



PARLAMENTO EUROPEO

2009 - 2014

Comisión de Empleo y Asuntos Sociales

2010/2273(INI)

17.2.2011

PROYECTO DE INFORME

sobre el fomento de la movilidad de los trabajadores en la Unión Europea
(2010/2273(INI))

Comisión de Empleo y Asuntos Sociales

Ponente: Traian Ungureanu

PR_INI

ÍNDICE

Página

PROPUESTA DE RESOLUCIÓN DEL PARLAMENTO EUROPEO3

PROPUESTA DE RESOLUCIÓN DEL PARLAMENTO EUROPEO

sobre el fomento de la movilidad de los trabajadores en la Unión Europea (2010/2273(INI))

El Parlamento Europeo,

- Vistos los artículos 21, 45 y 47 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea y los artículos 15, 21, 29, 34 y 45 de la Carta de los Derechos Fundamentales,
- Visto el Reglamento del Consejo (CEE) n° 1612/68 relativo a la libre circulación de los trabajadores dentro de la Comunidad¹,
- Vista la Directiva 2004/38/CE 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 miembros², el informe sobre la aplicación de la Directiva 2004/38/CE (COM(2008)0840) y las resoluciones del Consejo de noviembre de 2007 y abril de 2009 sobre la Directiva 2004/38/CE,
- Vista la Directiva 2005/36/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 7 de septiembre de 2005, relativa al reconocimiento de cualificaciones profesionales³,
- Vista la Comunicación de la Comisión, de 6 de diciembre de 2007, titulada «La movilidad, un instrumento para más y mejor empleo: el Plan de Acción Europeo de Movilidad Laboral (2007-2010)» (COM(2007)0773),
- Vista la Comunicación de la Comisión, de 18 de noviembre de 2008, titulada «Repercusiones de la libre circulación de trabajadores en el contexto de la ampliación de la Unión Europea» (COM(2008)0765),
- Vista la Comunicación de la Comisión, de 16 de diciembre de 2008, titulada «Nuevas Capacidades para Nuevos Empleos - Previsión de las capacidades necesarias y su adecuación a las exigencias del mercado laboral» (COM(2008)0868),
- Vista la Comunicación de la Comisión, de 13 de julio de 2010, titulada «Reafirmación de la libre circulación de trabajadores: derechos y avances importantes» (COM(2010)0373),
- Vista la Estrategia Europa 2020 y, en particular, sus iniciativas emblemáticas «Agenda de nuevas cualificaciones y empleos» y «Juventud en movimiento»,
- Vistas las conclusiones del Consejo de Justicia y Asuntos de Interior, de 27 de noviembre de 2008, sobre abusos y usos indebidos del derecho a la libre circulación de personas»,
- Vistas las conclusiones del Consejo de Empleo, Política Social, Salud y Consumidores, de 9 de marzo de 2009, sobre la movilidad profesional y geográfica de la mano de obra y la libre circulación de trabajadores en la Unión Europea,
- Vista su Resolución, de 2 de abril de 2009, sobre problemas y perspectivas de la ciudadanía europea⁴,

¹ DO L 257 de 19.10.1968, p. 2.

² DO L 158 de 30.4.2004, p. 77.

³ DO L 255 de 30.9.2005, p. 22.

⁴ P6_TA(2009)0204.

