

UNIVERSITAT DE BARCELONA



**MÁSTER EN INTERNACIONALIZACIÓN:
ASPECTOS ECONÓMICOS, EMPRESARIALES Y JURÍDICO-POLÍTICOS**

CURSO 2014-2015

Movilidad laboral en la Unión Europea: Factores determinantes



TRABAJO FINAL DE MÁSTER

Abril de 2015

Trabajo Final de Máster presentado por: Julia Graf

Tutora: Dra. Montserrat Millet

TABLA DE CONTENIDOS

1.	Introducción	4
1.1.	Motivación	4
1.2.	Metodología y estructura del trabajo	4
1.3.	Aclaración de las abreviaturas utilizadas en este trabajo	5
2.	La movilidad intraeuropea: cifras, teorías y actitudes.....	6
2.1.	La movilidad intraeuropea en cifras.....	6
2.2.	Teorías de la migración.....	7
2.3.	La actitud de los europeos frente a la movilidad laboral	8
3.	El marco jurídico comunitario de la movilidad laboral.....	10
3.1.	¿Qué significa libre circulación de trabajadores?	10
3.2.	Evolución de la legislación sobre la libre circulación de trabajadores desde la creación de la UE	10
3.3.	Legislación europea actual.....	11
4.	Efectos económicos de la movilidad laboral.....	18
4.1.	Los beneficios a nivel de la Unión Europea	18
4.2.	La importancia de la movilidad laboral en la zona euro	19
4.3.	Los efectos a nivel de los Estados miembros.....	19
5.	Las barreras a la movilidad laboral	25
5.1.	Los obstáculos a la movilidad laboral según la opinión de los ciudadanos.....	25
5.2.	Las barreras lingüísticas.....	25
5.3.	Diferencias en los sistemas de educación	26
5.4.	La falta de identidad europea	26
6.	Iniciativas de la UE a fin de promover la movilidad laboral	28
6.1.	Redes de información y portales de empleo	28
6.2.	Reconocimiento de diplomas y cualificaciones profesionales.....	30
6.3.	Programas de intercambio y fomento del aprendizaje de idiomas	32
7.	Factores de influencia: ampliación y crisis	34
7.1.	El impacto de las ampliaciones de la Unión Europea sobre la movilidad laboral .	34
7.2.	Los efectos de la crisis económica sobre la movilidad laboral	42
8.	Conclusiones y reflexiones finales	53
9.	Bibliografía.....	54
10.	Índice de gráficos.....	60
11.	Anexo.....	61

1. Introducción

1.1. Motivación

Los mercados de trabajo europeos presentan grandes desequilibrios y deficiencias estructurales que, en los últimos años, se han hecho visibles en las tasas de desempleo. En algunos países europeos, especialmente en Europa del Sur y del Este, las tasas de desempleo son muy altas, incluso por encima del 20 % en el caso de España y Grecia. Al mismo tiempo, recientemente ha surgido una escasez de mano de obra cualificada en algunos países de Europa Central, que tienen tasas de desempleo históricamente bajas. Todo ello apunta a unos importantes desequilibrios entre la oferta y la demanda de mano de obra dentro de la Unión Europea. La movilidad de los trabajadores podría ser un buen mecanismo de ajuste.

Sin embargo, a pesar de la instauración del mercado único y el derecho a la libre circulación de trabajadores, la movilidad entre los Estados miembros de la Unión Europea permanece baja. Es por ello por lo que me planteé la siguiente pregunta: ¿Se dan todas las condiciones para que haya movilidad laboral en la Unión Europea?

En segundo lugar, a raíz de la crisis económica en la actualidad se debate mucho sobre la inmigración y sus consecuencias para los países emisores y receptores de mano de obra. En el contexto de las Elecciones al Parlamento Europeo de 2014 se debatió sobre el ‘turismo social’ y la ‘inmigración de la pobreza’, que aparentemente han surgido tras el levantamiento de las restricciones transitorias a la movilidad de los trabajadores de los países de Europa del Este. Por ello, el presente trabajo intenta dar una respuesta a una segunda pregunta: ¿En qué medida la crisis económica y/o las ampliaciones de la Unión Europea de 2004 y 2007 han afectado la movilidad laboral?

1.2. Metodología y estructura del trabajo

Para apoyar mi análisis, me he basado principalmente en fuentes cualitativas y también, aunque en menor grado, en datos cuantitativos. Las principales fuentes de información son fuentes secundarias, tales como estudios e informes, en su mayoría redactados por autores especializados en temas de migración en la Unión Europea.

La información accesible en el Eurostat en principio debería cubrir los flujos bilaterales de migración entre todos los países de la UE-28. Sin embargo, para muchos países faltan datos de muchos años. Además, los datos se publican con mucho retraso. La Unión Europea ha establecido criterios para la elaboración de las estadísticas de migración en el Reglamento (CE) n° 862/2007 y es desde entonces que existen estándares de clasificación de los datos. Sin embargo, no existen estándares en cuanto a los métodos que los países deben utilizar para recoger datos de entrada y salida de personas, y estos métodos pueden variar bastante de un país a otro.

Por consiguiente, las estadísticas europeas de migración todavía no ofrecen una imagen completa de todos los flujos de migración en la Unión Europea. Los datos no siempre son precisos y resulta difícil establecer comparaciones cuantitativas.

Tras un repaso de los datos actuales de movilidad laboral en la Unión Europea, las teorías generales de la migración y la actitud de los ciudadanos europeos (2), se analizan el marco jurídico comunitario correspondiente (3), las teorías económicas de los beneficios de la movilidad (4), las barreras a la movilidad (5) y las iniciativas de la Unión Europea para eliminar algunas barreras y promover la movilidad (6). Finalmente se analiza, mediante datos cuantitativos y cualitativos, en qué medida las ampliaciones de la Unión Europea en 2004 y 2007 así como la reciente crisis económica han influenciado los distintos flujos de movilidad intraeuropea (7).

1.3. Aclaración de las abreviaturas utilizadas en este trabajo

En este trabajo, se usan algunas abreviaturas específicas del contexto de la historia de la ampliación de la Unión Europea. Dichas abreviaturas se han definido y utilizado en varias fuentes oficiales de la Unión Europea así como en informes de centros de estudios sobre la Unión Europea. A continuación se define el significado exacto que tienen estas abreviaturas en el presente trabajo:

UE-15 se refiere a los 15 países que formaban la Unión Europea antes de 2004: Bélgica, Dinamarca, Alemania, Irlanda, Grecia, España, Francia, Italia, Luxemburgo, Países Bajos, Austria, Portugal, Finlandia, Suecia, Reino Unido.

UE-10 se refiere a los 10 países que entraron en la Unión Europea en 2004: Chipre, República Checa, Estonia, Hungría, Lituania, Letonia, Malta, Polonia, Eslovenia, Eslovaquia.

UE-8 se refiere a la UE-10 excluyendo Malta y Chipre.

UE-2 se refiere a los 2 países que entraron en la Unión Europea en 2007: Rumanía y Bulgaria.

UE-8+2 se refiere a la UE-8 más la UE-2, según las definiciones anteriores.

UE-12 se refiere a los 12 países que entraron en la Unión Europea en 2004 y 2007.

2. La movilidad intraeuropea: cifras, teorías y actitudes

2.1. La movilidad intraeuropea en cifras

De los 501,4 millones de personas que vivían en la Unión Europea el 1 de enero 2013, 13,7 millones de ciudadanos de la UE-27 residían en un Estado miembro distinto de aquel del que son ciudadanos. Estos no nacionales (personas de la UE que no tienen la nacionalidad de su país de residencia) representan el 2,7 % de la población de la Unión Europea.

La inmigración desde fuera de la Unión Europea es más alta. El 1 de enero de 2013 20,4 millones de nacionales de terceros países (no miembros de la Unión Europea) residían en la Unión Europea y representan el 4,1 % de la población de la Unión Europea.

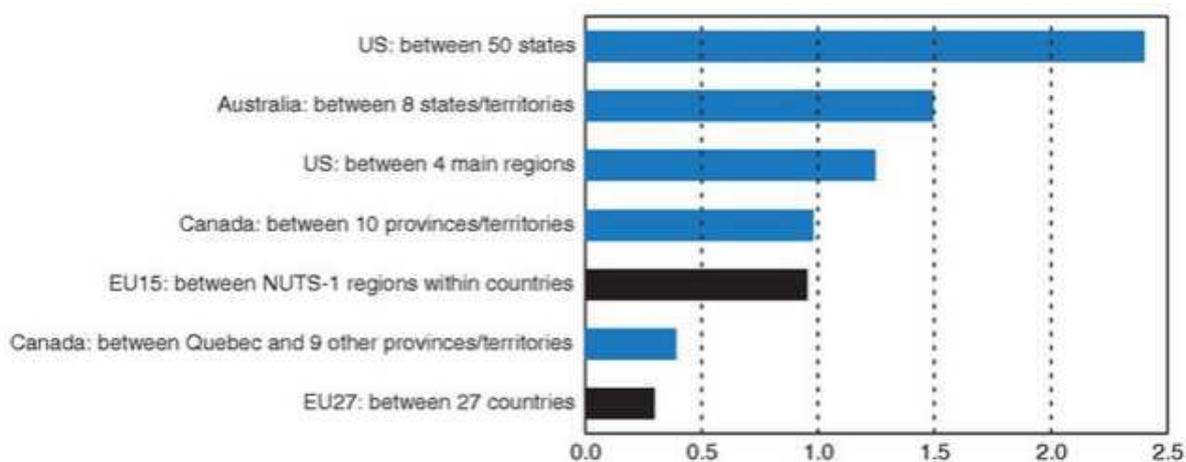
8,1 millones de ciudadanos europeos trabajan en otro Estado miembro del que no son nacionales. Esto es el 3,3 % de la población activa (244,3 millones de personas).

Adicionalmente, en 2013, había 1,1 millones de trabajadores transfronterizos, es decir, nacionales de la UE que trabajan en un Estado miembro diferente de su país de residencia.

Finalmente, había alrededor de 1,2 millones de trabajadores desplazados en la UE, es decir, empleados que realizaban asignaciones de corta duración para su empresa en otro país de la UE.

Cada año alrededor de 700.000 personas se van a trabajar a otro Estado miembro de la UE. Esta tasa de movilidad anual intraeuropea (0,29 %) es mucho más baja que la tasa de movilidad transfronteriza anual de Australia (1,5 % entre 8 estados), Estados Unidos (2,4 % entre 50 estados) y Canadá (1,0 % entre 10 provincias). Incluso la movilidad laboral dentro de los países de la UE-15 es más baja que la movilidad entre las cuatro regiones principales de Estados Unidos (Noreste, Medio Oeste, Sur, Oeste) (gráfico 1).

Gráfico 1. Movilidad transfronteriza anual. Porcentaje de la población total, 2010.

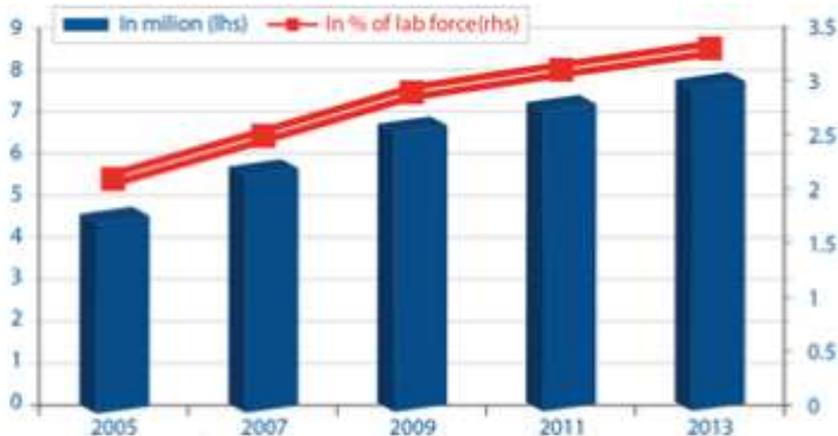


Fuente: OCDE, Economic Surveys: European Union, 2012.

Hasta la ampliación de la Unión Europea en 2004, los flujos de trabajadores entre los Estados miembros eran muy limitados. Las ampliaciones de 2004 y 2007 provocaron un aumento significativo del número de trabajadores que se trasladan de un Estado miembro a otro.

El número de trabajadores móviles en la Unión Europea se incrementó de 4,7 millones en 2005 a 8 millones en 2013 (gráfico 2). En términos porcentuales, esto supone un incremento del 2,1 % al 3,3 % del total de la población activa. Este incremento se debe sobre todo a la entrada de los países del Este en la Unión Europea.

Gráfico 2. Trabajadores de la UE que residen en otro país de la UE, en millones y % de la población activa total (2005-2013).



Fuente: László Andor, Comisión Europea, 2014.

Hoy en día se pueden observar dos flujos de movilidad laboral política y económicamente importantes: uno del Sur al Norte y otro del Este al Oeste. El primer flujo es mucho menor que el segundo. Aunque su impacto todavía es bastante bajo, ambos flujos contribuyen al equilibrio y la convergencia en la Unión Europea.

En el caso de la movilidad Sur-Norte, esta se explica por las grandes diferencias en cuanto a oportunidades de empleo. La divergencia entre las tasas de desempleo entre las grandes economías es enorme. La movilidad Este-Oeste es impulsada tanto por oportunidades de empleo como por grandes diferencias de ingresos entre los Estados miembros.

2.2. Teorías de la migración

Existe mucha literatura sobre la migración y hay una gran variedad de enfoques basados en diferentes disciplinas científicas. El enfoque que más influencia ha tenido es el enfoque de la economía neoclásica. Según esta teoría, la migración laboral se percibe como una respuesta a desequilibrios en los mercados laborales de distintas regiones. Estos desequilibrios dependen de factores como los salarios, el desempleo y las oportunidades de trabajo, el coste de vida así como la disponibilidad de bienes públicos y los sistemas de seguridad social (Zimmermann, 2009).

La migración tiene lugar cuando la utilidad esperada de la movilidad es más alta que la utilidad esperada de quedarse, descontando los costes de la migración (Hunt, 2006). Los costes de la migración, que incluyen costes explícitos (como costes de mudanza, transporte y viajes) e implícitos (costes psicológicos y sociales, como la pérdida de vínculos con la gente en el país de origen), juegan un papel importante a la hora de decidir si uno se traslada a otro

país o no. Estos costes de la migración dependen de las distancias geográficas, lingüísticas y culturales entre los países emisores y los países receptores.

También pueden jugar un papel importante los efectos de red. La presencia de familiares o migrantes anteriores del país de origen provoca migración adicional de ese origen, ya que se reducen los costes de migración. Los inmigrantes anteriores pueden facilitar información y ofrecer servicios a los nuevos inmigrantes. Esta transferencia de información reduce los costes y riesgos de la migración y lleva a una circulación de migrantes dentro de redes familiares o étnicas (Zimmermann, 2009).

2.3. La actitud de los europeos frente a la movilidad laboral

La mayoría de los europeos considera la movilidad como un paso positivo hacia la integración europea, tal y como se confirmó en las encuestas realizadas por el Eurobarometer en 2005, 2007 y 2009 entre ciudadanos europeos de entre 15 años y la edad de jubilación. Los gráficos relevantes de las encuestas Eurobarometer se detallan en el anexo, en su apartado a).

En la encuesta del año 2009, publicada en 2010, el 60 % de la población encuestada calificó la movilidad de trabajadores como una contribución positiva a la Unión Europea. Un tercio (34 %) de los europeos cree que tiene mejores oportunidades de empleo fuera que en su país de origen. El 17 % prevé que en el futuro trabaje en otro país. Este valor es el promedio de todos los países europeos, con el valor más alto (51 %) en Dinamarca y el más bajo (4 %) en Italia.

La tendencia es pensar en un puesto de trabajo fijo y una estancia en el extranjero a largo plazo. Con la excepción de los directivos y los trabajadores autónomos, pocos se imaginan un desplazamiento temporal a corto plazo, como por ejemplo a la filial de la empresa en la que uno trabaja o con un contrato de trabajo estacional o un contrato de prácticas. Como destinos preferidos para buscar empleo se mencionan Estados Unidos, Gran Bretaña y Australia.

Esta actitud positiva de los ciudadanos europeos coincide con la importancia que la Unión Europea otorga a la movilidad como libertad fundamental. Sin embargo, contradice el comportamiento real de los europeos, ya que, como se ha visto en el apartado anterior, la movilidad intraeuropea se caracteriza por ser muy baja.

La misma encuesta Eurobarometer del año 2009 proporciona información sobre algunas de las causas de esta contradicción en Europa, entre el reconocimiento de la importancia de la movilidad por parte de los ciudadanos y la Unión Europea, por una parte, y una movilidad real muy limitada, por otra parte.

Las respuestas a la pregunta si es más fácil encontrar empleo fuera muestran una Europa dividida. En algunos países, como Lituania, Letonia, Estonia, Eslovaquia, Malta y Hungría, la mayoría de los ciudadanos no tiene duda alguna de que es más fácil encontrar trabajo fuera. En otros países, como Luxemburgo, Holanda y Austria, la mayoría de los ciudadanos piensa lo contrario, que las posibilidades de encontrar empleo fuera son más bajas que en su propio país. Una tercera posición ha sido expresada por la mayoría de los ciudadanos de Francia,

Bélgica e Italia, que consideran que las posibilidades de encontrar empleo fuera son equivalentes a las que tienen en su país.

Un estudio más exhaustivo de estas tres posiciones ha mostrado que la actitud positiva (frente a las oportunidades de empleo fuera) dentro de cada país varía según la edad, la situación de empleo y el nivel de educación. Los jóvenes tienen una actitud más positiva que la gente mayor y los desempleados más que los que tienen empleo. Los estudiantes son, con diferencia, la categoría social con la actitud más positiva (50 %).

Entre el 17 % de los europeos que afirman que tenían intenciones de trabajar fuera en el futuro hay más hombres (22 %) que mujeres (14 %). Mientras que el 36 % de los jóvenes entre 15 y 24 años quieren irse a vivir fuera, solamente el 4 % de los mayores de 55 años se lo puede imaginar. El porcentaje de los estudiantes con intenciones de trabajar fuera varía en función del nivel de educación y el tipo de estudios, del 7 % (nivel de educación más bajo) al 21% (nivel de educación más alto). El 42 % de los estudiantes tiene intenciones de trabajar fuera. Aparte de los estudiantes, los desempleados (20 %) y los directivos (19 %) son los grupos profesionales que más intenciones de trabajar fuera tienen.

Según los encuestados, entre las preparaciones para irse a trabajar a otro país prevalecen las siguientes actividades (en este orden): aprender el idioma del país, mejorar las cualificaciones profesionales, buscar información (sobre cómo y dónde buscar trabajo, encontrar alojamiento, etc.). El Eurobarometer destaca un hecho importante: Entre los pocos europeos con voluntad de trabajar fuera solamente el 4 % toma todas las medidas necesarias para alcanzar este objetivo. El 61 % de las personas que declaran tener intenciones de buscar empleo en otro país todavía no ha dado ningún paso. Por ello, el número de ciudadanos que realmente están dispuestos a desplazarse en la práctica es mucho más reducido.

En resumen, los europeos reconocen la importancia de la movilidad y el valor de la libre circulación de personas, pero muchos de ellos no tienen una convicción real ni ningún plan concreto para ejercitar este derecho en un futuro próximo.

3. El marco jurídico comunitario de la movilidad laboral

En la Unión Europea, la libre circulación de trabajadores es una de las cuatro libertades en las que se basa el mercado único, junto con la libre circulación de mercancías, capitales y servicios. En esta sección, se describe la evolución de este derecho y se analiza el marco jurídico actual de la movilidad laboral en la Unión Europea.

3.1. ¿Qué significa libre circulación de trabajadores?

Libre circulación de trabajadores significa que los nacionales de la UE tienen el derecho de buscar empleo y de trabajar en otro Estado miembro y recibir asistencia de los servicios de empleo en el país de destino a la hora de buscar empleo. Los trabajadores de otro Estado miembro de la UE tienen el derecho a ser tratados de manera igual en relación a las condiciones de empleo y los beneficios sociales y fiscales y las obligaciones. Los trabajadores de la UE tienen el derecho de residencia para ellos y los miembros de su familia.

3.2. Evolución de la legislación sobre la libre circulación de trabajadores desde la creación de la UE

La libre circulación de personas ya fue parte del Tratado Constitutivo de la Comunidad Económica Europea, hecho en Roma el 25 de marzo de 1957, también llamado Tratado de Roma (Título III, Capítulo I, Artículo 48).

En 1968, la libre circulación de trabajadores fue oficialmente reconocida en el Reglamento (CEE) nº 1612/68 del Consejo, de 15 de octubre de 1968, relativo a la libre circulación de los trabajadores dentro de la Comunidad. A partir de esa fecha se permite a un ciudadano europeo que se mueva por la Unión sin la obligación de obtener un permiso de trabajo. Solamente debe regularizar la residencia según las normas vigentes. El Reglamento (CEE) nº 1612/68 también asegura el derecho a la igualdad de trato y la no discriminación por razón de la nacionalidad. También ya daba a la familia de un trabajador empleado en otro Estado miembro el derecho a instalarse con él en ese país.

Durante los años 1970 y 1980, el Tribunal de Justicia de la Unión Europea fue extendiendo estos derechos de libre circulación para cubrir también otros actores económicos, como los trabajadores autónomos, aprendices remunerados y trabajadores estacionales. A principios de los años 1990, el derecho a la libre circulación se extendió también a actores no económicos: a los jubilados, en la Directiva 90/365/CEE del Consejo, de 28 de junio de 1990, relativa al derecho de residencia de los trabajadores por cuenta ajena o por cuenta propia que hayan dejado de ejercer su actividad profesional, y a los estudiantes, en la Directiva 93/96/CEE del Consejo, de 29 de octubre de 1993, relativa al derecho de residencia de los estudiantes. Para estos dos grupos, la libre circulación está sujeta al requisito de disponer de suficientes medios económicos para no convertirse en una carga para el país de acogida.

3.3. Legislación europea actual

Actualmente la libre circulación de trabajadores está fundamentada jurídicamente en el artículo 3, apartado 2, del Tratado de Lisboa y en los artículos 4, apartado 2, letra a), 20, 26 y 45 a 48 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (TFUE) y se ha ido desarrollando por el derecho derivado y por la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea.

3.3.1. Derecho comunitario originario o primario

Tratado de Lisboa

El Tratado de Lisboa, que se firmó en 2007 y que entró en vigor en 2009, consolida el derecho a la libre circulación de trabajadores. Determina que la Unión Europea es un “espacio de libertad, seguridad y justicia sin fronteras interiores, en el que esté garantizada la libre circulación de personas” (artículo 3, apartado 2).

Además, el artículo 6 del Tratado de Lisboa reconoce los derechos, libertades y principios enunciados en la Carta de los Derechos Fundamentales de 7 de diciembre de 2000, adaptada el 12 de diciembre de 2007, que tiene el mismo valor jurídico que los tratados. De acuerdo con la Carta “todo ciudadano de la Unión tiene la libertad de buscar un empleo, de trabajar, de establecerse o de prestar servicios en cualquier Estado miembro” (artículo 15, apartado 2 de la Carta de los Derechos Fundamentales de 7 de diciembre de 2000).

Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (TFUE)

El artículo 4, apartado 2, letra a) determina que las competencias compartidas entre la Unión y los Estados miembros se aplicarán al mercado interior.

El artículo 20 establece la creación de la ciudadanía de la Unión y determina que los ciudadanos de la Unión tienen el derecho de circular y residir libremente en el territorio de los Estados miembros.

El artículo 26 determina que el mercado interior es “un espacio sin fronteras interiores, en el que la libre circulación de mercancías, personas, servicios y capitales estará garantizada de acuerdo con las disposiciones de los Tratados”.

El artículo 45 determina que *quedará asegurada la libre circulación de trabajadores dentro de la Unión. La libre circulación supondrá la abolición de toda discriminación por razón de la nacionalidad entre los trabajadores de los Estados miembros, con respecto al empleo, la retribución y las demás condiciones de trabajo.*

Sin perjuicio de las limitaciones justificadas por razones de orden público, seguridad y salud públicas, la libre circulación de los trabajadores implicará el derecho: a) de responder a ofertas efectivas de trabajo; b) de desplazarse libremente para este fin en el territorio de los Estados miembros; c) de residir en uno de los Estados miembros con objeto de ejercer en él un empleo, de conformidad con las disposiciones legales, reglamentarias y administrativas aplicables al empleo de los trabajadores nacionales; d) de permanecer en el territorio de un

Estado miembro después de haber ejercido en él un empleo, en las condiciones previstas en los reglamentos establecidos por la Comisión.

Las disposiciones del presente artículo no serán aplicables a los empleos en la administración pública¹.

En los artículos posteriores al artículo 45, el Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea identifica con precisión el área de intervención para asegurar que los trabajadores pueden ejercitar su derecho a moverse libremente a otro Estado miembro para trabajar y residir allí.

Según el artículo 46, estas áreas de intervención son a) la estrecha colaboración entre las administraciones nacionales de empleo, b) la eliminación de procedimientos y prácticas administrativas que supongan un obstáculo para la liberalización de los movimientos de los trabajadores, c) la eliminación de todos los plazos y demás restricciones previstos en las legislaciones nacionales en los acuerdos celebrados entre los Estados miembros que impongan a los trabajadores de los demás Estados miembros condiciones distintas de las impuestas a los trabajadores nacionales y d) el establecimiento de los mecanismos adecuados para poner en relación las ofertas y las demandas de empleo.

