

Sonia Vila Núñez\*

# LA MOVILIDAD GEOGRÁFICA EN LA UNIÓN EUROPEA DE LOS JÓVENES EN BUSCA DE OPORTUNIDADES Y SUS IMPLICACIONES

*Se analiza la problemática y las tendencias de movilidad laboral dentro de la Unión Europea (UE), con especial atención a los jóvenes. A pesar de la creciente importancia de la movilidad geográfica laboral, que probablemente se acentuará en los próximos años, se concluye que la movilidad en la UE es aún reducida, a pesar de su potencial para corregir parte de los desequilibrios que afectan al mercado de trabajo y, por ende, con un impacto social potencialmente importante. Se analiza también el estado actual de la cuestión, puesto que la comprensión del fenómeno de la movilidad geográfica de los trabajadores exige un examen breve de la estructura, retos y deficiencias del mercado laboral y de la problemática que subyace a los trabajadores, empresas y Estados hacia la movilidad. Las herramientas a nivel de la UE para fomentar la movilidad son analizadas también de manera breve.*

**Palabras clave:** desempleo, jóvenes, movilidad laboral.

**Clasificación JEL:** I21, J5, J62.

## 1. Introducción

La inmigración y sus efectos económicos han sido uno de los temas más analizados en el contexto académico de las últimas décadas en la UE. El fuerte crecimiento de los flujos migratorios y su impacto sobre las economías de los países de origen y de acogida ha significado un creciente interés por analizar el proceso y sus consecuencias desde diferentes

escuelas, metodologías e incluso planteamientos normativos.

El mercado laboral en la UE muestra claros signos de mejora, con un avance notable en el empleo y una creciente extensión sectorial de la contratación. Sin embargo, la existencia de un número importante de parados de difícil absorción, entre otras razones por su escasa formación, pone de relieve la importancia de políticas activas e instrumentos para, por un lado, atraer inmigrantes cualificados para nutrir el mercado laboral europeo y por otro, ofrecer medidas de apoyo y posibilidades de inserción en el mercado laboral a los menos cualificados.

---

\* Secretaría General de la Comisión Europea, Coordinación de Políticas Sociales, de Empleo y Formación.

La libre circulación de trabajadores es un ingrediente esencial del correcto funcionamiento de una unión económica y monetaria, y su preservación y fomento debe ser vista como una parte esencial de la respuesta a la crisis y de la consolidación de la recuperación económica y laboral de la UE.

El artículo analiza someramente el marco normativo planteado por la libre circulación de trabajadores en la UE; el alcance del fenómeno de la movilidad de trabajadores (con especial atención a los jóvenes); las razones y beneficios de la movilidad de trabajadores desde el punto de vista individual, de los países de origen y de acogida; y los instrumentos de los que dispone la UE para fomentar la movilidad de trabajadores jóvenes.

## **2. Libre circulación de trabajadores: marco comunitario.**

La libre circulación de trabajadores, base de la movilidad laboral, es una de las cuatro libertades en las que se basa el mercado único de la UE, junto con la libre circulación de mercancías, capitales y servicios<sup>1</sup>.

Las normas de la UE sobre la libre circulación de los trabajadores dan derecho a los ciudadanos de la Unión a desplazarse a otro Estado miembro y residir y trabajar allí, con las mismas condiciones que los nacionales, sin ningún tipo de restricción o discriminación. Estos derechos van acompañados de algunas restricciones, en especial en lo que se refiere al derecho de entrada y residencia y al derecho de acceso a empleos en la Administración pública.

Los trabajadores que se desplazan temporalmente a otro país de la UE a trabajar, siguen pagando las cotizaciones a la seguridad social de su país de origen durante un máximo de dos años, pero están sujetos a todas las leyes sociales del país de acogida en temas

como el salario mínimo, la igualdad de remuneración, tiempo de trabajo, las vacaciones pagadas, así como la salud y seguridad en el trabajo.

Los trabajadores en búsqueda de empleo tienen derecho a la prestación por desempleo desde el país de la UE en que trabajaron (de su Estado miembro de origen) durante tres meses, o en el caso de algunos países, de seis meses, si se registraron como desempleados en el Estado miembro del último empleo. Los países receptores no tienen que pagar las prestaciones por desempleo a los solicitantes que llegan de otro país de la UE desde el primer día.

Sin embargo, las normas de la UE para las personas que no están trabajando y que no buscan trabajo, son más restrictivas. La UE permite a los Estados miembros exigir que las personas no activas, como estudiantes o jubilados, demuestren que cuentan con los recursos económicos suficientes para no ser una carga para el país de acogida, si desean permanecer más de tres meses.

## **3. Situación actual en la Unión Europea**

Las sucesivas ampliaciones de Estados en la UE de 2004 y 2007 motivaron un enorme incremento en el número de desplazamientos de trabajadores de un Estado miembro a otro. El número aumentó de 4.800.000 en 2005 a 8.000.000 en 2013 (un aumento del 2,1 por 100 al 3,3 por 100 de la población activa total)<sup>2</sup>. Sin embargo, la crisis económica ha dado lugar a grandes cambios en los patrones de movilidad dentro de la UE. En la primera fase, 2009-2010, los flujos de movilidad se redujeron drásticamente, cayendo aproximadamente un 41 por 100 con respecto a 2007 y 2008. Esto se debió a una fuerte caída en la demanda de trabajo, especialmente para los trabajadores con una cualificación baja

<sup>1</sup> Este derecho está consagrado en los artículos 45 y 21 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (TFUE). El propio Tratado y la Carta de los derechos fundamentales confieren directamente a los ciudadanos el derecho a circular y residir libremente en la Unión, así como el derecho a la igualdad de trato, como parte de su condición de ciudadanos de la Unión.

<sup>2</sup> Estas cifras globales no incluyen a todos los ciudadanos de la UE que ejercen la movilidad, ya que la EPA-UE abarca fundamentalmente a las personas que «residen habitualmente» en un país y no, por ejemplo, a los que se han desplazado recientemente o los trabajadores que ejercen la movilidad durante un corto periodo de tiempo (algunos meses).

o media, y llevó a la reducción progresiva de las posibilidades de movilidad de los Estados miembros de la Europa del Este. En una segunda fase, de 2011 a 2012, la movilidad se recuperó un poco, aumentando en un 22 por 100 en comparación con 2009 y 2010, motivado sobre todo por el fuerte aumento en los países del Sur de Europa, que fueron testigos de grandes incrementos en las tasas de desempleo. Algunos de los ajustes han implicado cambios en la migración hacia y desde países no pertenecientes a la UE, en lugar de a través de la movilidad dentro de la UE. En España, por ejemplo, el ajuste implicó una caída en el número de inmigrantes procedentes de América Latina —y más concretamente, Iberoamérica— y Marruecos, a lo que se sumó la emigración de retorno. Actualmente, aproximadamente el 2 por 100 de los ciudadanos europeos viven y trabajan en un Estado miembro distinto de su país de origen.

