Dictamen del Comité Económico y Social Europeo sobre el tema «Identificación de los obstáculos a la movilidad que subsisten en el mercado interior de trabajo» (dictamen exploratorio)

(2009/C 228/03)

El 27 de junio de 2008 la Presidencia checa decidió consultar al Comité Económico y Social Europeo sobre el tema

«*Identificación de los obstáculos a la movilidad que subsisten en el mercado interior de trabajo*» (dictamen exploratorio).

La Sección Especializada de Empleo, Asuntos Sociales y Ciudadanía, encargada de preparar los trabajos en este asunto, aprobó su dictamen el 10 de marzo de 2009 (ponente: Vladimíra DRBALOVÁ).

En su 452º Pleno de los días 24 y 25 de marzo de 2009 (sesión del 25 de marzo de 2009), el Comité Económico y Social Europeo ha aprobado por 152 votos a favor, 1 voto en contra y 5 abstenciones el presente Dictamen.

1. Conclusiones y recomendaciones

1.1 La movilidad en Europa debe seguir siendo una prioridad política para la UE, sobre todo en una época en que el continente afronta los desafíos de la mundialización y de las transformaciones tecnológicas al tiempo que experimenta una evolución demográfica negativa y las consecuencias de la crisis financiera y económica. El planteamiento adoptado para reforzar la movilidad deberá respetar las condiciones propias de los distintos Estados miembros, pero deberá ser objeto de una coordinación eficaz a nivel europeo, contar con un apoyo nacional y ser transparente. Las disposiciones adoptadas deberán contribuir a la creación de un nuevo concepto de movilidad justa y equilibrada, así como a fomentar el desarrollo de nuevas formas de movilidad.

1.2 El CESE suscribe el plan de acción de la Comisión Europea para la movilidad del empleo (2007-2010), y considera que se trata de un instrumento que permite suprimir los obstáculos que persisten y lograr los objetivos fijados en la estrategia europea para el crecimiento y el empleo.

1.3 El Comité se felicita asimismo de la intención de la Comisión Europea de publicar en 2009 un Libro Verde sobre la movilidad de los jóvenes, y espera con gran interés los resultados y las conclusiones del debate público.

1.4 El CESE aboga por que se aproveche plenamente el potencial del sistema europeo de movilidad del empleo EURES y se adopten otras medidas destinadas en particular a aumentar la calidad, la cantidad y la accesibilidad de los servicios e informaciones suministrados, así como a concienciar más a los ciudadanos europeos y, sobre todo, a las empresas europeas. Paralelamente, recomienda a la Comisión que analice los motivos que explican el escaso porcentaje correspondiente a determinadas categorías de trabajadores, concretamente el de los trabajadores escasamente cualificados o sin cualificación, en el número total de usuarios del portal.

1.5 El CESE pide a los Estados miembros que integren la dimensión de la movilidad en todas las decisiones políticas relacionadas con ella, y que, con arreglo a las Directrices integradas para el crecimiento y el empleo ([1]), incluyan los objetivos fijados en sus estrategias nacionales y en sus programas nacionales de reforma. Los Estados miembros deberían esforzarse por establecer programas de política activa del mercado laboral que favorezcan la movilidad.

1.6 En líneas generales, el CESE está a favor de realizar un esfuerzo en aras de la coordinación más eficaz posible de la seguridad social, y felicita a la Presidencia francesa por los resultados satisfactorios obtenidos en la negociación de las modificaciones del Reglamento 883/2004 ([2]) de conformidad con las conclusiones del debate sobre el reglamento de aplicación. El CESE insta nuevamente a que se adopte cuanto antes este mismo reglamento de aplicación, con el fin de que la mejora y la simplificación que aportan a la movilidad en la UE puedan tener efecto lo antes posible.

1.7 En lo que se refiere a la aplicación del Reglamento 883/2004, el Comité recomienda que en uno de sus dictámenes futuros se aborde la coherencia de este texto con el Reglamento 1612/68 CEE ([3]), con la Directiva 2004/38/CE y con las sentencias correspondientes del TJCE, en aras de una mayor transparencia, seguridad jurídica y del respeto del principio de igualdad por parte de los Estados miembros.

([1]) Directrices integradas para el crecimiento y el empleo (2008-2010), COM(2007) 803 final, Parte V - 2007/0300 (CNS).

([2]) Reglamento (CE) nº 883/2004 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 29 de abril de 2004, sobre la coordinación de los sistemas de seguridad social (Texto pertinente a efectos del EEE y de Suiza) (DO L 166 de 30.4.2004, p. 1-123). http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2004:166:0001:0123:ES:PDF

([3]) 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 (DO L 257 de 19.10.1968, p. 2-12).

1.8 Aunque acoge favorablemente la propuesta de directiva sobre la portabilidad de los derechos en el marco de los sistemas profesionales de pensiones ([4]), lo cual representa una nueva contribución de la Comisión Europea para aumentar la movilidad transfronteriza en la UE, el CESE expresa sus reservas sobre su contenido. El Comité considera que, en realidad, el contenido de la directiva no contribuirá a eliminar los principales obstáculos a la movilidad transfronteriza en lo que se refiere a la portabilidad de los derechos de pensión y su doble imposición. Además, la propuesta contiene otras disposiciones que conllevan un aumento de los costes de gestión de los sistemas de pensión y ponen en peligro su desarrollo futuro.

1.9 De acuerdo con los resultados del informe de julio de 2008 sobre las ventajas del Europass, el Comité recomienda a la CE que analice la causa del escaso porcentaje de personas escasamente cualificadas en el número de usuarios. El Comité insta asimismo a que se aproveche plenamente el potencial de todos los instrumentos del Europass, y, en particular, del Europass Movilidad, mediante una coordinación europea más enérgica, un apoyo nacional, la participación de todos los agentes interesados y una mayor transparencia. En lo que se refiere al marco europeo de certificaciones (MEC), el Comité considera importante crear vínculos con el sistema europeo de transferencia y acumulación de créditos en el ámbito de la enseñanza superior, de la enseñanza profesional y de la formación. Para que el MEC pueda aportar un valor añadido, conviene que siga siendo sencillo, inspire confianza y ayude eficazmente a las empresas a encontrar la mano de obra extranjera que necesitan.