El artículo 47 determina que los Estados miembros facilitarán el intercambio de trabajadores jóvenes.

El artículo 48 prevé la adopción de medidas en materia de seguridad social para asegurar a los trabajadores la acumulación de todos los períodos de trabajo para adquirir y conservar el derecho a las prestaciones sociales y su pago.

3.3.2. Derecho comunitario derivado o secundario

Directiva 2004/38/CE

Nombre completo: Directiva 2004/38/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 29 de abril de 2004, relativa al derecho de los ciudadanos de la Unión y de los miembros de sus familias a circular y residir libremente en el territorio de los Estados miembros, por la que se modifica el Reglamento (CEE) nº 1612/68 y se derogan las Directivas 64/221/CEE, 68/360/CEE, 72/194/CEE, 73/148/CEE, 75/34/CEE, 75/35/CEE, 90/364/CEE, 90/365/CEE y 93/96/CEE.

La Directiva 2004/38/CE es el principal instrumento legislativo sobre la libre circulación de trabajadores. Reúne en un único texto el complejo corpus legislativo vigente en materia de derecho de entrada y residencia de los ciudadanos de la Unión, ámbito que había sido regulado hasta la fecha por dos reglamentos y nueve directivas. En la Directiva se introduce la

¹ Esta excepción ha sido interpretada de un modo muy restrictivo por el Tribunal de Justicia de la Unión Europea. Según la jurisprudencia comunitaria, sólo pueden estar restringidos a los nacionales del Estado miembro de acogida aquellos puestos que guarden relación con el ejercicio del poder público y la responsabilidad de salvaguardar el interés general del Estado (por ejemplo, la seguridad interior o exterior).

ciudadanía de la Unión como condición fundamental de los ciudadanos de los Estados miembros cuando ejercen su derecho de libre circulación y residencia en el territorio de la UE.

Derecho de circulación y de residencia de hasta tres meses

Durante los tres primeros meses, todos los ciudadanos de la UE tienen derecho a residir en el territorio de otro país de la UE sin estar sometidos a otra condición o formalidad que la posesión de un documento de identidad o pasaporte válido. En el caso de que el periodo sea superior, el Estado miembro de acogida puede exigir que un ciudadano registre su presencia en el país dentro de un plazo razonable.

Derecho de residencia de duración superior a tres meses

El derecho de residencia por un período superior a tres meses está sujeto a una de las siguientes condiciones:

- ejercer una actividad económica por cuenta ajena o propia;
- disponer de recursos suficientes y de un seguro de enfermedad para no convertirse en una carga para la asistencia social del Estado miembro anfitrión durante su período de residencia;
- cursar estudios como estudiante y disponer de recursos suficientes y de un seguro de enfermedad para no convertirse en una carga para la asistencia social del Estado miembro anfitrión durante su período de residencia;
- ser miembro de la familia de un ciudadano de la Unión que reúna alguna de las condiciones antedichas.

Se suprime el permiso de residencia para los ciudadanos de la Unión. Los Estados miembros pueden pedir al interesado que se registre ante las autoridades competentes en un plazo no inferior a los tres meses a partir de su llegada. El certificado de registro se expedirá con carácter inmediato previa presentación de un documento de identidad o un pasaporte válidos y una prueba de que se cumplen los requisitos anteriormente mencionados.

Derecho de residencia permanente

Todo ciudadano de la Unión obtiene el derecho de residencia permanente en el Estado miembro anfitrión tras haber residido legalmente en él durante un período ininterrumpido de cinco años. Una vez obtenido, el derecho de residencia permanente únicamente se pierde en caso de una ausencia en el Estado miembro anfitrión superior a dos años consecutivos.

Limitaciones del derecho de entrada y de residencia por razones de orden público, seguridad pública o sanidad

Se permite a los Estados miembros denegar el derecho de entrada o de residencia a un nacional de la UE por razones de orden público, de seguridad pública o de salud pública. Las medidas que se refieren a la libertad de circulación y de residencia deben estar fundamentadas en el comportamiento personal del individuo al que se apliquen, y tal comportamiento debe representar una amenaza lo suficientemente grave y real que afecte a los intereses fundamentales del Estado.

Reglamento (UE) n ° 492/2011

Nombre completo: Reglamento (UE) n ° 492/2011 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de abril de 2011, relativo a la libre circulación de los trabajadores dentro de la Unión.

El Reglamento (UE) n ° 492/2011 actualiza la legislación anterior y garantiza que el principio de la libre circulación de trabajadores se cumpla en la práctica. Garantiza el buen funcionamiento del sistema mediante la abolición de toda discriminación por razón de la nacionalidad entre los trabajadores de los Estados miembros.

En concreto, prohíbe los procedimientos especiales de contratación de mano de obra para extranjeros y las limitaciones a la publicación de ofertas de empleo o la imposición de condiciones específicas como la de registrarse en las oficinas de empleo para aquellos que procedan de otro Estado miembro.

Asimismo prohíbe una discriminación entre trabajadores nacionales y de otros países de la UE en materia laboral con respecto a la retribución, el despido y la reintegración profesional o ventajas sociales y fiscales. Ambas categorías poseen el mismo acceso a los centros de formación y reorientación profesional.

La legislación también abarca varios derechos sociales. Por ejemplo, un empleado que trabaja en otro Estado miembro tiene derecho a los mismos beneficios de acceso a la vivienda y sus hijos tienen el mismo acceso a la educación que los nacionales del país.

La única excepción al principio de no discriminación es lingüística. Los empresarios podrían precisar un trabajador que posea un dominio suficiente del idioma del país si este fuera necesario para el puesto de trabajo ofertado.

Directiva 2014/54/UE

Nombre completo: Directiva 2014/54/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 16 de abril de 2014, sobre medidas para facilitar el ejercicio de los derechos conferidos a los trabajadores en el contexto de la libre circulación de los trabajadores.

La Directiva 2014/54/UE obliga a las autoridades nacionales a garantizar que haya procesos judiciales a disposición de todos los trabajadores de la UE que consideren que se les está discriminando injustamente de alguna forma.

La Directiva establece que todos los países de la UE deben designar como mínimo una organización o punto central para garantizar que los trabajadores y sus familias no sufran discriminación ni restricciones injustificadas a su derecho a trabajar donde deseen debido a su nacionalidad. Estos organismos designados deben: proporcionar asistencia independiente, jurídica o de otro tipo; asumir la función de punto de contacto para organizaciones nacionales similares en otros países de la UE y cooperar con los servicios de información y asistencia de la UE, tales como Your Europe (Tu Europa) y Solvit; llevar a cabo o encargar estudios independientes y análisis sobre la discriminación y las restricciones injustificadas; así como formular recomendaciones para abordar cualquier discriminación.

3.3.3. La coordinación de los sistemas de la seguridad social

En lugar de introducir medidas para la unificación de las normativas de los Estados miembros, el derecho comunitario prevé la coordinación de los distintos sistemas de seguridad social. Cada Estado miembro puede decidir qué prestaciones ofrece bajo qué condiciones.

Se han establecido unas bases comunes para garantizar que las personas que ejerciten el derecho a la libre circulación no se vean desfavorecidas por la aplicación de los diferentes regímenes de seguridad social. Existen estándares comunes para todas las ramas importantes de la seguridad social: prestaciones de enfermedad y maternidad/paternidad, prestaciones de accidentes de trabajo y enfermedad profesional, prestaciones por invalidez, pensiones para mayores de edad, prestaciones de supervivencia y subsidios por defunción, prestaciones de desempleo y prestaciones familiares.

Las prestaciones de Seguridad Social se coordinan entre los Estados miembros bajo el Reglamento (CE) n° 883/2004 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 29 de abril de 2004, sobre la coordinación de los sistemas de seguridad social. Este reglamento sustituyó y amplió el Reglamento (CEE) n° 1408/71, que fue aprobado en 1971 por el Consejo.

El Reglamento (CE) n° 883/2004 fue completado por el reglamento de aplicación (Reglamento (CE) n° 987/2009) así como por posteriores reglamentos de modificación: Reglamento (CE) n° 988/2009, Reglamento (UE) n° 1244/2010, Reglamento (UE) n° 1231/2010, Reglamento (UE) 465/2012, Reglamento (UE) n° 1224/2012 de la Comisión.

Según el Reglamento (CE) n° 883/2004, todas las personas que residan en el territorio de un Estado miembro de la UE tienen los mismos derechos y obligaciones que los nacionales de ese Estado. El Reglamento proporciona claras normas sobre qué sistema de seguridad social de qué país es responsable para los trabajadores móviles sus familias. Garantiza que los trabajadores móviles están cubiertos por la seguridad social en al menos un país. Al eliminar el riesgo de que un trabajador que se desplace a otro Estado miembro se quede sin cobertura por la seguridad social, esta coordinación de los sistemas fomenta la movilidad.

El Reglamento contiene dos principios importantes para la movilidad laboral. Por una parte, prevé la exportabilidad de las prestaciones y, por otra, la totalización de los períodos cotizados y los derechos a prestaciones que resulten de ellos.

El principio de la exportabilidad de las prestaciones significa que las prestaciones de seguridad social pueden percibirse en todo el territorio de la UE y prohíbe que los Estados miembros reserven el pago de prestaciones a las personas que residan en ellos. Sin embargo, el principio no se aplica a todas las prestaciones de seguridad social. Por ejemplo, existen normas especiales en el caso de los desempleados.

El segundo principio fundamental es el principio de totalización de los períodos cotizados. Este principio significa que el Estado miembro competente, a la hora de decidir si un trabajador cumple los requisitos establecidos con respecto a la duración del período de seguro o de empleo, debe tener en cuenta todos los períodos de seguro y de empleo completados de acuerdo con la legislación de otro Estado miembro. El principio de totalización asegura que

los derechos no se pierdan cuando un trabajador se traslada a otro país y, de esta forma, elimina un posible obstáculo a la movilidad.

3.3.4. Nueva iniciativa legislativa: Portabilidad de las pensiones complementarias

Las pensiones complementarias son regímenes de pensión de jubilación, supervivencia o incapacidad destinados a complementar o sustituir pensiones del seguro público obligatorio. Algunos ejemplos de regímenes de pensión complementaria son los contratos de seguros colectivos, los regímenes de reparto acordados por uno o más sectores, los regímenes de capitalización o los compromisos de pensión garantizados por provisiones en el balance de las empresas.

La Directiva 98/49/CE, relativa a la protección de los derechos de pensión complementaria de los trabajadores por cuenta ajena y los trabajadores por cuenta propia que se desplazan dentro de la Comunidad, constituye un primer paso para la eliminación de obstáculos a la libre circulación en lo que respecta a las pensiones. La directiva determina que los derechos de pensión adquiridos de una persona que deja un régimen de pensiones porque se traslada a otro Estado miembro deben mantenerse en la misma medida que los de una persona que permanece en el mismo país. Asimismo establece que los beneficiarios de un régimen de pensiones complementario tienen derecho a cobrar su pensión en cualquier Estado miembro.

Teniendo en cuenta creciente movilidad de trabajadores, la Comisión Europea presentó una propuesta legislativa sobre la mejora de la adquisición y el mantenimiento de las pensiones complementarias en 2005 y en 2007 volvió a presentar una versión revisada. La propuesta permaneció bloqueada en el Consejo durante seis años, ya que era necesario alcanzar la unanimidad. Con la entrada en vigor del Tratado de Lisboa, el texto pudo ser respaldado por mayoría cualificada en el Consejo.

Finalmente la propuesta fue aprobada el 16 de abril de 2014. Fue publicada en el Diario Oficial de la Unión Europea el 30 de abril de 2014 con el nombre completo de “Directiva 2014/50/UE del Parlamento Europeo y del Consejo de 16 de abril de 2014 relativa a los requisitos mínimos para reforzar la movilidad de los trabajadores entre Estados miembros mediante la mejora de la adquisición y el mantenimiento de los derechos complementarios de pensión”.

La directiva tiene como objetivo impedir que los trabajadores pierdan los derechos de pensión complementaria adquiridos en un país de la UE cuando se desplacen a otro Estado miembro. Para ello establece unos requisitos mínimos que todos los países de la Unión Europea deben cumplir.

En relación a la adquisición de derechos de pensión, se determina que el periodo de adquisición de los derechos, es decir, el periodo en que un trabajador tiene que estar inscrito en el régimen para conservar los derechos de pensión complementaria, no podrá exceder los tres años. Las contribuciones de los trabajadores nunca pueden perderse. Si un empleado deja un régimen de pensión antes de adquirir derechos consolidados, le serán reembolsadas sus contribuciones.

En cuanto al mantenimiento de las pensiones complementarias, un trabajador que abandona un sistema de pensión tiene derecho a mantener sus derechos de pensión adquiridos en ese régimen, a menos que esté de acuerdo en recibirlos en capital. Asimismo se establece que los derechos de pensión del trabajador saliente deben mantenerse y tratarse de manera equitativa en comparación con los derechos de los trabajadores en activo.

Adicionalmente la directiva prevé que los trabajadores tienen derecho a estar informados sobre las consecuencias que puede tener la movilidad en sus derechos de pensión.

Los Estados miembros tendrán un plazo de cuatro años para transponer la nueva directiva, es decir, la deben haber incorporado en sus legislaciones nacionales antes del 21 de mayo de 2018.

Conclusiones

La legislación de la Unión Europea sobre la libre circulación de trabajadores otorga a los trabajadores, y a sus familiares directos, el derecho de desplazarse a otro Estado miembro y a trabajar allí en las mismas condiciones que los nacionales, sin ningún tipo de restricción o discriminación. A pesar de que los asuntos de seguridad social se deciden a nivel nacional, existen normas de la Unión Europea que garantizan que los ciudadanos que se van a vivir a otro país de la UE no son penalizados.

4. Efectos económicos de la movilidad laboral

Los costes y beneficios de la movilidad laboral en la Unión Europea han sido objeto de investigación en los últimos años y se han convertido en un tema importante para los políticos. Sin embargo, todavía es difícil llegar a conclusiones claras y objetivas sobre los futuros beneficios y costes de la movilidad. En esta sección se trata de dar una visión general del impacto macroeconómico de la movilidad laboral a nivel de la Unión Europea, de la zona euro y de los países miembros individuales como países receptores y países emisores.

4.1. Los beneficios a nivel de la Unión Europea

A nivel agregado de la UE-28, la movilidad laboral trae beneficios económicos. En primer lugar, la movilidad laboral es necesaria para que el mercado único alcance su pleno potencial a fin de generar prosperidad. En un mercado único completo, no puede haber libre circulación de capitales, mercancías y servicios, pero no de trabajadores.

Un incremento de la movilidad laboral mejora la asignación de los recursos, mediante una mejor puesta en relación de las cualificaciones de los trabajadores y las vacantes de empleo, dentro de la Unión Europea (BCE, 2006; Kahanec, 2013; Comisión Europea, 2012). Los desempleados que se van a otro país para trabajar mejoran la asignación de recursos a nivel europeo, al igual que si se mueven de un sector de baja productividad a uno de alta productividad o de un empleo de baja cualificación a un empleo de alta cualificación. De esta manera, la movilidad laboral contribuye al mejor funcionamiento de los mercados laborales europeos.

Con el uso más eficiente de los recursos aumenta el rendimiento económico en general (PIB de la UE). La economía europea crece y se incrementa el nivel de bienestar en toda la Unión Europea.

Asimismo una mayor movilidad laboral ayuda a reducir la escasez de mano de obra en sectores específicos y el desempleo estructural. De esta manera contribuye a los objetivos de la estrategia europea Agenda 2020 para un crecimiento inteligente, sostenible e inclusivo (Barslund y Busse, 2014). El objetivo definido en la estrategia en cuanto al empleo es alcanzar una tasa de empleo del 75 % en la Unión Europea hasta el año 2020. Además, para la Unión Europea, lograr unas altas tasas de empleo es importante para conseguir unas finanzas públicas sólidas, que son necesarias para hacer frente a los retos a largo plazo como el envejecimiento de la población.

A través de la migración se crean vínculos sociales transfronterizos y flujos de bienes y servicios, capital, ideas y conocimientos (Kahanec, 2013). Una alta movilidad puede mejorar las cualificaciones y las capacidades empresariales de las personas así como divulgar ideas y conocimientos y, por consiguiente, fomentar la innovación y el crecimiento de la productividad (Barslund y Busse, 2014).

Un mercado laboral realmente integrado también resulta más atractivo para nacionales de terceros países con un alto nivel de cualificación, incluso cuando estos no tienen derecho a

moverse libremente en la Unión. Su contribución ganará cada vez más importancia, dado el envejecimiento y la disminución de la población en la UE (Barslund y Busse, 2014).

Finalmente, la movilidad laboral intraeuropea ayuda a que la gente desarrolle una identidad común europea además de las identidades nacionales y promueve la integración política y económica de la Unión Europea.

4.2. La importancia de la movilidad laboral en la zona euro

La creciente importancia de la movilidad laboral en la Unión Europea se ha estudiado sobre todo en el contexto de la zona euro. Según el informe de Delors de 1989, una unión monetaria requiere la capacidad de absorber shocks asimétricos. Un shock asimétrico en la Unión Europea es cualquier situación que incide de forma desigual sobre dos países de Europa.

El economista Robert Mundell, junto con Peter Kenen y Ronald McKinnon, fue pionero en el estudio de las condiciones en las que a diversos países les podría interesar compartir una moneda. Según esta teoría de las “áreas monetarias óptimas” del año 1961, un área monetaria óptima debe disponer de mecanismos de absorción de shocks entre los países que, al compartir la misma moneda, ya no cuentan con la herramienta de los tipos de cambio para hacer frente a perturbaciones. Los principales mecanismos alternativos son el alineamiento de los salarios con la productividad, la coordinación fiscal (transferencias fiscales desde los territorios más prósperos hacia los territorios menos prósperos) y la movilidad laboral a través del área.

Por lo tanto, en los países de la zona euro, la movilidad laboral ayuda a absorber shocks económicos asimétricos y, dadas las restricciones de política fiscal y la disciplina requerida en la Unión Europea, se considera un mecanismo indispensable para el buen funcionamiento de la unión monetaria. Un aumento del desempleo durante un período de recesión en un Estado miembro puede contenerse, si los trabajadores buscan empleo fuera de su país de origen.

Dada la profundidad de la crisis económica en el Sur de Europa y las tasas muy altas de desempleo, especialmente la movilidad laboral del Sur al Norte es importante desde el punto de vista del ajuste económico de la eurozona.

4.3. Los efectos a nivel de los Estados miembros

Una evaluación de los costes y beneficios para los Estados miembros individuales y los ciudadanos es más complicado, ya que depende de varios factores, a corto y a largo plazo, y la interacción entre ellos.

4.3.1. Efectos a corto plazo

a) Países emisores

A corto plazo, los países emisores con una alta tasa de desempleo se benefician directamente de la movilidad laboral, puesto que esta reduce el número de desempleados y así también la presión sobre el gasto público debido al ahorro en prestaciones de desempleo, sanidad y otros

gastos sociales (Barlund y Busse, 2014). Asimismo se reduce la presión sobre las instalaciones educativas y de reorientación profesional. La reducción de la oferta de mano de obra en general implica una mejora de los salarios, las condiciones de trabajo y las perspectivas para los que se han quedado en el país.

Un flujo incrementado de remesas de los emigrantes tiene un efecto positivo sobre los países emisores, tanto a nivel macroeconómico como a nivel microeconómico. Las remesas tienen un efecto equilibrador sobre las finanzas externas, crean demanda adicional por parte de los consumidores y pueden contribuir a una mayor inversión en las pequeñas y medianas empresas del país (Galgózi et al., 2011; ECB, 2006; Kahanec, 2013). Como fuentes de consumo e inversión, las remesas pueden contribuir al desarrollo de los países emisores.

El impacto está menos claro cuando el desempleo en el país de origen es bajo y la movilidad se debe sobre todo a diferencias salariales. Una persona empleada antes de desplazarse a otro país crea una vacante para un desempleado. Pero cuando es difícil hacer encajar la oferta con la demanda laboral, por ejemplo debido a un nivel bajo de movilidad interna o una demanda de cualificaciones muy específicas, el beneficio neto para los países emisores puede ser reducido (Barlund y Busse, 2014).

Por lo tanto, en el Sur de Europa, particularmente en España, Grecia y Portugal, es probable que los países se beneficien de la movilidad laboral, puesto que, además de otros problemas creados por la crisis, persisten altos niveles de desempleo (Barlund y Busse, 2014).

b) Países receptores

La mayoría de los estudios recientes (Dustmann et al., 2010; Vargas-Silva, 2013; Baas y Brücker, 2011; Ruist, 2014) han encontrado efectos positivos para los países de destino, tanto por un mayor crecimiento económico como por un mayor ingreso público. La magnitud del beneficio depende, por una parte, de factores como la cualificación y los perfiles salariales de los trabajadores y de la composición de las familias y, por otra parte, del diseño general del Estado del bienestar, es decir, por ejemplo, del coste de las prestaciones sociales (Barlund y Busse, 2014).

Los inmigrantes incrementan los ingresos fiscales, pero también usan servicios públicos y tienen acceso a prestaciones asociadas al empleo y prestaciones sociales como subsidios por hijos o subsidios de vivienda. A nivel local y regional, los inmigrantes pueden añadir presión sobre los servicios públicos, como escuelas, vivienda, atención médica y transporte, especialmente si estos servicios tienen que responder a un mayor número de personas en un período de tiempo relativamente corto (Barlund y Busse, 2014).

Por ejemplo, un ingeniero altamente cualificado que recibe un salario alto y no tiene hijos hará una contribución neta a las finanzas públicas. Esto también podría ser cierto para el trabajador medio de otro Estado miembro de la UE, pero no está comprobado y dependerá de muchos factores (Barlund y Busse, 2014).

Los inmigrantes pueden realizar trabajos que los nacionales ya no quieren hacer o que no saben hacer debido a una falta de cualificaciones (Zimmermann, 2009). Si este es el caso, la inmigración puede ayudar a un país a superar una escasez de mano de obra en sectores

específicos. La mano de obra adicional puede ayudar a reducir los costes de producción y los precios, por lo que aumentarían los ingresos reales de los consumidores (Galgóczy et al., 2011). Por ello, se puede afirmar que los migrantes pueden ayudar a mejorar el funcionamiento de la economía del país receptor.

Por otra parte, la presencia de inmigrantes puede incrementar la competitividad en determinados sectores, como el de la construcción, y así afectar el sistema de los salarios (Barslund y Busse, 2014). La inmigración puede aumentar la presión sobre los trabajadores nacionales que ya están en una situación de desventaja en el mercado laboral y exacerbar las tendencias a una mayor desigualdad. Las condiciones de trabajo y salarios en estos segmentos desfavorecidos empeoran y se incrementa el desempleo si los trabajadores que se han quedado fuera no son reabsorbidos (Galgóczy et al., 2011).

A nivel de país, contrariamente a las percepciones que existen en algunos países, no hay pruebas de que la movilidad esté asociada a un coste para los países receptores (Barslund y Busse, 2014). El beneficio total para los nacionales de los países receptores probablemente es pequeño o insignificante. No obstante, aunque los inmigrantes sean contribuyentes netos a las economías de los países receptores, algunos grupos de la población pueden verse perjudicados. Esta dinámica es similar a la dinámica de ganadores y perdedores del libre comercio.

4.3.2. Efectos a medio-largo plazo

a) Países emisores

A largo plazo, los trabajadores que se van dejan de pagar impuestos y contribuciones sociales en sus países de origen, lo cual disminuye el volumen de los ingresos públicos. Dadas las perspectivas demográficas en la mayoría de los países de la UE y los sistemas de jubilación, donde los trabajadores actuales pagan una parte del gasto público relacionado con la población de edad avanzada (pensiones, sanidad, etc.), una pérdida a largo plazo de población en edad de trabajar será perjudicial para los países emisores (Barslund y Busse, 2014).

Además, está el argumento de la fuga de cerebros (brain drain): cuanto más cualificada la parte de la población que se va, mayor será el efecto. El país pierde sus ‘mejores’ trabajadores y los retornos de la inversión pública en educación (Galgóczy et al., 2011). De manera similar, se puede producir una ‘fuga de la juventud’ (youth drain), con las consecuencias que puede tener sobre el sistema del Estado de bienestar.

A primera vista, esto parece ser negativo para el país emisor. En la práctica, los efectos dependerán de una serie de factores, cuyo impacto a largo plazo aún es bastante desconocido, así como de la interacción entre ellos. Cuando hay un persistente desempleo, la cuestión no sólo es contribuir en el país de origen o contribuir en el extranjero. El resultado total también dependerá de si en el país emisor se puede reducir el gasto público, de la calidad de los sistemas de educación y formación para preparar a nuevos trabajadores, de la capacidad del Estado para hacer reformas estructurales, entre muchos otros factores (Barslund y Busse, 2014).

En caso de que los trabajadores vuelvan a su país de origen tras un período en el extranjero, también dependerá de cómo el país gestione los beneficios que pueden traer estos trabajadores con experiencia en el extranjero. No obstante, si los trabajadores vuelven tras haber desempeñado trabajos para los que estaban sobrecualificados, los efectos positivos de la movilidad para el capital humano de los migrantes que vuelven son dudosos.

b) Países receptores

Para los países receptores, lo que importa es cómo evolucionan los costes y beneficios a largo plazo. Esto dependerá del grado en que los inmigrantes tengan carreras profesionales y una participación en el mercado laboral similares a las de los nacionales del país así como del uso que los inmigrantes hagan de los servicios públicos y de las solicitudes de prestaciones relacionadas con la insuficiencia de recursos, siempre en comparación con los nacionales del país (Barslund y Busse, 2014).