Podemos concluir que la movilidad laboral dentro de la UE sigue siendo limitada, especialmente teniendo en cuenta el tamaño global de su mercado de trabajo y, sobre todo, los retos y oportunidades que presenta (aunque con grandes diferencias entre los Estados miembros). El impacto de la crisis en el empleo y, sobre todo, el incremento de las tasas de desempleo en algunos Estados miembros, se ha materializado, en parte, en el aumento de la movilidad desde 2011, pero solo de manera limitada, y no tanto como sería necesario para equilibrar realmente las enormes diferencias que existen entre los mercados de trabajo de la UE<sup>3</sup>. Esto es, el nivel de movilidad actual sigue siendo relativamente reducido en relación con el potencial de la UE, y no es proporcional a lo que cabría esperar en un mercado de trabajo único.

La comparación internacional (Estados Unidos, Canadá, Australia) sugiere una movilidad transfronteriza limitada entre los Estados miembros (aunque esto puede explicarse en parte por la enorme diversidad

lingüística y los diferentes marcos institucionales que acoge la UE). El panorama lingüístico de la UE es complejo y variado, con factores nacionales que influyen en el aprendizaje y la enseñanza de idiomas y, en consecuencia, con diferencias fundamentales en la legislación y práctica a este respecto. Y si bien la diversidad lingüística es un componente esencial de la cultura europea y del diálogo intercultural, la capacidad de comunicación y comprensión en otras lenguas distintas de la materna y el desarrollo de las capacidades lingüísticas es una de las competencias clave para alcanzar el objetivo de un mayor aprovechamiento del capital humano de la UE. El conocimiento de otras lenguas cumple un papel cada vez más importante en el refuerzo de la competitividad, de la empleabilidad y de la movilidad, en particular entre los jóvenes. A pesar de que la población joven registra unos mayores niveles de competencia lingüística, estos podrían mejorarse y, pese a cierto progreso en las últimas décadas, sigue habiendo diferencias considerables entre países por lo que respecta al acceso al aprendizaje de idiomas<sup>4</sup>.

Cierto es que la evolución de la tasa de desempleo en los distintos países de la UE sigue siendo muy dispar, pero han dejado de aumentar las divergencias. En marzo de 2015 las tasas de desempleo se situaron entre el 4,7 por 100 de Alemania y el 5,6 por 100 de Austria, en un extremo, y el 25,4 por 100 de Grecia<sup>5</sup> y el 23 por 100 de España, en el otro. Durante el último año, el paro descendió en 21 Estados miembros, se mantuvo en uno y aumentó en seis. Los mayores descensos se registraron en España, Croacia, Hungría y Portugal. Los seis Estados miembros en los que el paro aumentó fueron Francia, Italia, Lituania, Luxemburgo, Austria y Finlandia.

El desempleo juvenil sigue siendo muy elevado, pero empieza a dar claras señales de mejora. En marzo

<sup>3</sup> Véase el documento de trabajo de los servicios de la Comisión sobre los desafíos y tendencias del mercado de trabajo que acompaña al Paquete de Empleo, presentado por la Comisión en abril de 2012.

<sup>4</sup> Véanse las conclusiones del Consejo de la UE, de 20 de mayo de 2014, sobre el multilingüismo y el desarrollo de competencias lingüísticas (2014/C 183/06).

<sup>5</sup> Cifra de febrero de 2015.

de 2015 la tasa de desempleo juvenil (entre 15 y 24 años) en la UE28 se situó en el 20,9 por 100 (aproximadamente 2 puntos porcentuales por debajo de la del año anterior). También en relación al desempleo juvenil existen grandes diferencias entre Estados miembros, que van desde el 7,2 por 100 de Alemania y el 10,5 por 100 de Austria hasta el 50,1 por 100 de Grecia (febrero de 2015) y España. Es decir, las divergencias entre los Estados miembros en cuanto a la evolución del desempleo han dejado de aumentar, pero siguen siendo amplias.

Especialmente relevante en relación con la movilidad de los jóvenes (entre 15 y 24 años) es la proporción de los que no estudian ni trabajan ni siguen ninguna formación (ninis), que sigue siendo elevada, a pesar de que en el primer trimestre de 2015 cerca del 70 por 100 de los jóvenes de la UE estaban estudiando. En muchos Estados miembros los porcentajes de ninis son considerablemente superiores a los niveles más bajos registrados desde 2008 y siguen estando cerca de los límites superiores. Esto es así, en particular, en algunos de los Estados miembros que presentan las tasas más altas, como Bulgaria, Chipre, Grecia, España, Croacia, Italia y Rumanía. En Austria, Alemania, Dinamarca, Luxemburgo, Países Bajos y Suecia las tasas son relativamente bajas —y tienden a mejorar—.

Con unas tasas de desempleo juvenil tan persistentemente elevadas como las que todavía sufren muchos países de la UE, cabría esperar una mayor movilidad entre los Estados miembros, por lo que es evidente que hay otros factores que juegan un papel importante en la decisión de buscar trabajo y las oportunidades de encontrarlo en otro país. Uno de ellos es el nivel de competencias, incluidas las competencias lingüísticas, de las que ya hemos hablado anteriormente.

Otro de los factores importantes es la interacción entre oferta y demanda de mano de obra en los Estados miembros. En este sentido, una observación rápida del comportamiento de los mercados de trabajo europeos permite concluir que la adecuación a las exigencias

del mercado de trabajo ha empeorado recientemente en varios Estados miembros, también como resultado de una más o menos rápida adaptación del sector productivo a las nuevas condiciones impuestas por, entre otros, el impacto de la globalización y de la crisis financiera y económica en determinados sectores. Si bien el número de vacantes, por término medio, se ha mantenido estable en los últimos años, el desempleo ha experimentado un incremento que apunta, entre otras cosas, a la existencia de un deterioro en la adecuación a las exigencias del mercado laboral en la mayoría de los Estados miembros, con la excepción de Alemania. (Informe conjunto sobre el empleo de la Comisión y del Consejo, que acompaña a la Comunicación de la Comisión relativa al estudio prospectivo anual para el crecimiento 2015 – COM (2014) 906 final). Para muestra, basta señalar que EURES, la red de búsqueda de empleo intereuropeo<sup>6</sup>, cuenta hoy en día con aproximadamente 1.600.000 de vacantes.

Según los últimos datos disponibles, en 2013, un total de 10.300.000 de europeos trabajaban en otro Estado miembro (véase el informe *Mobility in Europe 2013*, comisionado por la Dirección General de Empleo, Asuntos Sociales e Inclusión de la Comisión Europea<sup>7</sup>, que analiza diversos aspectos de la movilidad geográfica y laboral en la UE). Los trabajadores móviles tienden a ser, en promedio, más jóvenes (con mayor número de trabajadores móviles de menos de 35 años).

Dado que la movilidad geográfica se produce sobre todo por razones económicas, los ciudadanos «móviles» de la UE tenían una probabilidad mayor de ser económicamente activos (con una tasa de actividad media del 77,7 por 100) que los nacionales del país en el que residían y trabajaban (72 por 100) y los nacionales de terceros países (67,7 por 100). Su tasa

<sup>6</sup> <https://ec.europa.eu/eures/main.jsp?acro=job&lang=es&catId=52&parentId=0>. El portal EURES da acceso a toda la información sobre movilidad laboral intra-UE, así como a funciones de búsqueda de empleo y a una red de cerca de 800 consejeros EURES.