1.10 El CESE toma nota con interés del segundo informe de la Comisión Europea de 18 de noviembre de 2008 sobre la aplicación de períodos transitorios para los nuevos Estados miembros, y hace un llamamiento a todos aquellos que siguen aplicando un régimen transitorio para la libre circulación de personas para que respeten las conclusiones de este informe, así como los procedimientos derivados de los Tratados. Se trata de una condición previa para permitir aplicar el concepto de «movilidad justa» (en inglés: *fair mobility*), evitar el dumping social y el trabajo clandestino.

1.11 El Comité acoge con satisfacción, por una parte, la decisión de la Comisión relativa a la creación de un comité de expertos para los trabajadores desplazados, que abordará las cuestiones técnicas vinculadas a la aplicación de la directiva, así como, por otra parte, la invitación que se hace a los interlocutores sociales europeos para elaborar un análisis común del efecto de las decisiones del TJCE.

([4]) Implementación del programa comunitario de Lisboa: relativa a la mejora de la portabilidad de los derechos de pensión complementaria - COM(2005) 507 final - 2005/0214 (COD).

1.12 El Comité llama la atención sobre el retraso en la aplicación de la Directiva 2005/36/CE relativa al reconocimiento de cualificaciones profesionales en los Estados miembros (fecha de su entrada en vigor: 27.10.2007).

1.13 El CESE considera que la propuesta legislativa que ahora presenta la Comisión Europea para facilitar la migración económica de los ciudadanos de terceros países representa un esfuerzo adicional realizado por la Comisión para fomentar la movilidad y las migraciones económicas en Europa. Los derechos y obligaciones para los nacionales de terceros países que contiene esta propuesta de Directiva sobre la base de la igualdad de trato constituyen una buena base de partida para la legislación de inmigración, que debe hacerse extensiva a todas las categorías de trabajadores inmigrantes. Para el CESE, las medidas transitorias que limitan temporalmente la libre circulación de los trabajadores nacionales de los nuevos Estados Miembros son una excepción que debe ser superada rápidamente. ([5])

1.14 El CESE respeta plenamente la autonomía de los interlocutores sociales europeos y prevé que estos últimos contribuirán activamente al aumento de la movilidad con el fin de mejorar la situación en los mercados de trabajo y reforzar la competitividad de la UE.

1.15 El Comité pide a los Estados miembros y a la Comisión que colaboren para elaborar, aplicar, efectuar el seguimiento y evaluar unos programas de reinserción social que estarían dirigidos, sin discriminación alguna, a los ciudadanos y sus familias que regresan al Estado en que se encontraba su domicilio o residencia tras haber trabajado durante un tiempo en otro país de la Unión.

2. **Introducción**

2.1 La Comisión Europea designó 2006 como «Año europeo de la movilidad de los trabajadores». Esta iniciativa tenía por objetivo concienciar más a los ciudadanos europeos sobre las oportunidades de empleo dentro de la UE, así como sobre sus derechos y sus prerrogativas.

2.2 La movilidad de los ciudadanos, que adopta la forma de derecho a la libre circulación, está consagrada en el Derecho primario de la Comunidad Europea; además, constituye uno de los grandes objetivos de la Estrategia de Lisboa y una de las recomendaciones de las *directrices integradas para el crecimiento y el empleo*. ([6])

([5]) Dictamen del CESE sobre la *Propuesta de Directiva del Consejo relativa a las condiciones de entrada y residencia de nacionales de terceros países para fines de empleo altamente cualificado*; ponente: Sr. PARIZA CASTAÑOS (DO C 27 de 3.2.2009).

([6]) Directrices integradas para el crecimiento y el empleo (2005-2008), directriz nº 20, COM(2005) 141 final – 2005/0057 (CNS).

2.3 Esta iniciativa, que se alinea con numerosas acciones emprendidas anteriormente por la UE, en particular, el *Plan de acción sobre las capacidades y la movilidad* ([7]) adoptado por la Comisión en 2002, ha desembocado en el nuevo *Plan de acción europeo de movilidad laboral* (2007-2010) ([8]) que refleja la nueva realidad y los retos que afronta Europa en la actualidad.

2.4 El lema principal de la Presidencia de la UE, que ostenta la República Checa durante el primer semestre del año 2009, es «Europa sin barreras». Por este motivo, y con el objetivo de determinar las barreras que persisten en distintos ámbitos del mercado interior de la UE, la Presidencia checa ha pedido al CESE que elabore cuatro dictámenes exploratorios. Uno de los ámbitos examinados es el de la movilidad de la mano de obra en Europa.

2.5 La Presidencia checa continuará los esfuerzos encaminados a aumentar la movilidad de los trabajadores en Europa. En el marco de sus prioridades, velará especialmente por aplicar en la medida de lo posible la libre circulación de trabajadores en la UE, fomentar y aumentar la movilidad profesional y geográfica de la mano de obra en el contexto del mercado único, y continuar la modernización de la reglamentación sobre la coordinación de los sistemas de seguridad social aplicables a los trabajadores migrantes.

2.6 La Presidencia checa destaca que los períodos transitorios actualmente aplicables a la libre circulación de trabajadores tienen efectos negativos. Considera que la plena realización de las potencialidades de la mano de obra y la flexibilización del mercado europeo del empleo constituyen elementos esenciales de la Estrategia de Lisboa.

3. **Observaciones generales**

3.1 Del informe de la Comisión sobre el empleo en Europa en 2008 se desprende que la vigorosa tendencia de la economía, que se inició en la Unión Europea en 2006, dio en 2007 unos resultados prometedores: crecimiento del PIB del 3,1 % y creación de 3,5 millones de nuevos puestos de trabajo. El empleo aumentó en todos los Estados miembros de la UE, salvo en Hungría, y la tasa media de empleo en la UE fue del 65,4 % para el año 2007. La tasa de desempleo se estabilizó por debajo del 10 %, con la excepción de Eslovaquia. Las dos ampliaciones de la UE en 2004 y en 2007 tuvieron un efecto positivo en la economía europea y no perturbaron los mercados laborales de la UE-15. Las estadísticas también indican una sinergia entre los resultados del mercado laboral, la productividad y la calidad del empleo.

3.2 En 2008 la UE se vio duramente afectada por una crisis financiera mundial. Los hogares y las empresas están sometidos a una fuerte presión, al igual que los mercados laborales. Las previsiones económicas indican una tendencia al crecimiento cero y riesgos de depresión de la economía de la UE para 2009. La zona euro y algunos Estados miembros ya han entrado en recesión. En el mes de diciembre, el Consejo de la UE aceptó un *Plan Europeo de Recuperación Económica* ([9]), que contiene diez medidas que afectan a cuatro ámbitos prioritarios, incluida una iniciativa europea de gran alcance para apoyar el empleo.