Los trabajadores móviles inicialmente pueden percibir salarios más bajos debido a una falta de capital humano tangible e intangible, sobre todo, pero no exclusivamente, conocimientos del idioma. Sin embargo, estas diferencias deberían disiparse con el paso del tiempo y los salarios deberían converger con los de los nacionales que tengan las mismas cualificaciones (Barslund y Busse, 2014).

En este contexto, ganan importancia la edad a la que el trabajador llega al país y la duración de su estancia. En el caso de los trabajadores de mayor edad es más probable que soliciten prestaciones sociales y estas pueden ser desproporcionadas a sus contribuciones al sistema de Seguridad Social. Como existe mucha incertidumbre sobre el tiempo que los trabajadores móviles de la UE permanezcan en los países receptores, es muy difícil evaluar los efectos económicos a largo plazo y por el momento sólo nos podemos basar en suposiciones. También será decisiva la situación del mercado laboral del país receptor y las tareas que desempeñen los migrantes allí, teniendo en cuenta las cualificaciones que poseen.

Una de las cuestiones políticas más controvertidas en relación a la movilidad del Este al Oeste es la pregunta en qué medida los inmigrantes vienen en busca de prestaciones sociales. El asunto está ganando importancia por razones políticas y porque algunos países han visto un incremento en el número de ciudadanos de Europa del Este que solicitan prestaciones. No obstante, la mayoría de los estudios demuestra que los migrantes solicitan menos prestaciones sociales que los nacionales y que no hay ninguna prueba de que abusen del sistema social en los países de acogida. Estas afirmaciones, que parecen ser contradictorias, se pueden explicar por el hecho de que los migrantes que llegan para trabajar – no para solicitar prestaciones – pueden quedarse en el paro tras un tiempo y por ello tener acceso a prestaciones sociales y de desempleo, igual que los nacionales. Esto explica, por una parte, por qué los migrantes en general solicitan menos prestaciones y, por otra parte, por qué el número de migrantes que reciben prestaciones ha aumentado (Barslund y Busse, 2014).

Por lo tanto, aunque no se haya demostrado que los trabajadores móviles de los países de Europa del Este lleguen al Oeste para beneficiarse de las prestaciones sociales, la movilidad laboral sí puede crear presión sobre los países receptores a medio o largo plazo, si la

participación en el mercado laboral de los migrantes resulta ser más baja que la de los nacionales.

4.3.3. ¿Sobrecualificación y fuga de cerebros?

La sobrecualificación supone una pérdida para los trabajadores mismos y también para los países de origen y de destino. Los trabajadores móviles tienden a ser sobrecualificados para el trabajo que acaban desempeñando en los países de destino. Esto es cierto en el caso de trabajadores que se desplazan de un país de la UE-15 a otro, pero todavía más en el caso de trabajadores de la UE-12.

Según un estudio de la OCDE, la tasa de personas con educación superior que tenían empleos de baja o media cualificación es más del doble de alta entre los trabajadores móviles recientes de la UE-12 que entre los trabajadores de la UE-15 en el período de 2008 a 2009 (OCDE, 2011). En muchos casos, los trabajadores de los países de reciente adhesión desempeñan tareas rutinarias que requieren poca formación y cualificación, y están sobrecualificados para su empleo y/o están trabajando en un sector totalmente diferente del sector de su previa experiencia profesional y formación.

Mientras que los trabajadores móviles de la UE-15 a menudo trabajan en servicios empresariales, transporte y el sector inmobiliario, los trabajadores móviles de la UE-12 tienden a trabajar en agricultura, en el sector manufacturero, construcción, comercio mayorista y minorista. También hay diferencias entre los trabajadores móviles de la UE-12. Los trabajadores de la UE-10 que se han desplazado a otro país de la UE trabajan principalmente en el sector manufacturero y en comercio mayorista y minorista, mientras que los trabajadores de la UE-2 trabajan en construcción y servicios domésticos. Por consiguiente, estos últimos se encuentran frecuentemente en el escalón más bajo de los salarios, pero este aún puede ser atractivo para ellos, sobre todo si una importante proporción de los ingresos se gasta en el país de origen.

Según un estudio Tijdens y van Klaveren (2012) basado en una encuesta de WageIndicator, el 65 % de los migrantes nacidos en la UE-10 que ahora viven en la UE-15 indican que la relación cualificaciones – empleo es correcta. En el caso de todas las personas que viven en la UE-15 es el 74 % que indica tal relación correcta. Los datos muestran que la sobrecualificación es más frecuente en los migrantes que en los trabajadores domésticos, y más frecuente en la UE-15 que en la UE-12. Por lo tanto, tanto las características del migrante como las de los mercados laborales nacionales tienen influencia en la incidencia de la sobrecualificación.

La sobrecualificación también podría reflejar dificultades en obtener el reconocimiento de las cualificaciones profesionales en algunos ámbitos y en alcanzar un dominio suficiente del idioma para poder trabajar en profesiones de alta cualificación. Algunos migrantes llegan a cambiar de empleo y trabajar de algo que se corresponda más con su formación tras un período de ajuste, en el que mejoran sus conocimientos del idioma y otras cualificaciones y se informan sobre el mercado laboral nacional.

Los flujos recientes de movilidad del Sur al Norte han estado dominados por individuos altamente cualificados con educación terciaria. Sin embargo, las cifras absolutas son pequeñas en comparación con el tamaño de la población. Por ello es difícil hablar de una fuga general de cerebros (brain drain), sobre todo porque el desempleo entre jóvenes graduados es alto. Además, si la mayoría de los jóvenes migrantes del Sur de Europa luego vuelven a sus países de origen con cualificaciones y conocimientos adicionales, también se podría hablar de “brain train” (formación de cerebros), especialmente si la alternativa en su país de origen era el desempleo (Barslund y Busse, 2014).

Dado el mayor grado de movilidad del Este al Oeste, la fuga de cerebros puede llegar a ser un problema. Podría haber razones para preocuparse en los países emisores, pero todo depende de si la migración de retorno lleva a una “circulación de cerebros”, de manera que los conocimientos y las ideas se divulguen (Constant, 2012). En algunos países, las remesas pueden ayudar a aliviar la pérdida de capital humano. El valor de la “circulación de cerebros” será más débil si los migrantes no utilizan sus cualificaciones en el país de destino. En la literatura especializada, este fenómeno se llama “desperdicio de cerebros” (brain waste).

En base a los datos disponibles, el desperdicio de cerebros existe, pero no parece ser un problema dominante, si además se tiene en cuenta que probablemente influyen factores como los conocimientos del idioma. A pesar de que el fenómeno de la sobrecualificación afecta más a los migrantes, parece ser un problema general en Europa, especialmente en la UE-15. Hasta hoy, debido a la falta de datos relevantes, no se ha podido realizar un análisis exhaustivo en relación a la sobrecualificación de los migrantes.

Conclusiones

Todos los estudios sobre los beneficios de la migración intraeuropea apuntan a la misma dirección. La movilidad laboral trae importantes beneficios económicos tanto para la Unión como los Estados miembros individuales. Según los estudios recientes, los trabajadores procedentes de otros Estados miembros son contribuyentes netos a la hacienda pública del país de acogida. Sin embargo, uno siempre puede encontrar áreas geográficas o sectores específicos donde los costes o inconvenientes de la inmigración prevalecen sobre los beneficios. La movilidad laboral también es una buena oportunidad para el individuo, a pesar del riesgo de sobrecualificación, que podría ser temporal y que todavía se debería estudiar más para averiguar la gravedad del problema.

5. Las barreras a la movilidad laboral

Hay muchas razones por las que el nivel de movilidad laboral en Europa es bastante bajo. Algunas no tienen que ver con el funcionamiento de los mercados laborales, como los idiomas, vínculos familiares, el funcionamiento del mercado de la vivienda e incluso el clima. Otros factores están relacionados con el mercado laboral, como los diferentes sistemas de seguridad social, los diferentes sistemas fiscales y la falta de armonización de las cualificaciones profesionales.

5.1. Los obstáculos a la movilidad laboral según la opinión de los ciudadanos

En la encuesta de Eurobarometer de 2009 (ver anexo a)), a la pregunta cuáles eran las razones que podrían desincentivar la migración, solamente el 16 % de los encuestados contestó que ya tenía un buen trabajo y el 8 % afirmó que la calidad de vida en el extranjero era peor. Por otra parte, el 39 % dijo que esa era su casa, el 27 % no quería que su familia y/o hijos sufrieran grandes cambios y el 21 % no quería dejar atrás a sus amigos.

Por consiguiente, los factores principales que desincentivan a los europeos ante la decisión de migrar son los vínculos con su casa, su familia y sus amigos más que una buena situación económica o un alto nivel de vida.

5.2. Las barreras lingüísticas

En la encuesta de Eurobarometer de 2009 también se preguntó por los obstáculos prácticos concretos que desincentivan la migración. Más de la mitad de los encuestados (el 52 %) respondió que el mayor problema eran los pocos conocimientos del idioma.

La Unión Europea cuenta con 24 lenguas oficiales e incluso en su administración usa tres idiomas diferentes: el alemán, el inglés y el francés. A pesar de que en muchos ámbitos, particularmente en el área científica y en los negocios, el inglés se ha convertido en la lingua franca, todavía hay muchos ciudadanos europeos que no hablan inglés. Además, aunque tengan conocimientos del inglés, no quiere decir que su nivel sea suficiente para vivir y trabajar en un entorno de habla inglesa.

Por lo tanto, los europeos con voluntad de irse a vivir a otro Estado miembro tienen que aprender el idioma oficial de su país de destino. Casi siempre es necesario, ya que incluso si un migrante trabaja en un ambiente internacional donde el inglés es el idioma común, tiene que hablar el idioma local en su vida cotidiana, por ejemplo cuando va a hacer la compra.

Esto tiene algunos efectos sobre la movilidad laboral en Europa. En primer lugar, muchos trabajadores no tienen la voluntad de trasladarse a otro Estado miembro, porque el reto de aprender el idioma es demasiado grande. Esto lleva a una movilidad más baja. En segundo lugar, cuando un trabajador decide trasladarse a otro país, a menudo elige un país cuyo idioma ya domina o es fácil de aprender para él. El resultado es que los flujos de migración no siempre responden a los desequilibrios económicos. En tercer lugar, antes de que una persona pueda empezar a trabajar en otro país, necesita tiempo para aprender el idioma o mejorar los

conocimientos que ya tiene. Por consiguiente, los flujos de migración tienden a ajustarse sólo muy lentamente a los cambios (Centre for European Studies, Konrad-Adenauer Stiftung, 2013).

5.3. Diferencias en los sistemas de educación

Los sistemas de educación y las cualificaciones varían bastante de país a país. Los trabajos están clasificados de acuerdo con diferentes niveles de cualificación. Por ejemplo, los maestros de guardería en Alemania suelen obtener sus cualificaciones en una formación profesional, mientras que en Escandinavia el mismo nivel de cualificación pertenece a la educación terciaria.

A pesar de que haya una garantía básica de que las cualificaciones obtenidas en otros Estados miembros se reconocerán, las diferencias en las cualificaciones todavía son un gran obstáculo para los solicitantes de empleo. Esto sobre todo es el caso si no hay un vínculo muy claro entre la cualificación y el empleo o cuando alguien quiere trabajar en algo que no tenga que ver con su formación.

A la hora de buscar empleo, no basta con traducir los nombres de los empleos relevantes a la lengua del país de destino. Por ejemplo, la mayoría de los países de la UE no tiene un equivalente a la cualificación de *Bürokauffrau/Bürokaufmann*, que es muy frecuente en Alemania. En lugar de simplemente traducir, los solicitantes de empleo deben pensar en los requisitos y responsabilidades de los posibles empleos en su área de interés profesional en su país de destino. Esto puede requerir mucho tiempo y esfuerzo, sobre todo si hay varios posibles países de destino, por lo que no es de sorprender que la dificultad de encontrar empleo era la segunda respuesta más frecuente en la encuesta de Eurobarometer de 2009.

Al igual que las barreras lingüísticas, los diferentes tipos de cualificaciones no solamente tienen un impacto negativo sobre la voluntad de desplazarse de los trabajadores, sino que también reducen sus posibilidades de encontrar empleo en otros Estados miembros de la UE. Los responsables de recursos humanos a menudo tienen dificultades a la hora de evaluar las competencias, habilidades y cualificaciones de los solicitantes de empleo extranjeros debido a las diferencias entre los sistemas de educación y cualificación. El resultado es que a veces se da preferencia a los trabajadores locales. Esto ocurre sobre todo en empresas con menor orientación internacional (Centre for European Studies, Konrad-Adenauer Stiftung, 2013).

5.4. La falta de identidad europea

Para mejorar la movilidad laboral en Europa de manera permanente, la eliminación de obstáculos concretos tiene que ir acompañado de un cambio cultural. Según un informe del Centre for European Studies y la Konrad-Adenauer-Stiftung, hay dos factores importantes. En primer lugar, la gente más joven suele tener un mayor interés en irse a vivir a otro país y aprender su idioma, si su sentimiento de identidad nacional va acompañado de un sentimiento de identidad europea. En segundo lugar, la voluntad de migrar aumenta si se incrementa la probabilidad de sentirse bienvenido en el país de destino. Para ello, es importante crear una

cultura de bienvenida hacia inmigrantes de otros países de la UE que les ayuda a integrarse en la sociedad de su nuevo país de residencia.

En la encuesta de Eurobarometer de 2012 sobre la ciudadanía europea, se preguntó a personas de toda la Unión Europea si se sentían europeos o no (ver anexo b)). En promedio, el 61 % de las personas dijo que sí y el 38 % que no. Hay grandes diferencias entre los países, como muestra el gráfico. En Luxemburgo, el 85 % de las personas se sienten ciudadanos europeos, mientras que en el Reino Unido (42 %) y en Italia (45 %) es menos de la mitad. En Grecia, el 50 % de la población se siente europea y en España incluso el 70 %.

Estos resultados muestran que la creciente integración europea ha creado una identidad europea, pero que no todas las personas se sienten naturalmente identificadas con Europa. Más allá de las barreras lingüísticas y los obstáculos burocráticos, todavía es cierto que emocionalmente es un paso mucho más grande irse a vivir a otro país de la UE que irse a otra región del país de origen, incluso si la distancia geográfica es la misma.

Según el Centre for European Studies y la Konrad-Adenauer Stiftung (2013), la identidad europea y la cultura de bienvenida hacia los ciudadanos de otros países de la UE están estrechamente vinculadas. Cuanto más se sienta europea la gente, más abiertos tienden a ser hacia los migrantes de otros países de la UE. Por consiguiente, si es posible fortalecer el sentimiento de identidad europea de la gente, esto también tendrá un efecto positivo sobre el nivel de aceptación de los migrantes de otros países de la UE e incrementará gradualmente la voluntad de la gente de irse a vivir a otro Estado miembro. Este cambio cultural no reemplaza la eliminación de los obstáculos concretos, pero es igual de importante para el éxito permanente del mercado de trabajo europeo único.

Conclusiones

En la Unión Europea todavía hay importantes obstáculos y desincentivos que disuaden a los ciudadanos de la Unión de trabajar, o de buscar trabajo, en otro Estado miembro. Además de los vínculos familiares, existen barreras culturales y lingüísticas que no se pueden superar a corto plazo y la movilidad siempre será una decisión personal. Mediante la política solamente se pueden mejorar rápidamente los factores relacionados con el funcionamiento de los mercados laborales. Cambiar la forma de pensar de los ciudadanos europeos y promover una identidad europea probablemente será la mejor manera para avanzar con la integración europea, pero será un proyecto a bastante largo plazo.

6. Iniciativas de la UE a fin de promover la movilidad laboral

La Unión Europea ha tomado numerosas medidas para promover la movilidad laboral dentro de la Unión. En esta sección se describen las iniciativas más importantes, que complementan las medidas legislativas descritas anteriormente y que tienen el objetivo de eliminar las barreras a la movilidad laboral.

6.1. Redes de información y portales de empleo

EURES

<https://ec.europa.eu/eures/page/index>

La red de cooperación EURES (European Network of Employment Services) se creó en 1993. La Comisión Europea coordina la red y entre los socios de la red se encuentran los servicios públicos de empleo de los Estados miembros del Espacio Económico Europeo y de Suiza así como sindicatos y organizaciones patronales. El objetivo de la red es proporcionar servicios de información, asesoramiento y colocación tanto a los solicitantes de empleo como a los empresarios interesados en el mercado laboral europeo.

La red EURES se basa sobre dos pilares. El primero es la red de más de 900 consejeros EURES, que trabajan en el marco del servicio público de empleo de cada Estado miembro o de otras organizaciones asociadas a la red EURES. Los consejeros EURES tienen conocimientos especializados en cuestiones prácticas, jurídicas y administrativas relacionadas con la movilidad a escala nacional y transfronteriza. Asimismo EURES contiene una base de datos con información general sobre las condiciones de vida y trabajo en cada uno de los países del Espacio Económico Europeo y Suiza.

El segundo pilar es el portal en línea en el que se recogen las vacantes registradas en los servicios públicos de empleo o las organizaciones asociadas. Las vacantes se anuncian en el idioma nacional en la mayoría de los casos, aunque las empresas pueden publicar ofertas en otros idiomas, por ejemplo si desean dirigirse a solicitantes de empleo de un determinado país.

En la actualidad, no todos los Estados miembros ponen a disposición del portal EURES todas las ofertas de empleo publicadas y disponibles a escala nacional. Según un documento de trabajo de la Comisión Europea, en 2012 el portal solamente cubría entre el 30 % y el 40 % de todas las vacantes en la Unión Europea. Según el Eurobarometer de 2010, solamente el 12 % de los europeos ha oído de EURES y únicamente el 2 % lo ha utilizado activamente.

En 2014, la Comisión Europea lanzó una nueva propuesta para la gestión de la red EURES: Propuesta de Reglamento del Parlamento Europeo y del Consejo relativo a una red europea de servicios de empleo, al acceso de los trabajadores a los servicios de movilidad y a la mayor integración de los mercados de trabajo /* COM/2014/06 final - 2014/0002 (COD) */.

La nueva propuesta pone los fundamentos para facilitar información completa a los solicitantes de empleo sobre oportunidades de empleo en cualquier parte de la Unión Europea

y para proporcionar asistencia a la hora de entender las consecuencias de estar empleado en otro país de la UE. La propuesta contiene los siguientes elementos:

- Puesta a disposición de casi todas las ofertas de empleo: El portal EURES tendrá un repertorio casi completo de las ofertas de empleo y todos los demandantes de empleo de toda Europa tendrán un acceso instantáneo a esas ofertas. Además habrá una amplia base de CV disponibles que todos los empleadores registrados podrán consultar.
- Puesta en relación: Los CV y las ofertas de empleo de todos los Estados miembros serán puestos en relación automáticamente. Esto requiere un sistema de traducción de todas las cualificaciones y competencias en todas las lenguas de la UE. El desarrollo de la Clasificación Europea de Capacidades/Competencias, Cualificaciones y Ocupaciones (ESCO) lo puede hacer posible.
- Información: Los servicios públicos de empleo y las organizaciones asociadas deben poner a disposición información básica sobre el sistema EURES a todos los solicitantes de empleo y todos los empleadores que busquen servicios al cliente.
- Asistencia: Se debe asistir a cualquier cliente en la puesta en relación de la oferta y la demanda de empleo, la contratación y la colocación a través de la red EURES.
- Información sobre los mercados de trabajo: Los servicios de empleo públicos y las organizaciones asociadas deben intercambiar información sobre la escasez y el exceso de mano de obra nacional, para apoyar el funcionamiento de la red EURES.

Euroguidance

<http://euroguidance.eu/>

La red Euroguidance está compuesta por más de 60 puntos de información Euroguidance en 34 países (todos los Estados miembros de la UE y del Espacio Económico Europeo, los países en fase de preadhesión y Suiza). Estos centros promueven la recopilación, producción y circulación de información dentro de Europa en relación a oportunidades de educación y formación, oportunidades de movilidad y cualificaciones y títulos. Aunque también presta servicios a particulares, su principal cometido es informar a orientadores profesionales que a su vez puedan orientar a otras personas.

Your Europe

http://europa.eu/youreurope/citizens/index_es.htm

El Portal Your Europe/Tu Europa es un portal especializado facilitar en información sobre los derechos de los ciudadanos de la Unión Europea que vivan, trabajen o estudien en otro Estado miembro. El portal está gestionado por la Comisión Europea. La transformación de Your Europe en un único portal ayuda a evitar que los ciudadanos tengan que recopilar información en varias páginas web.

SOLVIT

http://ec.europa.eu/solvit/index_es.htm

SOLVIT es una red de centros de asesoramiento destinada a resolver problemas originados por la mala aplicación de los derechos que otorga la UE a los ciudadanos y a las empresas por parte de las administraciones públicas de los Estados miembros. SOLVIT puede ayudar a los trabajadores móviles a resolver problemas en relación al reconocimiento de cualificaciones profesionales, derechos de pensión, prestaciones sociales en el extranjero, entre otros.

6.2. Reconocimiento de diplomas y cualificaciones profesionales

Europass

<https://europass.cedefop.europa.eu/es/home>

El 15 de diciembre de 2004, una decisión del Parlamento Europeo y del Consejo (Decisión nº 2241/2004/CE) promovió el establecimiento de un marco comunitario único para la transparencia de las cualificaciones y competencias (Europass) para encontrar una solución al problema del reconocimiento de las cualificaciones educativas y de formación profesional.

El Europass es una herramienta que permite a los ciudadanos comunicar mejor a nivel europeo la información sobre sus competencias personales y sus experiencias de estudios y trabajo. El Europass consiste en cinco documentos. Dos de ellos los puede elaborar el propio interesado: el Curriculum Vitae Europass, que es un modelo estandarizado de curriculum vitae, y el Pasaporte de Lenguas, una herramienta de autoevaluación de las destrezas y cualificaciones lingüísticas. Los otros tres documentos son expedidos por las autoridades de educación y formación: el documento de Movilidad Europass, en el que figuran los conocimientos y las capacidades adquiridas en otros países europeos, el Suplemento al Título de Técnico o al Certificado de Profesionalidad y el Suplemento al Título Superior. Los dos últimos suplementos acompañan los títulos correspondientes y contienen la información necesaria para que las cualificaciones sean comprensibles en toda Europa.

Por lo tanto, el Europass es un portafolio de documentos destinado a facilitar la movilidad laboral, porque hace más claros y legibles los certificados de educación, las cualificaciones y competencias adquiridas en contextos formales e informales de aprendizaje. Sin embargo, los documentos no tienen ningún valor jurídico.

EQF, ECTS y ECVET

<http://ec.europa.eu/ploteus/>

El Marco europeo de cualificaciones para el aprendizaje permanente (European Qualifications Framework for Lifelong Learning, EQF) es un marco común europeo de referencia que permite relacionar las cualificaciones de los distintos países en torno a una referencia común a escala europea. El EQF utiliza 8 niveles de referencia basados en los resultados del aprendizaje, desde el nivel básico (Nivel 1 – educación primaria) hasta el más avanzado (Nivel 8 – doctorado). En la práctica funciona como una herramienta de traducción de las cualificaciones. El EQF entró en vigor en 2008 y, desde el año 2012, todas las acreditaciones oficiales deben contener una referencia al nivel del EQF correspondiente.

Dentro de la estrategia del EQF están también el ECTS y el ECVET. El Sistema Europeo de Transferencia y Acumulación de Créditos (European Credit Transfer and Accumulation System, ECTS) permite comparar los sistemas de educación superior en toda Europa y, de este modo, aumenta la transparencia de la enseñanza en los ciclos superiores y facilita el reconocimiento de todos los estudios.

El Sistema Europeo de Créditos para la Educación y la Formación Profesionales (European Credit system for Vocational Education and Training (ECVET) funciona como complemento al sistema ECTS y se aplica a todas las cualificaciones no académicas del sistema educativo, es decir, a los títulos de formación profesional.

ESCO

<https://ec.europa.eu/esco/home>

ESCO es una clasificación multilingüe de capacidades, competencias, cualificaciones y ocupaciones europeas. Forma parte de la estrategia de crecimiento Europa 2020.

ESCO identifica y categoriza las capacidades, competencias, cualificaciones y ocupaciones de una manera estándar y utiliza una terminología estándar en todas las lenguas de la UE. Muestra sistemáticamente las relaciones entre los diferentes conceptos de distintos países.

La primera versión de ESCO se publicó en octubre de 2013. Actualmente el portal se encuentra en fase de pruebas. Se prevé que la clasificación se revise completamente hasta 2017.

En relación a la movilidad laboral, ESCO puede eliminar las barreras a la hora de poner en relación las cualificaciones de los solicitantes de empleo con las ofertas. Sobre todo se pretende el problema de encontrar las equivalencias correctas en otro idioma.

Actualmente cada portal de empleo usa su sistema de clasificación y su idioma. Por ello es difícil intercambiar datos entre diferentes portales de empleo, si estos son de países diferentes. Se prevé que ESCO tendrá un gran impacto sobre la red EURES, haciendo posible la puesta en relación automática de CV y ofertas de empleo.

