

Documento de Referencia¹ (versión original: inglés)

Mesa redonda 1: *La movilidad humana y el bienestar de los migrantes*

Sesión de Mesa redonda 1.2:

Reducir los costos humanos y financieros de la migración internacional, y en particular de la migración laboral: planteamientos cooperativos sobre las prácticas de contratación justa y la reducción de las comisiones de las remesas

Resultado esperado

El resultado que se espera de esta mesa redonda es el siguiente:

- 1. una lista de prácticas y planteamientos prometedores para reducir los costos de las transferencias de remesas y de la contratación; y*
- 2. un debate acerca de cómo las organizaciones internacionales pueden ayudar a los gobiernos a fortalecer su capacidad para abordar estos temas, con un énfasis en el establecimiento de objetivos cuantificables que puedan ser reexaminados en futuras reuniones.*

Antecedentes y contexto

Este documento ha sido preparado como contribución al Foro Mundial sobre Migración y Desarrollo 2015, para la Mesa Redonda (RT) 1.2 “Reducir los costos humanos y financieros de la migración internacional, y en particular de la migración laboral: planteamientos cooperativos sobre las prácticas de contratación justa y la reducción de las comisiones de las remesas”. En el contexto de la Tercera Conferencia Internacional sobre la Financiación para el Desarrollo, la Agenda de Acción de Addis Abeba (AAAA)¹ reconoce las contribuciones positivas de los migrantes y se compromete a reducir los costos de contratación de los migrantes, y luchar contra los contratistas sin escrúpulos de mano de obra, de acuerdo con las circunstancias y la legislación nacionales, así como obrar por una reducción del costo promedio de las transferencias de remesas de los migrantes para el año 2030. “Transformar nuestro mundo: la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible” reconoce igualmente las contribuciones positivas de los migrantes al crecimiento inclusivo y al desarrollo sostenido. Los principales impulsores del crecimiento en relación con los flujos de remesas son: el crecimiento de la migración laboral internacional, el acrecentamiento de los ingresos de los migrantes y la mejora de las condiciones para las transferencias de remesas a través de canales oficiales, incluyendo la competencia de nuevas empresas y el acceso a las nuevas tecnologías.

Los “costos de la migración internacional” son de diversa índole y pueden ser económicos o sociales; muchos son cuantificables y están definidos. No existe sin embargo una base de datos o una matriz de costos de migración comparables donde los países puedan tener acceso a esa información. Son asumidos en su mayor parte por los propios migrantes, durante el proceso de migración y en el país de destino, y por las familias y las comunidades que dejan atrás. Los costos sociales de la migración pueden ser el resultado de situaciones de explotación laboral y de trabajo forzado, discriminación, abuso y falta de acceso a los derechos sociales básicos. Las consecuencias directas de unos costos sociales y económicos elevados son una disminución de los beneficios de la migración y un aumento de la vulnerabilidad de los migrantes y de sus familias, que pueden llegar a encontrarse en

¹ Este documento ha sido preparado por la **División de Migración Laboral y Desarrollo Humano de la OIM**, con aportaciones de los **copresidentes de la RT 1.2 Federación de Rusia y Emiratos Árabes Unidos y los miembros del Equipo Gubernamental de la RT Angola, Bangladesh, Bélgica, Chipre, Egipto, Francia, India, Mauricio, Moldavia, Países Bajos, Pakistán, Filipinas, Suecia, Suiza** y los **socios no estatales FIDA, OIT, OIM, KNOMAD, OCDE, UPU, y Banco Mundial**. El documento tiene por objeto informar y estimular la discusión en la sesión de la mesa redonda 1.2 durante la Cumbre del FMMD turco en octubre de 2015. No es exhaustivo en su tratamiento del tema de la sesión 1.2 y no refleja necesariamente la opinión de los organizadores del FMMD ni de los gobiernos u organizaciones internacionales que participan en el proceso del FMMD.

situaciones precarias. Esto se aplica tanto al individuo como a las sociedades, ya que en última instancia, estos costos pueden influir negativamente en la relación entre migración y desarrollo. Además, se reconoce cada vez más que los altos costos económicos y sociales incurridos por los migrantes son serios obstáculos a que la migración internacional contribuya al desarrollo sostenible.

Por el contrario, un planteamiento más equilibrado que facilite la migración internacional, mejore el diálogo cultural entre los continentes, reduzca los costos de contratación, luche contra los contratistas sin escrúpulos de mano de obra, simplifique los instrumentos jurídicos de la migración laboral y una cooperación en materia de migración entre Estados, son tremendamente importantes para reducir los costos humanos y financieros de la migración internacional.

En su programa de acción de ocho puntos,ⁱⁱ el secretario general de las Naciones Unidas reconoció los enormes beneficios que se pueden conseguir reduciendo los costos relacionados con la migración, y destacó tanto los costos de transferencia de las remesas y los honorarios pagados a los contratistas de mano de obra como parte del proceso de contratación, como la falta de reconocimiento mutuo de titulaciones, calificaciones y competencias, y la no transferibilidad de la seguridad social y otros derechos adquiridos. Esta declaración fue reafirmada recientemente en la *Agenda de Acción de Addis Abeba* de la Tercera Conferencia Internacional sobre la Financiación para el Desarrollo.

Este documento de referencia aborda estos dos primeros tipos de costos, que son a la vez de índole económica y social, y las consecuencias negativas que tienen para los migrantes, sus familias y las sociedades, los gobiernos y el sector privado. Considera, en concreto, cómo el hecho de reducir los costos de transferencia de las remesas y de contratación puede ayudar a mejorar los beneficios de la migración para todas las partes interesadas y hace algunas sugerencias al respecto. Si los costos de contratación correspondiesen en promedio a USD 5.000 y se redujeran a USD 1.000 por trabajador migrante, el ahorro en los costos sería de 4.000 millones de dólares por cada millón de trabajadores.ⁱⁱⁱ Si la mitad de los 10 millones estimados se beneficiase de estas reducciones de costos, el ahorro ascendería a 20.000 millones de dólares al año. Por consiguiente, es totalmente concebible decir que los ahorros generados al reducir los costos de contratación de los trabajadores migrantes poco calificados podrían igualar el monto ahorrado al reducir los costos de las remesas.^{iv} Aún se podría ahorrar más si se consideran los préstamos previos a la partida del migrante y las tasas de interés correspondientes^v –que a veces oscilan entre 24 y 36 por ciento al año.^{vi}

Costos de transferencia de las remesas

Las remesas son fondos privados, que constituyen una parte de los ingresos que los migrantes transfieren nacional o internacionalmente a sus familias, amigos y comunidades, entre otros, de manera regular. Las remesas se pueden gastar en servicios esenciales como la salud, la educación y la vivienda, o ahorrarlas.^{vii} Las remesas pueden actuar como una forma de seguro social que ayuda a los hogares beneficiarios a hacer frente a gastos imprevistos y/o elevados, que mantiene a familiares en el extranjero. Aunque la mayoría de las transferencias de remesas consisten en cantidades relativamente pequeñas enviadas periódicamente,^{viii} contribuyen a aumentar los ingresos disponibles y ayudan a constituir un patrimonio que toma diferentes formas, que van desde los ahorros en especie, los ahorros monetarios (ya sea en efectivo o puestos en una cuenta formal), y quizá la inversión en pequeñas empresas.