<sup>7</sup> <http://www.mobilitypartnership.eu>

de empleo también era mayor (68 por 100) que la de los nacionales (64,5 por 100) y los migrantes de terceros países (52,6 por 100). Sin embargo, también estaban hiperrepresentados en empleos temporales y, en un porcentaje elevado, sobrecualificados respecto a los empleos que ocupaban, y esto es particularmente más visible en el caso de la UE2<sup>8</sup>: mientras que muchos de los trabajadores hombres de la UE2 están sobrerrepresentados en trabajos manuales para los que están sobrecualificados, las mujeres tienen mayor representación en los sectores comercial o de atención a domicilio, en particular en servicio doméstico y la atención a personas de edad avanzada. La situación es similar para el empleo a tiempo parcial, que, si bien ha aumentado significativamente en la mayoría de los Estados miembros durante el período de crisis, ha subido más aún entre los migrantes que entre la población nacional. Finalmente, se observa también que los migrantes corren un mayor riesgo de despido, pero, por otro lado, están menos tiempo en situación de desempleo que los nacionales. Analizando estos datos, cabe apuntar diversas conclusiones. El análisis de las características de los trabajos ocupados por los jóvenes «móviles» los últimos años muestra un excesivo énfasis en la flexibilidad contractual y en otros tipos de flexibilidad que, a menudo, van acompañados de cierta precariedad laboral. En cierta medida, esto viene motivado por las necesidades del aparato productivo de las economías europeas, que imponen la coexistencia de empleos con exigencias muy distintas de cualificación de los trabajadores que han de desempeñarlos.

Sin pretender ofrecer una lista exhaustiva, podemos decir que existen distintos factores que contribuyen a que los trabajadores móviles estén presentes en mayor

medida en empleos para los que están sobrecualificados. En primer lugar, la equivalencia entre la formación que un determinado nivel educativo supone en distintos países. En segundo lugar, posibles dificultades con la organización administrativa y la cultura del país de acogida. En tercer lugar, los inmigrantes empiezan siendo recién llegados al nuevo mercado de trabajo, por lo que es lógico que su inserción y sus primeros empleos no siempre sean los más acordes con su cualificación, y son también los primeros en salir del mercado de trabajo, en caso de que la empresa que los ha contratado sufra dificultades. Además, la búsqueda de un empleo acorde con las cualificaciones es un proceso costoso, que lleva tiempo (tiempo que no todos los trabajadores móviles poseen) y que se ve favorecido en muchos casos por las relaciones sociales que, en el caso de los inmigrantes, están limitadas y sesgadas hacia ciertos trabajos. Es decir, los trabajadores móviles se enfrentan también a la urgencia de tener que encontrar un puesto de trabajo y a la falta de información que los pueda dirigir hacia un empleo adecuado, en mayor medida que los nacionales del país en el que residen. Estos factores serán más o menos relevantes en función del país de procedencia del trabajador.

En efecto, los resultados en términos de empleo-desempleo difieren también según los países de procedencia del trabajador móvil. Por un lado, la tasa de empleo de los ciudadanos móviles de los Estados miembros de la UE10<sup>9</sup> (72,9 por 100) y de la UE15 (69 a 70 por 100) es relativamente alta en comparación con la de los nacionales (64,5 por 100). Por otro lado, los ciudadanos móviles de los países de la UE2 tienen una tasa de empleo considerablemente menor (60,9

<sup>8</sup> La UE2 se refiere a aquellos Estados miembros que forman parte de la UE desde 2007 (Bulgaria y Rumania). UE8 se refiere a los ocho Estados del centro y este de Europa que se adhirieron a la UE en mayo de 2004. UE28 se refiere a todos los Estados miembros, y UE27 a todos los Estados miembros, antes de que Croacia pasara a formar parte de la UE en julio de 2013.

<sup>9</sup> La UE15 se refiere a los 15 Estados miembros que formaban la UE antes de mayo de 2004: Austria, Bélgica, Dinamarca, Finlandia, Francia, Alemania, Grecia, Irlanda, Italia, Luxemburgo, Países Bajos, Portugal, España, Suecia, y Reino Unido. Sud-UE15 se refiere a Grecia, Italia, Portugal y España. UE13 se refiere a los Estados miembros que se adhirieron a la UE desde 2004, y UE12 a los 12 Estados miembros que se unieron a la UE en 2004 y 2007. De este grupo, UE10 se refiere a los Estados miembros que se adhirieron a la UE en 2004 (Chipre, Rep. Checa, Estonia, Hungría, Letonia, Lituania, Malta, Polonia, Eslovaquia y Eslovenia).

por 100) y una tasa de desempleo más alta (22,4 por 100). Esto se debe principalmente al empeoramiento de la situación del mercado laboral en España<sup>10</sup>, un país tradicionalmente receptor importante de los ciudadanos de la UE2<sup>11</sup>. En cuanto a los países de procedencia, con excepción de Luxemburgo, la proporción de ciudadanos europeos móviles es mayor del 5 por 100 tan solo en Chipre, Irlanda, Bélgica y Austria y entre el 3,3 por 100 (media de la UE) y el 5 por 100 en Reino Unido, España, Alemania, Italia y Dinamarca (Gráfico 1).

La situación laboral de los trabajadores móviles también varía dependiendo de su país de origen. Los originarios de la UE10 que se trasladaron a la UE15 tienen más probabilidades de estar empleados que los nacionales de la UE15 (debido en gran parte a las razones comentadas anteriormente de mayor urgencia y flexibilidad a la hora de encontrar un trabajo), mientras que lo contrario es cierto para los nacidos en la UE2 o fuera de la UE (debido en gran parte al mayor impacto de la crisis en los países a los que estos trabajadores móviles se desplazaron en mayor medida).

En el caso de España, el impacto de la crisis sobre el mercado laboral ha tenido efectos sobre el número de españoles móviles. Así lo reflejan las últimas estadísticas sobre movilidad en la UE, que constatan que España es el segundo país donde más ha crecido el flujo de trabajadores hacia otro país comunitario. Entre 2010 y 2013, el número de trabajadores españoles desplazados se duplicó, unas cifras solo superadas por Grecia (150 por 100). La encuesta que acompaña estos datos sitúa a los trabajadores españoles como los sextos con más disposición a irse a trabajar a otro país. Además, los jóvenes españoles son los que