3.3 El reto permanente que afrontan Europa y la UE es la actual tendencia negativa de la demografía y del envejecimiento de la mano de obra, que en el futuro tendrá un efecto fundamental en la competitividad de Europa. Para remediar esta situación, hay que adoptar un planteamiento a la vez complejo y, dada la situación actual de la economía, sumamente delicado. Los distintos Estados conciben sus propios paquetes de políticas destinadas a reforzar el funcionamiento de mercados de trabajo incluyentes. Se presta una atención especial a los sectores vulnerables en el mercado de trabajo, esto es, a los trabajadores mayores, los jóvenes, los inmigrantes y las personas con discapacidad. En este contexto, las comunicaciones de la CE muestran que la UE tiene todavía que avanzar en la aplicación de la legislación vigente relativa a la aplicación del principio de no discriminación ([10]).

3.4 Por este motivo, volver a dinamizar los mercados laborales europeos y contribuir a la movilidad de la mano de obra en Europa seguirán siendo en el futuro uno de los principales componentes de la estrategia europea para el empleo. Pese a todas las iniciativas y acciones de la Comisión Europea y de los Estados miembros, la movilidad en la UE sufre continuos retrasos en relación con los objetivos que se asignaron a la UE en Lisboa (en el año 2000), a saber, convertir a Europa en la economía basada en el conocimiento más competitiva del mundo.

3.5 El nuevo plan de acción de la Comisión Europea en favor de la movilidad para los años 2007 a 2010 tiene por objetivo analizar la situación tomando en consideración los desafíos relacionados con la mundialización, el cambio demográfico y el desarrollo de nuevas tecnologías, luchar contra los obstáculos a la movilidad en Europa, poner de relieve nuevas tendencias en los modos de movilidad y definir las acciones necesarias.

([7]) Informe de la Comisión al Consejo, al Parlamento Europeo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones: *Informe final sobre la realización del plan de acción de la Comisión sobre las capacidades y la movilidad* [COM(2002) 72 final] [COM(2002) 24 final].

([8]) Comunicación de la Comisión al Consejo, al Parlamento Europeo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones: *La movilidad, un instrumento para más y mejor empleo: el Plan de Acción Europeo de Movilidad Laboral* (2007-2010) (COM(2007) 773 final).

([9]) Un Plan Europeo de Recuperación Económica, COM(2008) 800 final du 26.11.2008.

([10]) Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 noviembre 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación, JO L 303 de 2.12.2000, p. 16–22.

3.6 En su plan, la Comisión Europea se concentra en particular en los siguientes aspectos:

— mejorar la legislación y la práctica administrativa actuales. En particular, las acciones están concebidas para adaptar la legislación comunitaria a las necesidades y al contexto de la época contemporánea, de la consolidación del estatuto y de la capacidad analítica de la red TRESS ([11]), y del refuerzo de la cooperación administrativa y los procedimientos entre las instituciones nacionales y los poderes públicos;

— mayor asistencia política a la movilidad por parte de los poderes públicos en todos los niveles, sobre todo en materia de inversiones en los programas existentes a nivel nacional, regional y local y en lo que se refiere a la puesta a punto de mecanismos adecuados de incentivación de la movilidad de los trabajadores;

— consolidación, apoyo y mejora de la calidad de los servicios prestados por EURES ([12]), y refuerzo de la dimensión estratégica de este sistema mediante la consolidación de su potencial analítico sobre los flujos de movilidad y los cambios producidos en el mercado laboral;

— mayor conciencia de las ventajas de la movilidad por medio de procedimientos innovadores, de modificaciones en los procedimientos de información e introducción de ejemplos de buenas prácticas.

3.7 La Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo, Eurofound, que forma parte de las agencias de la Comisión Europea que funcionan sobre una base tripartita, se ha convertido en una plataforma única para los análisis e investigaciones relativos a la ayuda a la movilidad en Europa, la constatación de los obstáculos existentes, y los nuevos desafíos vinculados a los cambios que se producen en los mercados de trabajo.

3.8 El Comité Económico y Social Europeo no ha elaborado hasta ahora ningún dictamen complejo sobre la movilidad y los obstáculos a los que ésta se enfrenta en Europa. En el marco de sus actividades como órgano consultivo de la Comisión Europea, el CESE ha reaccionado sin ambigüedad sobre este asunto ante todos los mensajes e iniciativas de esta última relacionados con la circulación de trabajadores en Europa, y ha elaborado una serie de dictámenes importantes ([13]).

3.9 Los interlocutores sociales también desempeñan una función esencial. Consideran que la movilidad en Europa y la supresión de los obstáculos a que se enfrenta tienen una importancia capital, y han incluido esta problemática en su *Programa de trabajo común para el período 2003-2005*. Otras iniciativas afines que han desarrollado y textos que han elaborado conjuntamente también han contribuido a identificar algunos obstáculos a la movilidad en la UE.

4. Datos y cifras: la encuesta de Eurofound

4.1 El análisis efectuado por Eurofound, tomando como base los resultados obtenidos por el Eurobarómetro ([14]), revela algunos elementos fundamentales para entender los comportamientos y los modos de pensar de los ciudadanos europeos con respecto a la movilidad y a la inmigración en Europa:

— los ciudadanos europeos siguen considerando que su «libertad para desplazarse y trabajar en la UE» constituye la principal ventaja y logro de la construcción europea (53 % de las personas encuestadas);

— pese al fuerte apoyo que prestan las instituciones y los ciudadanos de la UE a la idea de movilidad en Europa, persiste la inquietud en los Estados miembros sobre las posibles consecuencias que podría tener una migración económica desde los nuevos Estados miembros;

— sólo un 2 % de los trabajadores europeos (UE-25) ha nacido en un Estado miembro distinto del Estado donde ocupa actualmente un puesto de trabajo;

— casi un 4 % de la población europea ya ha residido en otro Estado miembro, mientras que un 3 % de los ciudadanos ha vivido en un momento dado fuera de la UE.