Profesiones reguladas

http://ec.europa.eu/internal_market/qualifications/regprof/index.cfm?fuseaction=home.home

En general, los empleadores son libres a la hora de establecer los requisitos para un empleo. Sin embargo, en las profesiones reguladas hay algunos requisitos impuestos por ley. Depende de cada Estado miembro cuáles son estas profesiones reguladas, pero normalmente incluyen profesiones médicas (representan el 40 % de todas las profesiones reguladas), arquitectos, profesores y el sector del transporte.

En 2014, la Comisión Europea creó una plataforma para consultar información sobre las profesiones reguladas de cada Estado miembro, de manera que los trabajadores migrantes puedan informarse sobre los requisitos y posibles obstáculos. La plataforma se llama

“Regulated professions database”. Cada país es responsable de actualizar la información sobre sus profesiones reguladas, autoridades competentes y estadísticas.

Procedimiento de reconocimiento de cualificaciones profesionales

La Directiva 2013/55/UE del Parlamento Europeo y del Consejo de 20 de noviembre de 2013 por la que se modifica la Directiva 2005/36/CE relativa al reconocimiento de cualificaciones profesionales y el Reglamento (UE) no 1024/2012 relativo a la cooperación administrativa a través del Sistema de Información del Mercado Interior («Reglamento IMI») ha facilitado y agilizado los procedimientos de reconocimiento y prevé la futura introducción de una Tarjeta Profesional Europea.

Por lo general, el reconocimiento de cualificaciones está funcionando bien entre los países de la UE. En promedio, sólo el 5 % de las solicitudes fueron rechazadas entre 2010 y 2013. A pesar de que las tasas de éxito son altas, los largos procedimientos aún pueden constituir un obstáculo a la movilidad. Una encuesta de Eurobarometer en 2014 mostró que el 23 % de los ciudadanos europeos prevé tener problemas con el reconocimiento de sus cualificaciones en el extranjero. Pero solamente el 4 % de las personas que se han desplazado realmente se ha encontrado con dificultades.

6.3. Programas de intercambio y fomento del aprendizaje de idiomas

Los programas de intercambio, como Erasmus, Socrates y Leonardo da Vinci, ayudan a los estudiantes y jóvenes profesionales a adquirir experiencia internacional. Mediante estas estancias de intercambio se fomenta el aprendizaje de idiomas extranjeros. La movilidad de los estudiantes también favorece el reconocimiento de títulos y diplomas extranjeros. De esta manera, los programas de intercambio incrementan la disposición de las generaciones jóvenes a trasladarse a otro país de la Unión Europea para trabajar.

El nuevo programa Erasmus+ (2014-2020) incorpora las diferentes iniciativas previas y amplía el alcance. Se destinan 14,7 mil millones de euros al programa, lo cual significa un incremento del 40 % con respecto a los niveles previos. La Comisión Europea estima que el programa podrá cubrir cuatro millones de europeos durante el período de 2014 a 2020 para que estudien, se formen, ganen experiencia laboral o hagan un voluntariado en otro país de la UE.

Conclusiones

Los portales de empleo e información que ofrece la Unión Europea, especialmente el ESCO y EURES, parecen tener un gran potencial para fomentar la movilidad, pero todavía están en fases de implementación y poca gente los conoce y los utiliza activamente. Los solicitantes de empleo y los empleadores tardarán en tomar consciencia de las oportunidades que ofrecen estos portales. Por ahora, la gran mayoría de las ofertas son publicadas por los empleadores que se enfrentan a una falta de mano de obra cualificada en su país, especialmente en Alemania. Finalmente, la puesta en relación de CV y ofertas de empleo siempre será más complicada a nivel europeo que a nivel nacional o regional.

En cuanto al reconocimiento de diplomas y cualificaciones profesionales, se han hecho grandes avances. En la práctica, como confirman las encuestas Eurobarometer, el reconocimiento de cualificaciones sigue representando un problema en la mente de un potencial candidato a la movilidad.

Las iniciativas de la Unión Europea complementan la legislación y eliminan algunos obstáculos a la movilidad, de manera que hoy en día existen muy pocas barreras legales o burocráticas a la movilidad de los trabajadores.

7. Factores de influencia: ampliación y crisis

En los últimos diez años, dos factores clave han creado nuevos patrones de movilidad laboral dentro de la Unión Europea: las ampliaciones de la Unión Europea en 2004 y 2007 y la crisis financiera y económica que empezó en 2008. En esta sección se analizará el impacto que estos dos acontecimientos han tenido sobre el panorama de la movilidad laboral intraeuropea.

7.1. El impacto de las ampliaciones de la Unión Europea sobre la movilidad laboral

7.1.1. Las restricciones de la libre circulación de trabajadores entre 2004 y 2014

Muchos países de la UE-15 temían que, con la adhesión de los países de Europa Central y Oriental (Polonia, República Checa, Eslovaquia, Eslovenia, Hungría, Letonia, Lituania, Estonia, Malta y Chipre) del 1 de mayo de 2004 y la adhesión de Bulgaria y Rumanía del 1 de julio de 2007, hubiera un enorme aumento de la inmigración de nacionales de dichos países y consecuencias negativas para el mercado laboral nacional. Por ello, veían la necesidad de restringir la libre circulación de personas.

En los tratados de adhesión se incluyeron regímenes transitorios para la restricción de la libre circulación de personas, excepto para los estados de Malta y Chipre. Los períodos de transición estaban divididos en tres fases (2 años + 3 años + 2 años) y limitados a un máximo de 7 años.

Durante los dos primeros años, con una posible extensión de otros tres años tras un informe no vinculante de la Comisión Europea y una revisión por el Consejo, los países podían optar por aplicar su legislación nacional. Esto quería decir que los ciudadanos de los nuevos Estados miembros seguían necesitando un permiso de trabajo para acceder al mercado laboral de esos países. La aplicación de medidas transitorias durante otros dos años era posible, pero solamente si los países en cuestión experimentaban graves perturbaciones en el mercado laboral o existía la amenaza de que se produjeran.

Las normas transitorias preveían que se debían respetar las disposiciones de una “cláusula de statu quo”. Los elementos de esta cláusula son:

- Se siguen aplicando las disposiciones nacionales relativas a la inmigración vigentes hasta el momento de la adhesión. Los nacionales de los nuevos Estados miembros no deben estar sometidos a restricciones mayores que las que se aplicaban en la fecha de la firma del tratado de adhesión.
- Las disposiciones transitorias no se aplican a los nacionales de los nuevos Estados miembros que, en la fecha de la adhesión, estén trabajando legalmente en uno de los antiguos Estados miembros y hayan sido admitidos en el mercado de trabajo de dicho Estado miembro durante un periodo ininterrumpido de mínimo 12 meses. Tales personas tienen libre acceso al mercado de trabajo del Estado miembro en cuestión.
- Se concede un permiso de trabajo a los miembros de familia de un trabajador que haya sido admitido el mercado laboral nacional desde hace más de 12 meses.

Además, los tratados de adhesión permiten a los Estados miembros que hayan levantado las restricciones volver a introducirlas posteriormente, previo acuerdo de la Comisión, si se producen graves perturbaciones en sus mercados laborales.

Con respecto a la ampliación de 2004, los Estados miembros de la UE-15 pudieron declarar en mayo de 2006 y otra vez en mayo de 2009 si querían abrir sus mercados laborales para trabajadores de los nuevos Estados miembros o si querían mantener las restricciones. Finalmente, el 30 de abril de 2011 se suprimieron todas las restricciones a la libre circulación para los nacionales de los estados de la UE-8. Para Bulgaria y Rumanía las restricciones se tuvieron que levantar a más tardar el 1 de enero de 2014.

En caso de a ampliación de la Unión Europea de 2004, solamente tres países – el Reino Unido, Irlanda y Suecia – no aplicaron restricciones transitorias en 2004. El resto de los países de la UE-15 impuso restricciones a la libre circulación de trabajadores y abrió sus mercados laborales sólo de forma gradual: en 2006, España, Portugal, Grecia, Finlandia e Italia levantaron las restricciones; los Países Bajos y Luxemburgo lo hicieron en 2007. Francia abrió su mercado laboral un año antes de lo previsto inicialmente en julio de 2008 y finalmente Dinamarca, Bélgica y Noruega abrieron en mayo de 2009. Los únicos dos países de la UE-15 que mantuvieron las restricciones hasta el final del período máximo permitido fueron Alemania y Austria, que levantaron las restricciones para los trabajadores de la UE-8 en mayo de 2011.

En relación a la ampliación de 2007 (Bulgaria y Rumanía), la mayoría de los países miembros de la UE mantuvo las restricciones a la libre circulación de trabajadores de esos países. Las excepciones de los países de la UE-15 fueron Francia y Suecia, que abrieron sus mercados laborales a trabajadores búlgaros y rumanos desde el día uno de la ampliación. De los países miembros que entraron en la UE en 2004, casi todos abrieron sus mercados laborales desde el principio, con la excepción de Malta y Hungría. En 2009, Dinamarca, Grecia, Portugal y España levantaron sus restricciones. En agosto de 2011, España volvió a introducir restricciones a la entrada de trabajadores rumanos. Los otros Estados miembros mantuvieron el período de transición máximo de siete años hasta el 1 de enero de 2014.

Actualmente, en enero de 2015, 13 Estados miembros están aplicando restricciones transitorias a la libre circulación de trabajadores de Croacia: Austria, Grecia, Eslovenia, Bélgica, Italia, España, Chipre, Luxemburgo, Reino Unido, Francia, Malta, Alemania y los Países Bajos. Los Estados miembros tienen derecho a mantener estas medidas transitorias hasta el 30 de junio de 2020.

7.1.2. Consecuencias de las restricciones

La existencia de diferencias en las medidas transitorias aplicadas por los países de la UE-15 provocó un desvío de los flujos de migración después de la ampliación. Se produjo una desviación de los patrones históricos de migración y los flujos de mano de obra antes de la ampliación hacia los países que abrieron sus mercados laborales directamente tras la ampliación.

El ejemplo más evidente es el de Alemania, que mantuvo las restricciones hasta el final, y el Reino Unido, que no impuso restricciones a la entrada de trabajadores de la UE-8. En 2003 más del 50 % de los ciudadanos de la UE-8 residentes en la UE-15 vivían en Alemania. En 2009 ya sólo era el 30 %. En ese mismo período de tiempo, el porcentaje en el Reino Unido subió del 15 % (2003) al 35 % (2009). A causa del establecimiento de las medidas transitorias, el Reino Unido se convirtió, dentro de la UE-15, en el mayor país de destino para los migrantes de la UE-8 (Hanewinkel, 2013; Holland et al., 2011).

La desviación mencionada de los flujos está bien documentada en el caso de Polonia. Los ciudadanos polacos representan el grupo de migrantes más importante de la UE-8. En el período de 1999 a 2003 Alemania fue el mayor país de destino para trabajadores móviles de Polonia. Casi uno de cada tres migrantes polacos escogió ese destino, mientras que menos del 10 % se desplazó al Reino Unido. En el período entre 2004 y 2006, la proporción de Alemania cayó al 18,9 %, mientras que la del Reino Unido subió al 31,4 % y el Reino Unido se convirtió en el mayor país de destino (Galgózci et al., 2011).

Aunque mucho más reducido en términos absolutos, se dio un cambio similar desde Alemania hacia el Reino Unido e Irlanda en el caso de emigrantes de Letonia. Solamente los húngaros, que en general tienen una predisposición baja a la migración, tenían menos tendencia a cambiar sus destinos de migración tradicionales (Alemania y Austria) como respuesta a la abolición de restricciones de acceso en otros países de la UE (Galgózci et al., 2011).

Aun así, la mera existencia o ausencia de medidas formales transitorias no está relacionada directamente con la magnitud de los flujos de migración. Tanto el Reino Unido como Suecia abrieron completamente sus mercados laborales desde el primer día de la ampliación de 2004. Los flujos de migración superaron las expectativas en el Reino Unido, pero eran más bien limitados en Suecia. El hecho de que en el momento de la ampliación el Reino Unido llevaba diez años experimentando una expansión económica, con un verdadero boom en 2004, fue un factor importante (Galgózci et al., 2011). A principios de los años 2000 ambos países tenían una tasa de desempleo alrededor del 5 % (Eurostat estandarizado). En Reino Unido, la tasa de desempleo siguió bajando hasta el 4,7 % en 2004 y el 4,8 % en 2005, mientras que en Suecia el desempleo subió del 5,3 % en 2004 al 7,4 en 2005. Por lo tanto, las oportunidades de empleo jugaron un papel decisivo en este caso.

La entrada de inmigrantes en Austria y Alemania, países con complejas medidas transitorias, superó considerablemente la cifra de inmigrantes a Suecia, en términos de oferta adicional de mano de obra. En Alemania el desempleo era relativamente alto y el empleo crecía a un ritmo muy lento entre 2003 y 2006. Sin embargo, la posición geográfica de Alemania y Austria, sus niveles salariales relativamente altos y también factores lingüísticos y culturales eran importantes factores de atracción. Atraían a los migrantes de Europa del Este ya antes de la ampliación y también pueden haber provocado efectos de red (Galgózci et al., 2011).

También es probable, aunque no corroborado por datos oficiales, que un acceso restringido al mercado laboral debido a medidas transitorias provoque cambios cualitativos en los patrones de migración, como un mayor número de trabajadores estacionales, trabajadores desplazados

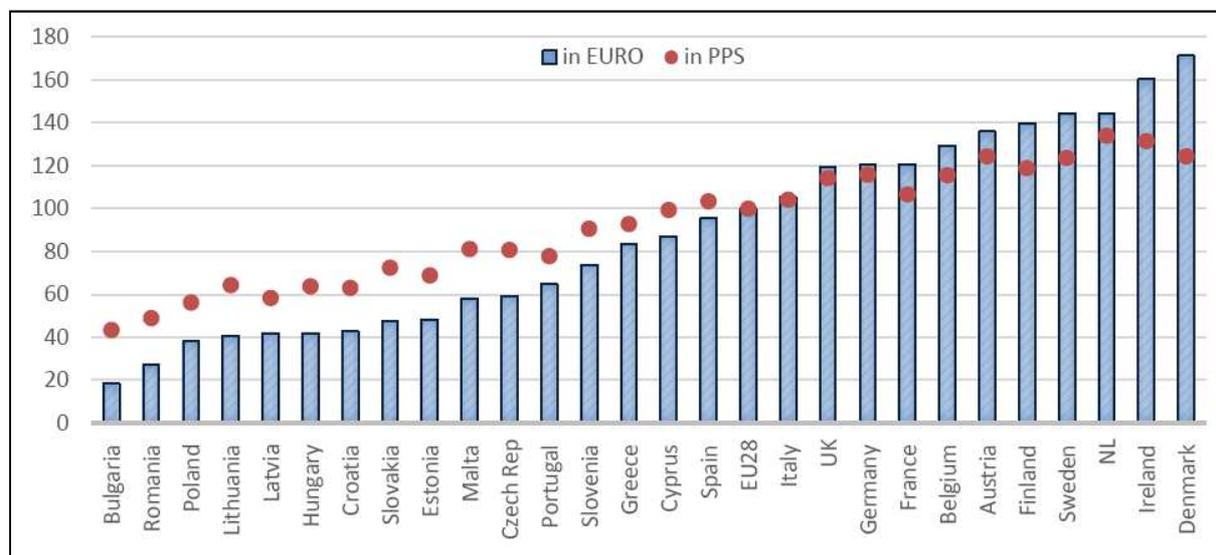
y falsos empleados autónomos (Galgóczy et al., 2011). Sin embargo, no se pueden extraer conclusiones, ya que apenas existen datos fiables sobre dichos grupos de trabajadores.

7.1.3. La movilidad Este-Oeste antes de la crisis y los efectos de la ampliación

Antes de la ampliación de la Unión Europea en 2004, la brecha salarial entre los países de la adhesión y la UE-15 era muy grande. En 2003, el salario medio en Letonia, que en ese momento era el país más pobre de los países de la UE-8, solamente era un octavo del promedio salarial de la UE-15. Estadísticas como esta justificaban los temores a la entrada masiva de inmigrantes si se permitía la libre circulación. Esta diferencia salarial se redujo a un coeficiente de 1 a 5,5 en 2007. En ese año, el salario medio en Polonia y Hungría era un cuarto y un tercio, respectivamente, del promedio de la UE-15. La rápida convergencia de salarios se debía al efecto combinado de la dinámica de alza de los salarios en los países de la UE-8 y la apreciación de sus monedas nacionales frente al euro. Sin embargo, las diferencias salariales siguen siendo grandes y continuaban funcionando como impulsores de la migración (Galgóczy et al. 2011).

Antes de que se notasen los efectos de la crisis, las diferencias salariales entre los nuevos Estados miembros y la UE-15 eran grandes, especialmente si se calculaban con los tipos de cambio del mercado. Por ejemplo, en 2008, la brecha salarial entre Polonia (en 2008 el país más pobre de los países del Este que entraron en la UE en 2004) y Dinamarca (como país más rico de la UE-15, si se excluye Luxemburgo) era de 4,5 y de 2,4 en paridad de poder adquisitivo (gráfico 3).

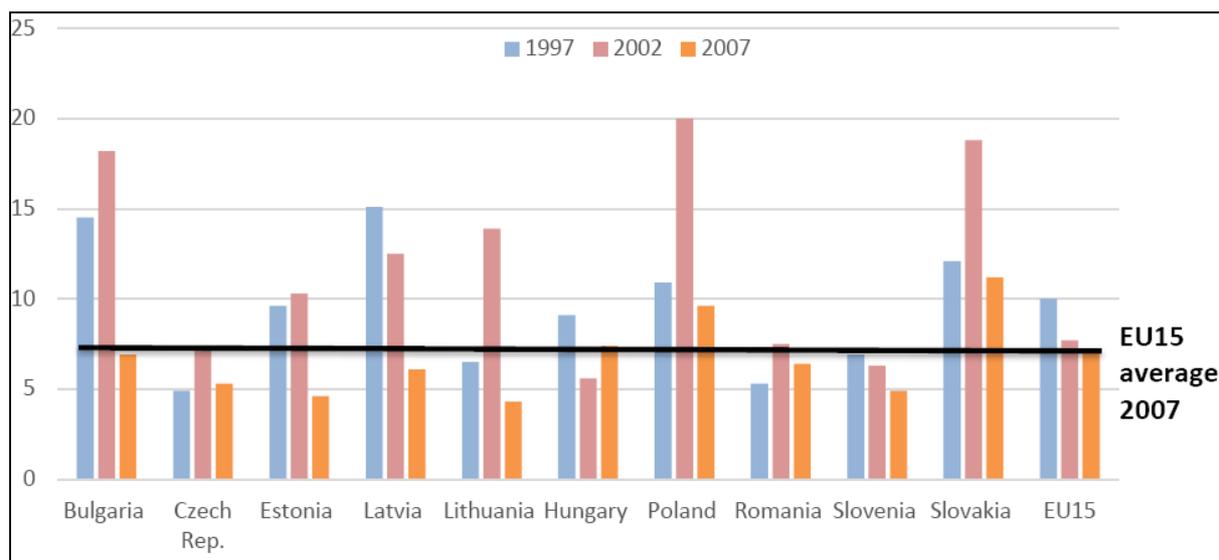
Gráfico 3. PIB per cápita en EURO y PPA, 2008, UE = 100.



Fuente: Barslund y Busse, 2014.

Las disparidades en las tasas de desempleo en el momento de la ampliación también pueden haber impulsado la movilidad. El desempleo en la UE-8 se incrementó entre 1997 y 2002, pero luego bajó por debajo de los niveles de 1997 (gráfico 4). En 2007, la tasa de desempleo en la mayoría de los países del Este que entraron en la UE en 2004 y 2007 era más baja que en la UE-15.

Gráfico 4. Convergencia del desempleo en la UE.

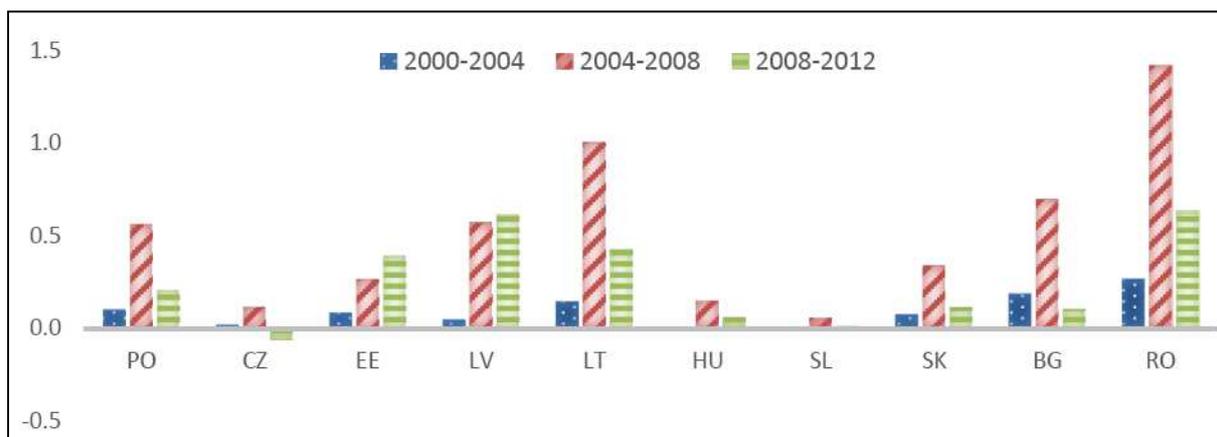


Fuente: Barslund y Busse, 2014.

Por lo tanto, la situación del mercado laboral mejoró mucho en la mayoría de los países de la adhesión durante el período entre 2003 y 2007. Especialmente en el caso de Polonia y Letonia los cambios favorables en el mercado laboral se debían, en gran medida, a la creación de empleo en un contexto de un rápido crecimiento económico. La mejora de la tasa de desempleo es un fenómeno que se da en todos los países de la UE-8+2 (con la excepción de Hungría). No obstante, seguía habiendo tensiones, ya que el desempleo estaba distribuido de manera desigual entre los niveles de cualificación y, en algunos casos entre regiones, y afectaba de manera desproporcionada a los jóvenes. El desempleo juvenil es un problema crítico, que se puede considerar como impulsador separado, dada la movilidad más alta de los jóvenes.

La ampliación de la UE hacia el Este tuvo un gran impacto en la movilidad laboral. Entre 2004 y 2008, cada año más del 0,5 % de la población de Polonia y Letonia se trasladó a la UE-15 (gráfico 8). En Lituania fue el 1%. En Bulgaria alcanzó hasta el 0,7 % y en Rumanía el 1,5 % - a pesar de que las restricciones no se levantaron hasta 2014. En el período desde 2000 hasta 2008, el 7,5 % y el 5 % de la población abandonó Rumanía y Letonia, respectivamente. El país con la menor salida de personas, para el que se disponen de datos para el período entre 2000 y 2008 es Eslovenia, con un 0,3 %.

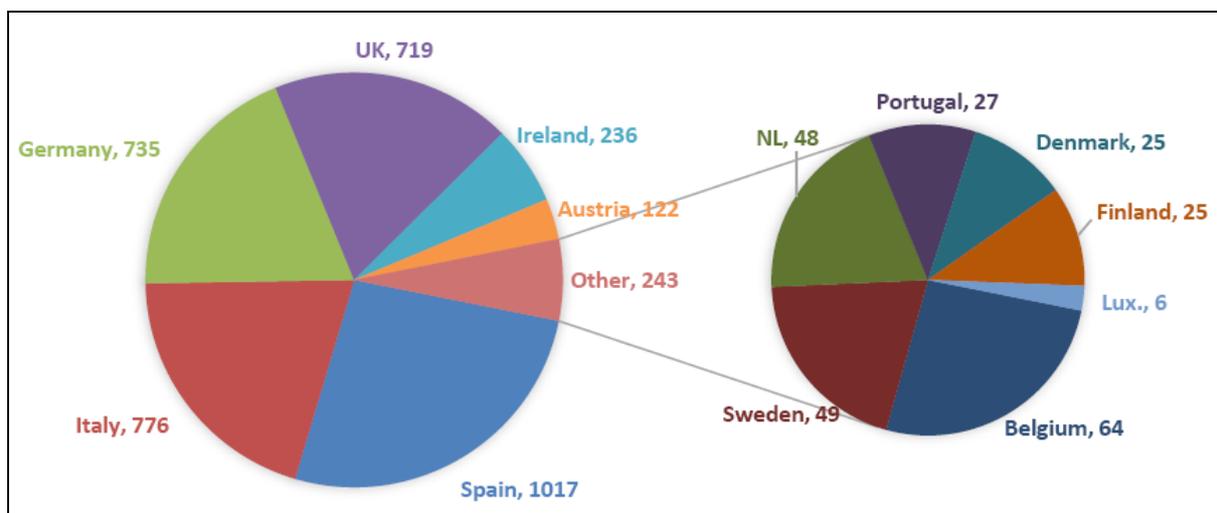
Gráfico 5. Variación anual en el número de ciudadanos de la UE-8+2 en la UE-15, en % de la población de los países declarantes.



Fuente: Barslund y Busse, 2014.

El destino más popular fue España, con más de un millón de nacionales de países del Este que entraron a formar parte de la UE en 2004 y 2007 (gráfico 6). Esto en parte se explica por las tasas de desempleo históricamente bajas en ese momento en España y el crecimiento económico con el boom del sector de la construcción que ofrecía amplias oportunidades para todos los niveles de educación. Otros destinos preferidos eran Italia, Reino Unido y Alemania, también con más de 750,000 trabajadores inmigrantes cada uno. No hay datos disponibles para Francia y Grecia, pero también se puede suponer que Francia también fue uno de los grandes destinos para los inmigrantes del Este.

