

Emigración altamente cualificada: equilibrio entre intereses y responsabilidades y tratamiento de la fuga de cerebros

Por Prof. Aderanti Adepoju,
Human Resources Development Center, Nigeria

1. Introducción: acotación del asunto mediante una pregunta clave

La migración de profesionales cualificados para promover el desarrollo es un asunto mundial y preocupa tanto a los países ricos como a los pobres, aunque desde puntos de vista contrarios. También es un asunto controvertido debido a la diversidad de partes y grupos de interés (con programas que entran en conflicto entre sí). Los países ricos necesitan profesionales cualificados para actividades económicas que requieren un uso intensivo de conocimientos y, dada la escasez local, estas personas deben ser contratadas de países pobres y con un mercado emergente. Para los países pobres (especialmente en África y Asia) la pérdida de especialistas en informática, ingeniería y medicina tiene un impacto muy superior al del número de personas implicadas. Este proceso de fuga de cerebros niega a las regiones más pobres la utilización óptima de las habilidades y conocimientos de los que se encuentran en la diáspora.

Los especialistas en nuevas tecnologías, ingeniería, medicina y atención sanitaria son una pequeña proporción de los emigrante de, por ejemplo, el África subsahariana, pero suponen un coste para la región en varios sentidos y en mucha mayor medida que la que su cantidad indica, ya que es al menos igual a la pérdida de oportunidad de formar a personas de reemplazo. Es decir, las instituciones de enseñanza terciaria pierden líderes experimentados para formar a las personas necesarias para desempeñar las actividades y se vuelven imposibles las investigaciones necesarias para aumentar el desarrollo. El gran éxodo de médicos ha impactado negativamente en la formación de nuevos médicos, en la calidad de los servicios sanitarios proporcionados y en la consecución de las metas de desarrollo del milenio. Un escenario muy similar encontramos en el sector de la enseñanza. Muchos programas de desarrollo en países pobres están en peligro por la emigración de una mano de obra cualificada escasa. Los países emisores de emigrantes tienen un importante doble desafío: cómo atraer a sus nacionales

cualificados de nuevo desde los países de la OCDE, y cómo utilizar eficazmente las habilidades y conocimientos de los pocos que se quedan para el desarrollo nacional.

Esta ponencia proporciona una base para la discusión sobre cómo podemos garantizar que la emigración de trabajadores altamente cualificados beneficie tanto a los países de destino (en términos de adecuación de la oferta y de la demanda de trabajo) como a los países de origen (en términos de desarrollo). ¿Qué enfoques conjuntos de los sectores público y privado pueden ayudar a asegurar un mejor equilibrio entre los intereses y los resultados? ¿Qué medidas proponen las organizaciones de la sociedad civil para abordar la fuga de cerebros?

2. El asunto clave: el alcance del “problema”

Tanto en los países pobres como ricos, factores económicos y demográficos son la base del debate y de la política actuales sobre la emigración de profesionales altamente cualificados. En África, por ejemplo, más de 100.000 subsaharianos que viven en Europa y América del Norte son profesionales (irónicamente prácticamente el mismo número de profesionales expatriados empleados por agencias de colaboración como parte del paquete de ayuda global) con un coste para la región de unos 4 mil millones de dólares estadounidenses¹.

La magnitud y el impacto global de la fuga de cerebros es recogido en un informe de la ONU que estima que, por ejemplo, “durante la próxima década el África subsahariana necesitará formar 1 millón más de profesionales sanitarios” y concluye que “los líderes deben encontrar formas para retener a más médicos, enfermeras, farmacéuticos y técnicos de laboratorio de los que producen actualmente”. El informe culpa a los países ricos por contribuir a la crisis creando un “flujo mortal” de profesionales sanitarios de la región².