4.1.1 **En cuanto a la movilidad geográfica**, la encuesta demuestra que en Europa la movilidad transfronteriza no es muy alta. Los resultados indican que los europeos permanecen una media de diez años en el mismo domicilio, siendo este período relativamente más corto para los jóvenes adultos y más largo para las personas de mayor edad. Según la encuesta, no cabe esperar cambios radicales en un futuro próximo.

([11]) TRESS – Formación y seguimiento de la seguridad social en Europa.
([12]) EURES – Servicios europeos de empleo.
([13]) Véanse, por ejemplo: el dictamen del CESE sobre el tema «*Libre circulación, desplazamiento y estancia de trabajadores*», ponente: Sr. VINAY (DO C 169 de 16.6.1999); el dictamen del CESE sobre la «*Propuesta de reglamento (CE) del Consejo relativo a la coordinación de los sistemas de seguridad social*», ponente: Sr. GARCÍA CARO (DO C 75 de 15.3.2000); el dictamen del CESE sobre la «*Propuesta de Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo 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*», ponente: Sr. GARCÍA CARO (DO C 149 de 21.6.2002); y el dictamen del CESE sobre la «*Propuesta de Reglamento del Parlamento Europeo y del Consejo por el que se adoptan las normas de aplicación del Reglamento (CE) nº 883/2004 sobre la coordinación de los sistemas de seguridad social*», ponente: Sr. GREIF (DO C 324 de 30.12.2006).
([14]) La movilidad en Europa: encuesta del Eurobarómetro realizada en 2005 sobre la movilidad geográfica y sobre el mercado del empleo, Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas, 2006.

4.1.2 **La movilidad** sigue **sobre todo estando motivada** por el deseo de conocer nuevas personas y lugares. No obstante, para más de un tercio (38 %) de las personas que tienen previsto residir en el extranjero, prevalecen las motivaciones económicas (el dinero, la calidad del empleo). En los nuevos Estados miembros la motivación económica sigue predominando, pero las consideraciones relacionadas con el empleo prevalecen sobre el deseo de disfrutar (o abusar) de ventajas sociales o servicios públicos de mayor calidad. Por el contrario, el **factor principal que disuade** a los ciudadanos de la movilidad es el temor a perder los vínculos sociales (limitando los contactos con la familia y perdiendo su apoyo). Entre los restantes factores limitadores figuran asimismo las condiciones de vivienda, así como la calidad de los servicios y de la atención sanitaria.

4.1.3 **Desafíos futuros**. La movilidad geográfica sigue siendo el principal objetivo de la Unión Europea. Una movilidad demasiado escasa puede ser sinónimo de adaptabilidad y de competitividad limitadas. Por el contrario, una movilidad demasiado alta entre regiones pobres y más ricas puede tener un impacto en los mercados laborales (falta de trabajadores cualificados, aumento del desempleo, fuga de cerebros).

4.1.4 Una fuente importante de datos a este respecto es el estudio publicado por la DG EMPL de la Comisión Europea titulado: «La movilidad geográfica en la Unión Europea: optimizar sus ventajas económicas y sociales» ([15]). Según este estudio, las políticas encaminadas a aumentar la movilidad geográfica persiguen dos objetivos: 1) aumentar las ventajas esperadas de la movilidad y 2) reducir las cargas que conlleva para el individuo. El estudio se centra sobre todo en el factor económico de la movilidad geográfica y en la función de esta última como medio de reducir las diferencias entre los mercados laborales regionales (empleo, salarios reales, penuria de trabajadores).

4.1.5 **En lo que se refiere a la movilidad**, el número medio de puestos de trabajo que se ocupan a lo largo de una carrera es de 3,9; la duración media correspondiente a cada uno de estos trabajos es de 8,3 años. Durante el año anterior, un 8 % de las personas encuestadas habían cambiado de trabajo, un 32 % lo habían hecho en los cinco años precedentes y un 50 % en los últimos diez años.

4.1.6 En lo que se refiere a las perspectivas de futuro, la encuesta demuestra que el 41 % de los entrevistados esperaba cambiar de empleador en los cinco años siguientes, que el 54 % no preveía cambiar de trabajo y que el 5 % restante se mostraba indeciso. Es posible definir tres razones fundamentales por las que los ciudadanos esperan cambiar de empleador en los cinco próximos años: el deseo de cambio y la decisión voluntaria, la decisión no voluntaria o la decisión neutra tomada bajo la presión de las circunstancias.

([15]) Estudio sobre «La movilidad geográfica en la Unión Europea: optimizar sus ventajas económicas y sociales», abril de 2008, CE, DG EMPL. Contrato VT/2006/042.

4.1.7 La encuesta revela que del número total de cambios previstos de un puesto de trabajo a otro a lo largo de los cinco próximos años, un 65 % se hará por decisión voluntaria. La movilidad voluntaria de un puesto de trabajo a otro contribuye a desarrollar mejor las competencias de los trabajadores y refuerza su aptitud para el empleo, al tiempo que mejora sus perspectivas de carrera y de remuneración.

4.1.8 Un estudio titulado *Job Mobility in the European Union: Optimising its Social and Economic Benefits* ([16]) presenta resultados interesantes. Este estudio sirve de base para el debate entre los Estados miembros sobre la cuestión de cómo optimizar la movilidad profesional desde un punto de vista económico y social. El estudio analiza la situación y las diferencias en la UE-27, observa los factores económicos directamente vinculados a la productividad, a los salarios, a la innovación y al empleo, así como aquellos factores que afectan a la calidad del trabajo y a la cohesión social.

5. Observaciones particulares

5.1 Todas las iniciativas y disposiciones encaminadas a facilitar y potenciar la movilidad profesional y a mejorar la adecuación entre la oferta y la demanda en el mercado del empleo son fundamentales por dos motivos. Estas medidas no sólo pueden optimizar el funcionamiento de los mercados de empleo y remediar las carencias que tienen estos últimos, sino que también pueden contribuir de manera importante a hacer realidad los objetivos de la estrategia europea para el crecimiento y el empleo.

5.2 Aunque los ciudadanos europeos crean en su libertad de circulación y una gran mayoría de ellos reconozca que no es realista esperar ocupar el mismo puesto de trabajo durante toda la vida, los resultados de la encuesta indican que siguen existiendo numerosos obstáculos que impiden a los trabajadores circular libremente entre los países o superar los riesgos para encontrar un nuevo puesto de trabajo de mejor calidad.

