



COMISIÓN DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS

Bruselas, 6.12.2007
COM(2007) 773 final

**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)**

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)

1. CONTEXTO GENERAL DE LA POLÍTICA

En una Europa sin fronteras interiores, que compite en una economía global, las exigencias cambiantes de una sociedad en proceso de envejecimiento y un mercado de trabajo en constante evolución necesitan unos niveles mucho mayores de movilidad. La movilidad de los trabajadores es un instrumento clave para un mercado único que funcione eficazmente y es esencial para permitir que más personas encuentren un mejor puesto de trabajo, un objetivo clave de la Estrategia de Lisboa¹. La ampliación de la UE en 2004 y 2007 incrementó las oportunidades de los trabajadores de encontrar un empleo y de los empleadores de encontrar trabajadores. La mayor parte de los Estados miembros de la EU-15 han levantado o suavizado las restricciones que aplicaban a los ciudadanos de ocho de los Estados miembros que se adhirieron a la UE en 2004, creando de esta manera una gran mano de obra potencial para hacer frente a los desafíos del envejecimiento y la globalización.

Debe incrementarse la movilidad de los trabajadores entre empleos, así como entre regiones y Estados miembros. Asimismo, se les deben dar las cualificaciones y las oportunidades adecuadas para que puedan practicar frecuentemente la movilidad entre empleos así como progresar en sus carreras. Este es el objetivo clave de los principios comúnmente acordados sobre flexiguridad², un concepto que puede ayudar a las personas a gestionar con más éxito la transición entre empleos en una época de cambio económico cada vez más rápido.

No obstante, la movilidad de los trabajadores sigue estando bastante restringida debido a una serie de barreras. Aparte de la incertidumbre sobre las ventajas de practicar la movilidad, los individuos se enfrentan a una serie de impedimentos para ejercer la movilidad, que pueden consistir en obstáculos legales y administrativos, el coste de la vivienda y su disponibilidad, el empleo de los cónyuges y las parejas, la transferibilidad de las pensiones, las barreras lingüísticas y las cuestiones relacionadas con la aceptación de las cualificaciones en otros Estados miembros.

2. LECCIONES EXTRAÍDAS DEL PLAN DE ACCIÓN DE 2002 Y DEL AÑO EUROPEO DE LA MOVILIDAD DE LOS TRABAJADORES CELEBRADO EN 2006

La presente Comunicación representa un nuevo e importante paso en una larga serie de iniciativas para promover la movilidad. A partir de un proceso iniciado en febrero de 2001

1 Véanse las Directrices Integradas para el Crecimiento y el Empleo (2005-2008), Directriz nº 20.

2 Hacia los principios comunes de la flexiguridad: Más y mejor empleo mediante la flexibilidad y la seguridad. COM(2007) 359 de 27.6.2007.

con la Comunicación de la Comisión sobre nuevos mercados de trabajo³, las Conclusiones del Consejo Europeo de Estocolmo de marzo de 2001 y el trabajo del Grupo operativo de alto nivel sobre las cualificaciones y la movilidad, la Comisión adoptó en febrero de 2002 un Plan de acción sobre las capacidades y la movilidad⁴. El informe final de este Plan de Acción, adoptado el 25 de enero de 2007⁵, examinaba las lecciones que deben extraerse del Plan y presentaba tres ámbitos principales para efectuar un seguimiento:

- conseguir que los sistemas de educación y formación respondan mejor a las necesidades del mercado de trabajo y preparar a las personas para la movilidad a través del aprendizaje de idiomas,
- eliminar las barreras legales y administrativas y promover el reconocimiento transfronterizo de las cualificaciones,
- y crear un portal centralizado de información sobre la movilidad basado en el sistema de ofertas de empleo EURES.

En el Plan de Acción de 2002 también se proponía designar el año 2006 como Año Europeo de la Movilidad de los Trabajadores. El debate que se inició con motivo de la celebración de este Año, que está fundamentado por estudios económicos⁶, ilustraba claramente la variedad y el impacto de los obstáculos que siguen existiendo para ejercer la movilidad en la UE. También se insistía fuertemente en la necesidad de proporcionar un entorno favorable para la movilidad a fin de permitir que se convierta en una práctica normal en la carrera profesional de los individuos.