Las políticas de los países emisores de emigrantes y las percepciones de los emigrantes potenciales a menudo contribuyen a esta crisis. En Filipinas, por ejemplo, donde el Gobierno y el sector privado han desempeñado, cada uno por su parte, un papel clave en el proceso de exportación de mano de obra, la percepción del mercado laboral internacional también ha sido entrelazada intrincadamente en las aspiraciones de enseñanza y laborales de los filipinos. Debido a la previsión de una demanda futura de enfermeros/as, las escuelas de enfermería se han ampliado drásticamente con un aumento importante de inscripciones de estudiantes en programas de enfermería en los últimos años. Tanto es así, que incluso los médicos están estudiando enfermería para aumentar sus posibilidades de trabajar en el extranjero.³

Bajando la escala de observación, los profesionales emigrantes pueden mejorar sus habilidades y conocimientos, así como sus ingresos y nivel de vida y el de sus familias, pero tienen que hacer frente a muchos problemas de homologación de títulos y, a menudo, aceptan niveles inferiores que los que les corresponden por la ausencia de un empleo adecuado, lo que resulta en un desperdicio de sus conocimientos y habilidades. Por tanto, las remesas, independiente de su cuantía y de lo necesarias que sean para evitar una situación desesperada, no compensan la pérdida de contribución que los emigrantes cualificados podrían aportar mediante la formación y la transferencia de conocimientos a las generaciones más jóvenes en su país. De modo que la pérdida, ampliando la escala de observación, tiene un impacto duradero sobre el desarrollo tanto en los países de origen como en los de destino.

3. Políticas actuales y sus defectos

La “batalla por cerebros”, o “caza de talentos”, es impulsada por la dinámica de las economías basadas en el conocimiento y se basa en las posibilidades ofrecidas por la tecnología y la globalización de las actividades económicas. En muchas economías desarrolladas, la mano de obra altamente cualificada (para actividades con un uso intensivo de conocimiento) está siendo contratada en países pobres y con una economía de mercado emergente.

Los ejemplos abundan. En el caso de los nigerianos y zambianos, los profesionales altamente cualificados constituyen la mitad o más de los expatriados que viven en países de la OCDE; el 20 por ciento de los nacionales de Benin, Tanzania, Zimbabwe, Camerún, Lesotho, Malawi y Sudáfrica en la diáspora son profesionales altamente cualificados; hay más médicos etíopes desempeñando sus funciones en Chicago que en Etiopía; más de la mitad de los enfermero/as y médicos de Malawi han emigrado, y hay más médicos de Malawi desempeñando sus funciones en Manchester (Reino Unido) que en Malawi; 550 de los 600 médicos zambianos formados en facultades de medicina zambianas durante la última década han emigrado; Ghana ha perdido el 60 por ciento de sus médicos en favor de Canadá, Gran Bretaña y Estados Unidos; el 75% de los médicos de Zimbabwe han emigrado desde principios de los 90, y la mitad de sus trabajadores sanitarios sociales se han desplazado desde 2001. Aproximadamente 23.000 graduados universitarios y 50.000 ejecutivos abandonan el África subsahariana anualmente (y unos 40.000 de ellos con título de doctor (Ph.D) ahora viven en África).⁴

Políticas unilaterales: Últimamente las migraciones de este tipo son menos problemáticas para los trabajadores cualificados que van desde los países en vías de desarrollo hacia los países ricos dado que estos últimos han adoptado políticas (unilateralmente) para atraer y/o contratar dinámicamente y enérgicamente a tales profesionales. La nueva ley de inmigración de Alemania facilita la contratación de especialistas en el sector de la tecnología ofreciéndoles residencia permanente. El nuevo proyecto de ley sobre inmigración e integración de Francia se centra en los emigrantes con talentos específicos. El sistema de puntos de Gran Bretaña ofrece a los emigrantes altamente cualificados un permiso de residencia por un máximo de cinco años. La “política de invitación” del Gobierno holandés ha simplificado la admisión desde los países en vías de desarrollo de profesionales altamente cualificados mediante un sistema de puntos (basado en el talento personal, la edad, la formación y la experiencia laboral).⁵ Los africanos con conocimientos y habilidades profesionales, técnicas y de dirección han sido seducidos mediante el programa de “visados de diversidad” (o sorteo de tarjeta verde) para entrar en los EE.UU. Por otra parte, el sector privado también desempeña un papel importante: muchas empresas americanas y europeas están, por ejemplo, contratando graduados de facultades de empresariales indias que estén dispuestos a empezar sus carreras en puestos de “nivel inicial” más bajos que sus homólogos disponibles localmente. Éstos normalmente pueden trabajar en entornos multiculturales debido a que la mayoría han crecido hablando dos idiomas o más.