5.3 Entre los **numerosos obstáculos a la movilidad**, pueden citarse los siguientes:

— unos conocimientos lingüísticos limitados,

— unas competencias y conocimientos poco o insuficientemente desarrollados,

— un reconocimiento insuficiente de la formación y las cualificaciones profesionales adquiridas en otros Estados miembros,

— los obstáculos jurídicos y administrativos,

([16]) *Job Mobility in the European Union: Optimising its Social and Economic Benefits* (La movilidad laboral en la UE: optimizar sus ventajas sociales y económicas), abril de 2008, Instituto Tecnológico de Dinamarca. Contrato VT/2006/043.

— las dificultades que encuentran los cónyuges para encontrar un puesto de trabajo duradero,

— la dispersión de las informaciones relativas a las ofertas de empleo y la falta de transparencia sobre las posibilidades de formación y empleo,

— unas malas infraestructuras de transporte,

— la escasez de ofertas en el mercado de la vivienda, y los precios vigentes en este mercado,

— desde hace poco tiempo, la pérdida de confianza y la xenofobia.

5.4 Para fomentar la movilidad en Europa, habrá que suprimir algunos obstáculos que persisten. El CESE considera que, para que resulten **eficaces, las políticas de refuerzo de la movilidad** de los trabajadores deberían incluir los siguientes elementos clave:

5.4.1 En primer lugar, sería conveniente asegurar **una mayor concienciación sobre los obstáculos** a la movilidad geográfica y profesional y las medidas de apoyo destinadas a suprimirlos. Si bien es cierto que estos últimos años se han realizado esfuerzos en Europa para identificar los obstáculos a la movilidad de los trabajadores y eliminarlos, sería conveniente que los estudios elaborados tanto a escala europea como a nivel de los Estados miembros permitiesen conocer mejor la importancia, las características o incluso los momentos determinantes de los factores que obstaculizan la movilidad económica y evaluar su impacto económico.

5.4.2 En segundo lugar, es fundamental aplicar la filosofía de la flexiguridad **en los mercados del empleo en Europa.** La experiencia demuestra que los países que aplican eficazmente esta filosofía disfrutan de una mayor adaptabilidad a los cambios de carácter mundial. En este contexto, la movilidad debe entenderse como uno de los elementos que permiten lograr una mejora del empleo, de la adaptabilidad de los trabajadores y de la competitividad de las empresas en un contexto globalizado. La organización del trabajo debe responder mejor a las necesidades de las empresas y de los trabajadores, y de este modo puede contribuir de manera significativa a la creación de nuevas formas de movilidad.

5.4.3 En tercer lugar, es indispensable **adaptar los sistemas de formación** a las necesidades del mercado del empleo. Debe consolidarse el planteamiento relativo a un sistema eficaz de aprendizaje permanente. Actualmente, los mercados del empleo experimentan cambios cada vez más rápidos y demandan nuevas cualificaciones. Un número creciente de personas habrá de adaptarse a la evolución de su puesto de trabajo y de su carrera, sobre todo adquiriendo cualificaciones nuevas y diversificadas. Por lo tanto, los individuos deben estar en condiciones de poder desarrollar y mejorar sus competencias para seguir siendo aptos para el empleo y adaptarse a la evolución del mercado laboral. Algunas iniciativas deberían ser prioritarias en este contexto; en particular, se trata de:

— garantizar que los ciudadanos posean los conocimientos y competencias necesarios incluso antes de haber terminado su formación;

— motivar a las personas a que también asuman personalmente la responsabilidad de mejorar sus competencias a lo largo de toda la vida y crear condiciones marco que les permitan asumirla;

— hacer que los cursos de formación resulten más atractivos, más flexibles y estén mejor adaptados a las necesidades del mercado laboral;

— en este contexto, debe prestarse una atención especial a determinadas categorías de trabajadores, como los jóvenes o los trabajadores mayores;

— aplicar el principio de asociación entre las partes interesadas: el Estado, los interlocutores sociales, los centros de enseñanza y las empresas.

5.4.4 En cuarto lugar, hay que **seguir desarrollando los sistemas de protección social** para que resulte más interesante y más fácil para los trabajadores evolucionar entre los distintos estatus propios de los mercados del empleo en la UE y que los ciudadanos no se vean impedidos a desplazarse a otros Estados miembros para encontrar allí un mejor puesto de trabajo. También aquí el CESE se remite a su dictamen sobre el principio de flexiguridad, sobre todo cuando se trata de hacer hincapié en la mejora de las posibilidades de empleo de los ciudadanos para permitirles adaptarse mejor a la evolución del mercado del empleo y aceptar ofertas de empleo de mejor calidad. En resumidas cuentas, se trata de privilegiar la creación de empleo, de ayudar a los trabajadores que cambian de carrera, y reforzar así sus oportunidades de éxito en el mercado del empleo. La experiencia demuestra que, en la actualidad, en vez de optar por un aumento pasivo de las prestaciones, el principal objetivo consiste en facilitar el empleo de las personas mediante la supresión de los obstáculos administrativos e invirtiendo a la vez en las competencias y en políticas de empleo activas.

5.4.5 En quinto lugar, sería conveniente solventar los **obstáculos legislativos, administrativos y fiscales** que limitan la movilidad geográfica y profesional:

— poner en práctica con precisión disposiciones relativas a la libre circulación de trabajadores para garantizar un acceso al empleo no discriminatorio;

— alentar a los Estados miembros a que apliquen con mayor rapidez y de manera coherente la Directiva 2005/36/CE sobre el reconocimiento de las cualificaciones profesionales ([17]) y crear un marco europeo de cualificaciones profesionales;

— adoptar medidas para evitar la doble imposición de los sistemas complementarios de pensión;

— resolver los problemas vinculados a la prohibición, en materia de fiscalidad (y de prestaciones sociales), de toda discriminación basada en la nacionalidad;

— en el marco de la supresión de los obstáculos a la movilidad, prestar una atención específica a las personas que sufren una discapacidad;

— tomar en consideración las necesidades particulares de las mujeres que tienen niños y personas a cargo.