Gráfico 6. Número de nacionales de la UE-8+2 en el país declarante, 2008 (en miles).



Fuente: Barslund y Busse, 2014.

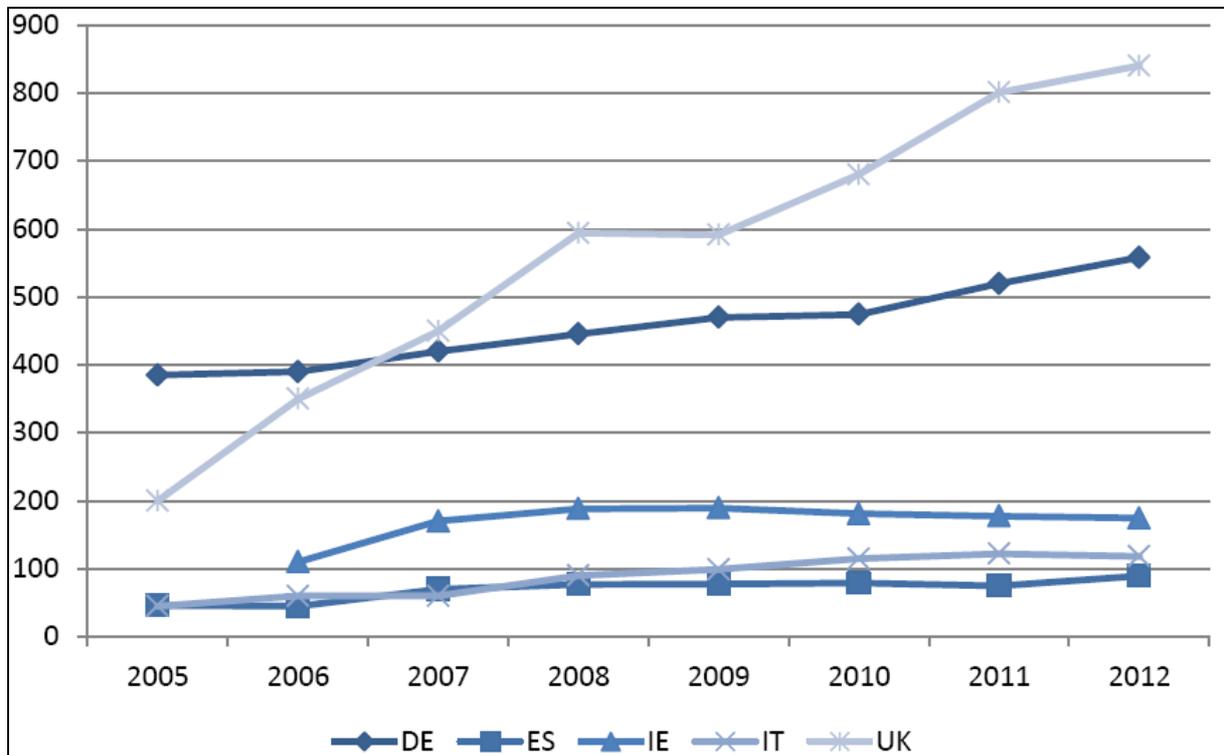
Nota: Los gráficos no incluyen Francia y Grecia debido a la falta de datos.

Los ciudadanos de la UE-10 tenían preferencias diferentes en cuanto a los destinos dentro de la UE-15. Los polacos buscaban mayoritariamente oportunidades en el Reino Unido y Alemania (y representaban casi dos tercios de la emigración a la UE-15), mientras que los

rumanos iban casi exclusivamente a Italia y España, antes de que la crisis afectase estos dos países.

Más de 450.000 trabajadores de los países de la UE-8 vivían en Alemania en 2008, mientras que alrededor de 600.000 vivían en el Reino Unido (gráfico 7). Otros destinos juegan un papel secundario en términos absolutos.

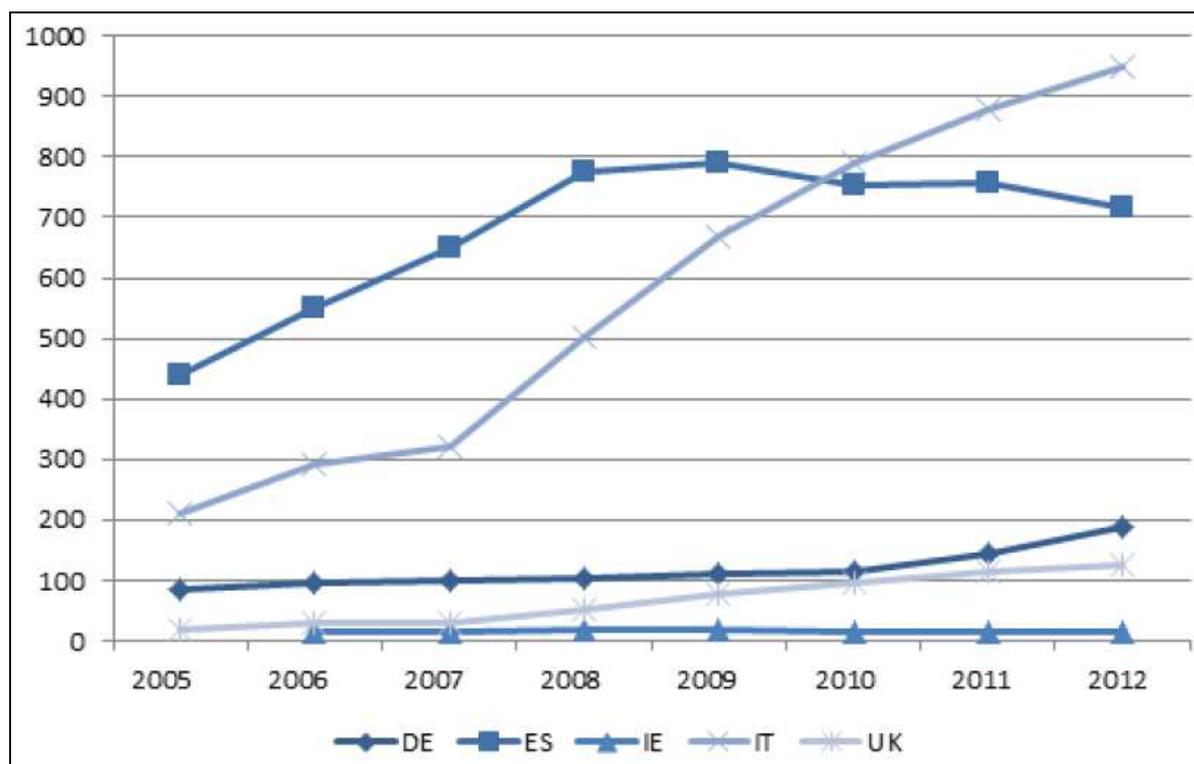
Gráfico 7. Población de la UE-8 en los principales países receptores, 2005-2012, en miles.



Fuente: European Policy Centre, 2013.

Mientras que los flujos de migración de los ciudadanos de la UE-8 afectaban mayoritariamente a Alemania y el Reino Unido, los nacionales de la UE-2 se trasladaban principalmente a Italia y España. En 2008, casi 800.000 personas de Bulgaria y Rumanía vivían en España y alrededor de 500.000 en Italia (gráfico 8).

Gráfico 8. Población de la UE-2 en los principales países receptores, 2005-2012, en miles.



Fuente: European Policy Centre, 2013.

Conclusiones

Las ampliaciones de la UE en 2004 y 2007 reforzaron de manera significativa la tendencia a la movilidad del Este al Oeste. Las diferentes medidas transitorias aplicadas por los países de la UE-15 provocaron un desvío de los flujos de migración.

Antes de la crisis económica, un promedio neto del 1 % de la población de los países de la UE-10 abandonó sus países de origen cada año. Se observa una correlación entre la magnitud de los flujos y los niveles de renta de los países. Los flujos más importantes se observan desde países de renta baja, sobre todo Rumanía y Bulgaria. Las salidas de trabajadores de los países del Este más prósperos, como la República Checa, Hungría y Eslovenia, son más limitadas.

Los datos apoyan la idea de una creación progresiva de dos distintos flujos de migración: de la UE-8 hacia Alemania, Irlanda y el Reino Unido, y de la UE-2 hacia Italia y España.

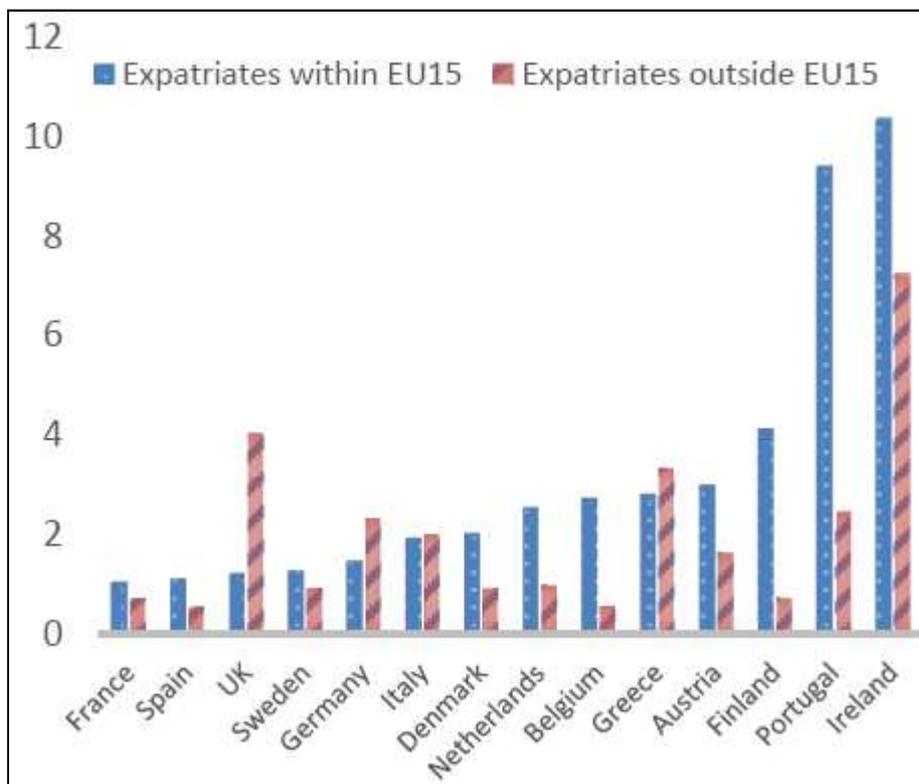
7.2. Los efectos de la crisis económica sobre la movilidad laboral

La crisis económica, originada en 2007 en Estados Unidos, ha afectado a los Estados miembros de la Unión Europea a partir de 2008 en distintos grados. La crisis ha tenido influencia sobre las tendencias de movilidad dentro de Europa y ha creado nuevos patrones de migración.

7.2.1. La movilidad intra-UE-15 antes de la crisis

En 2009, la proporción de migrantes de la UE-15 en otro país de la UE-15 diferente del propio país sólo se situaba alrededor del 1,8 % de la población de la Unión Europea. Entre los países emisores, Portugal e Irlanda destacaban con alrededor del 10 % de su población viviendo en otros países de la UE-15 (gráfico 9).

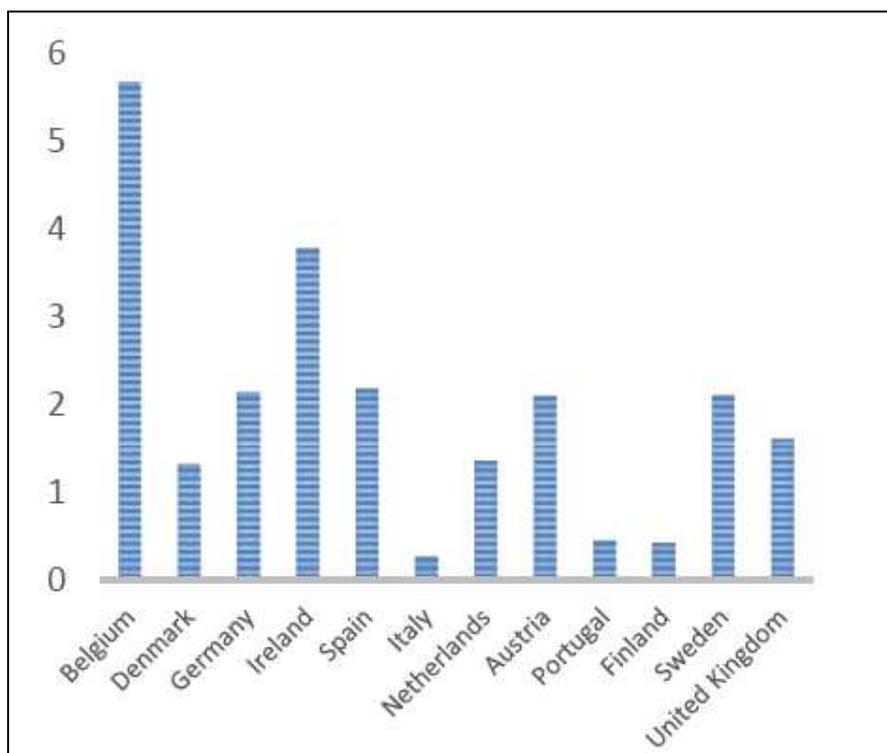
Gráfico 9. Número de expatriados por país de nacimiento dentro de la UE-15 y fuera de la UE-15 en % de la población del país de nacimiento, 2006.



Fuente: Barslund y Busse, 2014.

En los países receptores, el promedio del número de extranjeros nacionales de la UE-15 como porcentaje de su población doméstica se situaba por debajo del 1,5 %. Bélgica, donde se encuentran la sede de la OTAN y muchas instituciones europeas, e Irlanda tenían el mayor número de extranjeros procedentes de la UE-15. Italia y Portugal tenían el número más bajo (gráfico 10).

Gráfico 10. Número de ciudadanos extranjeros de la UE-15 en el país declarante como % de la población del país declarante, 2009.



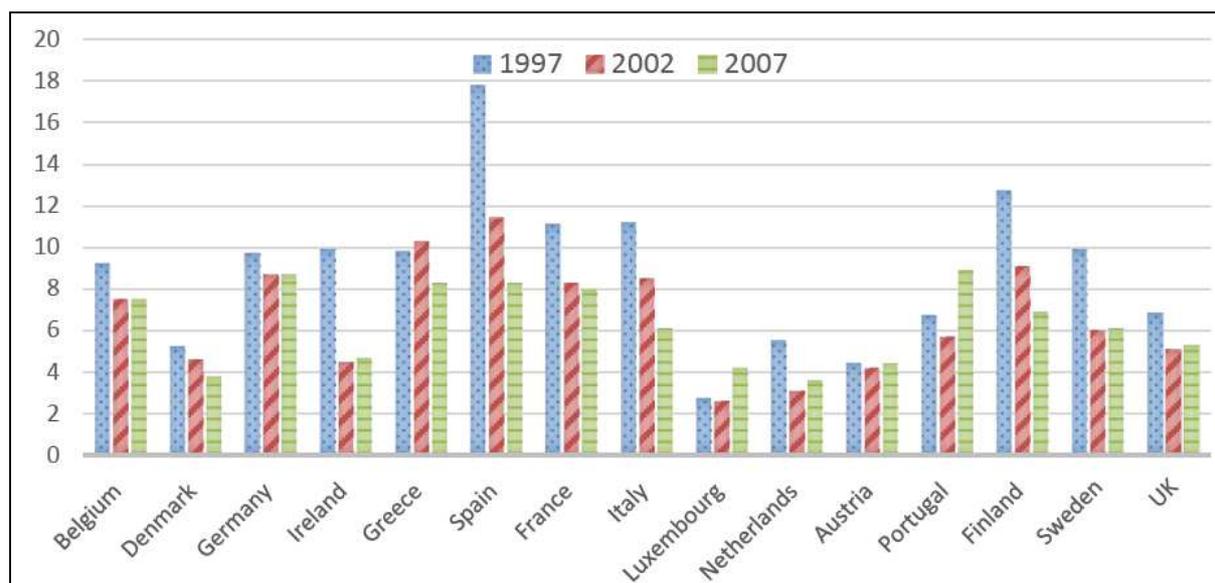
Fuente: Barslund y Busse, 2014.

El flujo anual de ciudadanos de la UE-15 que se trasladaron a otro país de la UE-15 se estimó en 400.000 en 2009. Esto solamente representa el 0,1 % de la población de la UE-15. Estas cifras se mantuvieron constantes en el período de 2002 a 2012.

Las diferencias salariales dentro de la UE-15 como factor clave de la movilidad laboral no eran suficientes para impulsar la movilidad laboral de manera significativa. Las diferencias entre los niveles salariales más altos y los más bajos eran histórica y comparativamente bajas. Así por ejemplo, en 2008, el PIB per cápita en Irlanda sólo era 2,6 veces más alto que el PIB per cápita en Portugal (Eurostat).

La década antes de la crisis se caracterizaba por un alto grado de convergencia en términos de desempleo. España, Irlanda e Italia lograron reducir sus altos niveles de desempleo a la mitad en 10 años (gráfico 11).

Gráfico 11. Convergencia de desempleo en la UE-15, en %.



Fuente: Barslund y Busse, 2014.

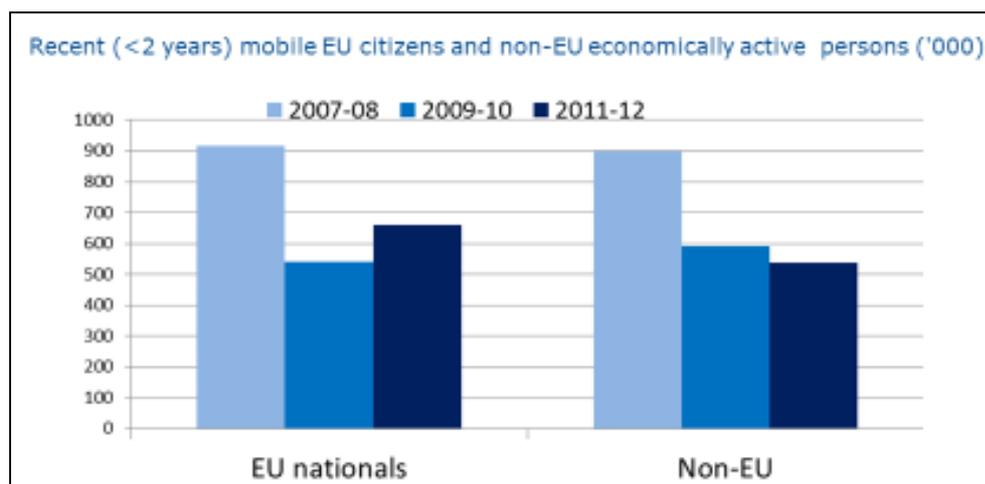
Antes de la crisis económica, los dos incentivos principales para desplazarse, un salario más alto y mejores posibilidades de encontrar empleo, no eran suficientemente fuertes para impulsar a la gente a irse a otro país. Es por ello por lo que los niveles de movilidad intra-UE-15 antes del estallido de la crisis se mantenían constantemente bajos.

7.2.2. El impacto de la crisis económica

Los flujos de movilidad laboral intraeuropea disminuyeron de manera significativa durante la primera fase de la crisis (2009-2010), cuando la actividad económica y el empleo empeoraron en casi todos los Estados miembros.

En los años 2009 y 2010 los flujos de movilidad bajaron un 41 %, comparado con los años 2007 y 2008 (gráfico 12). Esta bajada se puede explicar por la caída drástica de la demanda de mano de obra, especialmente de la mano de obra con cualificaciones bajas y medias, y también por una reducción progresiva del potencial de movilidad de los Estados miembros del Este, tras los flujos muy altos durante el período posterior a la ampliación (2004-2008). Muchos trabajadores móviles volvieron a sus países de origen en los primeros años de la crisis económica.

Gráfico 12. El impacto de la crisis sobre la movilidad intraeuropea.



Fuente: László Andor, Comisión Europea, 2014

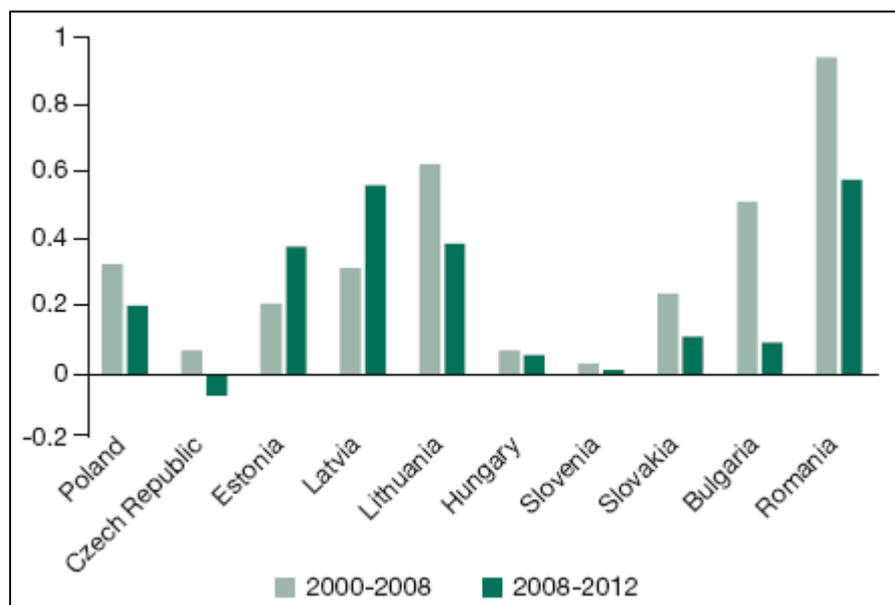
En la segunda fase de 2011 a 2012, la movilidad laboral intraeuropea se recuperó, con un incremento del 22 %, comparado con 2009 y 2010. Esto se debe especialmente a las salidas de trabajadores desde los Estados miembros con altas tasas de desempleo.

La mayoría de los flujos de movilidad intraeuropeos siguen originándose en los Estados miembros del Este (el 56 % en 2011-12, en comparación con el 68 % en 2007-2008), pese a un incremento sustancial en los flujos desde los Estados miembros del Sur afectados por la crisis (del 11 % en 2007-2008 al 19 % en 2011-2012).

El impacto de la crisis sobre la movilidad Este-Oeste

Con la recesión continua en la mayoría de los países de Europa Occidental, las oportunidades para los trabajadores extranjeros se han reducido, particularmente en el sector de la construcción al borde del colapso. Igual que el boom atrajo muchos ciudadanos de la UE-10 a la UE-15 en los cuatro años antes de la crisis, el desplome ha provocado un retroceso en la salida neta de ciudadanos de la UE-8+2 (gráfico 13). Las excepciones son Estonia y Letonia, que también experimentaron una gran recesión. El flujo de ciudadanos rumanos, búlgaros, lituanos y polacos hacia la UE-15 se redujo drásticamente.

Gráfico 13. Variación anual en el número de ciudadanos de la UE-8+2 en la UE-15, en % de la población de los países declarantes.



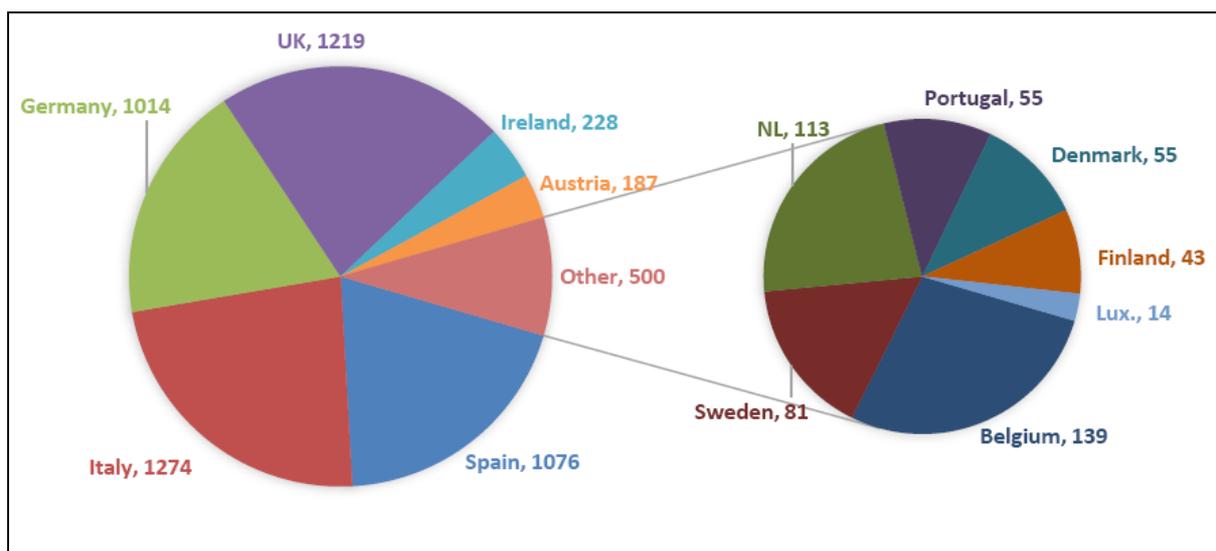
Fuente: Intereconomics, 2014.