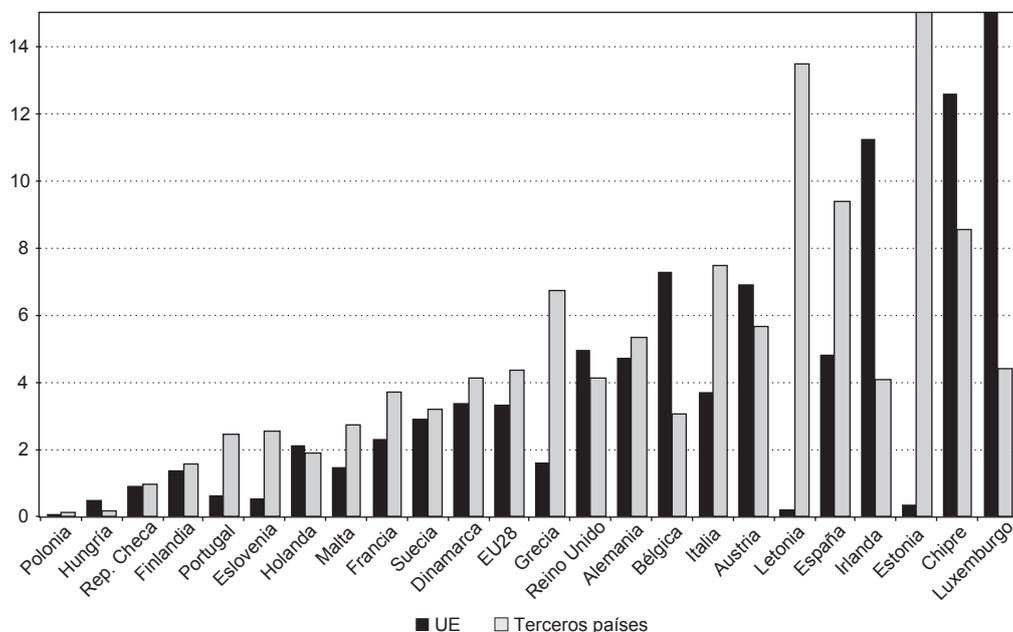
ocupan el primer lugar en el registro de la Comisión Europea (EURES) para encontrar un empleo en otro Estado miembro.

En el otro extremo, en lo que se refiere a la movilidad nacional interregional, el número de trabajadores que se traslada de comunidad autónoma por motivos laborales se ha reducido casi un 60 por 100 desde 2008 (véase la serie estadística correspondiente a 2013 sobre movilidad laboral de la Agencia tributaria), y todo indica que la movilidad laboral en España sigue menguando, a pesar de ser ya una de las más bajas de la Unión Europea. Dejando de lado la discusión sobre qué regiones son las que más trabajadores reciben o pierden (influida indudablemente por el nivel de prosperidad económica), el dato más interesante es el que corresponde a la edad de los trabajadores móviles. Así, los asalariados entre 26 y 35 años son los que más cambian de región por razón de trabajo (47.424 en 2013), probablemente debido, en parte, a una mayor flexibilidad motivada por la situación familiar o carencia de dependientes a la hora de aceptar un trabajo, y una mayor disponibilidad, posibilidad y, en algunos casos, urgencia de emprender una nueva carrera profesional. Les siguen los trabajadores de entre 36 y 55 años (29.000 empleados). En un ámbito más general de evolución de la población activa en España, cabe destacar que los movimientos más pronunciados en la población económicamente activa se han observado entre los jóvenes, personas con baja cualificación e inmigrantes (factores como la permanencia o vuelta al sistema educativo y la potencial vuelta al país de origen en el caso de inmigrantes tienen un papel relevante), dando lugar a un «efecto desánimo», en cualquier caso, bastante limitado. Desde 2012, unos 173.281 españoles han abandonado el país (de los cuales gran parte son españoles no nacidos en España), según los últimos datos difundidos por el Instituto Nacional de Estadística (INE). Casi todas estas emigraciones tienen que ver con motivos laborales. La estadística del INE muestra también que más de 1.000.000 de residentes extranjeros en España han abandonado el país desde 2012.

<sup>10</sup> De acuerdo con los datos de la Encuesta de población activa, un 30 por 100 de la población en edad de trabajar (15-64) de la UE2 que vivían y trabajaban en otro Estado miembro de la UE en 2013 se encontraban en España. Si excluimos a España de estos cálculos, la tasa de empleo de los ciudadanos móviles de la UE2, sería de un 64,6 por 100 y la tasa de desempleo de un 15,2 por 100.

<sup>11</sup> European Commission, *European Economy Occasional Papers*, 176, *Macroeconomic Imbalances in Spain*, marzo 2014.

**GRÁFICO 1**  
**CIUDADANOS UE MÓVILES Y NACIONALES DE TERCEROS PAÍSES, 2013**  
 (En %)



NOTA: % de la población activa, por país de residencia.  
 FUENTE: EUROSTAT.

A nivel legislativo, conviene señalar que la reforma laboral de 2012 contenía medidas para favorecer la movilidad laboral, que se han visto en buena medida contrarrestadas por el deterioro del mercado de trabajo y la consiguiente reducción en la oferta de empleos. Otras iniciativas recientes como la puesta en marcha del Portal Único de Empleo tienen un gran potencial para fomentar y apoyar la movilidad intrarregional.

#### 4. ¿Por qué fomentar la movilidad laboral dentro de la Unión Europea?

Para hacer frente a los efectos del envejecimiento de la población, la UE tendrá que cerrar la brecha de género y aumentar la tasa de empleo de jóvenes y mayores, pero también la movilidad y la migración tienen

un papel clave. Esta es la principal conclusión del informe conjunto Comisión-OCDE Matching Economic Migration with Labour Market Needs: «Gestionar las migraciones económicas para responder mejor a las necesidades del mercado laboral», publicado en septiembre de 2014.

En efecto, garantizar una movilidad laboral justa en la UE, mejorar la formación para cubrir el déficit de cualificaciones, garantizar unas condiciones de trabajo dignas a los trabajadores e integrar mejor a los trabajadores extra-UE pueden ser parte de la solución al envejecimiento de la población y a futuras carencias de cualificaciones en el mercado laboral europeo. La realidad actual es que muchos Estados miembros no pueden cubrir sus necesidades de personal solo con sus trabajadores autóctonos. Sin embargo, aunque la

inmigración ha demostrado tener efectos positivos para el crecimiento, la salud de las cuentas públicas o la integración de la mujer en el mercado de trabajo, entre otros argumentos económicos o presupuestarios, intentan dar cabida a planteamientos negativos sobre la movilidad de trabajadores.

Más allá de los posibles perjuicios económicos que pueda plantear la movilidad de trabajadores tanto para el país receptor como para los propios inmigrantes, es importante recordar que la libertad de movimiento constituye no solo un vehículo de prosperidad económica, sino un vector de integración política, cultural y social entre los Estados miembros. La teoría de las áreas monetarias óptimas de Robert Mundell explica con gran acierto por qué dentro de una unión monetaria la libertad de circulación es tan importante. En efecto, una de las principales utilidades de la política monetaria, al menos en tiempos normales, es la de estabilizar la economía. Mientras que en tiempos de bonanza una tasa de desempleo demasiado baja puede hacer que la economía entre en una espiral de subidas salariales y de precios que acelere la inflación, en situación de recesión la tasa de desempleo suele ser demasiado alta. De esta forma, actuando sobre el tipo de interés, un banco central puede mantener tanto la inflación como el desempleo en niveles estables para la economía. En casos de *shocks asimétricos*, en los que el mecanismo de estabilización no puede ser la política monetaria, un mecanismo alternativo puede ser la movilidad de los trabajadores (la llegada de nuevos trabajadores mantendrá la inflación baja, —sosteniendo a la baja los salarios y los precios—, y la salida de trabajadores en paro aliviará el desempleo).