A partir de la experiencia obtenida y de la importante relación entre la movilidad de los trabajadores y una serie de debates en curso sobre las políticas, tales como la flexiguridad, el aprendizaje permanente, el multilingüismo y el cambio demográfico, la Comisión pone en marcha, a través de la presente Comunicación, un **Plan de Acción de Movilidad Laboral para el periodo 2007-2010**. Los objetivos de este Plan de Acción son los siguientes:

- mejorar la legislación y las prácticas administrativas existentes en relación con la movilidad de los trabajadores;
- garantizar que las autoridades de todos los niveles apoyen la movilidad en sus políticas;
- reforzar el papel de EURES como el instrumento centralizado para facilitar la movilidad de los trabajadores y sus familias;
- promover que el gran público conozca las posibilidades y las ventajas de la movilidad.

3 Nuevos mercados de trabajo europeos abiertos a todos y accesibles para todos – COM(2001) 116 de 28.2.2001.

4 Plan de acción de la Comisión sobre las capacidades y la movilidad – COM(2002) 72 de 13.2.2002.

5 Informe final sobre la realización del plan de acción de la Comisión sobre las capacidades y la movilidad COM(2002) 72 final - COM(2007) 24 de 25.1.2007.

6 *Economic Survey 2007* de la OCDE – Unión Europea, Capítulo 8: *Removing obstacles to geographical labour mobility*.

3. CONSEGUIR QUE LOS INDIVIDUOS ESTÉN MÁS DISPUESTOS A EJERCER LA MOVILIDAD

La movilidad de los trabajadores en la UE sigue siendo relativamente baja, aunque deben mejorarse las estadísticas sobre los flujos de movilidad o las motivaciones subyacentes. Aproximadamente el 2 % de los ciudadanos en edad de trabajar de uno de los 27 Estados miembros de la UE viven y trabajan en otro Estado miembro. En comparación, el porcentaje de ciudadanos de un tercer país que residen en la UE es casi el doble que la cifra anterior. Sin embargo, parece haberse producido un *crecimiento gradual de la movilidad* en los últimos años. El número de trabajadores que han ejercido la movilidad dentro de la EU-15 se ha incrementado desde aproximadamente 470 000 personas en 2000 hasta aproximadamente 610 000 en 2005 (Encuesta Europea de Población Activa)⁷. Además, aunque a menudo no se incluya en las cifras nacionales, el número de trabajadores temporeros y transfronterizos (incluidos los trabajos de verano de los jóvenes) puede ser significativo e incrementar el porcentaje global de los trabajadores migrantes de la UE⁸.

Los estudios recientemente realizados sobre **las actitudes de los europeos en relación con la movilidad** también indican que las personas reconocen la importancia de la movilidad de los trabajadores. Según una encuesta del Eurobarómetro realizada en 2006, el 57 % de los encuestados afirmó que la movilidad entre las regiones o los países es positiva para la integración europea, mientras que el 46 % cree que es positiva para los mercados de trabajo y para el individuo, y el 40 % considera que es positiva para la economía. Además, el 5,5 % de los ciudadanos de la EU-10 afirma que es probable que se desplacen a otro Estado miembro en los próximos cinco años. La intención de ejercer la movilidad en el futuro dentro de Europa se ha incrementado en todos los Estados miembros en diferentes grados⁹.

Las estadísticas también muestran **nuevas tendencias de las pautas de movilidad**. Un número cada vez mayor de trabajadores jóvenes y muy cualificados practica la «plurimovilidad», es decir, breves períodos de movilidad que responden a necesidades específicas de una carrera profesional, una tendencia que muestra que la movilidad se está integrando progresivamente en las perspectivas profesionales y que está cada vez más vinculada al aprendizaje permanente. La encuesta del Eurobarómetro muestra que una clara mayoría de los trabajadores jóvenes, más del 70 %, son conscientes en la actualidad de que su carrera profesional requerirá alguna forma de movilidad.