- Vista su Resolución, de 18 de diciembre de 2008, sobre el Plan de Acción Europeo de Movilidad Laboral (2007-2010)¹,
 - Visto el 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»²,
 - Vista la Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo y al Consejo titulada «Orientaciones para una mejor transposición y aplicación de la Directiva 2004/38/CE 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» (COM(2009)0313),
 - Visto el proyecto de informe provisional titulado «Estudio comparativo sobre la aplicación de la Directiva 2004/38/EC 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» solicitado por la Comisión de Asuntos Jurídicos y elaborado por el Servicio Europeo de Acción Ciudadana (ECAS),
 - Visto el artículo 48 de su Reglamento,
 - Vistos el informe de la Comisión de Empleo y Asuntos Sociales y las opiniones de la Comisión de Libertades Civiles, Justicia y Asuntos de Interior y de la Comisión de Derechos de la Mujer e Igualdad de Género (A7-0000/2011),
- A. Considerando que vivir y trabajar en un Estado miembro diferente es una de las libertades fundamentales de la Unión, un componente básico de la ciudadanía de la Unión reconocido por los Tratados, pero que las estadísticas muestran que todavía muy pocas personas aprovechan este derecho a pesar de las iniciativas específicas adoptadas para apoyar la movilidad de los trabajadores,
 - B. Considerando que actualmente solo el 2,3 % de los ciudadanos de la UE reside en un Estado miembro distinto del suyo, pero que el 17 % prevé trabajar en el extranjero en el futuro y que el 48 % consideraría la posibilidad de buscar trabajo en otro país o región en caso de despido,
 - C. Considerando que, de conformidad con la Comunicación de la Comisión de 18 de noviembre de 2008, los trabajadores móviles procedentes de países que ingresaron en la UE en 2004 y 2007 han tenido un impacto positivo en las economías de los Estados miembros,
 - D. Considerando que no se han dado a conocer efectos negativos en los Estados miembros que no han aplicado las medidas transitorias relativas a la libre circulación de trabajadores procedentes de los Estados miembros que ingresaron en la UE en 2004 y 2007, pero que algunos Estados miembros han decidido seguir aplicando restricciones en sus mercados de trabajo respecto de los nacionales de Rumanía y Bulgaria,
 - E. Considerando que, a pesar de los actos jurídicos y los programas de la UE destinados a promover la libre circulación de trabajadores, existen obstáculos a la plena aplicación de esta libertad fundamental (por ejemplo, obstáculos sociales, jurídicos y administrativos, políticas de retorno exiguas que no responden a las necesidades de los trabajadores migrantes, falta de reconocimiento de la experiencia de movilidad, dificultades en

¹ DO C 45 E de 23.2.2010, p. 23.

² DO C 228 de 22.9.2009, p. 14.

relación con el empleo de los cónyuges o parejas y un proceso dilatado para el reconocimiento de titulaciones),

- F. Considera que estos obstáculos y restricciones infringen un derecho fundamental de los trabajadores, dificultan aún más la recuperación de las economías de la UE y pueden acarrear efectos contraproducentes, como más trabajo ilegal, un aumento de la economía sumergida y la explotación de los trabajadores,
1. Señala que el Informe de la Comisión COM(2008)0840 señala una infracción persistente por parte de los Estados miembros en la aplicación de la Directiva 2004/38/CE, que afecta al ejercicio de la libre circulación de trabajadores, y que esta situación ha dado lugar a numerosas denuncias, peticiones y más de 40 preguntas formuladas por el Parlamento, como consecuencia de lo cual la Comisión ha incoado cinco procedimientos de infracción por aplicación incorrecta de la Directiva,
 2. Acoge con satisfacción la Comunicación de la Comisión COM(2010)0373, que describe y explica la situación actual de la libre circulación de trabajadores, pero lamenta la falta de medidas o soluciones concretas;
 3. Pide a la Comisión que promueva aún más la movilidad laboral presentando una estrategia de movilidad a largo plazo, integral y multidisciplinar para prohibir todos los obstáculos jurídicos, administrativos y prácticos existentes a la libre circulación de trabajadores; pide una política coherente, eficaz y transparente centrada en los requisitos del mercado de trabajo y las tendencias económicas;

Simplificación administrativa y aspectos jurídicos

4. Habida cuenta de las disposiciones del Tratado y de la legislación vigente, recuerda que los Estados miembros tienen la responsabilidad de simplificar los procedimientos administrativos relativos al ejercicio de la libre circulación de trabajadores con vistas a una aplicación óptima de este derecho y a evitar procedimientos administrativos injustificados, innecesarios o engorrosos que restrinjan la aplicación de este derecho;
5. Insta a la Comisión a que promueva la racionalización de las prácticas administrativas y la cooperación administrativa para favorecer las sinergias entre las autoridades nacionales;
6. Expresa su preocupación por la deficiente transposición y aplicación de las directivas actuales sobre libre circulación de trabajadores, en particular de la Directiva 2004/38/CE en lo que se refiere al derecho de entrada y de residencia para los miembros de la familia procedentes de terceros países, y por los engorrosos procedimientos administrativos y documentos adicionales para obtener la residencia (permisos de trabajo, acreditación de que se dispone de un alojamiento adecuado) no contemplados en la Directiva 2004/38/CE;
7. Pide a la Comisión que ejerza plenamente las prerrogativas que le otorgan los Tratados haciendo un seguimiento continuo y exhaustivo de la aplicación de la Directiva 2004/38/CE, incluido, si procede, el ejercicio de su derecho a incoar procedimientos de infracción contra los Estados miembros que la incumplen;