En Estados Unidos, por ejemplo, la movilidad del factor trabajo es muy alta, lo que a su vez conlleva que no haya grandes diferenciales de empleo entre regiones.

Se prevé que entre 2013 y 2020 la población en edad de trabajar (entre 15 y 64 años) disminuya en Europa en 7.500.000 de personas (-2,2 por 100); mientras que en los países de la OCDE aumentará en la misma proporción. Partiendo de la hipótesis de una migración

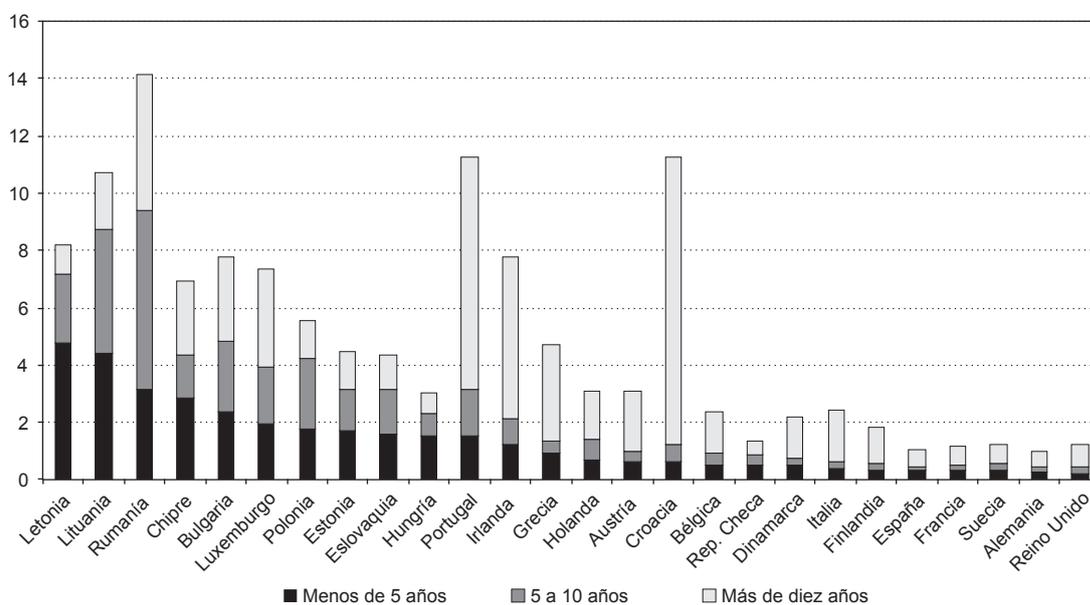
neta cero, se calcula que la población de la UE28 en edad de trabajar disminuya aún más en 2020, hasta 11.700.000 personas (-3,5 por 100). Todo ello tiene implicaciones que no son solo demográficas: el mercado laboral es dinámico y el tipo de empleos cambia, por lo que el déficit y la poca adecuación de las capacidades son un asunto crucial. Según la Encuesta europea a empresas 2013 de la Fundación europea para la mejora de las condiciones de vida y de trabajo, pese a la atonía del mercado de trabajo, el 40 por 100 de las empresas de la UE tienen dificultades para encontrar trabajadores con el perfil que necesitan. Los datos disponibles apuntan a que, en la mayoría de los países de la OCDE, las necesidades de mano de obra en la próxima década se concentrarán en determinadas ocupaciones; en gran medida, de alta cualificación, pero también de niveles intermedios.

En este contexto, el informe conjunto UE-OCDE esboza tres respuestas políticas complementarias: *i)* fomentar la movilidad laboral en la UE para repartir mejor las competencias; *ii)* integrar mejor a los emigrantes de fuera de la UE con vistas a un uso más racional de las competencias y *iii)* atraer a los emigrantes cualificados que se necesitan en el mercado laboral de la UE —actualmente, el nivel de emigración de personal cualificado de terceros países a la mayoría de los Estados miembros es bajo, pese a que se haya liberalizado la normativa de migración— (Gráficos 2 y 3).

El aumento del número de desempleados durante la crisis, el incremento del porcentaje de parados de larga duración y la correspondiente disminución de la eficiencia de la adecuación a las exigencias del mercado laboral, plantean graves retos a las políticas activas del mercado de trabajo y a los servicios públicos de empleo.

A nivel de la UE, la limitada movilidad geográfica se identificó ya en el Estudio prospectivo anual sobre el crecimiento de 2012 y siguientes como una de las razones de la falta de correspondencia estructural entre la oferta y la demanda de mano de obra, lo que, en consecuencia, contribuye en gran parte a obstaculizar la recuperación y el crecimiento a largo plazo.

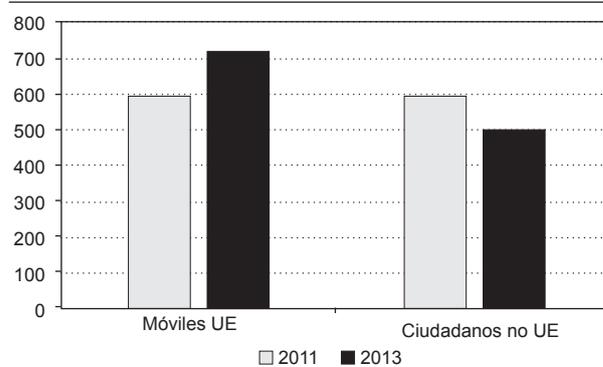
**GRÁFICO 2**  
**MOVILIDAD POR PAÍS Y AÑOS DE RESIDENCIA\***



NOTA: \* % de población en edad de trabajar, de 15 a 64 años, residentes en otros países de la UE.  
FUENTE: EUROSTAT.

La libre circulación de mano de obra puede dar más flexibilidad a los mercados de trabajo, tanto en los países de acogida como en los países de origen. Actualmente, en la UE coexisten un número significativo de ofertas de empleo sin cubrir en zonas donde el crecimiento económico y el mercado laboral se están recuperando con mayor rapidez, con otras zonas donde el desempleo, incluidos particularmente el desempleo de larga duración y el desempleo juvenil, continúan asolando el mercado laboral. La movilidad laboral intra-UE puede contribuir a corregir los desequilibrios y apoyar los procesos de recuperación de la creación de empleo, aliviando la presión del desempleo en los países más afectados por el impacto de la crisis, al tiempo que responde a las necesidades del mercado de trabajo en aquellos países en los que existe un elevado nivel de demanda de mano de obra.

**GRÁFICO 3**  
**CIUDADANOS UE Y NO UE ECONÓMICAMENTE ACTIVOS, QUE VIVEN EN UN PAÍS UE DURANTE MENOS DE DOS AÑOS (En miles)**



FUENTE: EUROSTAT.