En términos de reequilibrio económico, esta fue una respuesta normal e incluso deseada a la crisis. Una opción para trabajadores móviles en países afectados por la crisis era volver a su país de origen, la otra era buscar un país con más oportunidades.

En 2007, el 1% de la población de la UE-10 se movió entre el Este y el Oeste. En 2012, esta tasa de movilidad anual, que también incluye los ciudadanos que vuelven a un país de la UE-10, se situaba en el 0,6 %.

A pesar de los efectos de la crisis, el número de ciudadanos de la UE-10 que residen en la UE-15 seguía siendo alto en 2012. Más de un millón de ciudadanos de países de la UE-10 vive en el Reino Unido, Italia, Alemania e incluso en España (gráfico 14). Destaca el incremento significativo del número de ciudadanos de la UE-10 en Italia, que se debe sobre todo a la entrada de ciudadanos de Rumanía y Bulgaria.

Gráfico 14. Número de nacionales de la UE-8+2 en el país declarante, 2012 (en miles).



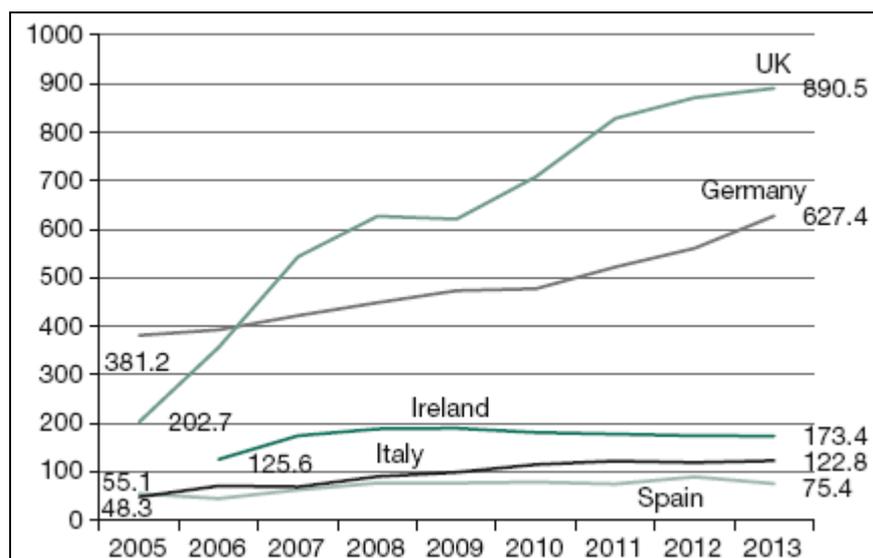
Fuente: Barlund y Busse, 2014.

Nota: Los gráficos no incluyen Francia y Grecia debido a la falta de datos.

En 2012, el PIB per cápita en Bulgaria era de 12.100 euros y en Rumanía 13.600 (en paridad de poder adquisitivo). El promedio europeo era 25.600 euros, en España eran 24.400 y en Italia 25.600. Por lo tanto, a pesar de la crisis y las altas tasas de desempleo, el nivel de vida sigue siendo mucho más alto en España e Italia que en Rumanía y Bulgaria. Además, en 2012 Alemania y Austria seguían imponiendo restricciones a los trabajadores rumanos y búlgaros. Es por ello por lo que sigue habiendo importantes flujos de movilidad laboral de Rumanía y Bulgaria a España e Italia.

El impacto negativo de la crisis sobre la movilidad laboral es visible en algunos países de destino. En Irlanda y España se observa un descenso del número de ciudadanos de la UE-8, sobre todo entre 2008 y 2011, en coherencia con las expectativas por la recesión y las tensiones en el mercado laboral de los países de destino. (gráfico 15)

Gráfico 15. Ciudadanos de la UE-8 (de entre 15 y 64 años) en los países de destino, 2005-2013 (en miles).

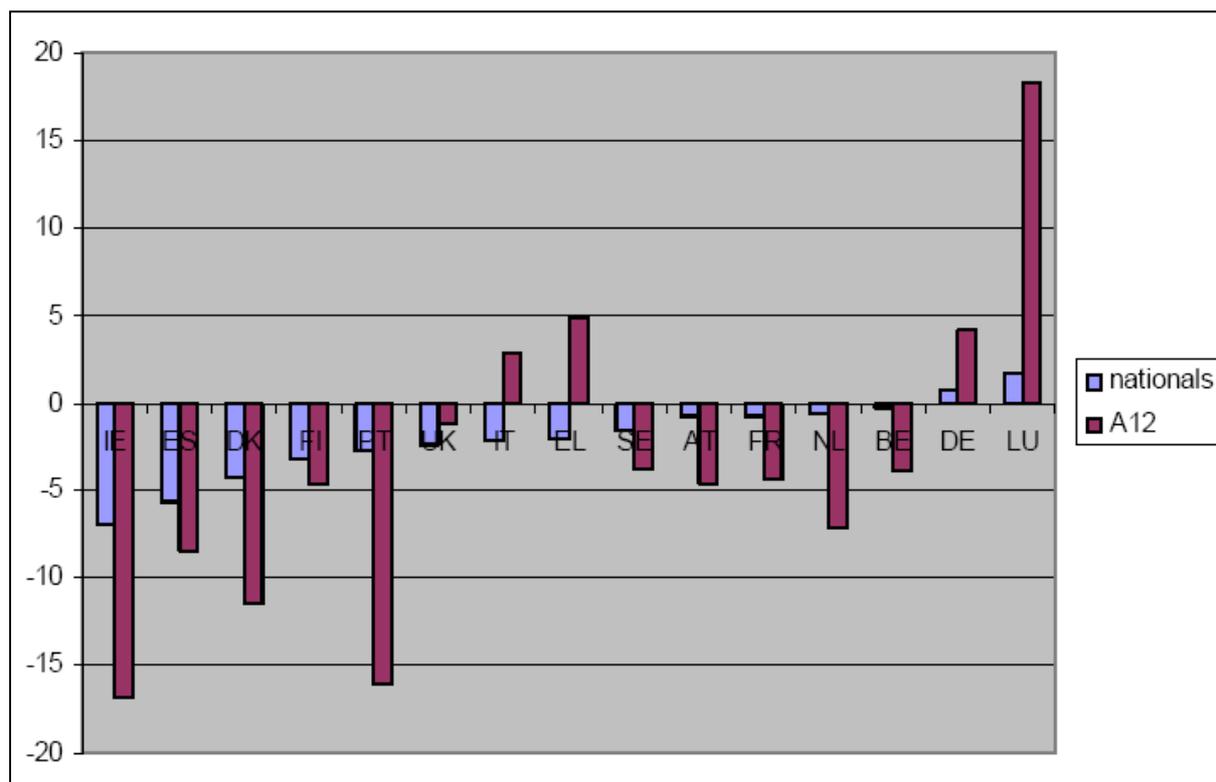


Fuente: Intereconomics, 2014.

En el Reino Unido, el crecimiento de la población proveniente de la UE-8 se estanca entre 2008 y 2009, pero a partir de 2009 vuelve a haber crecimiento. Alemania, que puso restricciones transitorias a los trabajadores de la UE-8 hasta mayo de 2011, muestra un crecimiento constante, pero más moderado hasta 2010/2011. Tras la eliminación de las restricciones transitorias se observa un crecimiento más marcado. En Italia se observa un incremento.

Durante la crisis, los migrantes de la UE-12 se han visto más afectados que los nacionales en la mayoría de los países de la UE-15. Tanto los nacionales como los migrantes de la UE-12 han visto una bajada en las tasas de empleo en la mayoría de los países de la UE-15, pero la tendencia ha sido mucho más fuerte en el caso de los ciudadanos de la UE-12 (gráfico 16). El desempleo se ha incrementado y los migrantes de la UE-12 se han visto afectados de manera desproporcionada, sobre todo en las formas irregulares de empleo y en los sectores gravemente afectados por la crisis.

Gráfico 16. Variación en la tasa de empleo de los nacionales y de los ciudadanos de la UE-12 durante la crisis, 2008 y 2012 (en %).



Nota: A12 aquí se refiere a los ciudadanos de los países de la ampliación (UE-12).

Fuente: Bela Galgóczi, 2013.

La crisis ha mostrado que la mano de obra inmigrante es particularmente vulnerable a shocks económicos. Los trabajadores móviles suelen concentrarse en sectores, como el sector manufacturero, la construcción así como la hostelería y la restauración, que son más sensibles a las fluctuaciones de los ciclos económicos. En dichos sectores los acuerdos contractuales también son más inseguros. Los trabajadores migrantes están sobrerrepresentados en el trabajo temporal (de duración determinada), que fue afectado gravemente, sobre todo en la primera fase de la crisis. Los trabajadores móviles tienen, en promedio, una menor seguridad en el trabajo y es posible que en algunos casos sean discriminados en la contratación y también en caso de despidos colectivos.

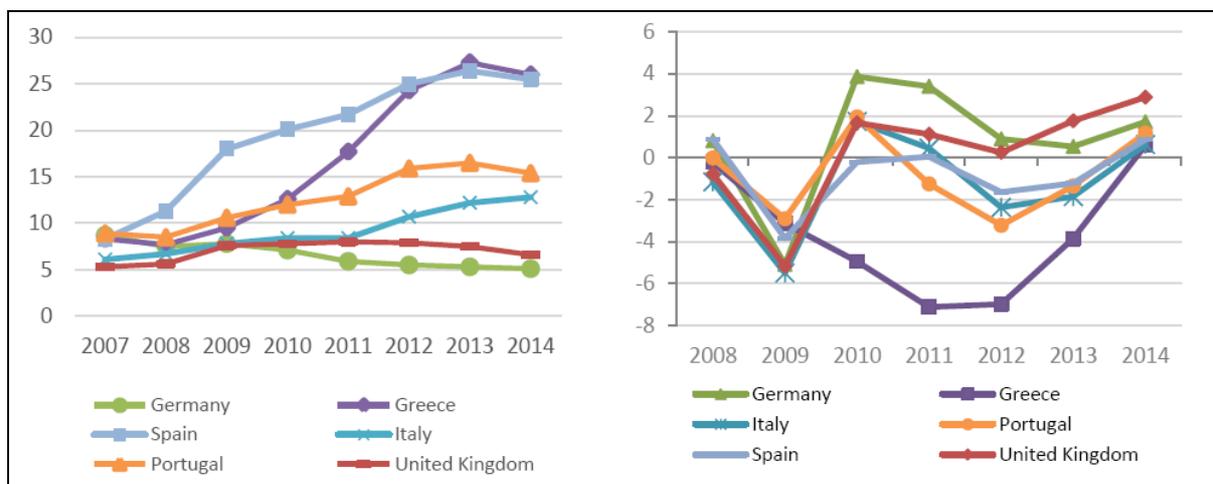
El impacto de la crisis sobre la movilidad Sur-Norte

Las economías de los distintos Estados miembros de la UE han reaccionado de manera muy diferente a los efectos de la crisis financiera y económica. Las economías de Portugal, Irlanda, Grecia y España (los PIGS) han sufrido un daño permanente y serio. En 2012, el PIB per cápita en Grecia había caído el 21 % desde 2007 y casi el 7 % en España (gráfico 17a). La tasa de desempleo superó el umbral del 25 % en ambos países y más de la mitad de los jóvenes en activo estaban en el paro (gráfico 17b).

Gráfico 17. Nuevos incentivos (tasas de desempleo y crecimiento económico).

Gráfico 17a. Tasa de desempleo.

Gráfico 17b. Crecimiento del PIB.

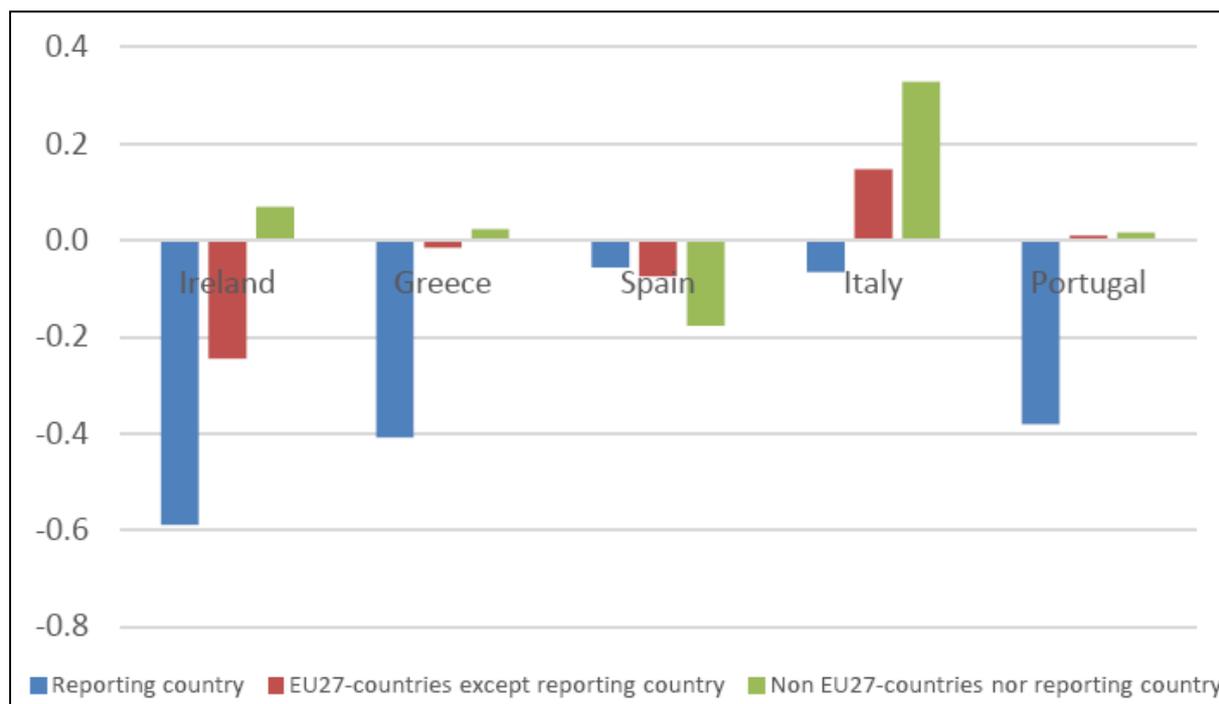


Fuente: Barslund y Busse, 2014.

En cambio, las empresas de algunos países de Europa Central y del Norte, particularmente Suecia, Alemania, Luxemburgo y Bélgica, tienen dificultades en lograr su plena capacidad de producción debido a una falta de mano de obra cualificada.

Estos nuevos incentivos tuvieron un impacto sobre la migración neta de los PIGS, donde antes de la crisis había inmigración neta y ahora se observa una emigración neta (gráfico 18). En 2012, en los PIGS y en Irlanda hubo una salida neta de personas. En las economías pequeñas de Irlanda, Grecia y Portugal alrededor del 0,5 % de la población abandonó el país. Sin embargo, en los países más grandes Italia y España se ha podido observar sólo muy poca emigración neta de personas. En total, solamente el 0,1 % de los ciudadanos de los PIGS e Irlanda abandonó su país. En España, la emigración neta se debe sobre todo a la salida de extranjeros. Entre 2008 y 2012 solamente el 0,1 % de los nacionales de España emigraron, en Italia y Grecia el 0,2 %. Para Portugal e Irlanda los números son más altos, del 0,7 % y del 1,2 % respectivamente.

Gráfico 18. Migración neta como % de la población por nacionalidad (noción amplia de la ciudadanía europea), 2012.



Fuente: Barslund y Busse, 2014.

Al partir de niveles muy bajos, el efecto estabilizador de los flujos de migración es muy limitado. Particularmente la movilidad de españoles e italianos hasta el momento ha tenido sólo efectos limitados sobre la estabilidad económica en Europa. Los ciudadanos portugueses, griegos e irlandeses han mostrado más capacidad de adaptación a la crisis.

A pesar de que las cifras todavía son pequeñas en términos absolutos, especialmente en comparación con los flujos del Este al Oeste, muestran la aparición progresiva de un nuevo flujo de migración, con Alemania como destino principal. El incremento de la entrada de ciudadanos europeos en Alemania confirma este hecho. Los datos de 2012 muestran un incremento de la inmigración desde España del 45 % con respecto a 2011, del 43 % desde Grecia y Portugal y del 40 % desde Italia.

Conclusiones

En los primeros años de la crisis (2008-2010), cuando todos los países europeos fueron afectados de golpe, se produjo un importante descenso de los flujos de migración, que se explica por dos motivos. Primero, el conjunto de Europa sufrió la crisis, incluso los tradicionales países receptores. Segundo, la crisis afectó de manera significativa los ingresos de los potenciales trabajadores móviles, que por lo tanto posponían sus planes de trasladarse.

En 2010 empieza la fase asimétrica de la crisis, que afecta a los países de manera muy desigual, y surgen nuevos patrones de migración. La crisis ha incrementado los desequilibrios en los mercados laborales europeos y ha creado presión para una salida de trabajadores desde los “países periféricos” de la zona euro.

Igual que antes de la crisis, la gran mayoría de los trabajadores móviles en la Unión Europea todavía viene de los países de Europa del Este que entraron en la UE en 2004 y 2007. La movilidad laboral Este-Oeste sigue siendo predominante, pero la movilidad Sur-Norte está creciendo.

Durante los años de la crisis, la entrada de trabajadores ha ido aumentando en economías más resistentes a la crisis, como Alemania y Austria. Al mismo tiempo, en los países más afectados por la crisis, como España, se ha observado que los flujos de entrada han disminuido y los flujos de salida han aumentado.

A pesar de que la mayoría de los inmigrantes de la UE-2 sigue viviendo en España e Italia, ha quedado demostrado que la crisis económica lleva a cambios en la elección del destino de los migrantes. Aun así, los flujos no se redirigen tan fácilmente, como demuestra el ejemplo de la migración de Rumanía a Italia, que, a pesar del desplome económico, apenas ha disminuido. De ello podemos deducir que los efectos de red y las distancias culturales juegan un papel muy importante.

A raíz de la crisis, ha habido un incremento de la movilidad de los nacionales de los PIGS hacia los países del Norte de la UE-15, principalmente a Alemania y Reino Unido. Sin embargo, se parte de una base muy baja. Dado el tiempo que ya ha pasado desde el estallido de la crisis y el hecho de que algunos mercados laborales de países del Norte, como el alemán, han ofrecido buenas condiciones en los últimos años, no se podrá esperar un cambio significativo de la movilidad entre los países de la UE-15 como consecuencia de la crisis.

La entrada de trabajadores móviles a España, particularmente para trabajar en el sector de la construcción, se ha reducido desde el estallido de la crisis, pero la crisis no ha dado lugar a una masiva salida de españoles hacia el norte. Esto indica que los altos niveles de desempleo como factor de empuje no parecen ser tan fuertes como las diferencias salariales o quizás funcionan con un importante desfase temporal.

La movilidad ha tenido un efecto estabilizador sobre las economías más afectadas por la crisis, pero sobre todo porque la inmigración, tanto de ciudadanos europeos como de nacionales de terceros países, se ha reducido, no porque se haya producido una salida masiva de los nacionales de los países afectados por la crisis. Cuando el desempleo ha aumentado en países como España, Irlanda y el Reino Unido, se han incrementado los flujos de retorno a los Estados miembros del Este u otros países de origen. Sin este tipo de ajustes, el desempleo en los países afectados por la crisis habría sido aún más alto.

8. Conclusiones y reflexiones finales

Tal y como se ha analizado anteriormente, los beneficios de la movilidad laboral superan claramente los costes para la Unión Europea en su conjunto, para los Estados miembros individuales y en principio también para los individuos. A pesar de todo, aunque la movilidad puede funcionar como un buen mecanismo de ajuste en tiempos de desequilibrio, no es la panacea para la economía de la Unión Europea, donde además la propensión a la movilidad en general es muy baja, sobre todo si se compara con países como Estados Unidos.

Actualmente, como se ha mostrado en el presente trabajo, apenas existen barreras jurídicas a la movilidad laboral en la Unión Europea y las barreras técnicas se han ido reduciendo sustancialmente, sobre todo por el esfuerzo de la Comisión Europea, que ha tenido iniciativas muy favorables para el trabajador móvil. Sin embargo, también se ha visto que en la Unión Europea existen barreras culturales y emocionales que son muy difíciles de superar a corto plazo.

En los últimos años, la movilidad laboral ha aumentado y sus patrones han cambiado a raíz de las ampliaciones de 2004 y 2007 y la reciente crisis económica, pero las cifras actuales muestran que la contribución de la movilidad al reequilibrio económico de la Unión Europea y la zona euro ha sido modesta.

En la última década, las diferencias salariales han sido el impulsador clave de la movilidad laboral intraeuropea, ya que los flujos más altos se observan desde los países con un PIB per cápita relativamente bajo hacia los países con niveles salariales más altos y más oportunidades de empleo, especialmente desde los países del Este hacia los países del Oeste. Recientemente, aunque en menor grado, la movilidad también ha sido impulsada por las crecientes diferencias en desempleo, especialmente entre los países de la zona euro, con flujos importantes del Sur al Norte.

El análisis de la actualidad de la movilidad laboral en la Unión Europea ha mostrado que los beneficios que prometen las teorías económicas no son suficientemente fuertes para impulsar la movilidad laboral. Lo que parece funcionar como motor de la movilidad en Europa son las circunstancias adversas, tales como la pobreza y las grandes diferencias salariales entre países así como la crisis económica que ha provocado muy altos niveles de desempleo.

Finalmente, no podemos sobrevalorar el potencial de la movilidad laboral en Europa como mecanismo de ajuste para hacer frente a shocks macroeconómicos y desequilibrios. La movilidad es sobre todo un derecho. La gente no debería encontrarse en una situación en la que económicamente está obligada a irse a trabajar a otro país. La Unión Europea y sus instituciones deben apoyar a personas que, voluntariamente, quieran irse a otro país a trabajar o a buscar empleo.

9. Bibliografía

- Dustmann, C.; Frattini, T., Halls, C. (2010). Assessing the Fiscal Costs and Benefits of A8 Migration to the UK. *Fiscal Studies*, 31 (1),1-41. Recuperado el 09-02-2015 de <http://www.ucl.ac.uk/~uctpb21/Cpapers/DustmannFrattiniHalls2010.pdf>
- Vargas-Silva, C. (2013). The Fiscal Impact of Immigration in the UK. Migration Observatory briefing, COMPAS, University of Oxford. Recuperado el 09-02-2015 de http://www.migrationobservatory.ox.ac.uk/sites/files/migobs/briefing%20-%20Fiscal%20Impacts_0.pdf
- Baas, T.; Brücker, H. (2011). EU Eastern Enlargement: The Benefits from Integration and Free Labour Movement. *CESifo DICE Report*, 2/2011, 44-51. Recuperado el 09-02-2015 de <https://www.google.es/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&ved=0CCYQFjAA&url=https%3A%2F%2Fwww.cesifo-group.de%2Fportal%2Fpage%2Fportal%2FA73A774D73F959A8E04400144FAFBA7C&ei=0fzYVM2fNYKqU8CIg8AK&usg=AFQjCNFwtUDdsg7rfeW3hYck4uLcMiXuOQ&bvm=bv.85464276,d.d24&cad=rja>
- Ruist, J. (2014). The Fiscal Consequences of Unrestricted Immigration from Romania and Bulgaria. *Working Papers in Economics*, 584, Dept of Economics, University of Gothenburg. Recuperado el 09-02-2015 de <http://hdl.handle.net/2077/34782>
- Constant, A. (2011). Sizing It Up: Labour Migration Lessons of the EU Enlargement to 27. *IZA Discussion Paper No. 6119*. Recuperado el 10-02-2015 de <http://ftp.iza.org/dp6119.pdf>
- Tijdens, K., van Klaveren, M. (2013). A skill mismatch for migrant workers? Evidence from WageIndicator survey data . University of Amsterdam, the Netherlands, Amsterdam Institute for Advanced Labour Studies. Recuperado el 10 de febrero de 2015 de http://www.arbeidsconferentie.nl/uploads/submission/document_1/42/JP_Tijdens-Klaveren-final-18.04-kt_NAD.pdf
- BCE (2011). Cross-border labour mobility within an enlarged EU. *Occasional Paper Series*, 52. Recuperado el 10-02-2015 de http://www.google.es/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&ved=0CCgQFjAA&url=http%3A%2F%2Fec.europa.eu%2Fsocial%2FBlobServlet%3FdocId%3D7294%26langId%3Den&ei=P_7ZVNKeM4f3UoeOhMAG&usg=AFQjCNEJxJM31JhXmfA82MrGLUvwwz5GNQ&bvm=bv.85464276,d.d24&cad=rja
- Kahanec, M. (2013). Labour Mobility in an Enlarged European Union. En Constant, A. y Zimmermann, K. (eds.), *International Handbook on the Economics of Migration* (p. 137-152). Cheltenham: Edward Elgar.
- Comisión Europea (2011). Employment and Social Developments in Europe 2011. Brussels. Recuperado el 10-02-2015 de <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=7294&langId=en>
- Galgóczy, B. (2013). Intra-EU labour migration in times of crisis with special regard the efficiency of labour allocation. *ETUI conference: Labour markets in (the) crisis*. Brussels.

Recuperado el 12-02-2015 de

http://www.google.es/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&cad=rja&uact=8&ved=0CCEQFjAA&url=http%3A%2F%2Fwww.etui.org%2Fcontent%2Fdownload%2F8007%2F77275%2Ffile%2FEU%2Bmigration_Galgoczi-ETUI-31%2B01%2B2013.pdf&ei=AKLcVJPsHor3UvXsg4AN&usg=AFQjCNHMJbyokWRkzW42Nd3tS2T0UVNzYw&bvm=bv.85761416,d.d24

Tugores Ques, J. (2010). Economía internacional: globalización e integración regional (6a ed.). Madrid: McGraw-Hill.