Vínculos con otras políticas

8. Señala que el derecho de libre circulación de los trabajadores no puede contemplarse de manera aislada con respecto a otros derechos y principios básicos de la UE y que el

respeto del modelo social europeo y de los derechos garantizados en el Convenio Europeo para la Protección de los Derechos Humanos, reflejados en la Carta de los Derechos Fundamentales de la UE, ofrecerá la posibilidad de que haya trabajos dignos, condiciones de trabajo adecuadas, derechos de seguridad social, igualdad de trato, respeto de la vida familiar y libertad de prestación de servicios;

9. Considera que deben ponerse en consonancia la legislación de la UE y las legislaciones nacionales para evitar todo tipo de obstáculos a la aplicación y el ejercicio de la libre circulación de trabajadores;
10. Considera que, para que la aplicación de todas las políticas a las que afecte la libre circulación de trabajadores sea eficaz, deben coordinarse las acciones, en particular en los ámbitos de la realización del mercado interior, la coordinación de los sistemas de seguridad social, los derechos de pensión complementaria, la protección de los trabajadores, la educación y la formación profesional, las medidas fiscales como las destinadas a evitar la doble imposición, y la no discriminación;
11. Opina que unos sistemas de protección social adecuados facilitan considerablemente la movilidad geográfica y ocupacional de los trabajadores y que la política en materia de movilidad laboral debe abordar la inclusión social de los trabajadores que ejercen la movilidad y la reintegración social de los trabajadores retornados;
12. Subraya que, para que la aplicación de la libre circulación de trabajadores sea eficaz, es necesaria una acción coordinada de las autoridades europeas y nacionales para facilitar y simplificar los procedimientos administrativos en cuestiones relacionadas con este derecho, como la transferencia de las matrículas de los vehículos y de los historiales médicos, la evitación de la doble imposición, unas normas claras sobre el reembolso de los gastos médicos, etc.;
13. Considera que las PYME pueden actuar como motor de la recuperación y el desarrollo económicos, al ser la fuente primaria de creación de empleo; reitera, no obstante, la necesidad de un compromiso de la UE para apoyar y desarrollar las PYME, en particular mediante políticas de empleo y programas educativos;

Medidas para fomentar la libre circulación

14. Pide a los Estados miembros que eliminen los obstáculos transitorios existentes en relación con la libre circulación de trabajadores de los Estados miembros que ingresaron en 2004 y 2007; opina que estos obstáculos son contraproducentes y constituyen medidas discriminatorias contra ciudadanos europeos, por lo que pide que la cláusula preferencial se aplique de manera efectiva a toda la Unión;
15. Pide a la Comisión que dé a conocer los efectos positivos de la movilidad laboral para los países de acogida y de origen y para la UE desde el punto de vista socioeconómico y de la cohesión geográfica;
16. Acoge con satisfacción el plan de la Comisión de llevar a cabo, de aquí a 2020, una evaluación periódica y sistemática de la oferta y la demanda a largo plazo en los mercados de trabajo de la UE, desglosada por sectores, ocupaciones, niveles de cualificación y países, y aconseja vivamente la coordinación de las políticas de empleo y de educación entre los Estados miembros con vistas a cumplir los objetivos establecidos en la Estrategia Europa 2020 en relación con la creación de empleo y para evitar obstáculos indirectos futuros que puedan impedir el ejercicio de la libre circulación;

17. Pide a las autoridades de todos los niveles que garanticen el apoyo a las políticas y promuevan la sensibilización sobre las posibilidades y ventajas de la movilidad, subrayando el papel de coordinación de la Comisión;