Acuerdos bilaterales: Algunos acuerdos bilaterales también pueden aumentar el problema de la fuga de cerebros. El acuerdo de comercio bilateral “acuerdo de asociación económica entre Japón y Filipinas” que incluye una sección basada en punto de modo 4 del “Acuerdo General sobre Comercio y Servicios” sobre el libre movimiento de personas es un ejemplo del fomento de la emigración de profesionales altamente cualificados.⁶

Los profesionales altamente cualificados eran atraídos (y continúa siendo) por los salarios relativamente altos y las mejores condiciones de vida de los países ricos. Los países ricos también realizan la

contratación directa de profesionales mediante mecanismos de competencia desleal, ya que deciden cuántos trabajadores contratar y de dónde, y seleccionan los mejores trabajadores en el mercado internacional. Las regiones pobres que pierden a sus “mejores y más brillantes” profesionales pagan el precio de producir el capital humano para ser usado en los países ricos y, simultáneamente, pierden una proporción significativa de la riqueza necesaria para establecer las bases de un crecimiento futuro.

Políticas e iniciativas: Por último, estos aspectos están empezando a atraer la atención de los responsables políticos. En 2004, se hizo un borrador en el Reino Unido y Sudáfrica sobre Contratación Ética de Trabajadores Sanitarios que se basaba en el código de prácticas de la Commonwealth británica. El Reino Unido fue el primero en producir unas directrices sobre contratación internacional basándose en principios éticos. También fue el primero en desarrollar un Código de Prácticas para Empleadores en 2001⁷. En Reino Unido supone una excepción entre los países ricos al tener una política diseñada para no buscar activamente en países necesitados trabajadores sanitarios para ser incluidos en su sistema de prestación nacional de salud (NHS). Una lista de países, incluidos los del África subsahariana, han sido recogidos por el DFID (departamento para el desarrollo internacional) y el departamento de salud con el objetivo de garantizar que el NHS no “roba” médicos y profesionales de la enfermería necesarios en otros lugares. Además, el Departamento de Salud ha garantizado un acuerdo innovador de este código para que sea aplicado a muchos prestadores de servicios sanitarios privados de modo que tampoco contraten personal procedente de los países más pobres.

Otro ejemplo es el caso de los países de las islas del Pacífico, una zona en la que entre el 5 y el 15 por ciento de los médicos y profesionales de la enfermería emigraron entre 2000 y 2004. En 2005, los ministros de salud de estos países (en asociación con otros sectores gubernamentales, instituciones de formación, países destinatarios y agencias internacionales (incluida la OMS) y socios de desarrollo) desarrollaron un Código de Práctica de Contratación de Personal Sanitario para el Pacífico diseñado para gestionar mejor la emigración de profesionales sanitarios a Australia, Nueva Zelanda y los países de la Costa del Pacífico. No obstante, el problema de los códigos éticos de conducta yace en su cumplimiento.⁸ Para ser eficaces, debe existir un mínimo de alcance regional y/o tener una respuesta global. Además deben establecerse normas y organismos de supervisión internacionales.⁹

Algunas empresas internacionales, por su parte, han adoptado acciones contra la “fuga de cerebros”. Por ejemplo BP plc, en Tbilisi, Georgia incluye en sus contratos de establecimiento del marco de requisitos de sus operaciones en los proyectos cláusulas que dan preferencia al uso de mano de obra local durante las fases de construcción y funcionamiento. También implementaron un programa en 2005 para garantizar que todos los empleados a largo plazo tuvieran unas oportunidades adecuadas de desarrollo y lanzaron el Programa de Desarrollo de Liderazgo de Georgia que incorpora sesiones informativas, cursos de formación, planificación de carreras profesionales y planificación de sucesiones. Además, han iniciado una planificación de desarrollo que permita garantizar que los puestos a largo plazo de BP Georgia son cubiertos en primer lugar por georgianos¹⁰