Según el Banco Mundial, el costo promedio global de las transferencias de remesas es del 7,68%.^{ix} Sin embargo, los costos de transferencia pueden variar considerablemente, especialmente entre los países africanos, donde pueden llegar a ser del 20%.^x De manera general, los costos globales han ido disminuyendo desde 2009, cuando el Grupo de los Ocho se comprometió a reducir el costo promedio del 10% al 5% en cinco años (el objetivo 5x5). Según el Banco Mundial, tal disminución se traduciría cada año a nivel mundial en USD 16.000 millones suplementarios para los hogares receptores. Si bien es cierto que se han hecho algunos progresos, el objetivo no se ha alcanzado plenamente, lo que demuestra la continua necesidad de que gobiernos, instituciones financieras y asociaciones de migrantes coordinen sus esfuerzos en materia política con miras a reducir los costos de transferencia de las remesas.^{xi} La meta 10.c de los Objetivos de Desarrollo Sostenible hace expresamente referencia a los costos de transferencia: "Para 2030, reducir a menos del 3% los costos de transferencia de las remesas de los migrantes y eliminar los canales de envío de remesas con un costo superior al 5%". Sin embargo, varias empresas están ofreciendo productos para remesa a 3% o menos en corredores en los que hay una multitud de operadores de transferencia de fondos (por ejemplo, el corredor de los Emiratos Árabes Unidos a la India).

Algunos migrantes recurren a canales informales –como contactos personales, miembros de la familia y de la comunidad– para enviar dinero, en vez de a los bancos o los operadores de transferencia de fondos autorizados. Sus razones para hacerlo son variadas, como la conveniencia, la confianza depositada en las redes sociales, o

sencillamente el hecho de que los canales formales pueden no ser accesibles en las zonas remotas, que resultan muy caros o que no hay proveedores de transferencias ya que varios bancos han cerrado las cuentas bancarias de organismos de remesas. Además, los canales informales pueden ser la única opción disponible para los migrantes irregulares, que tienen dificultades para abrir cuentas bancarias o proporcionar una prueba de su identidad. Los canales informales no están exentos de riesgo, sin embargo, y dejan a los remitentes con poca o ninguna protección si el intermediario no lleva a cabo la transacción.^{xii} Los Estados prefieren la utilización de canales formales porque el dinero que circula por ellos queda registrado y por consiguiente puede ser tenido en cuenta en la planificación económica^{xiii} y a la hora de evaluar la solvencia del Estado pueden utilizar las remesas en su análisis de sostenibilidad de la deuda o para las calificaciones crediticias. Por estas y otras razones, los gobiernos pueden implicarse más para facilitar el proceso de transferencia de remesas y movilizar así el desarrollo a través de una mayor competencia y promover la interoperabilidad de las compañías de redes móviles y la inclusión financiera.

Las razones de los altos costos

Los costos de transferencia son elevados por varias razones, principalmente relacionadas con: (i) el marco normativo internacional; (ii) la falta de competencia entre los operadores de transferencia de fondos; y (iii) la falta de transparencia en lo que se refiere a los costos.

Como declara AAAA, “Ayudaremos a las autoridades nacionales a hacer frente a los principales obstáculos que impiden que la corriente de remesas sea constante, como la tendencia de los bancos a recortar los servicios, con el fin de colaborar al acceso a servicios interfronterizos de transferencia de remesas. Reforzaremos la coordinación entre las autoridades reguladoras nacionales para eliminar los obstáculos a los proveedores no bancarios de servicios de remesas que accedan a la infraestructura del sistema de pago y promoveremos condiciones que permitan realizar las transferencias de remesas de manera más económica, rápida y segura en los países de origen y los países receptores, incluso mediante la promoción de condiciones de mercado competitivas y transparentes. Explotaremos las nuevas tecnologías, fomentaremos la adquisición de conocimientos financieros y la inclusión financiera y mejoraremos la reunión de datos.”^{xiv}

Las restricciones legales afectan a los operadores más pequeños, que a veces se ven obligados a cerrar,^{xv} lo que disminuye aún más la competencia e incrementa las comisiones de transferencia, sobre todo en los corredores Sur-Sur. Algunos grandes operadores “bloquean” los mercados firmando acuerdos de exclusividad con bancos, oficinas de cambio y oficinas de correos; se crean así monopolios o duopolios locales.^{xvi}

La falta de transparencia en muchos Estados sobre los costos reales de la transferencia de fondos también contribuye a mantener unos precios elevados. A veces, los remitentes pueden elegir entre varios operadores de transferencia de dinero que ofrecen diferentes servicios (en términos de velocidad, tipo de cambio, costos y disponibilidad en áreas remotas), pero rara vez desglosan la composición del monto total. En algunos casos, las comisiones por conversión de divisas pueden alcanzar el 6%.

Fomento de la competitividad y la transparencia

Las oficinas de correos, que se caracterizan por sus amplias redes físicas, sobre todo en las zonas rurales, pueden ser menos costosas que los bancos o los operadores de transferencia de dinero y son una posible alternativa. Sin embargo, a menudo carecen de la infraestructura (sistemas TI y conectividad a internet) necesaria para gestionar las remesas y grandes cantidades de dinero de manera eficiente.^{xvii} A causa de requisitos reglamentarios, algunas oficinas de correos prefieren trabajar con los grandes operadores. En Turquía, por ejemplo, PTT es un agente de Western Union. La acción más importante será que las oficinas de correos colaboren con diferentes operadores y no tengan acuerdos de exclusividad. Varios organismos internacionales como la Organización Internacional para las Migraciones (OIM), el Fondo Internacional de Desarrollo Agrícola (FIDA), el Banco Interamericano de Desarrollo (BID) y el Banco Mundial están obrando con la Unión Postal Universal (UPU) para que los servicios postales aumenten la competencia en el mercado de las remesas, así como para promover el uso de nuevas tecnologías. A través de su alianza con la UPU, por ejemplo, la OIM está tratando de ampliar la disponibilidad de servicios que faciliten transferencias de dinero a través de oficinas de correos.^{xviii}

La introducción en muchos países en desarrollo de sistemas móviles y en línea para la transferencia de dinero ofrece nuevas oportunidades para enviar dinero por medios más rentables. El África subsahariana continúa liderando otras regiones en la utilización de servicios de dinero móvil, lo que representa 130 servicios de dinero móvil en activo. La tecnología móvil puede reducir el costo de las remesas, ya que elimina la necesidad de puntos de presencia materiales y garantiza un método oportuno y seguro para la transferencia. Los servicios de transferencia de dinero móvil como MPesa han transformado el panorama de las remesas nacionales en varios

países africanos.^{xix} La digitalización de las remesas nacionales ha reducido los costos de envío de remesas a las zonas rurales. En Camerún, por ejemplo, estos costos se han reducido en un 20%.^{xx} El mayor acceso a la telefonía móvil, entre otros a los *smartphones*, ha abierto nuevas perspectivas para reducir los costos de las remesas en todo el mundo,^{xxi} al igual que la disponibilidad de más servicios que faciliten la transferencia de dinero dentro y fuera de las fronteras sin pasar por cuentas bancarias.^{xxii}