A pesar de la baja tasa de movilidad de los trabajadores, puede afirmarse cada vez más que los ciudadanos están más dispuestos a ejercer la movilidad que en el pasado. Por tanto, parece existir un contexto favorable para aprovechar las lecciones obtenidas así como para reforzar los esfuerzos con el fin de hacer frente a las barreras que dificultan la movilidad. La experiencia ha puesto claramente de manifiesto el impacto negativo de **los obstáculos para la movilidad geográfica** a nivel europeo, nacional, regional o local. Además de las barreras legislativas y administrativas, por ejemplo en el ámbito de la seguridad social, existen obstáculos prácticos en ámbitos tales como la vivienda, los idiomas o el empleo de los

⁷ La repercusión de la adhesión de los nuevos Estados miembros también se aborda en el Informe de la Comisión sobre el funcionamiento de las disposiciones transitorias contempladas en el Tratado de adhesión de 2003 (período del 1 de mayo de 2004 al 30 de abril de 2006), COM(2006) 48 de 8.2.2006.

⁸ Los trabajadores que cruzan fronteras dentro de la UE y del Espacio Económico Europeo.

⁹ Véase «*Long-distance mobility in Europe: Getting the balance right*» (La movilidad de larga distancia en Europa: conseguir el adecuado equilibrio), Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo (2006) (<http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2006/36/en/1/ef0636en.pdf>).

cónyuges y las parejas, que disuaden de ejercer la movilidad. Asimismo, los individuos deben hacer frente a una serie de desventajas si ejercen la movilidad, como por ejemplo el no reconocimiento de las experiencias de movilidad en las perspectivas de carrera, especialmente en las PYME. Estas barreras están relacionadas con temas que deben abordarse a diferentes niveles, tanto a nivel local como regional, nacional y de la UE. Este Plan de Acción presenta medidas específicas que tienen como objetivo contribuir a eliminar los obstáculos a nivel europeo así como alentar a las autoridades pertinentes a que hagan frente a los obstáculos que existen a nivel nacional, regional o local.

4. ENFRENTARSE A LOS DESAFÍOS: EL PLAN DE ACCIÓN DE MOVILIDAD LABORAL 2007-2010

En la Estrategia de Lisboa y la Estrategia Europea de Empleo se ha determinado que la movilidad geográfica y entre empleos es importante para la creación de empleo y el desarrollo de la empleabilidad y la adaptabilidad de la mano de obra de la UE en el contexto de unos mercados de trabajo en rápida transformación. En la presente Comunicación se presenta un Plan de Acción con cuatro capítulos a fin de garantizar que la Comisión aproveche las experiencias pasadas en este ámbito. Las acciones previstas complementan otras importantes iniciativas y normativas a nivel comunitario¹⁰.

4.1. Mejorar la legislación y las prácticas administrativas existentes

Un instrumento importante para promover la movilidad de los trabajadores dentro de la UE es la legislación comunitaria en materia de coordinación de los regímenes de seguridad social que, en la actualidad, está recogida en el Reglamento (CEE) n° 1408/71¹¹ y su Reglamento de aplicación, el Reglamento (CEE) n° 574/72¹². Estas normas están concebidas para garantizar que los trabajadores migrantes de la UE que ejercen su derecho comunitario a la libre circulación no sufran ninguna disminución de la protección social.

Los Reglamentos han demostrado ser un instrumento con éxito para conseguir este objetivo. Sin embargo, una serie de nuevas formas de movilidad (períodos más breves, situaciones laborales diferentes y las prácticas de plurimovilidad) pueden hacer problemática su aplicación. Por ejemplo, un trabajador móvil que trabaje frecuentemente con contratos de breve duración en diferentes Estados miembros, puede estar sometido a una serie de regímenes de seguridad social diferentes¹³. Por consiguiente, procede examinar ahora si existe la necesidad de elaborar nuevos instrumentos mejor adaptados a las necesidades de los

¹⁰ Por ejemplo, la Directiva 2005/36/CE, relativa al reconocimiento de cualificaciones profesionales, que debe aplicarse a más tardar el 20.10.2007, la revisión del mercado único, la aplicación de la Directiva 2006/123/CE, relativa a los servicios en el mercado interior, que debe ponerse en práctica antes del final de 2009, el Plan de acción sobre administración electrónica COMM (2006)173 sobre el uso de las TCI para modernizar los servicios de la administración, lo que también incluye su dimensión transnacional, y la actual puesta en práctica de la Directiva 2005/71/CE del Consejo, relativa a un procedimiento específico de admisión de nacionales de terceros países a efectos de investigación científica.