Numerosos estudios sobre el impacto económico tras la ampliación de la Unión Europea, llegan a la conclusión de que en general ha sido positivo. Otros estudios tienden a confirmar el impacto positivo en el PIB agregado y un efecto moderado en el PIB per cápita. Por ejemplo, se calcula que la movilidad posterior a la ampliación incrementó el PIB de los países de la UE15 en aproximadamente un 1 por 100 (en el período comprendido entre 2004 y 2009).

### 5. ¿Cómo fomentar la movilidad a nivel de la Unión Europea?

La movilidad laboral, como herramienta fundamental en la corrección de los desequilibrios exacerbados por la crisis y la creación de empleo sostenible, tiene un papel destacado entre las prioridades de la Comisión Europea 2014-2019, y en concreto, en el objetivo de reforzar la competitividad de Europa y estimular la inversión de cara a crear empleo. Pero por supuesto, persisten muchos obstáculos, en diferentes grados y niveles, que disuaden a los ciudadanos de la UE que trabajan o buscan trabajo en otro Estado miembro, como el idioma, los vínculos familiares, la cultura y el clima. En cualquier caso, la movilidad seguirá siendo siempre una cuestión de elección personal.

El programa de trabajo de la Comisión Europea para 2015 incluye el desarrollo de una iniciativa para favorecer la movilidad laboral, mediante una mejor coordinación de los sistemas de seguridad social, la revisión específica de la Directiva sobre desplazamiento de trabajadores y la revisión y mejora del funcionamiento de EURES. Asimismo, dentro de los paquetes de medidas que se sacarán adelante este año figuran iniciativas de apoyo a los Estados miembros en sus planes de acción y medidas para lograr una mayor (re)inserción laboral, especialmente de los desempleados de larga duración y los jóvenes, y el desarrollo de mano de obra cualificada. Este paquete de medidas incluirá el seguimiento a la implementación de la Iniciativa de empleo juvenil, una propuesta

de recomendación del Consejo sobre la integración de los desempleados de larga duración, y medidas para fomentar el desarrollo de competencias y habilidades.

Asimismo, el Paquete de empleo, crecimiento e inversión de la Comisión, que tiene como uno de sus objetivos reducir la reglamentación y las barreras administrativas, utilizar los recursos financieros disponibles de manera más inteligente y hacer un uso flexible de los fondos públicos, para así obtener hasta 300.000 millones de euros de inversión pública y privada adicional en los tres próximos años, tiene como una de sus prioridades la de canalizar un importe significativo de fondos hacia proyectos que puedan contribuir a que la generación más joven encuentre puestos de trabajo dignos, complementando las iniciativas ya emprendidas con el sistema de la Garantía juvenil.

Fomentar la movilidad laboral en la UE también requerirá mejores herramientas para la adecuación de las cualificaciones y mayor promoción del aprendizaje de idiomas.

Desde el paquete de empleo de 2012, se han adoptado varias iniciativas para eliminar los obstáculos a la movilidad, como las Directivas recientemente aprobadas para facilitar el ejercicio del derecho a la libre circulación y sobre la adquisición y conservación de los derechos de pensión complementaria. Otras iniciativas incluyen la propuesta para mejorar la red paneuropea de búsqueda de empleo EURES y la Directiva sobre garantía de cumplimiento en relación con el desplazamiento de trabajadores. La Comisión europea también ha tomado medidas en favor de la integración de los nacionales de terceros países, en particular mediante el Fondo de integración, y ha proporcionado orientación estratégica sobre la integración de los inmigrantes en el mercado laboral, en sus recomendaciones específicas por país a los Estados miembros (en el marco del Semestre europeo) en que las diferencias de empleo entre los inmigrantes y los nacionales son más pronunciadas.

El Consejo adoptó la Directiva para el cumplimiento de la legislación sobre el desplazamiento

de trabajadores el 13 de mayo de 2014<sup>12</sup>. Una vez adoptada, ha entrado en vigor y los Estados miembros tienen ahora hasta el 18 de junio de 2016 para incorporar la Directiva a sus legislaciones nacionales. La Directiva pretende impulsar los derechos de los trabajadores desplazados, facilitar la prestación transfronteriza de servicios y luchar contra el *dumping* social. Su objetivo es mejorar la aplicación de las normas existentes establecidas en la Directiva de 1996 sobre desplazamiento de los trabajadores, sin modificarlas.

La disposición clave del texto es que un trabajador desplazado ha de beneficiarse de las condiciones de empleo básicas obligatorias vigentes en el país de acogida. Estas condiciones incluyen: salario mínimo, tiempo de trabajo máximo, los períodos mínimos de descanso y vacaciones, y normas de sanidad, seguridad e higiene en el trabajo<sup>13</sup>.

Actualmente, EURES proporciona asistencia gratuita a los demandantes de empleo que quieren trasladarse a otro país, y ofrece asesoramiento sobre las condiciones de vida y de trabajo en el espacio económico europeo. De igual modo, entre los objetivos de EURES está el de asistir a los empresarios que deseen contratar a trabajadores de otros países y en las

regiones transfronterizas. La actual configuración de EURES consta de dos componentes principales:

— La red de consejeros de empleo, que facilita información, orientación y apoyo a los demandantes de empleo que tienen la intención de trabajar en otros Estados miembros y a los empresarios que desean contratar candidatos adecuados procedentes de otros Estados miembros;

— El portal EURES, que facilita el acceso a las ofertas de empleo, constituye una verdadera ventanilla única de información sobre la movilidad laboral en Europa y proporciona una serie de herramientas útiles para ayudar a las personas a tomar decisiones con conocimiento de causa sobre las oportunidades disponibles.

Otros programas europeos, como Erasmus+, tienen potencial para fomentar y facilitar la movilidad laboral, sobre todo de los jóvenes europeos. Erasmus+ tiene como objetivo mejorar las cualificaciones y la empleabilidad, y modernizar la educación, la formación y el trabajo juvenil. Entre 2014-2020, el programa tendrá un presupuesto de 14.700 millones de euros (lo que representa un aumento del 40 por 100 en comparación con los niveles actuales de gasto), y el objetivo de ofrecer a más de 4.000.000 de europeos oportunidades de estudiar, formarse, adquirir experiencia laboral y realizar actividades de voluntariado en el extranjero.

Otro instrumento que puede proveer apoyo a los programas de movilidad laboral voluntaria entre los jóvenes europeos es el Programa para el empleo y la innovación social (EaSI). EaSI está gestionado directamente por la Comisión europea, y reúne tres programas de la UE que entre 2007 y 2013 se gestionaban por separado: PROGRESS, EURES y Microfinanciación Progress, que ahora constituyen los tres ejes de EaSI. Entre sus objetivos está el de promover la movilidad geográfica y aumentar las oportunidades de empleo, mediante el desarrollo de un mercado de trabajo abierto.