Como buena práctica, en los programas orientativos previos a la salida del migrante se están incorporando conocimientos financieros destinados a los trabajadores migrantes para informarles sobre la disponibilidad de varios canales de transferencia y sobre las herramientas y recursos diseñados para ayudar a los migrantes a tomar decisiones informadas sobre la gestión del dinero.^{xxiii} Al mejorar su conocimiento sobre estas cuestiones y las opciones a su disposición, los trabajadores migrantes son capaces de tomar decisiones informadas en lo que toca a remesas, inversiones y ahorros.

Promover la inclusión financiera de los migrantes y sus familias

La importancia de vincular las remesas a la inclusión financiera quedó patente con la renovación en 2014 de la “iniciativa 5x5” por el Grupo de los Veinte (G-20) en la Cumbre de Brisbane, donde por primera vez en su comunicado los líderes del G20 se comprometieron a adoptar medidas prácticas fuertes no solo para reducir el costo promedio mundial de la transferencia de remesas al cinco por ciento, sino también para destacar la inclusión financiera como prioridad.^{xxiv}

Desde 2006 el FIDA ha sido pionero en este ámbito a través de la Facilidad de Financiamiento para Remesas (FFR),^{xxv} que ha desarrollado diferentes iniciativas para contribuir tanto a reducir los costos de enviar dinero a casa como a aumentar las opciones financieras para los migrantes y sus familias, centrándose principalmente en tres aspectos esenciales: el uso de la tecnología, las tarjetas y las plataformas de banca móvil, y la inversión de la diáspora.

Los costos sociales y financieros de la contratación poco ética

Casi 10 millones de personas utilizan cada año los canales regulares para emigrar en busca de empleo.^{xxvi} Muchos utilizan los servicios de contratistas de mano de obra y otros agentes, posiblemente pagando un promedio de USD 1.000 por persona,^{xxvii} aunque en algunos corredores se llega a más de USD 2.000.^{xxviii} Reducir a la mitad los costos de migración podría ahorrar a los migrantes entre USD 2,5 y 5 mil millones al año en gastos directos, y más aún si se consideran los préstamos previos a la salida y las tasas de interés correspondientes^{xxix} –que a veces oscilan entre 24 a 36% al año.^{xxx}

Los costos de la migración laboral incluyen los costos de contratación, así como los salarios no percibidos debido a una remuneración insuficiente, la morosidad o el impago de los salarios, la falta de compensación por enfermedad o lesiones relacionadas con el trabajo, y, como se explicaba anteriormente, los costos correspondientes a la falta de transferibilidad de las prestaciones de la seguridad social y el no reconocimiento de competencias y calificaciones. Con demasiada frecuencia, los trabajadores migrantes son objeto de prácticas abusivas en su lugar de trabajo y pagan altas comisiones que pueden agotar sus ahorros y hacerlos más vulnerables a la explotación laboral en los procesos de contratación y colocación.^{xxxi}

Las normas internacionales de trabajo prohíben el cobro de comisiones o costos a los trabajadores.^{xxxii} Entre las prácticas de contratación poco éticas están aumentar el riesgo de servidumbre por deudas de los trabajadores migrantes al cobrar comisiones por servicios de contratación a los solicitantes de empleo, la discriminación sistemática por razón de género, proporcionar información falsa o engañosa sobre los salarios, las condiciones de trabajo y de alojamiento o el tipo de trabajo ofrecido, y la confiscación de pasaportes u otros documentos de identidad. Las consecuencias de estas prácticas a menudo hacen que los trabajadores migrantes sean vulnerables a graves abusos de los derechos humanos y laborales, incluidos la trata de personas y el trabajo forzoso, la servidumbre por deudas y otras formas de explotación laboral.

El costo financiero del cobro de comisiones para la contratación puede ascender a decenas de miles de dólares por migrante y a menudo queda a cargo de familiares y miembros de la comunidad que consideran su contribución a la capacidad del migrante a trabajar en el extranjero como una inversión en su propio futuro y que pueden decidir compartir los costos financieros de la migración laboral. Es posible que pidan préstamos con un alto interés a bancos o prestamistas informales, entre los que están las redes de delincuencia organizada, que también pueden estar relacionadas con el tráfico y la trata de personas. En el caso de una migración laboral temporal, esta carga de la deuda puede dar lugar a que los migrantes estén forzados a trabajar durante un período

prolongado, a menudo en condiciones de explotación, lejos de la familia y la comunidad, con el fin de recuperar sus gastos iniciales.

Los países de destino también sienten los efectos de la contratación poco ética. Cuando los trabajadores migrantes pagan comisiones excesivas para asegurar un empleo en el extranjero, son más propensos a quedarse más tiempo del permitido por sus visados o a aceptar empleos con salarios y condiciones de trabajo insuficientes en su lucha por pagar sus deudas antes de regresar a casa. Esto presiona a la baja los mercados laborales de los países de destino, al deteriorarse los salarios y las condiciones de trabajo para los nacionales. También afecta a la integración social de los trabajadores migrantes en sus comunidades de acogida, lo que aumenta el sentimiento xenófobo entre los trabajadores nacionales que sienten que están siendo sustituidos por trabajadores extranjeros.

Para los empleadores, las prácticas de contratación poco éticas conducen a una pérdida de beneficios en la productividad, ya que hay un mayor riesgo de desadecuación de las competencias, problemas de salud y seguridad en el trabajo, la añoranza del hogar, y un bajo estado de ánimo. También hay riesgos de reputación asociados a los vínculos entre prácticas de contratación abusivas y el trabajo forzoso, que es una violación de un derecho humano fundamental.