5.4.6 En sexto lugar, los ciudadanos europeos deberían disfrutar de un acceso sencillo a informaciones de calidad sobre las posibilidades de empleo y de formación. Aunque se dispone de gran cantidad de datos relativos a las condiciones de vida y de trabajo, no se otorga prioridad a los datos correspondientes a las posibilidades de formación y empleo; estos datos a menudo no existen o son difícilmente accesibles. El sistema de información europeo que presenta las posibilidades de empleo y de formación es fundamental para permitir a los ciudadanos y a las empresas elegir la opción adecuada cuando se trata de desarrollar las capacidades, aprovechar las oportunidades, y potenciar así la movilidad profesional. En este contexto, el sitio web de **EURES** puede desempeñar un **papel importante y positivo**. No obstante, este sitio adolece actualmente de falta de visibilidad y de una escasa sensibilización no sólo con respecto a los ciudadanos, sino sobre todo a las empresas. En este contexto, convendría privilegiar la mejora de la información relativa a asuntos específicos como las modificaciones o las adaptaciones que experimentan las prestaciones sociales (en función de que sean estatutarias o complementarias) en caso de movilidad profesional y geográfica. Por ejemplo, en lo que se refiere a los sistemas profesionales de pensión, sería útil poder acceder a informaciones sobre el nivel de los derechos adquiridos, el régimen fiscal aplicado, las condiciones de transferencia y los costes y las ventajas de cada una de las alternativas, etc. ([18]).

5.4.7 Por último, y a fin de facilitar la movilidad, deberán desarrollarse iniciativas destinadas a mejorar **las condiciones de acceso a la vivienda** y las **infraestructuras de transporte**. Es esencial que los ciudadanos puedan encontrar una vivienda asequible y adecuada en los lugares donde se encuentran las posibilidades de empleo. Además, para que los trabajadores tengan una mayor movilidad, deberán existir disposiciones que favorezcan necesariamente la existencia de infraestructuras de transporte eficaces y flexibles. Los Estados miembros deberían, en colaboración con las empresas, prestar atención a los gastos derivados de la inmigración, crear y desarrollar sistemas incentivadores destinados a los solicitantes de empleo móviles (en inglés: *mobile job seekers*).

5.5 En 2004 y 2007 se produjeron sendas **ampliaciones** que dotaron a la UE respectivamente de diez y dos nuevos Estados miembros y que abrieron el debate sobre la apertura de las fronteras y la libre circulación de trabajadores. Las conclusiones de los estudios realizados por Eurofound confirman que, aunque seguirá habiendo emigrantes desde el Este hacia el Oeste de Europa, la movilidad geográfica continuará siendo escasa y temporal.

5.5.1 Los Estados miembros que siguen aplicando los períodos transitorios en sus relaciones con los Estados que se adhirieron a la UE en 2004 deberán indicar, antes del 1 de mayo de 2009, si quieren entrar en la tercera fase y seguir aplicando estos períodos durante los dos próximos años. En lo que se refiere a Bulgaria y Rumanía, el plazo dado a los Estados miembros para comunicar sus intenciones vencía el 31 de diciembre de 2008 ([19]). Por lo tanto, el CESE tomó nota con interés de la segunda comunicación de la Comisión Europea de 18 de noviembre de 2008 ([20]) relativa al informe sobre el funcionamiento de las disposiciones transitorias establecidas en el Tratado de adhesión, que sustancialmente no ha hecho más que confirmar las conclusiones del primer informe de evaluación de 2006 ([21]). De las conclusiones de la segunda comunicación se desprende claramente que la apertura de los mercados de trabajo a los trabajadores originarios de los nuevos Estados miembros ha tenido un efecto netamente positivo tanto para la economía de los países de acogida como para la UE en su conjunto.

5.5.2 Toda decisión encaminada a modificar la aplicación de los períodos transitorios debería aplicarse a escala nacional y estar basada en análisis de la realidad. No obstante, el CESE considera que, al dejar de aplicar en 2009 estos períodos transitorios, se fomentará la creación de mercados de empleo flexibles e incluyentes, y se podría contribuir a reducir el trabajo clandestino y a luchar contra la pobreza en Europa.

([17]) Directiva 2005/36/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 7 de septiembre de 2005 relativa al reconocimiento de cualificaciones profesionales.

([18]) La Comisión Europea ya ha emprendido en este ámbito una serie de acciones concretas que permitirán concienciar a los ciudadanos europeos y facilitarles una información comprensible sobre sus derechos y deberes en materia de protección social en los países de la UE (folletos, manuales, vídeos).

([19]) Grecia, España, Hungría y Portugal ya han levantado las restricciones a la libre circulación de trabajadores procedentes de estos países.

([20]) Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones: Repercusiones de la libre circulación de trabajadores en el contexto de la ampliación de la Unión Europea - Informe relativo a la primera fase de aplicación (1 de enero de 2007 – 31 de diciembre de 2008) de las disposiciones transitorias establecidas en el Tratado de Adhesión de 2005 y conforme con lo exigido en la disposición transitoria incluida en el Tratado de Adhesión de 2003 (COM(2008) 765 final).

([21]) Comunicación de la Comisión al Consejo, al Parlamento Europeo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones – Informe sobre el funcionamiento de las disposiciones transitorias contempladas en el Tratado de adhesión de 2003 (periodo del 1 de mayo de 2004 al 30 de abril de 2006), COM(2006) 48 final.

5.5.3 Además, el mantenimiento de los períodos transitorios puede limitar la aplicación práctica del artículo 69 del Reglamento 1408/71 relativo a la coordinación de los sistemas de seguridad social (que concede a los ciudadanos en paro el derecho a seguir percibiendo prestaciones por desempleo del Estado miembro al que compete pagarlas mientras buscan empleo en otro Estado miembro).

5.6 El **desplazamiento de trabajadores** en el contexto de la liberalización de los servicios en Europa. Las ventajas vinculadas al buen funcionamiento del mercado interior son indispensables para las empresas, los trabajadores, los ciudadanos y el conjunto de la economía. Esto contribuye al crecimiento y mejora el acceso a un mercado que cuenta actualmente con quinientos millones de personas y una treintena de países (gracias al Espacio Económico Europeo). Las empresas europeas afrontan una competencia creciente y han afianzado su posición en el mercado mundial. La nueva directiva sobre los servicios en el mercado interior constituye un instrumento fundamental para proseguir el proceso de liberalización.

5.6.1 En este contexto, la Comisión Europea ha publicado dos comunicaciones ([22]) que tratan sobre el desplazamiento de trabajadores en el marco de disposiciones relativas a los servicios. El objetivo de estos textos era analizar la situación y facilitar a los Estados miembros algunas orientaciones para que apliquen e interpreten correctamente las sentencias del TJCE. Se trataba, además, de examinar la complementariedad de los dos instrumentos y de optimizar las ventajas que presenta la protección que actualmente se presta a los trabajadores desplazados.