Otras iniciativas para ayudar a mejorar el impacto de la emigración altamente especializada incluye el South Africa–UK *Memorandum of Understanding on the Reciprocal Educational Exchange of Healthcare Concepts and Personnel* (Memorando de Entendimiento sobre el Intercambio Recíproco Educativo de Personal y Conceptos Sanitarios entre Sudáfrica y Reino Unido) de octubre de 2003 por el que se creaba una estructura para el intercambio recíproco de conocimiento y habilidades y facilita el reconocimiento de títulos de los profesionales sanitarios sudafricanos. Además, mediante un programa de hermanamiento de hospitales, los directores comparten experiencias y buenas prácticas.¹¹ Otras buenas prácticas son la circulación de programas de competencias organizados por la OIM a través del programa Migración para

el Desarrollo en África (MIDA) en asociación con el PNUD, la Transferencia de Conocimientos mediante Nacionales Expatriados, posteriormente sustituido por el programa Retorno de Nacionales Africanos Cualificados. El proyecto MIDA promueve que los miembros de la diáspora africana que vivan en países de la UE compartan sus conocimientos en medicina, agricultura, etc. y que inviertan y participen en el desarrollo de sus países y tiene como objetivo, como una forma de co-desarrollo, generar relaciones entre los países de destino y de origen para fomentar los efectos positivos de la emigración de manera que se consiga un beneficio mutuo y que se limiten los efectos negativos de la fuga de cerebros.¹²

También se deben culpar a factores externos del impacto negativo de las políticas gubernamentales sobre el éxodo de profesionales cualificados. Las políticas fiscales impuestas por instituciones financieras internacionales (Fondo Monetario Internacional, Banco Mundial) que restringen la provisión para salud y educación en países pobres a menudo tienen un efecto negativo sobre el fenómeno de la fuga de cerebros. Este es el caso de Kenya donde, por ejemplo, ante el desafío de recortar 5.000 enfermeras en las instituciones públicas, 6.000 enfermeras están aún sin trabajo o trabajando en sectores distintos del sanitario dada la congelación de contrataciones. Es obligatorio que los gobiernos mejoren las condiciones laborales y la productividad mediante mayores remuneraciones, y deben modernizar las infraestructuras y los equipos deteriorados y promover los derechos de los trabajadores con el fin de retener a sus trabajadores altamente cualificados.¹³

Circulación de cerebros: A pesar de lo anterior se está produciendo otro cambio. En muchas regiones del sur, la fuga de cerebros se está convirtiendo gradualmente en una circulación de cerebros. Profesionales altamente cualificados, presionados para dejar sus países por la existencia de condiciones económicas poco seguras, han encontrado en China, India, Taiwán, Sudáfrica y Botswana alternativas atractivas a Europa, América del Norte y los Países del Golfo Pérsico, por lo que la antigua fuga de cerebros *desde* África se está convirtiendo en una circulación de cerebros *dentro de* África y otras regiones del sur. El recorte agudo de médicos procedentes de Sudáfrica después de la emigración de médicos blancos poco antes del establecimiento de la democracia de la mayoría en 1994 forzó al Gobierno a contratar médicos extranjeros, principalmente de Zimbabwe, República Democrática del Congo y Cuba, estos últimos para trabajar en zonas rurales con un servicios pésimos. En Ruanda y Burundi más de un cuarto de los profesores proceden de la República Democrática del Congo.

Migración de sustitución: El flujo de la migración no es unidireccional. Otro fenómeno es la “migración de sustitución”. En los últimos cinco años, Gran Bretaña y Alemania en particular, han experimentado una salida de profesionales, principalmente hacia Irlanda, Estados Unidos y Australia, huyendo de lo que perciben como una condiciones de vidas cada vez peores: salarios relativamente bajos e impuestos elevados, aumento de la inflación y pago excesivo por hipotecas para acceso a la primera vivienda. De manera simultánea sus homólogos de Europa del Este están ocupando el vacío dejado. Los profesionales sanitarios polacos que recientemente han emigrado a Suecia están siendo sustituidos por sus homólogos moldavos, por tanto el problema de la fuga de cerebros también pasa de unos países a otros.¹⁴

4. Migración altamente cualificada y la dimensión del género

La globalización ha introducido nuevas dinámicas en el mercado laboral como, por ejemplo, una demanda de trabajadores de atención sanitaria altamente cualificados. Se ha registrado un aumento general de la migración autónoma femenina: las mujeres profesionales, tanto solteras como casadas, han dejado de estar confinadas por las fronteras nacionales y ahora se suman a la migración

internacional. Una proporción importante de estas mujeres son emigrantes con estudios que se desplazan independientemente para satisfacer sus propias necesidades económicas. Ya no se unen simplemente a un marido o a otro miembro de la familia.

