

# **PRIMER FORO MUNDIAL DE MIGRACIÓN**

**Lunes, 16 de mayo de 2022: 10:00 – 18:00**

**Multi-stakeholder Hearing**

**Salón de conferencias 4**

**Puntos- sector privado – Juliana MANRIQUE**

**Pregunta: ¿Cómo ha fortalecido el PMM el papel del sector privado para permitir una migración segura ordenada y regular? ¿Cuáles son las brechas y desafíos prioritarios para el sector?**

Un saludo muy especial a los panelistas.

Me complace especialmente ofrecer hoy la perspectiva del Grupo Asesor Empresarial en Migración liderado por la OIE. Esta plataforma informal proporciona al sector privado y otras partes interesadas la oportunidad de presentar sus temas prioritarios.

Sobre la primera pregunta, quiero resaltar que el sector privado es un importante actor que debe ser tenido en cuenta al momento de analizar el tema de la migración laboral mundial y, por lo tanto, debe ser tenido en cuenta en el proceso del PMM y su aplicación.

El PMM reconoce que la colaboración con las empresas es clave y por ello los espacios de diálogo que se han propiciado a nivel mundial, regional y nacional para la puesta en marcha del PMM han permitido que el sector privado presente su perspectiva, necesidades e identifique los retos de la migración regular e irregular, en particular en materia laboral.

En nuestro concepto será necesaria una colaboración más estrecha en algunas esferas, y en ese sentido me gustaría presentar las cuatro prioridades del sector privado:

## **1. La necesidad de contar con marcos jurídicos previsibles y transparentes**

- Para los empleadores es muy importante contar con Leyes y políticas nacionales de inmigración claras, predecibles, transparentes y eficaces, que permitan la circulación de trabajadores en el momento y lugar en que se necesiten.
- Los sistemas demasiado complejos y que cambian con frecuencia entorpecen el cumplimiento de las leyes nacionales y amenazan las protecciones del mercado laboral. Además, dificultan la contratación de personal con las competencias necesarias, y obstaculizan que los migrantes emprendan su carrera profesional y mantengan a sus familias en condiciones dignas.
- Los cambios en las formas de trabajo y el uso de figuras como el trabajo remoto, especialmente después de la Covid 19, dan cuenta de la necesidad adaptar las políticas de migración
- Los esquemas de movilidad deben ser flexibles y ágiles para satisfacer las necesidades de las empresas en cuanto a las habilidades y competencias

## **2. Prácticas de reclutamiento responsables:**

- Es necesario contar con un marco normativo que conduzca a una contratación justa, ética y responsable
- Las prácticas responsables de contratación son un argumento relevante para las empresas, esto porque la contratación poco ética o injusta puede dar lugar a costos administrativos, legales y de reputación para las empresas.
- La comunidad de empresarios está en contra de cobrar a los trabajadores los costos asociados al reclutamiento.
- Los servicios de empleo y de reclutamiento que se encuentran debidamente regulados mejoran el funcionamiento del mercado laboral
- Algunos países no cuentan con marcos normativos adecuados, lo que alienta a los reclutadores sin escrúpulos a engañar a los solicitantes de empleos y exponer a los migrantes al tráfico y a la trata de personas.

## **3. Desarrollo de capacidades, reconocimiento de capacidades y marcos de convalidación de capacidades que respondan a las realidades del mercado laboral**

- Es preciso identificar las brechas de habilidades a nivel nacional para ayudar a las empresas a contratar trabajadores extranjeros.
- Se deben alinear las políticas de migración con las políticas de desarrollo de habilidades y las políticas educativas para satisfacer las realidades del mercado laboral
- Los Gobiernos deben reconocer las competencias adquiridas mediante el aprendizaje formal e informal, y no solo las calificaciones formales, esto con la finalidad de facilitar la movilidad de competencias y habilidades.

## **4. Uso de tecnología y soluciones innovadoras**

- La pandemia ocasionada por la Covid-19 ha dejado clara nuestra dependencia de la tecnología y la urgente necesidad de transformación digital en todos los procesos migratorios
- Muchos países han introducido sistemas de aplicaciones en línea, lo que reduce el tiempo de procesamiento. Esto es fundamental para la continuidad de los procesos productivos de las empresas
- La tecnología puede ayudar a identificar las brechas de capital humano
- Es posible configurar ecosistemas de innovación que nos permitan hacer un rastreo a los ciclos migratorios, desde la partida del país de origen, el reclutamiento y el regreso.

Teniendo en cuenta estas prioridades empresariales un aspecto importante a tener en cuenta en la implementación del PMM es el fortalecimiento del diálogo entre empresas, gobiernos y organismos internacionales, para mejorar la gobernanza de la migración a nivel nacional, regional y global.

Es preciso trabajar en los siguientes puntos:

- El Reconocimiento de la crisis como una oportunidad: es necesario cambiar el enfoque con el cual estamos abordando el fenómeno migratorio. La migración no es un problema sino una oportunidad para ser más competitivos e incluir a una población que puede hacer crecer la economía.
- Articulación del ecosistema de inversión social: es importante que las diferentes organizaciones del ecosistema, la cooperación internacional, el Gobierno, la sociedad civil y el sector privado, trabajen de forma articulada y alineada para lograr la inclusión e integración de los migrantes en todos los niveles de la sociedad.
- Trabajar juntos para identificar las brechas de capital humano y buscar modificaciones en los sistemas educativos para alinear los programas educativos y vocacionales con las necesidades del sector empresarial
- Asegurar que los marcos regulatorios de las agencias de reclutamiento respeten la seguridad y dignidad de los trabajadores.