Hanewinkel, V. (2013). EU-Binnenmigration vor und während der Wirtschafts- und Finanzkrise – ein Überblick. Recuperado el 18-02-2015 de <http://www.bpb.de/gesellschaft/migration/kurzdosiers/155393/eu-binnenmigration?p=0>

Holland, D., Fic, T., Rincon-Aznar, A., Stokes, L., Paluchowski, P. (2011). Labour mobility within the EU - The impact of enlargement and the functioning of the transitional arrangements. Recuperado el 18-02-2015 de ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=7191&langId=en

Zimmermann, K. (2009). Labour mobility and the integration of European labour markets. En Nowotny, E., Mooslechner, P., Ritzberger-Grünwald, D. (eds.), *The Integration of European Labour Markets* (p. 9-23). Cheltenham: Edward Elgar.

Ricceri, M. (2011). Labour Mobility in Europe: The Challenge of the “Liquid” Society. En Larsen, C., Hasberg, R., Schmid, A., Bittner, M., Clément, F. (eds.), *Measuring Geographical Mobility in Regional Labour Market Monitoring* (p. 258-284). München: Rainer Hampp Verlag.

Lorenz, F. (2010). Arbeitnehmerfreizügigkeit und Dienstleistungsfreiheit in der Europäischen Union. Recuperado el 19-02-2015 de library.fes.de/pdf-files/wiso/07445.pdf

Unión Europea (1995-2015). EURES – The European Job Mobility Portal. Recuperado el 19-02-2015 de <https://ec.europa.eu/eures/page/index>

Comisión Europea (2012). Reforming EURES to meet the goals of Europe 2020. Recuperado el 19-02-2015 de <http://www.google.es/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&cad=rja&uact=8&ved=0CCYQFjAA&url=http%3A%2F%2Fec.europa.eu%2Fsocial%2FBlobServlet%3FdocId%3D7624%26langId%3Den&ei=ViXmVOH4JsbrUpD2g4AB&usg=AFQjCNF7HaW-x7snL6XwQ6ILs5Ch03eXmg&bvm=bv.85970519,d.d24>

Comisión Europea (2014). Propuesta de REGLAMENTO DEL PARLAMENTO EUROPEO Y DEL CONSEJO relativo a una red europea de servicios de empleo, al acceso de los trabajadores a los servicios de movilidad y a la mayor integración de los mercados de trabajo /* COM/2014/06 final - 2014/0002 (COD) */. Recuperado el 19-02-2015 de <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES-EN/TXT/?uri=CELEX:52014PC0006&from=EN>

- OCDE (2012). OECD Economic Surveys: European Union 2012. OCDE Publishing. Recuperado el 04-03-2014 en http://www.keepeek.com/Digital-Asset-Management/oecd/economics/oecd-economic-surveys-european-union-2012_eo_surveys-eur-2012-en#page1
- Andor, L. (2014). Labour mobility in the EU: challenges and perspectives for a genuine European labour market. Recuperado el 08-03-2015 de http://europa.eu/rapid/press-release_SPEECH-14-491_en.htm
- Andor, L. (2014). Labour Mobility in the European Union – The Inconvenient Truth. Recuperado el 08-03-2015 de http://europa.eu/rapid/press-release_SPEECH-14-115_en.htm
- El Mundo (2012). Bruselas permite a España prolongar las restricciones a trabajadores rumanos. Recuperado el 08-03-2015 de <http://www.elmundo.es/elmundo/2012/12/21/espana/1356093320.html>
- Pytliková, M. (2014). The effect of EU enlargements and labour market openings on migration. Recuperado el 08-03-2015 de <http://www.ferdi.fr/sites/www.ferdi.fr/files/evenements/presentations/pytlikova.pdf>
- Comisión Europea (2015). Your Europe. Recuperado de http://europa.eu/index_en.htm
- Galgóczy, B., Leschke, J. Watt, A. (2011). Intra-EU labour migration: flows, effects and policy responses. Recuperado el 08-03-2015 de <https://www.etui.org/Publications2/Working-Papers/Intra-EU-labour-migration-flows-effects-and-policy-responses>
- Barslund, M., Busse, M. (2014). Making the Most of EU Labour Mobility. Brussels: Centre for European Policy Studies. Recuperado el 11-03-2015 de <http://www.ceps.eu/book/making-most-eu-labour-mobility>
- Barslund, M., Busse, M. (2014). Too Much or Too Little Labour Mobility? State of Play and Policy Issues. *Intereconomics* 49(3), 116-123. doi: 10.1007/s10272-014-0495-x
- Schmid-Drüner, M. (2014). Libre circulación de trabajadores. Fichas técnicas sobre la Unión Europea. Recuperado el 11-03-2015 de http://www.europarl.europa.eu/aboutparliament/es/displayFtu.html?ftuId=FTU_3.1.3.html
- Smajda, L. (2014). Cobertura de seguridad social en otros Estados miembros de la UE. Fichas técnicas sobre la Unión Europea. Recuperado el 11-03-2015 de http://www.europarl.europa.eu/ftu/pdf/es/FTU_5.10.4.pdf
- Parlamento Europeo (2014). El PE garantiza el derecho a las pensiones complementarias en toda la UE. Recuperado el 11-03-2015 de <http://www.europarl.europa.eu/news/es/news-room/content/20140411IPR43444/html/El-PE-garantiza-el-derecho-a-las-pensiones-complementarias-en-toda-la-UE>
- Unión Europea (2002-2014). Europass. Recuperado el 11-03-2015 de <http://europass.cedefop.europa.eu>

- Ministerio de Educación, Cultura y Deporte (2015). ¿Qué es el EQF? Recuperado el 11-03-2015 de <http://www.mecd.gob.es/mecu/mecu-europa/que-es-efq.html>
- Unión Europea (1995-2015). Find information on the EQF, NQF's. Recuperado el 11-03-2015 de [http://ec.europa.eu/ploteus/search/site?f\[0\]=im_field_entity_type%3A97](http://ec.europa.eu/ploteus/search/site?f[0]=im_field_entity_type%3A97)
- Unión Europea (1995-2015). Sistema Europeo de Transferencia y Acumulación de Créditos (ECTS). Recuperado el 11-03-2015 de http://ec.europa.eu/education/tools/ects_es.htm
- Unión Europea (1995-2015). Sistema Europeo de Créditos para la Educación y la Formación Profesionales (ECVET). Recuperado el 11-03-2015 de http://ec.europa.eu/education/policy/vocational-policy/ecvet_es.htm
- Unión Europea (1995-2015). European Skills/Competences, qualifications and Occupations (ESCO). Recuperado el 11-03-2015 de <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1042&langId=en>
- Unión Europea (1995-2015). Regulated professions database. Recuperado el 11-03-2015 de http://ec.europa.eu/internal_market/qualifications/regprof/index.cfm?fuseaction=home.home
- Eurostat (2014). Migration and migrant population statistics. Recuperado el 11-03-2015 de http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Migration_and_migrant_population_statistics
- Comisión Europea (2014). Employment: Commission proposes to improve EURES job search network. Recuperado el 11-03-2015 de http://europa.eu/rapid/press-release_IP-14-26_en.htm
- Fihel, A., Kaczmarczyk, P., Okólski, M. (2006). Labour Mobility in the Enlarged European Union – International Migration from the EU8 countries. *CMR Working Papers 14/72*. Warsaw: Centre of Migration Research. Recuperado el 11-03-2015 www.migracje.uw.edu.pl/download/publikacja/193/
- Hunt, J. (2006). Staunching emigration from East Germany: age and the determinants of migration. *Journal of the European Economic Association*, 4, 1014-1047.
- Comisión Europea (2010). Geographical and labour market mobility. Eurobarometer, 337. Recuperado el 11-03-2015 de http://ec.europa.eu/public_opinion/archives/ebs/ebs_337_en.pdf
- Centre for European Studies, Konrad-Adenauer-Stiftung (2013). Jobs without Frontiers: The Potential of the Single European Labour Market. *The European Labour Market. Success Through Flexibility and Mobility*, 2. Recuperado el 13-03-2015 de http://www.kas.de/wf/doc/kas_34466-544-2-30.pdf?140218161650
- European Policy Centre (2013). Making progress towards the completion of the Single European Labour Market. *EPC Issue Paper*, 75. Recuperado el 13-03-2015 de http://www.epc.eu/documents/uploads/pub_3529_single_european_labour_market.pdf

European Policy Centre (2013). Intra-EU mobility: the 'second building block' of EU labour migration policy. *EPC Issue Paper*, 74. Recuperado el 13-03-2015 de http://www.epc.eu/documents/uploads/pub_3500_intra-eu_mobility.pdf

Textos legislativos

Comisión Europea (2004). Disposiciones transitorias relativas a la libre circulación de trabajadores de los nuevos Estados miembros tras la ampliación de la Unión Europea el 1 de mayo de 2004. Recuperado el 08-03-2015 de <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=144&langId=es>

Tratado Constitutivo de la Unión Europea (1957). Recuperado el 11-03.2015 de http://ocw.uc3m.es/historia-del-derecho/historia-de-la-integracion-europea/tratados/Tratado_Cee.pdf/view

Reglamento (CEE) nº 1612/68 del Consejo, de 15 de octubre de 1968, relativo a la libre circulación de los trabajadores dentro de la Comunidad. Diario Oficial de la Unión Europea 257, 19.10.1968, p. 2–12. Recuperado el 11-03-2015 de <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=DOUE-L-1968-80081>

Directiva 90/365/CEE del Consejo, de 28 de junio de 1990, relativa al derecho de residencia de los trabajadores por cuenta ajena o por cuenta propia que hayan dejado de ejercer su actividad profesional. Diario Oficial de la Unión Europea L 180, 13.07.1990 p.28–29. Recuperado el 11-03-2015 de <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/HTML/?uri=CELEX:31990L0365&qid=1420728562893&from=EN>

Directiva 93/96/CEE del Consejo, de 29 de octubre de 1993, relativa al derecho de residencia de los estudiantes. Diario Oficial de la Unión Europea L 317, 18.12.1993, p.59–60. Recuperado el 11-03-2015 de <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/HTML/?uri=CELEX:31993L0096&from=en>

Versión consolidada del Tratado de la Unión Europea. Diario Oficial de la Unión Europea C 326, 26.10.2012, p. 47–390. Recuperado el 11-03-2015 de <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=CELEX:12012E/TXT>

Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea. Diario Oficial de la Unión Europea C 364, 18.12.2000, p. 1–22. Recuperado el 11-03-2015 de http://noticias.juridicas.com/base_datos/Admin/cdfue.c2a15.html#a15

Versión consolidada del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea. Diario Oficial de la Unión Europea C 326, 26.10.2012, p. 47–390. Recuperado el 11-03-2015 de <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=CELEX:12012E/TXT>

Directiva 2004/38/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 29 de abril de 2004, relativa al derecho de los ciudadanos de la Unión y de los miembros de sus familias a circular y residir

libremente en el territorio de los Estados miembros por la que se modifica el Reglamento (CEE) N° 1612/68 y se derogan las Directivas 64/221/CEE, 68/360/CEE, 72/194/CEE, 73/148/CEE, 75/34/CEE, 75/35/CEE, 90/364/CEE, 90/365/CEE y 93/96/CEE. Diario Oficial de la Unión Europea L 158, 30.04.2004, p. 77-123. Recuperado el 11-03-2015 de <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2004:158:0077:0123:es:PDF>

Reglamento (UE) n° 492/2011 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de abril de 2011, relativo a la libre circulación de los trabajadores dentro de la Unión. Diario Oficial de la Unión Europea L 141, 27.5.2011, p. 1–12 Recuperado el 11-03-2015 de <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/LSU/?uri=celex:32011R0492>

Directiva 2014/54/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 16 de abril de 2014, sobre medidas para facilitar el ejercicio de los derechos conferidos a los trabajadores en el contexto de la libre circulación de los trabajadores. Diario Oficial de la Unión Europea L 128, 30.4.2014, p. 8–14. Recuperado el 11-03-2015 de <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/LSU/?uri=CELEX:32014L0054>

Reglamento (CE) n.º 883/2004 del Parlamento Europeo y del Consejo de 29 de abril de 2004 sobre la coordinación de los sistemas de seguridad social. Diario Oficial de la Unión Europea L 166, 30.4.2004, p. 1–123. Recuperado el 11-03-2015 de <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:32004R0883&qid=1421069699153&from=ES>

Directiva 2014/50/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 16 de abril de 2014, relativa a los requisitos mínimos para reforzar la movilidad de los trabajadores entre Estados miembros mediante la mejora de la adquisición y el mantenimiento de los derechos complementarios de pensión. Diario Oficial de la Unión Europea L 128, 30.4.2014, p. 1–7. Recuperado el 11-03-2015 de <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/HTML/?uri=CELEX:32014L0050&from=EN>

Decisión n° 2241/2004/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 15 de diciembre de 2004, relativa a un marco comunitario único para la transparencia de las cualificaciones y competencias (Europass). Diario Oficial de la Unión Europea L 390, 31.12.2004, p. 6–20. Recuperado el 11-03-2015 de <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=CELEX:32004D2241>

Directiva 2013/55/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de noviembre de 2013, por la que se modifica la Directiva 2005/36/CE relativa al reconocimiento de cualificaciones profesionales y el Reglamento (UE) n° 1024/2012 relativo a la cooperación administrativa a través del Sistema de Información del Mercado Interior ("Reglamento IMI"). Diario Oficial de la Unión Europea L 354, 28.12.2013, p. 132–170. Recuperado el 11-03-2015 de http://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=DOUE-L-2013-82984

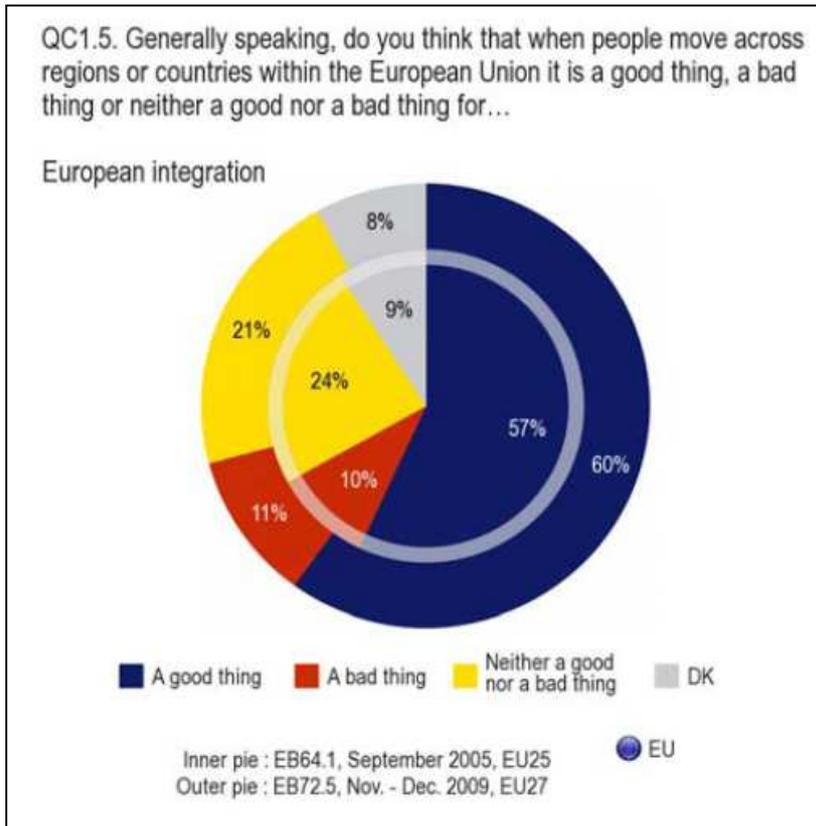
10. Índice de gráficos

Gráfico 1. Movilidad transfronteriza anual. Porcentaje de la población total, 2010.....	6
Gráfico 2. Trabajadores de la UE que residen en otro país de la UE, en millones y % de la población activa total (2005-2013).....	7
Gráfico 3. PIB per cápita en EURO y PPA, 2008, UE = 100.	37
Gráfico 4. Convergencia del desempleo en la UE.	38
Gráfico 5. Variación anual en el número de ciudadanos de la UE-8+2 en la UE-15, en % de la población de los países declarantes.	39
Gráfico 6. Número de nacionales de la UE-8+2 en el país declarante, 2008 (en miles).....	39
Gráfico 7. Población de la UE-8 en los principales países receptores, 2005-2012, en miles. .	40
Gráfico 8. Población de la UE-2 en los principales países receptores, 2005-2012, en miles. .	41
Gráfico 9. Número de expatriados por país de nacimiento dentro de la UE-15 y fuera de la UE-15 en % de la población del país de nacimiento, 2006.....	42
Gráfico 10. Número de ciudadanos extranjeros de la UE-15 en el país declarante como % de la población del país declarante, 2009.....	43
Gráfico 11. Convergencia de desempleo en la UE-15, en %.	44
Gráfico 12. El impacto de la crisis sobre la movilidad intraeuropea.	45
Gráfico 13. Variación anual en el número de ciudadanos de la UE-8+2 en la UE-15, en % de la población de los países declarantes.	46
Gráfico 14. Número de nacionales de la UE-8+2 en el país declarante, 2012 (en miles).....	47
Gráfico 15. Ciudadanos de la UE-8 (de entre 15 y 64 años) en los países de destino, 2005-2013 (en miles).	48
Gráfico 16. Variación en la tasa de empleo de los nacionales y de los ciudadanos de la UE-12 durante la crisis, 2008 y 2012 (en %).	49
Gráfico 17. Nuevos incentivos (tasas de desempleo y crecimiento económico).	50
Gráfico 18. Migración neta como % de la población por nacionalidad (noción amplia de la ciudadanía europea), 2012.....	51

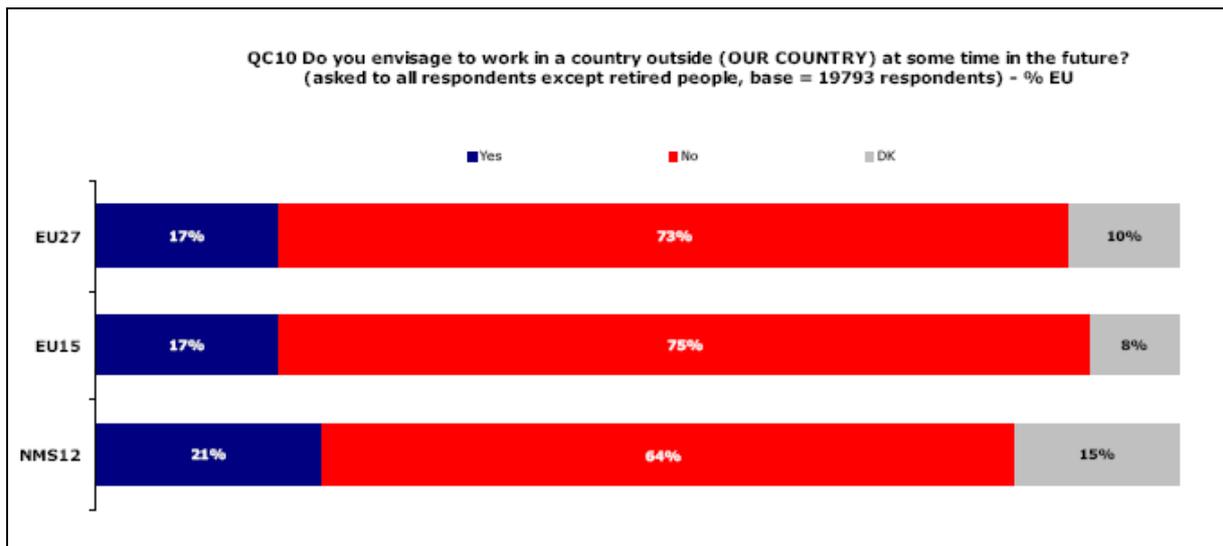
11. Anexo

a) Eurobarometer 337 (2010)