Las mujeres casadas ahora dejan a sus esposos con los niños, quienes, en una inversión de responsabilidades, están siendo cuidados por sus padres varones o por otros miembros femeninos de la familia. Las remesas que estas mujeres envían al hogar son un salvavidas para el sustento de la familia. Este fenómeno de migración independiente femenina constituye un cambio importante y, realmente, puede implicar un vuelco en los papeles de género tradicionales, creando nuevos desafíos para las políticas públicas y un papel para las OSC en lo que respecta al apoyo que les brindan y a la clarificación pública.

Entre los ejemplos de emigrantes profesionales femeninas hay muchas enfermeras y mujeres médico procedentes de países subsaharianos y de Filipinas que han sido contratadas y que están trabajando en el servicio sanitario nacional del Reino Unido o en instituciones privadas sanitarias y como empleadas domésticas en los países del Golfo Pérsico. En el Reino Unido, se admiten enfermeras y comadronas mediante el programa Consejo de Enfermería y Obstetricia del Reino Unido (UKNMC). Desde una pequeña cantidad contratada en 1998/99, su número aumentó significativamente con un máximo en 2000/2001 y ahora continúa aumentando de manera estable (como resultado de los cambios en los códigos de contratación). Un número desconocido adicional ha sido contratado por agencias privadas para trabajar en asilos de ancianos. En México también hay más mujeres que emigran ahora de manera independiente, principalmente a los Estados Unidos. Además, desde los 90 se ha intensificado el éxodo de enfermeras filipinas a EE.UU. y al Reino Unido. En 2002/2003, por ejemplo, el UKNMC admitió 5.593 enfermeras y matronas filipinas. Mientras que en 2005/2006, se contrataron 3.550 de tales profesionales procedentes de India y 1.830 en 2002/2003.¹⁵

Pero en general, las mujeres emigrantes altamente cualificadas son una minoría en comparación con sus homólogos masculinos que dominan los sectores de la informática y empresarial. La excepción se encuentra en los profesionales de la de la salud.

5. El papel de las organizaciones de la sociedad civil, el sector privado, los gobiernos y su asociación

Entre los problemas afrontados por todos los emigrantes (y no en menor medida por los cualificados que por los no cualificados) se encuentran la ausencia derechos básicos en el país de destino y una actitud de xenofobia por parte de la población en general. Los sentimientos y el discurso general así como los mitos sobre la emigración en el norte, afectan a las posibilidades de que los emigrantes puedan ser incluidos e integrados eficazmente en las sociedades más “abiertas”. También afecta a la manera en que esto puede suceder (de ahí la naturaleza esencial del papel de la sociedad civil y de las organizaciones de la sociedad civil).

Como ya se ha descrito, un problema importante es la fuga de habilidades y conocimientos de los países de origen. La empresa, particularmente el sector empresarial profesional, se beneficia de una mano de obra multinacional cualificada y, como una parte interesada esencial, es parte de la causa de esta fuga. Por tanto, debe desarrollar soluciones y dar un enfoque pragmático a la controvertida emigración de personas altamente cualificadas procedentes de los países pobres. En este contexto se podría ubicar la base de datos laboral “world-wide workers”, un sitio de Internet de empleo de la industria del petróleo y

del gas que facilita el contacto entre empleadores y potenciales empleados. Siguiendo esta filosofía, el “Programa de Desarrollo de Liderazgo de Georgia” de BP en los Estados Unidos proporciona formación, carrera profesional y planificación de la sucesión para contener la fuga de cerebros.¹⁶