La movilidad geográfica afecta de forma positiva a países de origen y receptores de migrantes. En la

<sup>12</sup> Hay 1.200.000 trabajadores desplazados para la prestación de servicios dentro de las fronteras de la UE. El sector de la construcción es el que ocupa a más trabajadores desplazados (25 por 100), seguido de los sectores de servicios, financiero y empresarial, y transporte y agricultura.

<sup>13</sup> El propio concepto de desplazamiento, que es temporal por naturaleza e implica que la empresa que envía al trabajador esté establecida en un Estado miembro distinto del Estado al que es enviado, no queda claro en la Directiva de 1996 y ha dado lugar a abusos. Las autoridades nacionales responsables del control eran libres de definir cómo iban a aplicar las normas, lo que ha ocasionado deficiencias en el control y falta de coherencia dentro de la UE. El problema se vio agravado por la falta de cooperación entre las administraciones nacionales. Todo ello ha llevado al deterioro de los derechos de los trabajadores desplazados y a la creación de las llamadas «sociedades ficticias» que se establecen en el país desde el que tiene lugar el desplazamiento con el único propósito de eludir la legislación vigente en materia de seguridad social y empleo en el país de acogida. Al mejorar la aplicación, el control y el cumplimiento de las normas sobre desplazamiento de los trabajadores, la Directiva promueve los derechos de los trabajadores y establece unas condiciones de igualdad para las empresas.

literatura internacional acerca de los impactos económicos de la migración tradicionalmente se han analizado de manera independiente dos enfoques: el que se centra en el análisis de los efectos positivos en el país de origen de los migrantes, proveniente principalmente de los beneficios de las remesas, y por otro lado, el correspondiente a los efectos negativos que se perciben en el país de destino.

Cuando se mide el impacto económico de la migración, uno de los aspectos más estudiados es el posible beneficio para el país de origen de los trabajadores móviles. Sin ánimo de ofrecer un catálogo exhaustivo de las posibles ventajas para el país de origen, las más evidentes son, por ejemplo, la conservación del capital humano del trabajador que se mantiene en activo en otro país, la experiencia adicional ganada, habilidades lingüísticas y ahorros para invertir de vuelta a casa.

La migración tiene múltiples efectos beneficiosos para el país de origen, entre ellos el desarrollo y la reducción de la pobreza, gracias a la recepción de remesas enviadas por los trabajadores móviles a sus familias en el país de origen.

También tiene efectos beneficiosos en los países receptores, entre los cuales se pueden citar los siguientes: rejuvenece la fuerza laboral, mejora las finanzas de los sistemas de seguridad social, facilita el quehacer de la política económica, aumenta el consumo, favorece la generación de empleo, contribuye al pago de impuestos y, en general, impacta positivamente en el crecimiento económico. Sin embargo, hay que señalar que según algunos estudios, la migración puede tener efectos negativos mínimos y en ciertos sectores específicos elevar las tasas de desempleo y/o reducir los salarios de los trabajadores nativos.

En efecto, la mayoría de los estudios indican que los trabajadores móviles de la UE permiten a la economía del país de acogida a funcionar mejor, ya que contribuyen a la mezcla de habilidad y trabajo en sectores y ocupaciones que la escasez de mano de obra no abarca. En concreto, para países con una población

que envejece, la disponibilidad de mano de obra inmigrante es un activo.

Sin embargo, la movilidad laboral en la UE no está exenta de controversia, sobre todo a raíz del deterioro en los mercados laborales y los indicadores sociales propiciados por la crisis. Los recientes cambios en la movilidad laboral dentro de la UE, en particular en relación con la ampliación de 2004 y 2007, han generado preocupación en los países de destino: la fuerza de trabajo entrante y el posible impacto en el empleo y el desempleo, los salarios y las condiciones de trabajo (dumping social), y en el Estado del bienestar. Sobre este aspecto, cabe decir que, mientras el número de trabajadores móviles de la UE ha aumentado considerablemente en términos absolutos, en términos de la población activa en general, solo se ha incrementado en un punto porcentual en la última década, pasando de 2,1 por 100 en 2005 al 3,2 por 100 en 2013. Tanto es así que algunos Estados miembros de la UE han sido testigos del creciente malestar, la animosidad y, a veces, la hostilidad hacia los trabajadores procedentes de otros países de la UE, en particular en lo que respecta a los derechos de los ciudadanos de otros Estados miembros y a diversas formas de prestaciones sociales en los países de acogida.

Determinar el impacto de la inmigración sobre la oferta de trabajo y los salarios ha centrado una gran atención de los analistas e investigadores, intentando en la mayoría de los casos estimar y cuantificar la relación negativa existente entre los salarios y el número o la proporción de inmigrantes. Sin embargo, se suele admitir que la relación estudiada no es universal y generalizada, y que no siempre los trabajadores pueden sustituirse fácilmente ya que los conocimientos o habilidades pueden ser diferentes por sectores o niveles profesionales. Otros de los argumentos comúnmente utilizados es que los mercados no son cerrados ni estáticos, con lo que los trabajadores nativos pueden reaccionar ante la llegada de inmigrantes con una mayor o menor movilidad geográfica o funcional (dependiendo de industrias, sectores

o países), mediante cambios en la especialización industrial o aumentando su nivel de cualificación (Hanson, Scheve, Slaughter y Spilimbergo, 2001). Sin embargo a nivel teórico no se incluyen generalmente estas alternativas. Las aproximaciones más utilizadas para explicar cómo reacciona la economía ante un aumento de la población inmigrante son: el modelo de áreas, el de proporciones factoriales, el modelo de Heckscher-Ohlin y el modelo marginalista. En los tres primeros modelos se supone que la inmigración se traduce en un aumento de la oferta de trabajadores menos cualificados y que los salarios son suficientemente flexibles para conseguir el pleno empleo. En el análisis marginalista de Borjas (1995) suele considerarse una oferta más homogénea. Para ello supone un país donde la oferta de trabajo está compuesta de trabajadores nativos y trabajadores inmigrantes, así como que el capital es propiedad exclusiva de los nativos. Por otro lado, la oferta de trabajo y capital son completamente rígidos. Desde esta perspectiva, la inmigración puede generar un excedente económico global para el país receptor asociado a los flujos de inmigrantes, lo que se conoce como el «excedente de la inmigración». La llegada de inmigrantes, al incrementar la oferta de trabajo, reduce la renta salarial de los trabajadores. Sin embargo, esta misma razón puede incrementar la de los empresarios, de manera que este beneficio puede superar a la pérdida registrada en el bienestar de los trabajadores. En su trabajo Borjas concluyen que el «excedente de inmigración» se maximiza cuando la población inmigrante es mayoritariamente cualificada o no cualificada, y más aún cuando complementa la existente en el país de acogida.

Además, la recepción de inmigrantes también puede inducir efectos sobre la demografía del país receptor y, por tanto, sobre la oferta disponible en el mercado de trabajo. La llegada de inmigrantes incrementa la población total y modifica su estructura por edades. Esto puede traducirse finalmente en implicaciones sobre la población activa y sobre los patrones reproductivos de la población.