Para los países de origen, las consecuencias negativas de una contratación poco ética y sus vínculos con la explotación laboral y la trata de personas para trabajos forzados son principalmente una cuestión de protección de sus nacionales en el extranjero. Cuando los altos costos soportados por los trabajadores llevan a la servidumbre por deudas y la vulnerabilidad a la explotación laboral, los funcionarios consulares, que son a menudo el primer punto de contacto para la asistencia directa, tienen una carga suplementaria. Suele ser particularmente cierto en el caso de los trabajadores menos calificados que pueden tener un menor nivel de educación o una falta de conocimientos del idioma del país de destino, y que, por tanto, pueden necesitar más ayuda para acceder a los recursos. En casos extremos, cuando la contratación injusta conduce a abusos sistemáticos en el lugar de trabajo, también puede provocar tensiones diplomáticas. Por último, las víctimas de la trata de personas y el trabajo forzoso a menudo no se identifican ni denuncian estos abusos. Como consecuencia no se identifica la mayoría de los casos. Sin cifras o estimaciones fiables sobre el problema del trabajo forzoso en el ámbito nacional, es difícil definir soluciones -y alianzas- eficaces para abordar la contratación poco ética y el trabajo forzoso.^{xxxiii}

Para que los beneficios de la migración favorezcan el desarrollo económico inclusivo, es necesario reducir los costos de la migración laboral instaurando marcos de gobernanza para la migración laboral que sean justos y eficientes. Estos marcos ayudarían a realizar el Objetivo de Desarrollo Sostenible (ODS) 8 de la Agenda para el Desarrollo después de 2015 de las Naciones Unidas sobre el crecimiento económico, el empleo productivo, y el trabajo decente para todos^{xxxiv}, y el Objetivo 10 sobre la reducción de las desigualdades entre países y dentro de ellos.^{xxxv} Los países del G20 podrían tomar el liderazgo en la aplicación de este programa, a partir del trabajo que actualmente realizan de forma conjunta el Banco Mundial, la OIT y la OCDE en estas áreas.^{xxxvi}

La participación del sector privado

Los empleadores a veces se benefician de prácticas de contratación poco éticas, en particular en relación con el cobro de comisiones, bajo la forma de costos reducidos para la contratación de mano de obra. Pueden tener un incentivo financiero a utilizar servicios de contratación que obligan a los solicitantes de empleo a asumir los costos de la contratación. Esta situación se debe, en parte, a las políticas de licitación, que privilegian las ofertas más baratas sin requerir la transparencia sobre los verdaderos costos laborales, con el consecuente respaldo a un modelo de negocio que se basa en prácticas injustas que son incompatibles con las normas internacionales del trabajo. Sin embargo, algunos comentaristas y académicos han argumentado que, a largo plazo, en realidad los empresarios salen beneficiados al aplicar unas prácticas éticas en la contratación al obtener una mayor productividad (menor rotación del personal, menor tiempo perdido por lesiones, menos enfermedades y problemas de salud, aumento de la producción, aumento de la eficiencia en la contratación y asignación de tareas).

Las prácticas de contratación poco éticas pueden ser perjudiciales para los intereses empresariales, y dañar la reputación y la marca de una empresa, en parte a causa de los vínculos conocidos entre la contratación poco ética y el trabajo forzoso.^{xxxvii} Un informe reciente de la OIT demostró que los trabajadores que piden prestado dinero a terceros para su contratación, incluso a familiares y amigos, tienen un mayor riesgo de terminar efectuando trabajos forzados.^{xxxviii} Por otra parte, cuando los trabajadores son seleccionados en función de su capacidad de pago en lugar de su competencia, los empleadores pueden acabar con trabajadores poco adecuados y mal preparados para sus puestos de trabajo y que pueden de hecho necesitar asistencia financiera o de otro tipo. Esta situación también contribuye a tener unos altos índices de rotación, lo que aumenta los costos de mano de obra y perpetúa el ciclo de contratación. Incluso cuando las empresas se comprometen a aplicar principios éticos en la

contratación, la falta general de transparencia en unas cadenas de suministro de mano de obra cada vez más complejas puede convertir las en socios involuntarios de contratistas de mano de obra poco éticos, y, como tales, pueden ser acusadas de complicidad en la comisión de estas prácticas.^{xxxix}

Cuestiones importantes en el contexto de la práctica legal de la contratación

Para reducir los costos humanos y financieros de la migración laboral internacional, el gobierno y la política migratoria estatal del país deben centrarse en la regulación de las prácticas de contratación. Sin embargo, aun cuando existen leyes y reglamentos nacionales que rigen la contratación, su aplicación sigue siendo un desafío debido a la índole transnacional de las interacciones y a los problemas de extraterritorialidad cuando se trata de aplicar la legislación nacional o infranacional.

Por ejemplo, con efecto a partir del 1 de enero de 2015, se abolió el sistema de cuotas de permisos de trabajo para ciudadanos extranjeros que entraban en la Federación de Rusia bajo el régimen de exención de visado y fue sustituido por un sistema de patentes laborales. El precio de la patente varía y se determina por regiones. La introducción de este sistema permitirá a los trabajadores migrantes salir de "la oscuridad tributaria". En concreto, para trabajar en la Federación de Rusia, será necesario solicitar una patente dentro de un plazo de 30 días naturales a partir de la fecha de entrada en el territorio de la Federación de Rusia, y proporcionar los documentos requeridos. La patente se emitirá en el caso en que el extranjero marcarse en la tarjeta de migración el propósito de su visita a la Federación de Rusia como "trabajo". La introducción del sistema de patentes es una de las formas de legalizar la migración laboral.

Oportunidades y desafíos para abordar la contratación poco ética

Los vínculos entre las prácticas de contratación poco éticas y las violaciones de los derechos humanos y de los derechos laborales –entre otras cosas la explotación laboral, el trabajo forzoso, la trata y el tráfico de personas– son comprendidos cada vez mejor tanto por las compañías multinacionales con cadenas de suministro complejas como por las pequeñas y medianas empresas (PYME). Por esta razón, son cada vez más las empresas que adoptan disposiciones en favor de la contratación ética, que prohíben expresamente el cobro de comisiones o gastos de contratación a los solicitantes de empleo, en sus políticas empresariales de responsabilidad social, con lo que esta cuestión se vuelve una consideración de la licitación.^{xl} Lo que está claro a partir de estos esfuerzos es el importante papel que el sector privado puede desempeñar a la hora de operacionalizar principios éticos de contratación, sobre todo cuando estos completan la regulación gubernamental. Sin embargo, las empresas se enfrentan a tres retos importantes a este respecto: 1) la incapacidad para distinguir a los profesionales de la contratación ética en un paisaje en gran parte infrareglamentado, 2) la dificultad de aumentar la transparencia dentro de sus propias cadenas de suministro de recursos humanos, y 3) los retos para hacer aplicar la responsabilidad del proveedor en caso de violación de la legislación.

Es necesaria una investigación más detallada para entender mejor el sector de la contratación laboral internacional, entre otras cosas las variaciones en los modelos de negocio en los diferentes corredores de migración y en los distintos sectores. Con este fin, bajo los auspicios del Grupo de Trabajo Temático sobre Migración de Mano de Obra Poco Calificada de la Alianza Mundial de Conocimientos sobre Migración y Desarrollo (KNOMAD, por sus siglas en inglés), la OIT y el Banco Mundial han efectuado encuestas a migrantes para evaluar la magnitud de los costos de la migración laboral, y entre ellos los costos correspondientes a la contratación. Las encuestas sugieren que los costos de la migración pueden ser tan bajos como un mes del salario esperado en los países de destino que aplican con contundencia las leyes y reglamentos relativos a la migración, y tan elevados como nueve meses de salario en los países de destino con una débil aplicación. KNOMAD está preparando una matriz bilateral sobre los costos de la migración, centrándose en los trabajadores agrícolas, de la construcción y domésticos.