Como parte de la función de responsabilidad social de la empresa, los negocios deben asociarse con las OSC para: ajustar la demanda y la oferta de habilidades y conocimientos de modo que se minimice la fuga de cerebros, promover los derechos humanos de los emigrantes cualificados con gran capacidad de movilidad y colaborar con el retorno de las habilidades y conocimientos.¹⁷ Las lecciones aprendidas del establecimiento de los “Parques de Vanguardia de Estudiantes Chinos en el Extranjero” y de la implementación de la “Transferencia de Conocimiento” de la OIM a través del proyecto “Nacionales Expatriados” podrían ser útiles para atraer y retener en sus países de origen a los profesionales cualificados.¹⁸ Este tipo de asociaciones pueden realizar rápidamente un seguimiento con el fin de ayudar a las iniciativas de sostenibilidad a identificar y atraer de nuevo a sus países de origen a ingenieros, médicos, profesores, científicos, informáticos y demás profesionales altamente cualificados (y promover entornos para utilizar productivamente sus conocimientos para el desarrollo de la nación).

Como parte de las acciones que se podrían adoptar tanto en los países de origen como en los receptores, las OSC deberían organizar sesiones previas a la salida y talleres de apoyo, comprobar que los emigrantes tienen los documentos necesarios y controlar el trabajo de las agencias de contratación. A la hora de la contratación, las ONG pueden asociarse a los gobiernos para establecer procedimientos y normas, así como para ofrecer servicios y una relación entre los gobiernos y los emigrantes que sean mucho más decentes, económicos, fiables y responsables que los de la mayoría de las agencias de contratación privadas. Además, las agencias de colocación deberían asegurarse de que se aplican condiciones laborales correctas antes de enviar a las personas al país de destino y deben también establecer programas de orientación cultural. Las OSC de los países de origen deberían trabajar conjuntamente con las organizaciones de diáspora para recopilar información sobre las condiciones en el país de destino e incluir tal información en sus campañas de toma de conciencia.¹⁹

Todas las estrategias para reducir el impacto negativo de la fuga de cerebros desarrollado por los gobiernos y las OSC deben también implicar a los propios emigrantes. Específicamente en el sector sanitario, para que una política de recursos humanos se implemente de manera sostenible y satisfactoria es necesario el apoyo de los trabajadores sanitarios, ya que su conocimiento de las condiciones e incentivos locales para quedarse o salir es esencial para formular una política eficaz. Las OSC también puede animar a los gobiernos locales a instituir políticas de empleo en campos clave como la enseñanza y la salud y a apoyar medidas para persuadir a los profesionales cualificados para que se queden en sus países de origen y que contribuyan al desarrollo de su país.²⁰

Los responsables de la elaboración de políticas deberían consultar a los sindicatos, dentro de un marco de diálogo social, para asegurarse de que se respetan los derechos humanos y sindicales de los emigrantes. Mediante el modelo tripartito de la OIT para consultas, por ejemplo, aquellos involucrados en la migración de Irlanda se han comprometido a realizar consultas a nivel nacional para tratar aspectos como el status de residencia y los permisos de trabajo, así como para desarrollar un código de prácticas contra el racismo en los puestos de trabajo. Este marco se podría utilizar para promover la responsabilidad social de las empresas y para supervisar el cumplimiento por parte del sector privado (empleadores y agencias de contratación) del código ético de prácticas acordado que garantiza la protección de los emigrantes cualificados²¹. Se podrían lograr acuerdos para aumentar los miembros

sindicados y la protección a los emigrantes trabajadores, así como utilizar la negociación colectiva como un instrumento para garantizar la igualdad de derechos y de tratamiento de los profesionales extranjeros con respecto a los nacionales.

6. Cuestiones clave sobre aspectos en los que la sociedad civil puede colaborar

Los asuntos de emigración no deben gestionarse nunca más de modo bilateral, es necesario que exista un enfoque regional, o incluso mundial que armonice las políticas de migración. Las OSC deberían colaborar para que exista:

- Apertura, transparencia y un espíritu de corresponsabilidad por parte de los países ricos para ayudar a fomentar el desarrollo local, reducir la pobreza y crear empleo doméstico
- Diálogo y consulta entre las distintas partes implicadas para discutir los enfoques comunes a sus preocupaciones e intereses, para compartir ideas y para mejorar la comprensión y la cooperación en la gestión de la emigración cualificada
- Compensación por la fuga de cerebros en la forma de proyecto de apoyo que impliquen el retorno de los profesionales a sus países de origen durante periodos breves para trabajar en programas especiales de enseñanza y sanidad entre otros²²
- Contratación ética de los profesionales altamente cualificados según acuerdos multilaterales con el fin de minimizar las consecuencias negativas sobre el desarrollo en los países emisores de emigrantes y abordar los problemas de la eliminación de los escasos recursos humanos cualificados de los países pobres
- Normas y controles internacionales de los códigos de conducta de contratación ética. Incluso la estrategia de exportación de conocimientos de Filipinas indicada muchas veces con anterioridad ha conducido frecuentemente a perjudicar las condiciones laborales impuestas en los países destinatarios (a expensas de los derechos de los emigrantes).²³
- Reglas flexibles de residencia en los países ricos con el fin de brindar a los profesionales la oportunidad de que se desplacen sin perder sus derechos de residencia (esto también es un asunto a discutir en la sesión de migración circular)
- Apoyo de los países destinatarios de inmigrantes para ayudar a cubrir las inversiones de los países de origen en enseñanza y formación y en modernizar el sector sanitario en la forma de “impuesto por cerebro”. Para reducir el impacto negativo de la emigración altamente cualificada, la primera respuesta de los gobiernos y donantes debe ser apoyar los sistemas sanitarios y la base de recursos humanos de los países en vías de desarrollo.
- Refuerzo de los vínculos con las comunidades de la diáspora en el extranjero, aportando infraestructuras y oportunidades para que sus nacionales en el extranjero inviertan en sus propios países, promoviendo la implicación activa de las comunidades locales en el desarrollo e implementación de programas de reintegración de retornados y promocionando las posibilidades de inversión y de iniciativa empresarial.

Preguntas para discutir

- ¿Cuáles son los impactos de los programas de emigración temporal sobre la emigración altamente cualificada y sobre el desarrollo a gran y pequeña escala?
- ¿Son los acuerdos bilaterales y unilaterales buenos o malos? ¿Qué debería mejorarse? Ejemplos de buenas prácticas (y eventualmente de malas prácticas)
- ¿Qué (otras) medidas concretas proponen las OSC para tratar la fuga de cerebros?

- ¿Qué enfoques conjuntos de los sectores público y privado podemos sugerir para asegurar un mejor equilibrio entre los intereses y los resultados?

Informe revisado por:

Nicola Piper (Centre for Migration Policy Research, Reino Unido), Gemma Adaba, International Trade Union Confederation (ITUC)

Los puntos de vista presentados aquí no representan los de la Fundación Rey Balduino. Este informe ha sido preparado por Prof. Aderanti Adepoju a base de la nota de concepto desarrollada por la Fundación Rey Balduino, y incorpora algunas conclusiones de las discusiones en línea que fueron organizadas del 14 de mayo al 3 de Junio para preparar el Día de la sociedad civil. Este informe ha sido revisado por las personas mencionadas arriba para garantizar que incluya los puntos de vista de los diferentes actores de la sociedad civil. El objetivo es de informar y facilitar las discusiones durante la primera reunión del Foro Mundial sobre migración y desarrollo. Es basado en diversas fuentes y no pretende ser exhaustivo. Cualquiera reproducción de este documento, parcial o entera, debe citar la fuente.

El Día de la Sociedad Civil es organizado a solicitud y con el apoyo del gobierno belga. Este evento también es apoyado financieramente por la John D. and Catherine T. MacArthur Foundation, la Fundación Rey Balduino, los gobiernos de Suecia y Noruega y la Ford Foundation.