Servicios de empleo e información a los trabajadores

18. Reconoce y subraya la importancia de los servicios públicos de empleo, y, en particular, del sistema y la red EURES, en el fomento de la movilidad laboral en la UE al facilitar información sobre puestos de trabajo vacantes, oportunidades de educación y formación profesional, y condiciones de trabajo y de vida;
19. Expresa su preocupación por la reducción de los fondos destinados a los consejeros de EURES y pide un compromiso sobre una estrategia a largo plazo que permita a EURES y a su personal desempeñar eficientemente sus tareas;
20. Considera que debe mejorarse la información a los trabajadores de la UE acerca de los beneficios, derechos y obligaciones que se derivan de la movilidad laboral; pide a la Comisión que coordine su acción con las autoridades nacionales y haga un mejor uso de EURES y de Solvit, la red de resolución de problemas en línea;

Aunar competencias y conocimiento en aras de una mayor competitividad

21. Considera que, debido a los efectos negativos de la crisis económica, la presión competitiva sobre los mercados de trabajo ha aumentado y, como consecuencia de ello, la forma de recuperar una ventaja comparativa es invertir en la educación formal e informal, la formación profesional, los intercambios de experiencia laboral y acciones coordinadas para acelerar el proceso de movilidad laboral;
22. Felicita a la Comisión por su iniciativa emblemática «Juventud en movimiento» y por la puesta en marcha de la «Agenda de nuevas cualificaciones y empleos», y acoge con especial satisfacción el proyecto piloto «Tu primer trabajo EURES» y la acción propuesta para la creación de un Pasaporte Europeo de Capacidades;
23. Considera que las competencias y el conocimiento alentarán la movilidad de los trabajadores y pide a la Comisión que elabore una hoja de ruta para las demandas de competencias y una evaluación a largo plazo sobre el empleo futuro;
24. Opina que el objetivo no deben ser solo los trabajadores jóvenes y que son de desear estrategias específicas que promuevan y faciliten la libre circulación de diferentes categorías de trabajadores y estén basadas en sus características (edad, sexo, competencias, pertenencia a grupos vulnerables) y necesidades específicas;
25. Pide a los Estados miembros que elaboren sus estrategias de aprendizaje permanente y de formación profesional de acuerdo con la evolución de los mercados de trabajo y que ofrezcan cualificaciones transferibles que dispongan de una cobertura más amplia en términos de área geográfica y conocimientos para que se adecúen a la oferta de empleo;
26. Pide a la Comisión y a los Estados miembros que cooperen para lograr una mayor comparabilidad de los programas escolares y universitarios y una mayor normalización de la educación europea;
27. Opina que debe encontrarse una mejor sinergia entre los programas destinados a fomentar la libre circulación de estudiantes y de personas que están realizando una formación profesional o un periodo de prácticas y los programas destinados específicamente a fomentar la libre circulación de trabajadores;

28. Opina que el conocimiento insuficiente de lenguas (en particular en el caso de los adultos) sigue siendo un obstáculo importante para la movilidad laboral; pide a los Estados miembros que promuevan activamente la enseñanza de lenguas extranjeras y a la Comisión que continúe sus esfuerzos en este ámbito;
29. Encarga a su Presidente que transmita la presente Resolución al Consejo, a la Comisión y a los Gobiernos y los Parlamentos de los Estados miembros.

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

La cuestión de la migración de mano de obra dentro de la UE se ha percibido durante mucho tiempo como un factor potencial en la creación de desequilibrios a nivel nacional en términos de escasez de mano de obra y ha afectado a la negociación colectiva y a los salarios en los países de acogida. Aunque el concepto de «libre circulación de trabajadores» está presente en los Tratados como garantía de la realización del mercado único y para reforzar una verdadera identidad europea, se ha otorgado a los Estados miembros el derecho a mantener barreras provisionales durante periodos transitorios en términos de apertura del mercado de trabajo a los nuevos Estados miembros.

Históricamente, el temor se ha centrado siempre en dos aspectos fundamentales: grandes flujos de inmigrantes procedentes de los países más pobres hacia los países más prósperos y pérdida de puestos de trabajo para los nacionales de los países de acogida, o, en el mejor de los casos, una caída del nivel salarial.

Sin embargo, estudios recientes han mostrado que esos temores nunca se han cumplido y que, al contrario, la migración de mano de obra ha tenido un efecto beneficioso para el conjunto de la UE. Las razones de este resultado residen en una convergencia natural de demanda y oferta de mano de obra que explica que determinados puestos de trabajo no sean demandados por nacionales y sean aprovechados por trabajadores migrantes. En este caso, el valor añadido aportado al bienestar neto de la UE ha sido claro, ya que no ha habido puestos de trabajo vacantes ni caídas en los índices de productividad en los Estados miembros y sí una mejora de la renta de los trabajadores que han elegido otro Estado miembro para prestar sus servicios. Además, la migración de mano de obra ilegal ha descendido al no haber incentivos para cometer fraude y no se han notado signos claros de integración en las sociedades de acogida.