A esta base de conocimientos contribuye un estudio en curso financiado por los Emiratos Árabes Unidos para analizar tanto los aspectos formales como informales de las redes de contratación desde Nepal y la India hacia los Emiratos Árabes Unidos, y que examina cómo los empleadores de allí se comprometen con agencias de empleo privadas, ya sea en el país de origen o de destino; las relaciones entre las agencias de los países de origen y de destino; y las relaciones entre las agencias de los países de origen y sus sucursales y los trabajadores migrantes potenciales. Además, como parte de su Iniciativa para una Contratación Justa en la que participan múltiples partes interesadas, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) está llevando a cabo una investigación sobre planteamientos normativos prometedores que han tenido efectos en la reducción de los costos de contratación, así como sobre los factores en los principales corredores mundiales de migración que contribuyen a la explotación y el abuso de los trabajadores.^{xli} De igual modo, el Gobierno de los Países Bajos ha publicado recientemente la *Evaluación de riesgos en el sector de la RSE* (responsabilidad social de la empresa) en colaboración con las

organizaciones sectoriales, las ONG, los sindicatos, los científicos y los ministerios. La evaluación proporciona un análisis de los riesgos en las cadenas de valor de 13 sectores de actividad e identifica en concreto los riesgos relacionados con la explotación de los trabajadores migrantes y las prácticas de contratación poco éticas en los sectores de la construcción, la electrónica y la agricultura.^{xlii}

Exploración de posibles vías a seguir

Uno de los mayores desafíos en la lucha contra la contratación poco ética es cómo capacitar mejor a los gobiernos para regular a los contratistas de mano de obra, reconociendo los obstáculos planteados por el carácter transnacional de las actividades de contratación, que conciernen diversos interlocutores y jurisdicciones. Se requiere una mayor exploración en la identificación y promoción de buenas prácticas regulatorias que aumenten la transparencia en los procesos de contratación desde las comunidades de origen a los países de destino, a partir de la investigación llevada a cabo recientemente por la OIM y la OIT entre otros.^{xliii} Entre otras prácticas, están la contratación de gobierno a gobierno y la promoción de acuerdos bilaterales de intercambio de información de manera a aumentar la eficacia de los Estados para detectar y procesar a los delincuentes; los requisitos de responsabilidad solidaria que hacen extensiva la responsabilidad a todos los eslabones de la cadena de oferta de trabajo, aumentando la responsabilidad del empleador por su elección en la licitación de los servicios de contratación; y los bonos que se pueden utilizar para remunerar la pérdida de salarios o el cobro ilegal de comisiones, incrementando de este modo el acceso de los trabajadores migrantes a los recursos. La promoción de una coherencia en las políticas entre los diferentes organismos reguladores también ayudará a establecer un ámbito más coherente para los contratistas y los intermediarios de mano de obra internacional, y elevará el listón jurídico para las actividades internacionales de contratación.

Aparte de los esfuerzos de regulación del gobierno, se están formando alianzas para aumentar la participación del sector privado, los sindicatos y otros actores de la sociedad civil. Con el fin de permitir a las empresas una mejor identificación de los intermediarios de la contratación que están comprometidos con los principios de la contratación ética, la OIM y la Organización Internacional de Empleadores (OIE), con una coalición de partes interesadas que comparten ideas análogas, están desarrollando un sistema de certificación voluntaria por diversas partes interesadas para los intermediarios de la contratación, el Sistema para la Integridad en la Contratación Internacional (IRIS, por sus siglas en inglés). IRIS se fundamenta en los estándares de derechos humanos reconocidos internacionalmente y los convenios pertinentes de la OIT, y se basa en el Marco de las Naciones Unidas "Proteger, respetar y remediar" sobre Empresas y Derechos Humanos y los Principios Rectores para Empresas y Derechos Humanos.

Principales cuestiones a abordar

Sobre los costos de transferencia de las remesas:

1. ¿Cuáles son los ejemplos recientes de estrategias, políticas y medidas gubernamentales que se ha demostrado que realmente reducen el costo de transferencia de las remesas?

Se pueden incluir nuevos reglamentos/políticas para la banca o las remesas, la fiscalidad, la competencia en el mercado, y el uso de las nuevas tecnologías.

2. ¿Cuáles son las buenas prácticas recientes en materia de educación de los trabajadores y sus familias para que administren sus ingresos o finanzas con sensatez?

Se pueden incluir productos de inversión bien diseñados para los migrantes, la formación en conocimientos financieros y su impacto inmediato sobre las familias, y los programas pertinentes iniciados por los países de origen o de destino.

3. ¿Cuáles son los datos que demuestran que la promoción de la transparencia en el costo de las remesas ha empoderado o beneficiado a los migrantes? ¿Cómo se puede lograr la transparencia en el costo de las remesas?

Se pueden incluir resultados de investigaciones, y los desafíos prácticos de promover la transparencia en los costos de las remesas.

Sobre los costos sociales y financieros de la contratación poco ética:

4. ¿Cuáles son las buenas prácticas en materia de regulación gubernamental de los intermediarios de la contratación, y algunos modelos recientes de su buena aplicación?

Se pueden incluir operaciones de inspección y de aplicación de la ley que hayan tenido éxito y que traten de cuestiones transnacionales y de la migración laboral; la aplicación de la reglamentación en materia de comisiones de contratación; y la promoción de incentivos positivos para el cumplimiento de las reglamentaciones pertinentes.

5. ¿Cuáles son algunos esfuerzos con éxito recientes del sector privado para asegurar la debida diligencia en la cadena de suministro de mano de obra en lo que se refiere a la contratación ética?

También se pueden incluir puntos de vista acerca de cómo el sector privado, incluidas las pequeñas y medianas empresas, puede estar mejor capacitado para promover o adherirse a los principios de contratación ética.

6. ¿Cómo pueden los gobiernos trabajar más eficazmente con las empresas y la sociedad civil para promover prácticas de contratación ética, especialmente en el contexto de las tendencias actuales y futuras en materia de migración laboral?

Se pueden incluir los desafíos futuros, así como los planteamientos colaborativos o de cooperación que hayan tenido éxito recientemente, como son la promoción de la contratación ética transfronteriza, el diseño del apoyo educativo de los trabajadores antes de la salida y después de la llegada, la intensificación de los esfuerzos conjuntos para el cumplimiento de la Ley, y la promoción de la debida diligencia en las cadenas de suministro de mano de obra.

ⁱ La Agenda de Acción de Addis Abeba de la Tercera Conferencia Internacional sobre la Financiación para el Desarrollo. Párrafos 40 & 111. <http://www.un.org/esa/ffd/ffd3/wp-content/uploads/sites/2/2015/07/Addis-Ababa-Action-Agenda-Draft-Outcome-Document-7-July-2015.pdf> [acceso el 18 de septiembre de 2015].