5.6.2 El Comité, como ha señalado en su anterior dictamen de 29 de mayo de 2008 ([23]), acoge favorablemente la Decisión 2009/17/CE de la Comisión Europea ([24]) de crear un *comité de expertos* de alto nivel *sobre el desplazamiento de trabajadores*, comité que deberá facilitar la constatación y el intercambio de procedimientos que hayan demostrado su eficacia, así como la realización de estudios en profundidad y la solución de los problemas vinculados con la aplicación de la directiva. Los representantes de los interlocutores sociales también participan en este proceso.

5.6.3 Algunas decisiones recientes del Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas (sobre los asuntos Laval ([25]), Viking ([26]) y Rüffert ([27]), relacionadas con la Directiva 96/71/CE sobre el desplazamiento de trabajadores, han suscitado controversias sobre esta directiva. Por este motivo, el Comité apoya la propuesta de la Comisión Europea y de la Presidencia francesa de octubre del 2008 encaminada a hacer que los interlocutores sociales europeos elaboren conjuntamente un análisis que permitiría hacer una evaluación completa de las consecuencias jurídicas, económicas y sociales de estas decisiones.

5.7 **Coordinación y modernización de los sistemas de seguridad social**. El marco legislativo que garantiza la coordinación de los sistemas de seguridad social es un instrumento esencial para fomentar la movilidad en la UE. El actual Reglamento 1408/71 ([28]) se sustituirá por el Reglamento del Parlamento Europeo y del Consejo (CE) 883/2004, adoptado en abril de 2004. De conformidad con su artículo 89, un reglamento posterior fijará las condiciones de su aplicación. Dicho texto (COM(2006) 16) ([29]) no se presentó hasta enero de 2006. El nuevo reglamento de aplicación pretende sobre todo simplificar y racionalizar las disposiciones jurídicas y administrativas, aclarar los derechos y obligaciones de todos aquellos que participan en los sistemas de coordinación de la seguridad social, e introducir procedimientos más eficaces y rápidos para intercambiar datos y, en definitiva, reducir los costes.

5.7.1 En un dictamen publicado en 2006 ([30]), el CESE considera que la nueva propuesta representa un avance hacia la mejora de la libertad de circulación en la UE. La propuesta de reglamento comporta numerosas simplificaciones, aclaraciones y mejoras. El CESE se muestra especialmente favorable a ampliar su ámbito de aplicación personal y material y a todas las normas destinadas a reforzar la cooperación entre las instituciones que gestionan la seguridad social.

([22]) Comunicación de la Comisión sobre las «*Orientaciones en relación con el desplazamiento de trabajadores efectuado en el marco de una prestación de servicios*» (COM(2006) 159 final) y Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones sobre «*Desplazamiento de trabajadores en el marco de una prestación de servicios – sacar el mayor partido posible de sus ventajas y potencial, al tiempo que se garantiza la protección de los trabajadores* » (COM(2007) 304 final).

([23]) Dictamen del Comité Económico y Social Europeo sobre el tema «Desplazamiento de trabajadores en el marco de una prestación de servicios – sacar el mayor partido posible de sus ventajas y potencial, al tiempo que se garantiza la protección de los trabajadores» (COM(2007) 304 final), ponente: Sra. Le Nouail Marlière, DO C 224 de 30.8.2008, p. 95–99.

([24]) DO L 8 de 13.1.2009, pp. 26–28.

([25]) TJCE, asunto C-341/05, Laval un Partneri Ltd contra Svenska Byggnadsarbetareförbundet (sindicatos suecos de trabajadores de la construcción).

([26]) TJCE, asunto C-438/05, International Transport Workers' Federation y Finnish Seamen's Union contra Viking Line ABP y OÜ Viking Line Eesti.

([27]) TJCE, asunto C-346/06, Dirk Rüffert, en calidad de administrador judicial de Objekt und Bauregie GmbH & Co. KG contra Land Niedersachsen.

([28]) DO L 149 de 5.7.1971.

([29]) Propuesta de Reglamento del Parlamento Europeo y del Consejo por el que se adoptan las normas de aplicación del Reglamento (CE) nº 883/2004 sobre la coordinación de los sistemas de seguridad social, COM(2006) 16 final - 2006/0006 (COD).

([30]) Dictamen del Comité Económico y Social Europeo de 26 de octubre de 2006 sobre la «*Propuesta de Reglamento del Parlamento Europeo y del Consejo por el que se adoptan las normas de aplicación del Reglamento (CE) nº 883/2004 sobre la coordinación de los sistemas de seguridad social* », ponente: Sr. GREIF (DO C 324 de 30.12.2006).

5.7.2 En su dictamen, el CESE también ha destacado el carácter delicado de la negociación relativa al undécimo anexo al Reglamento 883/2004, que define los procedimientos con arreglo a los cuales deberán aplicarse algunas disposiciones legislativas. Los Estados miembros deberían comunicar todas aquellas disposiciones particulares de sus sistemas nacionales que deseen sean excluidas del reglamento, a fin de posibilitar que la coordinación de la seguridad social se desarrolle sin obstáculos. Desde hace tiempo este aspecto es objeto de negociaciones intensivas entre los Estados miembros. El Comité apela a una resolución rápida en este contexto y señala que la satisfacción de intereses particulares no debería retrasar más la entrada en vigor del nuevo reglamento, sobre todo cuando se trata de iniciativas de la Comisión Europea destinadas a reforzar la movilidad en Europa.

5.7.3 A nivel general, el marco legislativo que garantiza la coordinación de los sistemas de seguridad social debería adaptarse de manera flexible en el futuro a la realidad cambiante del mundo del trabajo, a las nuevas formas de empleo, a la variabilidad de los regímenes de trabajo y, en particular, a las nuevas formas de movilidad. Sería conveniente reforzar las formas de cooperación administrativa entre Estados miembros basadas en procedimientos electrónicos.

5.8 De modo general, los migrantes disfrutan de las prestaciones socales en virtud del reglamento que coordina los sistemas de seguridad social, del **Reglamento (CEE) 1612/68**, e incluso en virtud del principio de igualdad expresado en la **Directiva 2004/38/CE** ([31]). El principio consiste en que todas las personas que residen legalmente en un país de acogida deberían tener el mismo derecho a disfrutar de todas las prestaciones. Nadie debería quedar excluido del sistema.