No obstante, aunque se han observado aspectos beneficiosos en la migración laboral, cabe considerar algunas cuestiones a la hora de hablar de la libre circulación de trabajadores. Datos elaborados en 2008 señalan que el 2,3 % de los ciudadanos de la UE (11,3 millones de personas) residen en un Estado miembro que no es aquel del que son nacionales y que muchos más ejercen este derecho en algún momento de su vida. Según un sondeo reciente de Eurobarómetro, el 10 % de las personas encuestadas en la UE-27 respondieron que habían vivido y trabajado en otro país en algún momento del pasado, en tanto que el 17 % tenía intención de aprovechar la libertad de circulación en el futuro. Esto indica que el flujo migratorio de trabajadores no registró cifras demasiado elevadas ya que el desplazamiento por razones de trabajo a un nuevo país requiere medidas adicionales que los trabajadores han de tener en cuenta. Entrando en detalle, esto se traduciría en problemas relacionados con el cambio de cultura, la adaptación a una nueva lengua o el alejamiento de la familia, a lo que se añaden otros obstáculos relacionados con el disfrute del pleno ejercicio de la libre circulación. En este sentido, la Comisión Europea ha presentado la Comunicación titulada «Reafirmación de la libre circulación de trabajadores: derechos y avances», en la que se ofrece una visión muy clara de la situación actual.

A la vista de las conclusiones extraídas de la última comunicación presentada por la Comisión Europea, el ponente ha centrado su atención en los medios y estrategias que pueden mejorar la situación y reafirmar el compromiso europeo con el refuerzo del derecho a la libre circulación de trabajadores.

El punto de partida del enfoque que debe adoptarse a nivel europeo es que la libre circulación de trabajadores es un derecho de los ciudadanos y que su ejercicio no ha registrado efectos negativos en los mercados de trabajo. Así pues, los Estados miembros junto con sus autoridades locales y regionales desempeñan un papel fundamental a la hora de facilitar el ejercicio de este derecho y de que la legislación vigente se aplique correcta y plenamente. Además, hay una gran necesidad de cooperación para aproximar las legislaciones nacionales con la europea a fin de garantizar la prohibición de los posibles obstáculos directos o indirectos, en particular los relacionados con las prácticas discriminatorias por razones de nacionalidad, la negativa a conceder derechos a los miembros de la familia, los sistemas de seguridad social y otros obstáculos que impiden o desincentivan a los trabajadores para desplazarse libremente en busca de un puesto de trabajo.

Las acciones propuestas en el presente informe están estructuradas de manera que abordan los principales problemas observados cuando se debate el derecho de libre circulación de los trabajadores. Dado que cambiar de trabajo y de país no solo debe reflejarse en las disposiciones contenidas en las políticas de empleo, entre las primeras acciones necesarias figura una convergencia con las demás políticas y estrategias en vigor para facilitar el traslado de los trabajadores al país de acogida. Se trata de las medidas adoptadas en el ámbito de la realización del mercado interior, la coordinación de los sistemas de seguridad social, los derechos de pensión complementaria, la protección de los trabajadores, la educación y la formación profesional, los requisitos lingüísticos, las medidas fiscales como las destinadas a evitar la doble imposición y las políticas de lucha contra la discriminación. Además, las disposiciones relativas a los derechos de los miembros de la familia son tan importantes como los relacionados directamente con las personas en busca de empleo, ya que la denegación de esos derechos puede desincentivar la búsqueda de un puesto de trabajo en otro Estado miembro.

En segundo lugar, es claramente necesario poner en relación los efectos de la migración laboral con las estrategias existentes a nivel europeo, en particular la Estrategia Europa 2020, así como con el refuerzo del papel de las PYME. Es de importancia crucial comprometer a las PYME en la cuestión. Su desarrollo ofrecerá más puestos de trabajo y su comportamiento dinámico puede posibilitar una migración cíclica de trabajadores que, en última instancia, comportará una mejora de las competencias gracias al aprendizaje por efecto de la práctica o la colaboración con personas con más experiencia, así como al mantenimiento de un entorno competitivo que dará lugar a productos finales mejores.