-
- ¹ United Nations, 2003 "Reversing Africa's 'brain drain': New initiatives tap skills of African expatriates", *Africa Recovery*, Vol. 17, No. 2, New York.
- ² United Nations, 2005 "Africa needs 1 million health professionals" *Africa Renewal*, Vol.18, No 4 (January), New York
- ³ Asis, Maruja M.B. 2006 "The Philippines' Culture of Migration" *Country Profiles*. Migration Policy Institute. Washington DC , <http://www.migrationinformation.org/Profiles/display.cfm?ID=364>
- ⁴ IOM, 2004, *Towards the development of an International Agenda for Migration Management*, Berne Initiative Regional Consultations Resource Document, International Organisation for Migration (IOM), Migration Policy and Research Department.
- ⁵ El Gobierno neerlandés, 2006. *Towards a modern migration policy: Memorandum on the review of the policy on managed migration to the Netherlands*. La Haya: Ministerio de justicia
- ⁶ cf discusiones en línea p 9, varias referencias a los daños de la GATS 4)
- ⁷ Departamento de sanidad, 2001, Code of Practice for NHS Employers involved in the international recruitment of healthcare professionals. Londres.
- ⁸ Pacific Code of Practice for the Recruitment of Health Personnel, www.wpro.who.int/NR/rdonlyres/55261EEF-6512-42B5-AEEA-D8A4A5E6C8F7/0/HRH.pdf
- ⁹ cf International Catholic Migration Commission – discusiones en línea p.10
- ¹⁰ GFMD Civil Society Day Cross Cutting business paper, referring to BP (2006) BP in Georgia, Sustainability Report 2005, Londres.
- ¹¹ República sudafricana, 2004, Departamento de sanidad, SA–UK Bilateral Forum Ministerial Meeting, Cape Town, 25 de agosto de 2004, www.doh.gov.za/docs/pr/2004/pr0825.html; República sudafricana, 2005, Departamento de sanidad, Seminar with the UK Health Protection Agency, Pretoria, 21 de abril de 2005, www.info.gov.za/speeches/2005/0504261451002/htm.
- ¹² OIM, 2004, *Migration for Development in Africa*, General Strategy Paper, June 2004, Organización Internacional para la Migración (IOM), Ginebra
- ¹³ cf discusiones en líneas p 11 (Sightsavers International, Reino Unido); cf discusiones en línea p 12, (Jant Bi, Dakar, Senegal)
- ¹⁴ Communication, Nicola Piper, Swansea, 18 de junio de 2007
- ¹⁵ UKNMC, 2005, *Annual Statistics 2004- 2005: Statistical Analysis of the Register*, 1 de abril de 2004-31 de marzo de 2005; UKNMC, 2007 *Annual Statistics 2005- 2006: Statistical Analysis of the Register*, 1 de abril 2005 – 31 de marzo, 2006 United Kingdom Nursing and Midwifery Council (UKNMC) Londres. www.nmcuk.org/aDisplayDocument.aspx?DocumentID=2593
- ¹⁶ Cross-cutting business paper, Skeleton draft
- ¹⁷ The Hague Process on Refugees and Migration, 2006. Executive Summary – Global Business and migration Project – "What is the role of business in promoting more effective and humane migration policies and programmes"? Johannesburg, Sudáfrica (29 de marzo de 2006)
- ¹⁸ Van Agtmael, A, 2007. *The emerging markets century: How a new breed of world-class companies is overtaking the world*. Nueva York: Free Press.
- ¹⁹ cf discusiones en línea p 14 International Network of Alternative Financial Institutions INAFI Bangladesh; cf discusiones en línea páginas 9-10 International Catholic Migration Commission; cf online discussions p 17, Young People We Care – Ghana.
- ²⁰ cf discusiones en línea p12, Sightsavers International (Reino Unido); cf discusiones en línea p11: Jonction (Senegal).
- ²¹ cf discusiones en línea p 14, International Trade Union Confederation ITUC – US;. ILO Tripartite Framework on Labour Migration, Comunicación por parte de Gemma Adaba Representante para la Confederación Internacional de Sindicatos de las Naciones Unidas (ITUC), Oficina de Naciones de ITUC, NY.
- ²² Consulte también el documento adjunto a Commonwealth Code of Practice for the International Recruitment of Health Workers adoptado en Pre-WHA Meeting of Commonwealth Health Ministers 2003, Ginebra en domingo 18 de mayo de 2003
- ²³ Baggio, F., 2007 "Migration and Development in the Philippines" en Adepoju, A, T. van Nearsen y A. Zoomers (eds) *International migration and national development in sub-Saharan Africa: Viewpoints and policy initiatives in countries of origin*. Leiden: Afrika-Studiecentrum Series (proximamente)