¹¹ DO L 149 de 5.7.1971, modificado en último lugar por el Reglamento (CE) n° 1992/2006 (DO L 392 de 30.12.2006).

¹² DO L 74 de 27.3.1972, modificado en último lugar por el Reglamento (CE) n° 311/2007 de 19.3.2007 (DO L 82 de 23.3.2007).

¹³ Siempre y cuando el trabajador no haya sido desplazado, en cuyo caso seguirá sujeto a las normas de seguridad social nacionales del Estado miembro en el que está empleado. Otra categoría que merece especial atención son las personas que trabajan en el transporte internacional aéreo o por carretera.

trabajadores móviles y de las empresas que los emplean. Asimismo, debe considerarse que estos instrumentos son una parte significativa de un plan de trabajo emergente sobre las oportunidades, el acceso y la solidaridad¹⁴.

La Comisión examinará si existe la necesidad de **adaptar la legislación comunitaria** en materia de coordinación de la seguridad social y las prácticas administrativas desarrolladas a partir de ella. Después de efectuar un inventario de los problemas que pueden surgir en el marco de la legislación vigente¹⁵, y de una consulta con las partes interesadas¹⁶, se efectuará una investigación sistemática a principios de 2008 sobre el alcance y las características de las nuevas pautas de movilidad. A partir de los resultados del proceso de consulta, la Comisión decidirá, en la segunda mitad de 2009, si es necesario adaptar las prácticas administrativas o las propias normas, decisión que irá acompañada de una evaluación de impacto rigurosa.

Esta investigación se llevará a cabo en el marco de TRESS (Training and Reporting in European Social Security), una red de expertos nacionales sobre cuestiones relacionadas con la seguridad social, financiada por la Comisión. La Comisión tiene la intención de **reforzar el rango y la capacidad analítica de la red TRESS** proponiendo la inclusión de una disposición específica en el Reglamento (CE) nº 883/2004. En ese caso, las actividades de la red se centrarían en tres tareas principales:

conseguir que grupos específicos de partes interesadas (funcionarios, juristas, jueces y sindicatos) conozcan mejor la normativa comunitaria;

- publicar informes periódicos sobre la aplicación de la normativa en materia de seguridad social dentro de los Estados miembros;
- y proporcionar asesoramiento de expertos sobre la evolución de la normativa vigente y las prácticas existentes con el fin de satisfacer las necesidades cambiantes de los trabajadores migrantes de la UE.

La protección de los derechos de pensión complementaria también puede tener una importante influencia en las decisiones sobre movilidad de los trabajadores. En 2005, la Comisión presentó una propuesta de Directiva destinada a reducir los obstáculos a la movilidad mediante la mejora de la portabilidad de las pensiones complementarias¹⁷. Tras una serie de debates en el Consejo y el Parlamento Europeo sobre el contenido y el alcance de la Directiva propuesta, la Comisión ha presentado una propuesta modificada, centrada en los requisitos mínimos para reforzar la movilidad de los trabajadores mediante la mejora de la adquisición y la preservación de los derechos de pensión complementaria, que incluía el

14 COM (2006) 211 de 10.5.2006: «Una agenda de los ciudadanos - Logrando resultados para Europa»
COM(2007) 726 de 20.11.2007: «Oportunidades, acceso y solidaridad: hacia una nueva visión social para la Europa del siglo XXI».

15 A partir de un cuestionario enviado a todas las partes interesadas (instituciones e interlocutores sociales) en junio de 2007.

16 Incluida la Comisión Administrativa para la Seguridad Social de los Trabajadores Migrantes así como el Comité consultivo para la seguridad social y el Comité consultivo sobre la libre circulación de los trabajadores.

17 Implementación del programa comunitario de Lisboa: Propuesta de Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo relativa a la mejora de la portabilidad de los derechos de pensión complementaria, COM(2005) 507 de 30.11.2005.

compromiso de examinar periódicamente los progresos conseguidos por los Estados miembros a fin de mejorar la portabilidad de las pensiones complementarias¹⁸.