La situación actual y las lecciones aprendidas de la crisis financiera han hecho surgir un nuevo espectro de posibilidades para relanzar la situación económica e incrementar los índices de empleo. A tal fin, las ventajas de la movilidad laboral son de gran importancia ya que generarán una mayor convergencia socioeconómica y un intercambio de experiencia continuo beneficioso tanto para los empleadores como para los trabajadores. Y ello sin mencionar que se alcanzará más fácilmente el objetivo de creación de empleo si la movilidad laboral se aplica plenamente.

En tercer lugar, el ponente se ha centrado en la importancia de la información y el conocimiento. Una tendencia común observada en la mayoría de los Estados miembros tiene que ver con el nivel insatisfactorio de la información existente sobre los derechos y

obligaciones que deben conocer los ciudadanos. La movilidad laboral debe promoverse mejor y la información ha de ser plenamente accesible para todas las personas interesadas. En este sentido, el papel de las instituciones europeas y de los Gobiernos nacionales es decisivo, ya que han de colaborar y evitar situaciones de asimetría de información. Dado que la composición del empleo ha mostrado un cambio de tendencia, no debe pasarse por alto la necesidad de mejorar las competencias y poner de relieve el papel de la educación. Por consiguiente, el ponente adopta una posición clara en relación con la necesidad de realizar mayores esfuerzos en todo tipo de programas de educación con el objetivo claro de lograr una fuerza laboral capaz de responder a las necesidades y los retos del futuro. En este sentido, se hace hincapié en la coordinación entre las políticas de educación y la agilización del reconocimiento de titulaciones para aumentar las perspectivas de una comprensión unitaria acerca de la manera en que debe prepararse a la población activa para los cambios y las presiones competitivas procedentes del mercado.

El principal mensaje del informe es que, dado que no se han registrado efectos negativos de la movilidad laboral, especialmente después de las oleadas de ampliación de 2004 y 2007, no es razonable desde un punto de vista socioeconómico mantener los obstáculos al acceso a un nuevo mercado de trabajo, en particular en el caso de los ciudadanos rumanos y búlgaros. Las políticas nacionales deben aproximarse a las estrategias europeas a fin de alcanzar el nivel esperado en términos de bienestar y progreso. Además, en una era de mercados globalizados y cambios demográficos, la libre circulación de trabajadores puede resolver el problema de una conciliación favorable entre demanda y oferta de empleo. Para lograr esa aspiración, el foco debe centrarse en la aplicación de la legislación vigente y de las normas, así como en el fomento de acciones coordinadas en términos de reconocimiento de titulaciones, desarrollo de los futuros sistemas educativos para responder a las necesidades del mercado y mantener un nivel elevado de ventajas competitivas en relación con las competencias, además de otros derechos que deben ejercer los trabajadores para poder residir y desempeñar sus tareas en un nuevo país. Todos los procedimientos administrativos innecesarios que pueden retrasar o impedir el ejercicio de la libre circulación de trabajadores se señalan como injustificados y se pide una solución inmediata, ya que representan una carga sin justificación económica o social.

Con vistas a tener una comprensión profunda de la situación actual así como de la evolución futura de los mercados de trabajo, el ponente está convencido de que deben intensificarse los esfuerzos positivos realizados por la Comisión Europea para reforzar y apoyar la movilidad y de que es necesario un análisis en profundidad sobre los procedimientos de infracción incoados contra los Estados miembros infractores y las tendencias de la movilidad laboral en términos de competencias, sectores y área geográfica, a fin de presentar una estrategia de movilidad a largo plazo, integral y multidisciplinar destinada a analizar y eliminar todos los obstáculos jurídicos, administrativos y prácticos existentes a la libre circulación de trabajadores. Las razones económicas para la apertura de los mercados de trabajo son en este momento más claras que nunca. El sobreproteccionismo en términos de movilidad laboral conducirá a una separación creciente entre Estados miembros y a una desconfianza que puede afectar a la acción de la UE como actor mundial y debilitar su posición desde el punto de vista competitivo. Ha llegado el momento de que los Estados miembros de la UE trabajen y crezcan juntos.