ⁱⁱ Véase *Migración internacional y desarrollo – Informe del Secretario General*, Asamblea General de las Naciones Unidas, Sexagésimo octavo período de sesiones, documento A/68/190 del 25 de julio de 2013, para. 108.

ⁱⁱⁱ Ratha, D. 2014 Reducing migration costs, disponible en: <http://blogs.worldbank.org/peoplemove/reducing-migration-costs> [acceso el 30 de marzo de 2015]

^{iv} Si se eliminasen completamente las comisiones de contratación, de conformidad con las normas de la OIT, el ahorro para los migrantes podría ser 8 veces superior a este monto (“Promoting Decent Work for Migrant Workers”, OIT, 2015, disponible en http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---migrant/documents/publication/wcms_344703.pdf).

^v Ratha, D. 2014 *Reducing migration costs*, disponible en: <http://blogs.worldbank.org/peoplemove/reducing-migration-costs> [acceso el 30 de marzo de 2015]

^{vi} Wickramesekara, Piyasiri. 2014. “Regulation of the recruitment process and reduction of migration costs: Comparative analysis of South Asia”. En *Promoting cooperation for safe migration and decent work*. Dacca: OIT.

^{vii} Ratha, D., et. al. *Leveraging Migration for Africa: Remittances, Skills, and Investments*; 2011. Washington DC: Banco Mundial.

^{viii} Esto se confirma en numerosos sitios web de comparación de costos, que suelen facilitar información sobre las transferencias de remesas hasta USD 500.

^{ix} Banco Mundial, *Remittance Prices Worldwide*, junio de 2015.

^x Watkins, K. y Quattri, M. *Lost in Intermediation – How excessive charges undermine the benefits of remittances for Africa*, Overseas Development Institute, Londres, abril de 2014.

^{xii} Véase, por ejemplo, Sayeedul Haque, M. y Bashir, M.A., *Channel of Remittances – A Micro Level Study*, 2009. Disponible en <http://www.scribd.com/doc/16152588/Channel-of-Remittances-A-Micro-Level-Study>.

^{xiii} Banco Mundial, *Migration and Remittance Flows: Recent Trends and Outlook, 2013–2016*, Migration and Development Brief 21, octubre de 2013.

^{xiv} La Agenda de Acción de Addis Abeba de la Tercera Conferencia Internacional sobre la Financiación para el Desarrollo . Párrafo 40. <http://www.un.org/esa/ffd/ffd3/wp-content/uploads/sites/2/2015/07/Addis-Ababa-Action-Agenda-Draft-Outcome-Document-7-July-2015.pdf> [acceso el 18 de septiembre de 2015].

^{xv} En un caso, Dahabshiil, operador de transferencia de dinero que cubre los corredores africanos (sobre todo entre el Reino Unido y Somalia), obtuvo una orden provisional ante el Tribunal Superior de Justicia de Inglaterra y Gales para impedir que Barclays Bank cerrase su cuenta de compensación.

^{xvi} Véase, por ejemplo, *The impacts of remittances on developing countries*, Parlamento Europeo, Dirección general de políticas exteriores de la Unión, Dirección B, Departamento temático, Bruselas, abril de 2014.

^{xvii} Ibid.

^{xviii} La OIM y la UPU firmaron un memorando de acuerdo el 20 de abril de 2010 sobre la cooperación en el ámbito de los servicios postales de pago, que comprendía los asuntos relativos a las remesas y la migración. El FIDA, el BID y el Banco Mundial también están colaborando con la UPU.

^{xix} Ratha et. al. 2011.

^{xx} Banco Mundial. 2014.

^{xxi} Véase, por ejemplo, *Mobile money services: “A bank in your pocket”. Overview and opportunities*, Observatorio de África, el Caribe y el Pacífico (ACP) sobre las Migraciones, Background note ACPOBS/2014/BN13, 2014. Disponible en http://publications.iom.int/bookstore/free/Mobile_money.pdf.

^{xxii} M-Pesa es un ejemplo de operador de red móvil que facilita transferencias de dinero en efectivo.

^{xxiii} Por ejemplo, como práctica estándar, la OIM incorpora conocimientos financieros en sus programas orientativos previos a la salida, tanto para los trabajadores migrantes como para los programas de reasentamiento de refugiados.

^{xxiv} http://www.g20australia.org/official_resources/g20_leaders_communique_brisbane_summit_november_2014

^{xxv} Desde 2006, la Facilidad de Financiamiento para Remesas (FFR) del FIDA ha cofinanciado cerca de 50 proyectos piloto en más de 40 países y construido una red de unos 200 socios de los sectores público, privado y de la sociedad civil. A través de la financiación, la investigación y la promoción de proyectos, la FFR ha promovido el desarrollo de instrumentos y mecanismos innovadores que permiten a los migrantes y sus familias fomentar su desarrollo económico y social gracias a las remesas. The FFR Brief, 2013.

^{xxvi} Martin, P. “Lower migration costs to raise migration’s benefits” en *New Diversities* (2014, vol. 16.2), pp. 9-36. Disponible en: http://newdiversities.mmg.mpg.de/wp-content/uploads/2015/02/2014_16-02_NewDiversities.pdf [2 de julio de 2015].

^{xxvii} Ibid

^{xxviii} OIT. “Promoting Decent Work for Migrant Workers.” Documento preparado para la reunión temática sobre migración en la Agenda para el desarrollo después de 2015 del Foro Mundial sobre Migración y Desarrollo en Ginebra, Suiza, 5 de febrero de 2015.

http://www.un.org/en/development/desa/population/migration/events/coordination/13/documents/backgrounddocs/GFMD_ILO_Discussion%20Paper_Promoting%20Decent%20Work%20for%20Mw.pdf

^{xxix} M. Abella, P. Martin, *Reducing migration costs* (2014), disponible en: <http://blogs.worldbank.org/peoplemove/reducing-migration-costs> [2 de julio de 2015].

^{xxx} P. Wickramasekara: “Regulation of the recruitment process and reduction of migration costs: Comparative analysis of South Asia” en *Promoting cooperation for safe migration and decent work* (Dacca, OIT, 2014).

^{xxxi} OIT, OCDE, Banco Mundial, 2015. “The Contribution of Labour Mobility to Economic Growth”. Organización Internacional del Trabajo, Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos, el Grupo del Banco Mundial. Documento conjunto para la 3ª reunión del Grupo de Trabajo sobre Empleo del G20. Cappadocia, Turquía, 23-25 de julio de 2015.

^{xxxii} El Convenio sobre las agencias de empleo privadas, 1997 (núm. 181) de la OIT estipula expresamente que las agencias de empleo privadas no deberán cobrar a los trabajadores, directa o indirectamente, ningún tipo de honorario o tarifa (art. 7).

^{xxxiii} OIT. “ILO Global Estimate of Forced Labour.”, 2012. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/publication/wcms_182004.pdf.

^{xxxiv} Esto incluye la meta 8.8 de los ODS “Proteger los derechos laborales y promover un entorno de trabajo seguro y protegido para todos los trabajadores, incluidos los trabajadores migrantes, en particular las mujeres migrantes y las personas con empleos precarios.”

