrado despegar realmente y los asientos destinados a los líderes empresariales permanecían vacíos, sobre todo a nivel senior. Con la determinación de ocupar esos asientos vacíos de las mesas del GFMD, la Presidencia de turno turca y Suiza aprovecharon los esfuerzos realizados por el antiguo presidente sueco para cumplir con la recomendación de la evaluación 2011-2012 del GFMD.

En la 8ª Cumbre Anual del Foro Global sobre Migración y Desarrollo (GFMD) celebrada en Estambul (Turquía) del 14 al 16 de octubre de 2015 se aprobó un "Mecanismo empresarial del GFMD" cuyo objetivo es llenar esos sillones vacíos de las empresas e incluir al sector privado en los diálogos sobre políticas de migración y desarrollo del GFMD. Tras la propuesta del Consejo de la Agenda Global sobre Migración del Foro Económico Mundial y de la Organización Internacional de Empleadores (OIE), la OIE acoge una Unidad de coordinación empresarial del GFMD desde febrero de 2016 como proyecto piloto bajo la Presidencia del GFMD del Gobierno de Bangladesh. Este proyecto piloto es el resultado de una serie de reuniones preliminares celebradas en 2015.

Del 15 al 16 de mayo de 2015, la Presidencia turca del GFMD y el Gobierno de Suiza, Presidente del GFMD en 2011, organizaron conjuntamente una Reunión empresarial del GFMD en Estambul sobre la competencia mundial para capacidades y la movilidad internacional de las mismas, con el objetivo de identificar posibles vías para una interacción regular del sector público con el sector privado bajo el auspicio del GFMD. La reunión atrajo a empresarios encargados de la toma de decisiones, asociaciones empresariales y legisladores de alto nivel en materia de migración de varios gobiernos, además de representantes seleccionados de organizaciones internacionales relevantes y de la sociedad civil.

El impacto económico de la movilidad de capacidades y sus implicaciones para las políticas migratorias fue el eje central de la interacción de mayo de 2015 en Estambul. La reunión aportó una plataforma para responsables políticos y empresas en la que discutir de los retos y de las oportunidades de una legislación innovadora en materia de adecuación de las competencias, mecanismos de contratación y reglamentos de migración laboral desde la perspectiva de dos sectores: tecnologías de la información y de la comunicación, y también de la industria de alimentos y bebidas y el sector hotelero. El objetivo general fue entender las expectativas que el sector privado tiene de los gobiernos en cuanto a una política de migración laboral relevante para las empresas, determinar intereses convergentes y divergentes e identificar áreas de acción (común). El debate, muy activo, puso de manifiesto asuntos concretos de política migratoria relevantes tanto para el sector privado como para el público:

La necesidad de movilidad de la fuerza de trabajo:

La economía global requiere una movilidad flexible del empleo y de la fuerza de trabajo a todos los niveles de competencia y tanto a largo como a corto plazo para mejorar la competitividad de las empresas y la prosperidad económica. La movilidad y la diversidad deberían ser una característica fundamental de los lugares de trabajo actuales. La necesidad de una colaboración público-privada más estrecha es importante para eliminar las barreras a la movilidad de los trabajadores cualificados y poco cualificados.

Adecuar las competencias a las necesidades del mercado laboral:

Se debería animar al sector privado para que trabajara enérgicamente en la identificación de las necesidades del

mercado laboral y que estuviera a favor de la migración y de los cambios de políticas correspondientes, en lugar de establecer acuerdos separados con los gobiernos.

Ajustar la oferta y la demanda de competencias, así como el desarrollo de las mismas a largo plazo es fundamental en cualquier política de migración laboral. Hacen falta sistemas de mercado laboral potentes que tengan en cuenta a los migrantes laborales y también políticas migratorias coherentes que reconozcan adecuadamente las necesidades laborales, para así fortalecer la coherencia interministerial y las políticas efectivas.

Del mismo modo, la cooperación entre gobiernos locales y empresas es fundamental para colmar las brechas del mercado laboral. El esfuerzo público-privado es necesario no solo para el reconocimiento de las competencias y las cualificaciones sino también para la experiencia profesional, especialmente importante para los trabajadores con escasas cualificaciones o un nivel medio, y para los demandantes de asilo.