5.9 El problema reside en que el marco jurídico general se compone de normas que no tienen todas la misma fuerza (reglamentos, directivas, sentencias del TJCE). Los reglamentos se aplican de manera directa y uniforme. Las directivas se aplican en cada Estado miembro de forma diferente. Por este motivo, en el futuro habrá que velar por la transparencia, y sobre todo por la cohesión, de estas normas. Habría que mantener un principio de igualdad (por ejemplo, la igualdad de acceso a las ventajas fiscales) y preservar la seguridad jurídica. Probablemente no se simplificará el marco jurídico, pero es posible colmar algunas lagunas mediante la cooperación entre los Estados miembros; siguen existiendo numerosas posibilidades a este respecto.

([31]) 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 (Texto pertinente a efectos del EEE).

5.10 **La movilidad en el ámbito de la educación y la formación especializada** es un aspecto indisociable de la libre circulación de personas, y constituye el principal instrumento que permite crear un espacio europeo de la educación y la formación.

5.10.1 El CESE se muestra favorable a la Carta Europea de Calidad para la Movilidad ([32]), que considera que la movilidad en el ámbito de la educación y la formación profesional forma parte integrante de la libre circulación de personas y que el refuerzo de la movilidad europea en este ámbito conduce a la realización de los objetivos de la Estrategia de Lisboa. La Carta propone un conjunto de principios y medidas aplicables en materia de movilidad de los jóvenes o de los adultos, para satisfacer sus necesidades en materia de educación formal o informal y para su desarrollo personal y profesional.

5.10.2 La Comisión Europea ha creado toda una serie de instrumentos eficaces para favorecer la movilidad en Europa en el ámbito de la educación, la formación profesional y el aprendizaje permanente. El Europass ([33]) representa un conjunto coordinado de documentos que ayuda a los ciudadanos europeos a adquirir un mayor dominio de sus cualificaciones y de sus competencias. El último informe de evaluación de 2008 confirmó la eficacia de los centros nacionales y de los portales de Internet, así como, en general, el valor añadido del Europass, y también puso de relieve algunas lagunas, sobre todo en aquellos instrumentos del Europass que no se justifican por resultados de carácter educativo.

5.10.3 Sería conveniente reforzar esta dimensión mediante la aplicación del marco europeo de certificaciones (MEC) para la educación y la formación permanentes ([34]), y dicho marco debería vincularse a los sistemas europeos de transferencia y acumulación de créditos ([35]).

5.11 Además, debido al flujo especialmente importante de trabajadores originarios de terceros países relacionado con las disposiciones adoptadas por la Comisión Europea a fin de facilitar la inmigración legal, debe reflexionarse sobre el nuevo desafío a que se enfrentan los sistemas educativos europeos.

([32]) Carta Europea de Calidad para la Movilidad (DO L 394 de 30.12.2006), http://europa.eu/scadplus/leg/es/cha/c11085.htm.

([33]) Decisión nº 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).

([34]) Recomendación 2008/111/01 del Parlamento Europeo y del Consejo de 23.4.2008 por la que se establece el marco europeo de certificaciones para la educación y la formación permanentes (MEC).

([35]) Sistema Europeo de Transferencia y Acumulación de Créditos (ECTS) y propuesta de Recomendación del Parlamento Europeo y del Consejo relativa a la creación del Sistema Europeo de Créditos para la Educación y la Formación Profesionales (ECVET), COM(2008) 180.

5.11.1 El Comité también espera con interés los resultados del debate iniciado en julio de 2008 con la publicación del Libro Verde de la Comisión Europea titulado «*Inmigración y movilidad: retos y oportunidades de los sistemas educativos de la UE*» ([36]). En él se invita a analizar el futuro y el papel de la Directiva 77/486/CEE, que sólo trata actualmente de la escolarización de los hijos de trabajadores migrantes originarios de la Unión Europea.

5.12 **Facilitar la inmigración legal y luchar contra la inmigración irregular** de personas procedentes de terceros países con arreglo a la Comunicación de la Comisión Europea relativa a un «*Planteamiento global sobre la migración*» ([37]), publicada en noviembre de 2006, es otra contribución que aporta la Comisión para potenciar la movilidad y la inmigración regular en Europa, a fin de responder a los desafíos demográficos. De acuerdo con su programa legislativo para el año 2007, la Comisión Europea publicó dos propuestas legislativas ([38]) destinadas a facilitar la entrada y residencia en la UE de inmigrantes económicos procedentes de terceros países. Presentó su propuesta de «tarjeta azul» con el objetivo de atraer a Europa a trabajadores altamente cualificados originarios de estos mismos países. Los derechos y obligaciones para los nacionales de terceros países que contiene esta propuesta de Directiva sobre la base de la igualdad de trato en los salarios, las condiciones laborales, la libertad de asociación, la educación y la formación profesional, constituyen una buena base de partida para la legislación de inmigración, que debe hacerse extensiva a todas las categorías de trabajadores inmigrantes. Para el CESE, las medidas transitorias que limitan temporalmente la libre circulación de los trabajadores nacionales de los nuevos Estados Miembros son una excepción que debe ser superada rápidamente, especialmente en lo que se refiere al empleo de trabajadores altamente cualificados ([39]).

Bruselas, 25 de marzo de 2009.

El Presidente
del Comité Económico y Social Europeo
Mario SEPI

([36]) Libro Verde «*Inmigración y movilidad: retos y oportunidades de los sistemas educativos de la UE*» (COM(2008) 423 final).

([37]) Comunicación de la Comisión al Consejo y al Parlamento Europeo - «*El Planteamiento global sobre la migración un año después: Hacia una política global europea en materia de migración*» (COM(2006) 735 final).

([38]) Se trata de la propuesta de Directiva del Consejo relativa a las condiciones de entrada y residencia de nacionales de terceros países para fines de empleo altamente cualificado (propuesta de creación de una «tarjeta azul europea») (COM(2007) 637 final) y de la propuesta de Directiva del Consejo por la que se establece un procedimiento único de solicitud de un permiso único que autoriza a los nacionales de terceros países a residir y trabajar en el territorio de un Estado miembro y por la que se establece un conjunto común de derechos para los trabajadores de terceros países que residen legalmente en un Estado miembro (COM(2007) 638 final).

([39]) Véase la nota a pie de página nº 5.