^{xxxv} Esto incluye la meta 10.7 de los ODS “Facilitar la migración y la movilidad ordenadas, seguras, regulares y responsables de las personas, entre otras cosas mediante la aplicación de políticas migratorias planificadas y bien gestionadas.”

^{xxxvi} El proyecto de documento final obtenido a partir de las discusiones sobre la Financiación para el Desarrollo incluye un compromiso de cooperación de los gobiernos para garantizar la migración en condiciones de seguridad y en forma ordenada y sistemática, con pleno respeto de los derechos humanos, la transferibilidad de las prestaciones, el reconocimiento de las competencias y la reducción de los costos de contratación para los migrantes. Véase: Proyecto de documento final, Acuerdo de Addis Abeba de la Tercera Conferencia Internacional sobre la Financiación para el Desarrollo (a 25 de junio de 2015).

^{xxxvii} El Protocolo de 2014 de la OIT al Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29) y su Recomendación sobre las medidas complementarias para la supresión efectiva del trabajo forzoso, 2014 (núm. 203) abordan concretamente las malas prácticas en la contratación en el contexto de la prevención y la protección.

^{xxxviii} OIT: *Profits and Poverty: The Economics of Forced Labour*, (Ginebra, 2014), p. 44.

^{xxxix} Por ejemplo, como parte de su compromiso con prácticas justas de contratación y de empleo dentro de su cadena de suministro, Apple informa que ha requerido de sus proveedores que reembolsen alrededor de USD 3,9 millones de honorarios percibidos en exceso por contratos extranjeros, incluyendo las comisiones de contratación (véase <http://www.apple.com/supplier-responsibility/highlights-2014/>).

^{xl} Por ejemplo, Apple reconsideró su propio Código de conducta de los proveedores para incluir la prohibición de cobrar comisiones a los trabajadores migrantes en su cadena de suministro (enero de 2015), mientras que HP prohibió el uso de intermediarios de contratación y requiere que sus proveedores contraten sus trabajadores directamente, siempre que sea posible (noviembre de 2014), y el gigante del aceite de palma Wilmar International incluye ahora una disposición que prohíbe el cobro de comisiones en su política “Sin deforestación, sin turberas, sin explotación”.

^{xli} Véase B. Andrees, et. al., *Regulating labour recruitment to prevent human trafficking and to foster fair migration: Models, challenges and opportunities*, OIT (Ginebra, 2015). Disponible en http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_377813.pdf. Con referencia a la Iniciativa para una contratación justa de la OIT, véase <http://www.ilo.org/global/topics/fair-recruitment/lang--en/index.htm>

^{xlii} KPMG Advisory N.V. *CSR Sector Risk Assessment: Considerations for Dialogue*, septiembre de 2014.

^{xliii} Por ejemplo, OIM, “Recruitment monitoring & migrant welfare assistance: What works?” 2015, y OIT, “Regulating labour recruitment to prevent human trafficking and to foster fair migration: Models, challenges and opportunities” 2015.

ANNEX

This Annex contains descriptions and references to examples of relevant frameworks, policies, programmes, projects and other experiences in relation to the issues raised in the policy part of the Background paper. This second part of the Background paper aims to form the basis of an evolving catalogue of policies and practices with a view to be stored and displayed on the GFMD PfP website in the M&D Policy and Practice Database. See <http://www.gfmd.org/pfp/ppd>.

<p>Title of M&D Policy or Practice: “NEXUS Moldova”: Strengthening the link between migration and development: testing an integrated service provider to Moldovan migrants and their communities</p>	
<p>Country: Moldova</p>	<p>Partner(s): International Agency for Source Country Information Diaspora Relations Bureau / State Chancellery</p>
<p>Thematic Area(s): Migration and development Private – public Partnerships Migrant service provision</p>	<p>Tags:</p>
<p>Summary: The overall objective of the EU funded project NEXUS Moldova is to foster links between migration and development at the local level, by developing durable capacities and systematic collaboration among national and sub-national authorities, civil society and private-sector stakeholders. By connecting key partners and stakeholders (public and private sector) with the express purpose of engaging with beneficiaries in a holistic manner – from pre-departure through to return and reintegration – and thereby helping those beneficiaries to migrate smarter and return better, the project provides clear benefits to partners, stakeholders and beneficiaries alike.</p> <p>In doing so, the partners specifically recognize that the ability to efficiently collaborate is an essential link in a viable migration-development value chain – one where private sector interests meet priority public sector objectives and the interests of the migrant themselves.</p> <p>The project is grounded on a clear migrant-centric approach, insofar as it provides practical support to the individual needs of migrants during every phase of the circular migration experience from preparation and departure to period in migration and sustainable return. The core objective of the project is to work with target groups to help beneficiaries (potential, current and returning migrants) by delivering advisories, products and services that assist migrant to achieve their core migration objectives via the NEXUS one-stop service centres across the country.</p> <p>At the national and local levels, the project directly supports the design and implementation of policies and institutional arrangements, working with the public-private sector partners to redesign or refine their products, services and market approaches in order to appeal to the beneficiary community that they target.</p>	
<p>Web Links: http://nexusnet.md/</p>	

Title of M&D Policy or Practice:

Promoting CSR and due diligence of the Dutch private sector operating abroad

Country:

Netherlands

Partner(s):**Thematic Area(s):**

Ethical recruitment

Corporate social responsibility

Tags:**Summary:**

The Government of the Netherlands aims to promote Corporate Social Responsibility in Dutch business sectors, including ethical recruitment and labor standards. In light of this objective, the Government recently published the CSR Sector Risk Assessment in collaboration with sectorial organizations, NGOs, trade unions, scientists and ministries. The assessment provides an analysis of the risks in the international value chains of 13 business sectors. It specifically identifies risks related to the exploitation of migrant workers and unethical recruitment practices in the sectors of construction, electronics and agriculture, while risks related to labor abuses were identified in all of the thirteen sectors selected for the study. The assessment was only a first step facilitated by the Government of The Netherlands in promoting the due diligence process of Dutch businesses and a starting point for a dialogue with the sectors involved.

An important element in this approach is that the government plays a stimulating, facilitating and enabling role in these dialogues. It is the idea that Dutch business sectors themselves indicate how they wish to promote due diligence in their value chains. The Government of the Netherlands, civil society and international organizations can provide support where needed. Ideally, Dutch business sectors and the Government of the Netherlands conclude covenants on how to further improve due diligence in the future.

An example of a business sector where unethical recruitment and exploitation of (migrant) workers in the value chain presents a high risk is the construction sector in the Middle East. The risks in these value chains extend from unethical recruitment practices in countries of origin, including human trafficking, to labor exploitation in the Middle East. Building on the responsibility of the (Dutch) business sector to operate in line with UN standards on CSR has proven to be rather effective in assessing and addressing exploitation and labor standards in the manufacturing industry in Bangladesh.