Las pequeñas y medianas empresas (pymes) carecen sobre todo de conocimiento de la contratación internacional y de capacidad para organizar formaciones. Por esa razón las pymes podrían aunar fuerzas para invertir colectivamente en estrategias de contratación y desarrollo de competencias a través de asociaciones y de instalaciones de formación comunes.

Contratación justa y trabajo decente:

La contratación justa y unas condiciones laborales decentes para los migrantes laborales son del interés tanto del sector público como del sector privado, ya que los abusos y la explotación implican un daño para la reputación y van en detrimento de la productividad y la prosperidad.

La falta de gobernanza y la existencia de poca o ninguna legislación en los países de origen, de tránsito y de destino, requiere que empresas, Gobiernos, empleadores y trabajadores tengan que trabajar conjuntamente con la industria de contratación para conseguir una estrategia en la que todos salgan ganando con responsabilidad compartida entre todos los interlocutores sociales. Existen iniciativas prometedoras, como el sistema IRIS (siglas de Sistema de Integridad de la Contratación Internacional) de la IOM, o el programa FAIR (siglas de Programa Integrado para Contratación Justa) de la OIT.

Mientras que los Gobiernos deben proporcionar un marco normativo propicio y protector, las empresas, a través de sus estrategias de RSE, tienen la responsabilidad de luchar contra la explotación laboral y la trata en sus cadenas de suministro.

Integración y bienestar social:

Los Gobiernos y las empresas deberían complementarse para garantizar la integración económica y social de los migrantes laborales. Si los Gobiernos son responsables de crear un marco normativo propicio, el sector privado puede ofrecer prestaciones sociales complementarias o adicionales, como paquetes para incentivar que los trabajadores extranjeros trabajen con trabajadores locales, una especie de "mochila social del migrante" de derechos sociales y prestaciones con disposiciones públicas básicas y ventajas de empresa adicionales o fondos de pensiones para remesas migrantes aportadas

por instituciones financieras. La reunificación familiar es un incentivo importante para atraer y retener la mano de obra extranjera, además de una medida efectiva de integración.

Discurso público, percepción y actitud:

Las empresas y los Gobiernos tienen que participar en la comprensión pública de los aspectos positivos de la migración. Los Gobiernos tienen que mostrar una actitud pro-migración y el sector privado puede tener un gran impacto si envía un claro mensaje a los gobiernos y al público en general de que la migración es buena para las empresas y por lo tanto para la prosperidad de todos y el desarrollo económico y social de los países de acogida. Demostrar el retorno de la inversión en migración laboral es una prioridad urgente, junto con la difusión de datos nacionales y globales basados en evidencias que indiquen ventajas de los flujos de talento.

Objetivos del Mecanismo Empresarial de GFMD

La Reunión de Estambul llegó a la conclusión de que la migración **afecta** a las empresas y puso de manifiesto que existen razones empresariales para colaborar en una política migratoria. Asuntos como la movilidad de la fuerza de trabajo, la adecuación de las competencias con las necesidades del mercado laboral, la contratación justa y unas condiciones de trabajo decentes, bienestar social, inclusión financiera y percepción pública son asuntos de políticas públicas y empresariales. Los Gobiernos y el sector privado comparten la responsabilidad de identificar

soluciones de política migratoria que A) permitan a los gobiernos ejercer su mandato normativo, B) sean adecuadamente flexibles y den respuesta a las necesidades empresariales y C) garanticen la protección de los migrantes de todos los niveles de formación. Para reforzar el valor añadido del GFMD para la obtención de una política migratoria sólida, su Mecanismo Empresarial tiene como objetivos promover el diálogo público-privado sobre política migratoria mediante:

- I. La movilización de federaciones empresariales de todo el mundo para garantizar que participan plenamente en las cuestiones de migración.
- II. La creación de conciencia de las federaciones empresariales en cuanto a la tarea del GFMD.
- III. La elaboración de encuestas y estudios de mejores prácticas en asuntos empresariales y de migración.
- IV. La organización de una reunión empresarial temática del GFMD a mediados de año.
- V. La participación y la contribución activa en la Cumbre del GFMD, el espacio común y las jornadas de sociedad civil.
- VI. La defensa de las posiciones de la empresa y de la migración para promover unas políticas migratorias robustas que tengan en cuenta las perspectivas económicas.