Además, la Comisión intensificará la **simplificación de las prácticas administrativas y la cooperación administrativa** entre instituciones y autoridades nacionales. En 2009, año en el que se espera que comience a aplicarse el nuevo Reglamento (CE) n° 883/2004¹⁹, el intercambio administrativo de información entre instituciones nacionales para la coordinación de los asuntos relativos a la seguridad social debería ser totalmente electrónico²⁰. Gracias a ello, podrán efectuarse consultas e intercambios de información en línea, así como introducirse **una versión electrónica de la tarjeta sanitaria europea**²¹, con lo que se reducirá considerablemente el tiempo que se necesita para tramitar las solicitudes en materia de seguridad social de los trabajadores migrantes de la UE.

Medidas

La Comisión:

1. *Examinará si es preciso adaptar el Reglamento (CE) n° 883/2004, su Reglamento de aplicación y las prácticas administrativas relacionadas con el fin de tener en cuenta los cambios en las pautas de movilidad de los trabajadores.*
2. *Propondrá la inclusión de una nueva disposición en el Reglamento (CE) n° 883/2004 por la que se formalice el rango y la capacidad analítica de la red TRESS de expertos independientes a fin de reforzar los conocimientos técnicos existentes en el ámbito de la coordinación de la seguridad social a nivel europeo.*
3. *Intensificará la simplificación de las prácticas administrativas nacionales y la cooperación, en particular a través de la consulta electrónica y el intercambio de información, y el lanzamiento de una versión electrónica de la tarjeta sanitaria europea.*
4. *Efectuará un seguimiento de su propuesta de 2005 y su propuesta modificada de 2007 sobre una Directiva relativa a los requisitos mínimos para reforzar la movilidad de los trabajadores mediante la mejora de la consolidación y la preservación de los derechos de pensión complementaria.*

4.2. Garantizar que las autoridades de todos los niveles apoyen la movilidad en sus políticas

Los Estados miembros desempeñan un papel importante a la hora de demostrar los beneficios que aporta la movilidad geográfica y entre empleos para el individuo y la economía en su conjunto. Esta movilidad es un instrumento clave para una aplicación con éxito de la Estrategia de Lisboa, en particular mediante el desarrollo de un planteamiento basado en la flexibilidad para hacer frente a los desafíos actuales del mercado de trabajo.

¹⁸ Propuesta modificada de Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo relativa a los requisitos mínimos para reforzar la movilidad de los trabajadores mediante la mejora de la consolidación y preservación de los derechos de pensión, COM(2007) 603 de 9.10.2007.

¹⁹ Este Reglamento sustituirá al actual Reglamento (CEE) n° 1408/71.

²⁰ En función de las disposiciones transitorias que puedan acordar los Estados miembros en el Consejo.

²¹ La puesta en práctica será gradual y flexible. Véase COM(2003) 73 de 2.2.2003.

Debería alentarse la movilidad mediante estrategias nacionales de empleo y programas de aprendizaje permanente que desarrollen, entre otros factores, las cualificaciones profesionales, lingüísticas e interculturales. Se alienta a los Estados miembros a poner en práctica el Marco Europeo de Cualificaciones y a desarrollar Europass²², con lo que los empresarios podrán comprender mejor las cualificaciones y, de esta manera, se facilitará la movilidad laboral. Deberían abordarse los obstáculos prácticos para ejercer la movilidad mediante una actuación concertada con los interlocutores sociales, las autoridades locales y regionales, los centros de aprendizaje y formación, y la sociedad civil. Esto debería hacerse a la vez que se garantiza el concepto de «movilidad justa», especialmente luchando contra el trabajo no declarado y el dumping social, que consiste en asegurar que siempre se respeten plenamente las normas laborales y los requisitos legales. Para promover este concepto, y a partir del éxito de iniciativas lanzadas en el contexto del Año Europeo 2006, la Comisión creará un **inventario de los programas de movilidad existentes** a nivel nacional, regional o local. Con ello se alentará a los Estados miembros a incluir estos programas en los planes con los que desarrollan la política de cohesión, a fin de estimular la cooperación transfronteriza en favor de las oportunidades de empleo y las infraestructuras comunes. También se examinará la posibilidad de desarrollar **mecanismos apropiados para alentar la movilidad de los trabajadores** a partir de las experiencias positivas de los sistemas europeos existentes, tales como los Programas Leonardo da Vinci y Marie Curie.