Web Links:

Title of M&D Policy or Practice: No Placement Fee Policy	
Country: Philippines	Partner(s):
Thematic Area(s): -Reducing the human and financial costs of international migration, particularly labor migration: Cooperative approaches to fair recruitment practices and lower remittance fees.	Tags: -Recruitment practices -Labor Migration -Protection - Empowerment and Rights of Migrants
Summary: The Philippines Overseas Employment Administration (POEA) implemented a rule that provides penalty for charging and or collecting placement free from workers seeking employment in countries which have laws that provide the same. The No placement fee policy is a serious administrative offense with a penalty of cancellation of license of the concerned recruitment agencies. The same administrative rule penalized that act of charging of excessive placement fees. To date, these is a total prohibition on changing placement fees from Filipino household service workers, seafarers, and workers for deployment to countries which disallows placement fee collection.	
Web Links: http://www.poea.gov.ph	

Title of M&D Policy or Practice: Overseas Filipino Workers Total	
Country: Philippines	Partner(s):
Thematic Area(s): -Reducing the human and financial costs of international migration, particularly labor migration: Cooperative approaches to fair recruitment practices and lower remittance fees.	Tags: -Minimizing Costs -Labor Migration -Mainstreaming Migration into Development Planning
Summary: The Bangko Sentral in Philippines (formerly know as Central Bank of the Philippines) created an interactive portal that will link users to information on the different banks on non-bank remittance companies in the Philippines, including locations of their branches abroad, remittance center, foreign banks/correspondents, products and services, and charges fees for remittance services to any part of the Philippines. The establishment of the OFW Portal is part of its efforts to improve the environment for OFW remittance flows, and to assist overseas Filipinos on their remittances concerns.	
Web Links: http://www.bsp.gov.ph/about/advocacies_ofw.asp	

Title of M&D Policy or Practice: Web site “Money From Sweden”	
Country: Sweden	Partner(s): Swedish Consumer Agency
Thematic Area(s): Remittance transfers	Tags:
Summary: The Swedish government finances a national price comparison on line service “Money from Sweden” (www.moneyfromsweden.se) with a view to increase transparency and lower the transfer costs for remittances sent from Sweden. The online service is totally independent of all market players and is run by the Swedish Consumer Agency. Money from Sweden is certified by the World Bank to meet the mandatory requirements of a national price database for remittance services.	
Web Links: http://www.moneyfromsweden.se/	

Title of M&D Policy or Practice:

Global Forum on Remittances and Development (GFRD2015), Milan, Italy, 16 – 19 June 2015

Country:

IFAD - International Fund for Agricultural Development

Partner(s):

World Bank
European Commission

Thematic Area(s):**Tags:****Summary:**

Global Forum on Remittances and Development (GFRD) 2015

The fifth Global Forum on Remittances and Development (GFRD), convened by the International Fund for Agricultural Development (IFAD), the World Bank and the European Commission, took place from 16 to 19 June 2015 in Milan, Italy. The event brought together more than 420 policymakers, private-sector stakeholders, civil-society leaders and delegates from 70 countries, to pave the way for leveraging the development impact of remittances. This fifth edition, dedicated to Europe, also coincided with the first observance of the International Day of Family Remittances aimed at recognizing the importance of remittances to families in developing countries, and the launch of the new IFAD report “Sending Money Home: European flows and markets”, which analysed the US\$ 109 billion remittance market and its individual flows within and from Europe as well as development related issues such as financial inclusion and ramifications for fragile states.

While figures have increased over the years, the take-home message and key words resonate around the same concepts: Access, financial inclusion, entrepreneurship, opportunities to save and invest. All are related to key development goals that can help make migration a choice rather than a necessity and provide hope for millions of families to remain together.

Despite the significant progress achieved in recent years and the increasing role that remittances play in the development of countries of origin, much more still needs to be done, in terms of operations and advocacy.

As we enter the post 2015 era and its development goals at a time of limited resources, migrants and their families are an inspiration for development organizations like IFAD. Towards the aim of making their efforts count, participants called upon governments, private sector institutions, NGOs, and civil society groups, to join in a global effort to make a difference in this field. In addition, identifying concrete roles each stakeholders can play in order to make migrants’ remittances count more should be prioritized while keeping in mind that promoting effective mechanisms to further leverage their investments back home in their families and in the communities where they live is essential.

Beyond 2015, stakeholders should identify and apply already proven ways to scale these efforts to spur development taking into account what more than 100 experts and more than 400 participants who took part during this GFRD brought to the table in terms of latest innovations, trends and challenges.

Web Links:

The complete official GFRD2015 report will be available in the coming months. In the meantime, all information regarding the GFRD2015 (final agenda, the Sending Money Home Europe report, all presentations and newsletters, pictures and videos, etc.) is available on the website.

www.ifad.org/remittances/events/2015/globalforum

Title of M&D Policy or Practice:

ILO Fair Recruitment Initiative

Country:

ILO Re: Global, regional and national activities

Partner(s):

ILO social partners and their affiliates play a central role in the design and implementation of this initiative, including the International Trade Union Confederation (ITUC) and affiliates, and the International Organisation of Employers (IOE) and affiliates, in particular the International Confederation of Private Employment Services (CIETT).

ILO's Fair Recruitment Initiative is closely coordinated with the Global Migration Group (GMG) and the Inter-Agency Coordination Group against Trafficking in Persons (ICAT) agencies, in particular IOM, World Bank, OHCHR and UNODC.

The Institute for Human Rights and Business (IHRB), Verité, Migrant Forum in Asia, Panos Europe Institute and other civil society organizations are also implementing partners.

Thematic Area(s):

- Global knowledge on national and international recruitment practices
- Laws, policies and enforcement mechanisms to promote fair recruitment
- Fair business practices
- Workers protection and empowerment against

Tags:

Fair recruitment, labour migration, fair migration, migrant workers, forced labour, human trafficking, employment, labour market

Summary:

In his report to the 2014 International Labour Conference, the ILO Director-General called for an ILO Agenda for Fair Migration and emphasised the growing concern about abusive and fraudulent recruitment practices affecting migrant workers.

In response to those challenges, in 2014 the ILO launched a global "Fair Recruitment Initiative" to:

- help prevent human trafficking and forced labour
- protect the rights of workers, including migrant workers, from abusive and fraudulent practices during the recruitment process (including pre-selection, selection, transportation, placement and possibility to return)
- reduce the costs of labour migration and enhance development outcomes for migrant workers and their families, as well as for countries of origin and destination

This multi-stakeholder initiative is implemented in close collaboration with governments, representative employers' and workers' organizations, the private sector and other key partners. It is based on a four-pronged approach which puts social dialogue at the centre. The Fair Recruitment Initiative focuses on:

1. Enhancing global knowledge on national and international recruitment practices
2. Improving laws, policies and enforcement mechanisms to promote fair recruitment practices
3. Promoting fair business practices
4. Empowering and protecting workers

Web Links:

http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/publication/wcms_320405.pdf

<http://www.ilo.org/global/topics/fair-recruitment/lang--en/index.htm>