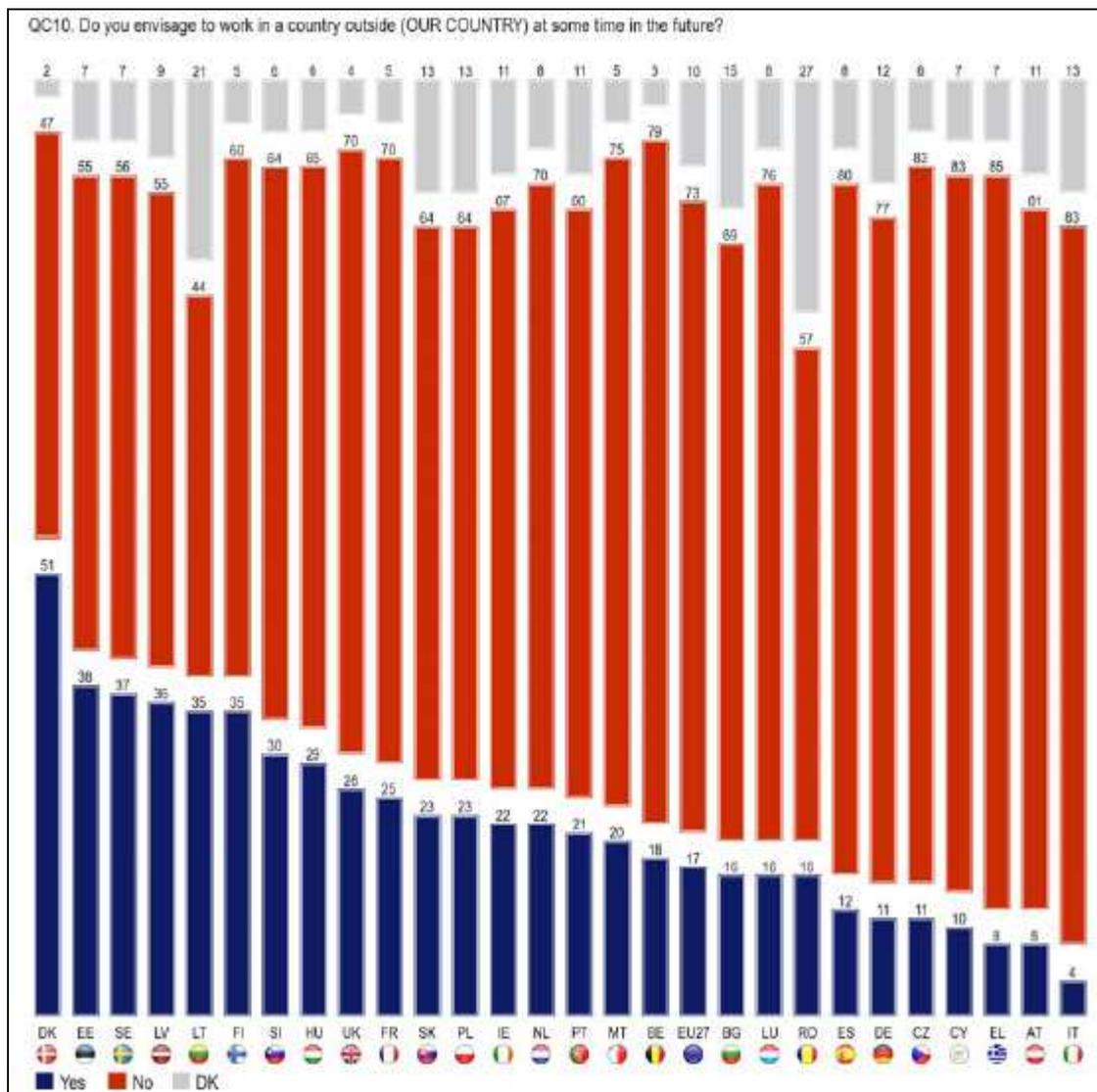
Anexo Gráfico 1



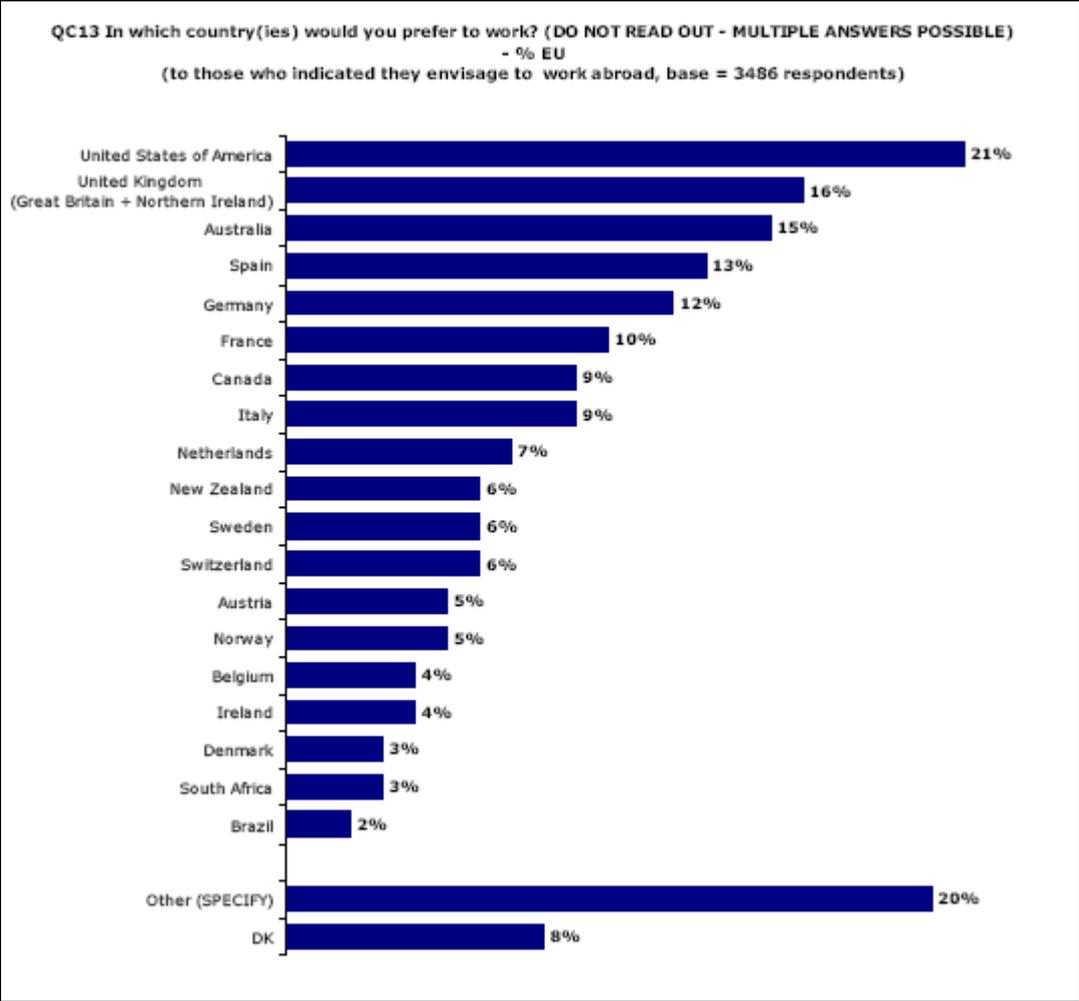
Anexo Gráfico 2



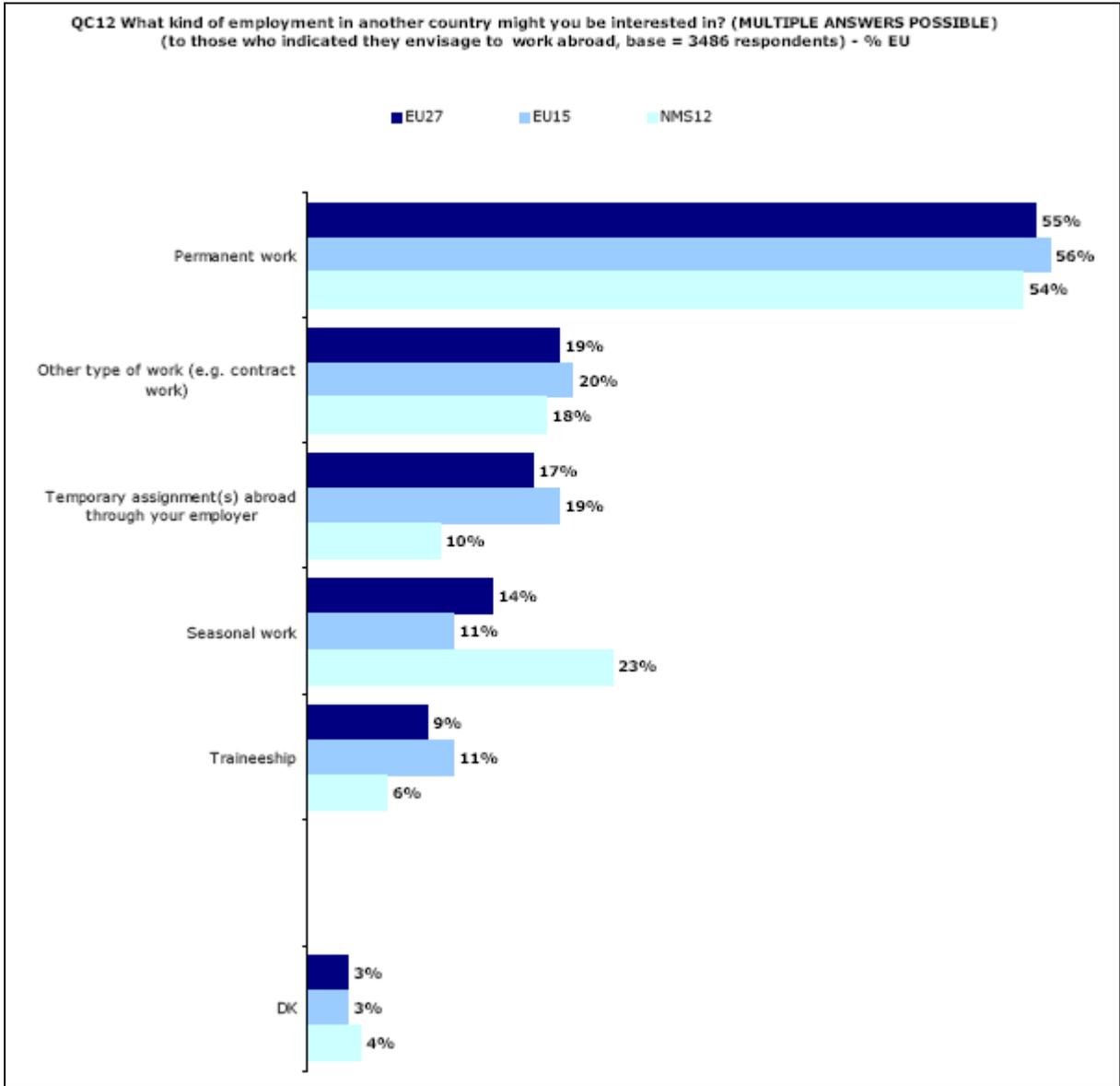
Anexo Gráfico 3



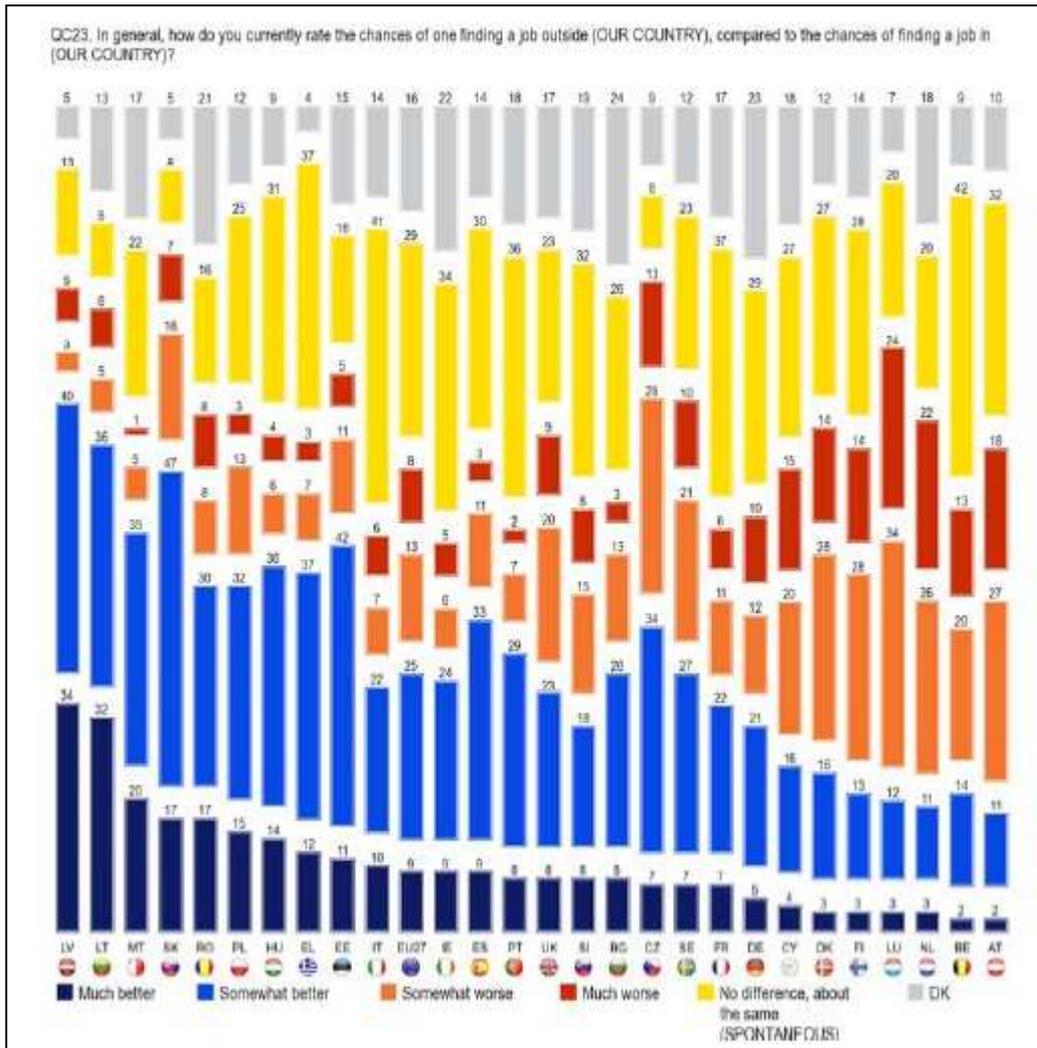
Anexo Gráfico 4



Anexo Gráfico 5



Anexo Gráfico 6



Anexo Gráfico 7

QC23 In general, how do you currently rate the chances of one finding a job outside (OUR COUNTRY), compared to the chances of finding a job in (OUR COUNTRY)?

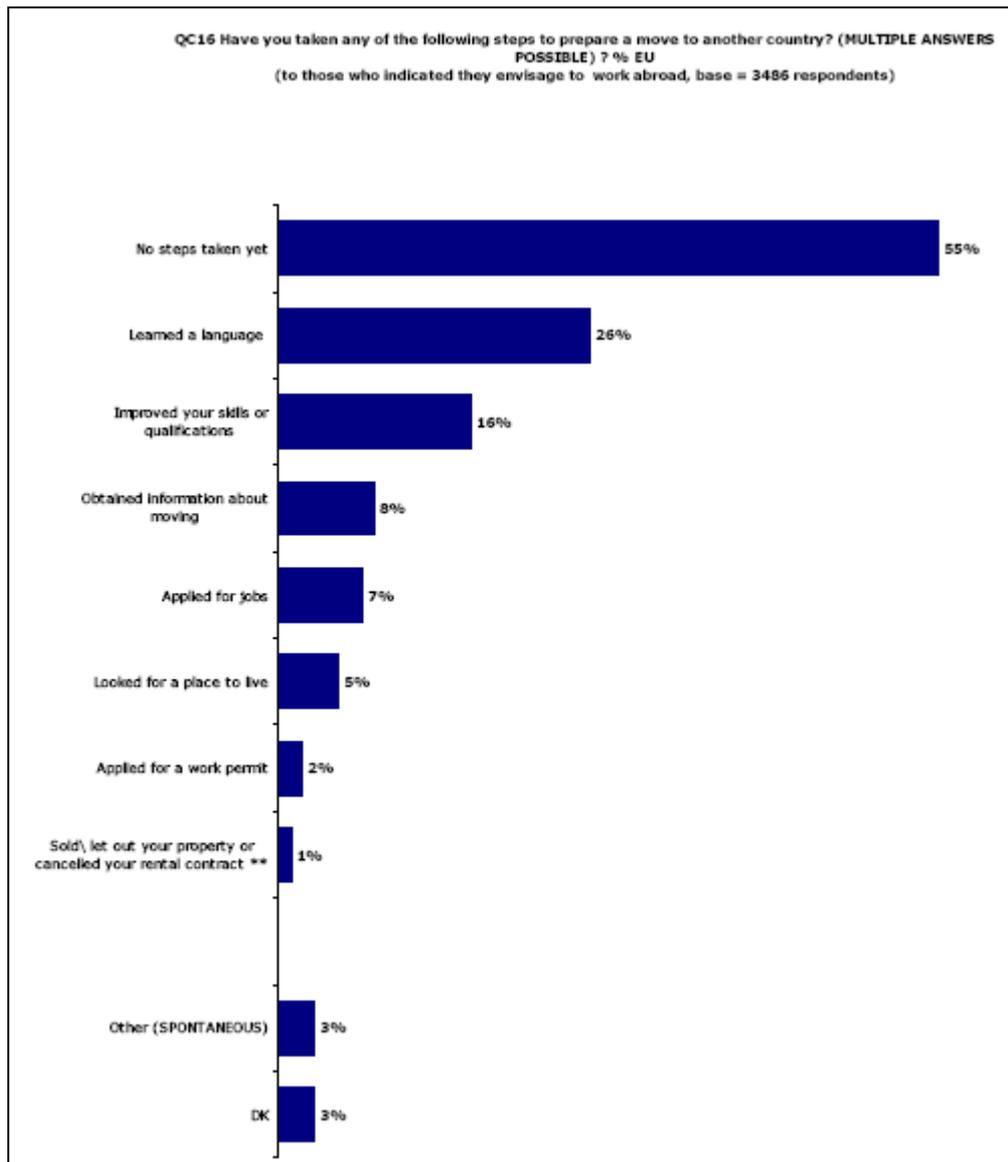
	Better	Worse	No difference, about the same (SPONTANEOUS)	DK
EU27	34%	21%	29%	16%
Sex				
 Male	36%	22%	28%	14%
 Female	32%	21%	30%	17%
Age				
 15-24	46%	18%	23%	13%
25-39	39%	22%	28%	11%
40-54	32%	24%	31%	13%
55 +	26%	20%	31%	23%
Education (End of)				
 15-	26%	20%	32%	22%
16-19	32%	23%	30%	15%
20+	36%	23%	28%	13%
Still studying	50%	16%	21%	13%
Respondent occupation scale				
 Self- employed	35%	20%	33%	12%
Managers	33%	26%	30%	11%
Other white collars	34%	26%	28%	12%
Manual workers	35%	24%	29%	12%
House persons	29%	21%	32%	18%
Unemployed	38%	22%	27%	13%
Retired	27%	19%	30%	24%
Students	50%	16%	21%	13%

Anexo Gráfico 8

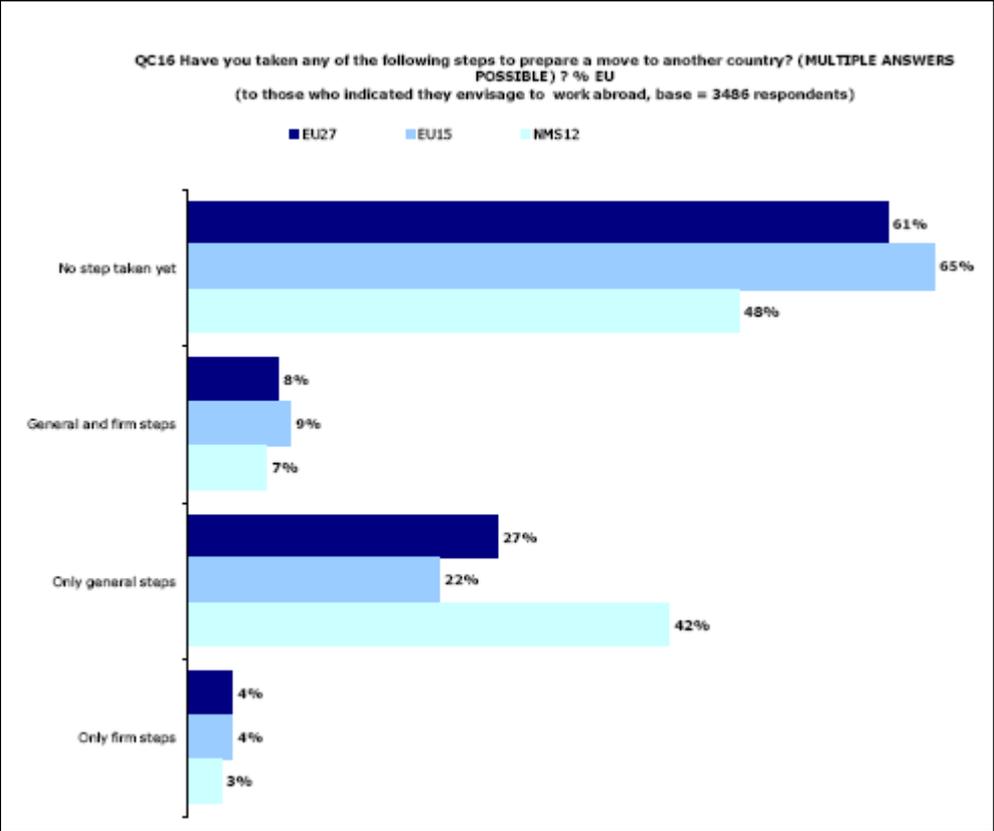
QC10 Do you envisage to work in a country outside (OUR COUNTRY) at some time in the future?
(asked to all respondents except retired people, base = 19793 respondents)

	Yes	No	DK
EU27	17%	73%	10%
Sex			
 Male	22%	67%	11%
 Female	14%	78%	8%
Age			
 15-24	36%	45%	19%
25-39	19%	70%	11%
40-54	11%	83%	6%
55 +	4%	93%	3%
Education (End of)			
 15-	7%	88%	5%
16-19	12%	80%	8%
20+	21%	70%	9%
Still studying	42%	37%	21%
Respondent occupation scale			
 Self- employed	14%	78%	8%
Managers	19%	72%	9%
Other white collars	13%	78%	9%
Manual workers	14%	78%	8%
House persons	5%	90%	5%
Unemployed	20%	70%	10%
Retired	N/A	N/A	N/A
Students	42%	37%	21%

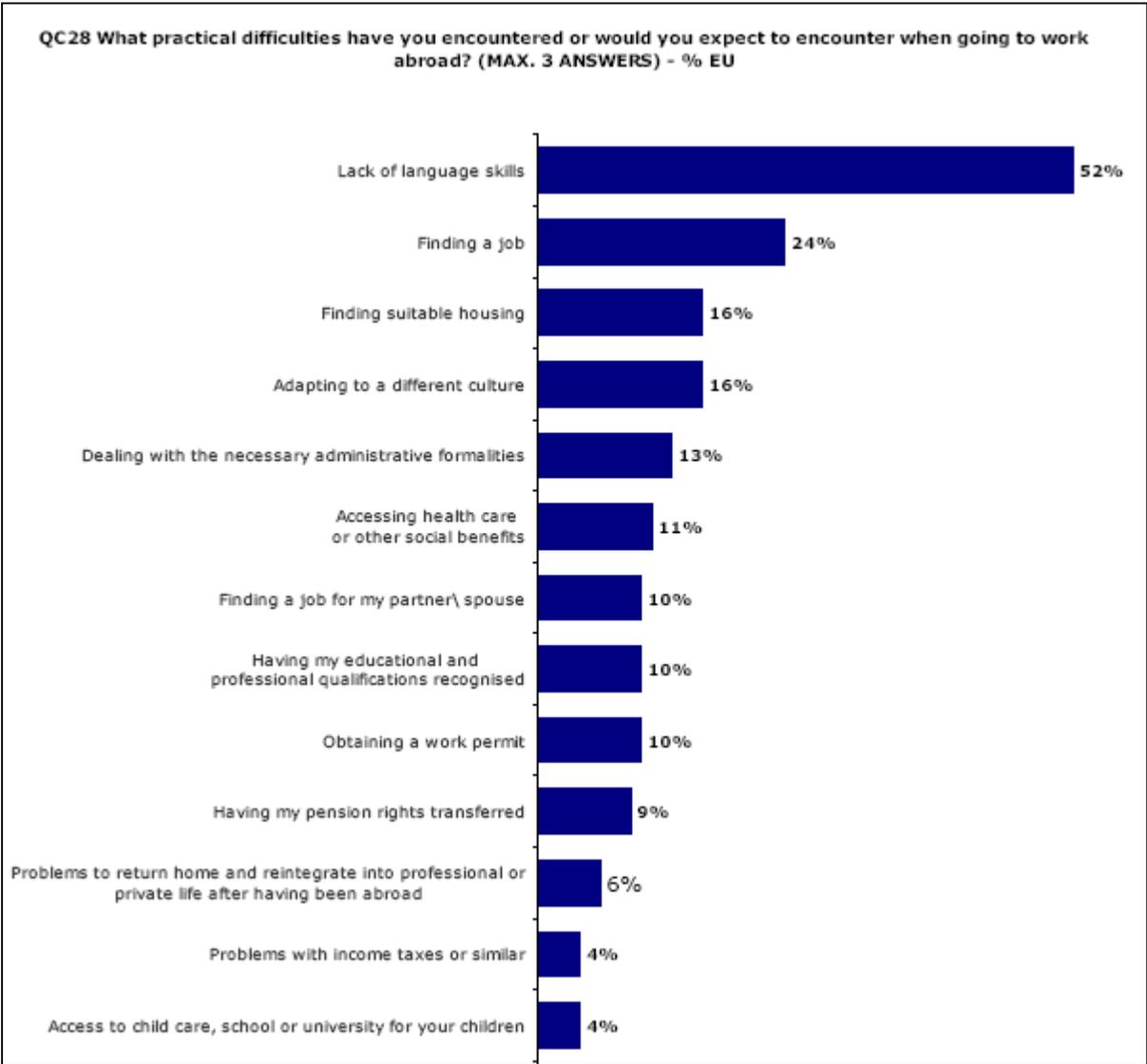
Anexo Gráfico 9



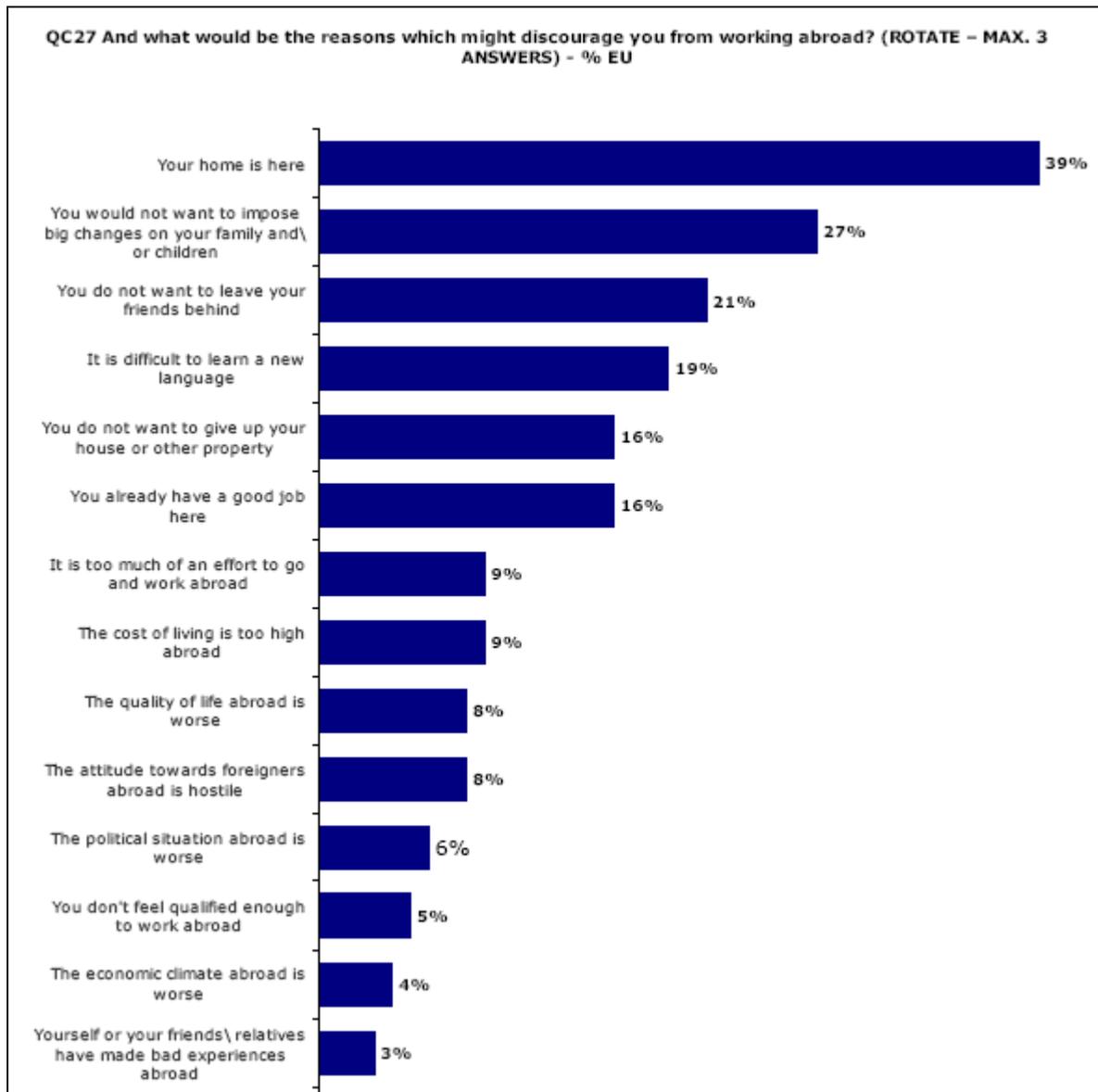
Anexo Gráfico 10



Anexo Gráfico 11



Anexo Gráfico 12



b) Eurobarometer 77 (2012)