Medidas

La Comisión:

5. *Alentará a los Estados miembros a incluir la movilidad geográfica y entre empleos como una prioridad en sus estrategias nacionales de empleo y de aprendizaje permanente.*
6. *Alentará a las autoridades a nivel regional y local, y a otras partes interesadas pertinentes, a eliminar los obstáculos prácticos que siguen existiendo para ejercer la movilidad y promover el concepto de «movilidad justa», en concreto, luchando contra el trabajo no declarado y el dumping social.*
7. *Alentará a los Estados miembros a aprender de las buenas prácticas a través de programas de aprendizaje mutuo para las acciones de movilidad, financiados a partir de la política de cohesión de la UE, en particular los programas que el Fondo Social Europeo ha hecho posibles. Creará un inventario de los programas existentes de ayudas financieras y estudiar la posibilidad de desarrollar programas de movilidad europeos.*
8. *Apoyará la puesta en práctica del Marco Europeo de Cualificaciones, desarrollará Europass y ofrecerá un seguimiento apropiado para las próximas iniciativas sobre transferencia de créditos en la enseñanza y la formación profesionales (ECVET).*

4.3. Refuerzo de EURES

EURES (servicios europeos de empleo), que fue creado en 1993 para facilitar la libre circulación de los trabajadores, es un importante instrumento para reforzar la infraestructura

²² El Marco Europeo de Cualificaciones (MEC) es un marco de referencia voluntario. Se recomendará a los Estados miembros que pongan en relación sus sistemas de cualificaciones con dicho marco antes de 2010 y que sus cualificaciones individuales incluyan una referencia MEC a partir de 2012.

del mercado de trabajo a nivel nacional y de la UE²³. Concebido como un instrumento centralizado para facilitar la movilidad de los trabajadores y sus familias, EURES es un servicio comunitario único que combina una red humana muy cualificada formada por 750 consejeros con un potente portal en Internet que permite acceder a más de un millón de ofertas de trabajo. Desde 2006, puede accederse en el portal EURES a todas las ofertas de empleo de los servicios públicos de empleo nacionales de la UE y el EEE en 25 lenguas europeas. La red de consejeros EURES proporciona asistencia personalizada a los trabajadores migrantes de la UE y a sus familias en todas las cuestiones relacionadas con su experiencia de movilidad. Asimismo, trabaja en cooperación con otros servicios de la Comunidad, incluidos servicios generales y específicos de información y resolución de problemas para los ciudadanos y las empresas, tales como Eulisses sobre seguridad social, el portal PLOTEUS sobre oportunidades de aprendizaje, Eurodesk, ERYICA, Europe Direct, Tu Europa, el Servicio de Orientación a los Ciudadanos, Europass, los puntos nacionales de contacto para el reconocimiento profesional de las cualificaciones, ERA-MORE, el Portal Europeo para la Movilidad de Investigadores y SOLVIT, etc.

El tercer capítulo del Plan de Acción de Movilidad Laboral 2007-2010 tiene como fin **reforzar significativamente los servicios prestados por EURES**, a través de tres nuevos objetivos²⁴:

- ampliar su dimensión estratégica mediante un refuerzo de su potencial analítico en lo que respecta a los flujos de movilidad y los cambios en el mercado de trabajo;
- ampliar el alcance y la calidad de sus servicios mediante la asistencia a los trabajadores móviles de la UE y sus familias en todas las cuestiones relativas a su experiencia de movilidad;
- incrementar su cobertura operativa mediante el refuerzo de sus relaciones con otros prestadores de servicios similares, especialmente del sector privado, y, de conformidad con el Plan de política en materia de migración legal, abrir gradualmente sus actividades a los trabajadores de otras partes del mundo, en particular de los países candidatos²⁵.

Medidas

EURES:

9. *Mejorará significativamente la transmisión de información e incrementará la sensibilización sobre el principio de la igualdad de trato y el respeto de las normas laborales en los mercados de trabajo europeos a través de su portal y los servicios de sus consejeros.*
10. *Ampliará sus servicios para satisfacer las necesidades de categorías específicas de trabajadores (desempleados de larga duración, trabajadores jóvenes²⁶, trabajadores*

²³ Decisión 2005/600/CE del Consejo, de 12 de julio de 2005, relativa a las Directrices para las políticas de empleo de los Estados miembros (DO L 205 de 6.8.2005).

²⁴ Todas las medidas previstas a este respecto serán conformes con las Directrices EURES 2007-2010, que fueron aprobadas en junio de 2006.

²⁵ COM(2005) 669 de 21.12.2005; futuro Portal de inmigración para nacionales de terceros países http://ec.europa.eu/justice_home/funding/tenders/2007_S158_196406/specifications_en.pdf

²⁶ Tal como se propone en COM(2007) 498, de 5.9.2007, sobre «Fomentar la plena participación de los jóvenes en la educación, el empleo y la sociedad».

mayores, mujeres, investigadores, trabajadores autónomos y trabajadores temporales). La red asistirá a los individuos para que preparen un plan de carrera completo, que incluya su reincorporación al mercado de trabajo en el momento de su retorno.

11. Incrementará significativamente la recogida de información estratégica, especialmente sobre los flujos de movilidad. Se reforzarán las sinergias con otras redes y otros proveedores de información y se crearán programas de cooperación transfronterizos, incluidas nuevas actividades y asociaciones entre Estados miembros.

12. Cuando sea pertinente, se expandirá en beneficio de nacionales de terceros países, incluidas las personas que todavía no hayan adquirido el estatuto de residentes de larga duración. Como primera medida, se proporcionará información sobre las normas y los procedimientos para entrar en el mercado de trabajo de la UE y sobre la demanda de tipos específicos de trabajadores dentro de estos mercados.

4.4. Incrementar la sensibilización sobre las ventajas de la movilidad

El desarrollo de una auténtica estrategia de la movilidad para los trabajadores de la UE solamente puede ser eficaz si se basa en el apoyo activo de todas las partes interesadas. Algunos ciudadanos todavía necesitan una mejor información sobre sus derechos en materia de libre circulación y que se les convenza de los beneficios de la movilidad para su carrera profesional. El cuarto capítulo de la Comunicación promoverá **actividades innovadoras de sensibilización y el intercambio de información y buenas prácticas.**

Medidas

La Comisión:

13. Organizará «Jornadas europeas del empleo» anuales con el fin de mejorar la sensibilización pública sobre los derechos de los trabajadores y los beneficios de la movilidad, e incrementará el intercambio de información y buenas prácticas entre todas las partes interesadas.

14. Pondrá en marcha la «Asociación europea de la movilidad laboral», una iniciativa que comprenderá una red de partes interesadas comprometidas con el desarrollo de la movilidad laboral en la UE.

15. Destinará, en el marco del Programa PROGRESS, ayudas para la financiación de actividades piloto, el intercambio de buenas prácticas, la divulgación de los resultados de nuevas acciones y la aparición de programas innovadores.

5. CONCLUSIÓN

La movilidad en el mercado de trabajo, tanto entre empleos como entre Estados miembros o regiones, es una parte esencial de los objetivos de Lisboa. Se trata de un componente importante de la respuesta europea al cambio demográfico y la globalización. La presente Comunicación tiene como objetivo presentar un enfoque más integrado de la movilidad de los

trabajadores como un medio para crear empleo y para contribuir al desarrollo personal individual. Asimismo, sirve para recordar que los ciudadanos de la UE tienen el derecho fundamental a desplazarse libremente en el EEE por motivos laborales, y alienta a las partes interesadas a garantizar que las personas sean conscientes de este derecho y que puedan ejercerlo en buenas condiciones.

Para comprender mejor la decisión de ejercer la movilidad y las barreras a las que se enfrenta un individuo, es también importante que la Comisión siga mejorando sus conocimientos objetivos sobre la movilidad, incluida la recogida de datos. Asimismo, la Comisión prestará especial atención a la movilidad laboral con el fin de cumplir los compromisos y las obligaciones que le corresponden como consecuencia de los Tratados de Adhesión de 2003 y 2005.

La Comisión efectuará un seguimiento de la evolución de las medidas descritas en la presente Comunicación a través de estudios y encuestas efectuados a nivel europeo, nacional o regional, incluidas encuestas del Eurobarómetro sobre la evolución de las actitudes y las prácticas de los ciudadanos en relación con la movilidad laboral. En 2009 se publicará un informe provisional sobre la aplicación de la presente Comunicación.