A pesar de que la libre circulación de mano de obra puede dar más flexibilidad a los mercados de trabajo, tanto en los países de acogida como en los países de origen, para los países de origen la movilidad laboral puede causar problemas, como la «fuga de jóvenes», «fuga de cerebros» y la escasez de personal cualificado, sobre todo en determinados sectores como la sanidad. El hecho de que el grueso de la movilidad laboral en la UE entre los Estados miembros se encuentre en la dirección este a oeste, parece confirmar que las diferencias de ingresos y salarios se encuentran entre los principales factores de empuje para la movilidad laboral, así como las perspectivas y expectativas de trabajo a corto plazo (Gráfico 4).

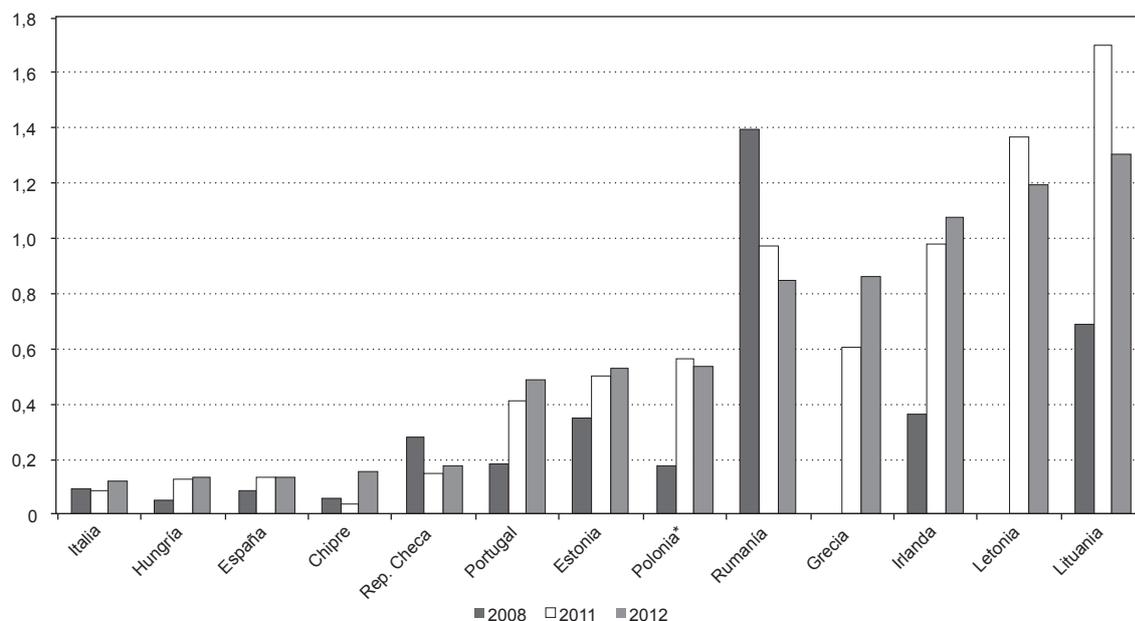
Sin embargo, el nivel de ingreso familiar no es, obviamente, el único factor de empuje. El empleo y la situación social y política también influyen en el deseo de la gente a moverse. Por otro lado, parece que las restricciones transitorias sobre la libre circulación impuesta por algunos países de la UE han jugado un papel limitado en la distribución global de los flujos de mano de obra.

### **Impacto de la movilidad en los países destino y origen**

Dejando de lado el posible impacto general de la movilidad de trabajadores sobre los sistemas de seguridad social del país receptor, hay otros aspectos que han sido objeto de estudio con más o menos detalle. Por ejemplo, el impacto en las comunidades locales (entre otros, en servicios públicos como escuelas, sistema sanitario o transporte) puede, en efecto, requerir ajustes para hacer frente a las necesidades de una población mayor durante unos años.

Sin embargo, el foco de la preocupación actual en torno a la movilidad laboral se concentra en el posible impacto a largo plazo en los países de origen, teniendo en cuenta, entre otros factores, las salidas de los jóvenes, los retos demográficos y el riesgo para la competitividad del país de procedencia. El centro y

GRÁFICO 4  
TASA DE EMIGRACIÓN ENTRE NACIONALES PARA PAÍSES SELECCIONADOS\*  
(En %)



NOTA: \* % de la población total de nacionales. Los datos para Rumanía se refieren a 2011. De 2009 para Polonia; de 2008 para Hungría y Letonia y de 2010 para Grecia.

FUENTE: EUROSTAT international emigration flows.

este de Europa han sido testigos, desde 2003, de salidas de población que ascendieron a casi el 5 por 100 de la población en edad laboral de los países de origen en 2013, con porcentajes más elevados en Rumanía (9,2 por 100), Lituania (8,1 por 100) y Letonia (6,9 por 100). En la UE, el porcentaje de ciudadanos que se desplazan dentro de la UE, con edades entre 15 y 34 años (48,6 por 100) es muy superior al de la población total de los países de origen (24,6 por 100). La diferencia es aún mayor en el caso de los ciudadanos que se desplazan desde los Estados del centro y el este de Europa, donde las cifras son 52,9 por 100 y 26,9 por 100 respectivamente. Esto puede representar un problema, en especial para las finanzas públicas y la sostenibilidad de los sistemas de seguridad social,

especialmente en los países donde la evolución demográfica es desfavorable.

La situación con respecto a la «fuga de cerebros» es menos clara. El 47,2 por 100 de los ciudadanos que se desplazan de los Estados miembros del sur de la UE tienen una educación de postgrado, en comparación con el 26,6 por 100 de la fuerza laboral en los países de origen. En el caso de los ocho países más grandes que se incorporaron a la UE en 2004, el porcentaje de ciudadanos con estudios superiores que se desplaza es un poco mayor que en la población total de los países de origen (30,9 por 100 frente a 27,7 por 100), mientras que es aún inferior en el caso de Bulgaria y Rumanía (17,9 por 100 *versus* 20,7 por 100). Pero esto no excluye algunos efectos muy negativos en determinados

sectores o profesiones, como es el sector de la salud, lo que puede tener repercusiones para el acceso a los servicios de salud en los países de origen, y sobre todo en las zonas rurales.

Hay una preocupación evidente y creciente en la Unión Europea sobre la escasez coyuntural de oportunidades del mercado laboral, y los efectos que pueden tener en una emigración juvenil, no exenta de ventajas, pero también de riesgos para el país de procedencia. Además, como señala Santos Ortega (2013): «no hay que olvidar que tras la denominada fuga de cerebros se halla un movimiento de orden superior relacionado con la distribución internacional del conocimiento y con las estrategias y necesidades de mano de obra de los países centrales. En este sentido, más que de fuga de cerebros, tendríamos que hablar de «guerra de cerebros» (Hugonnier, 2008 y Vinokur, 2008) desatada para cubrir los vacíos laborales de los países punteros económicamente». Interpretada de esta manera, el concepto de fuga de cerebros adquiere otra dimensión que liga la migración de los jóvenes con las estrategias de desarrollo de las economías centrales en el capitalismo del conocimiento... y entra en juego la dinámica centro/periferia.

## 6. Conclusiones

La movilidad geográfica tiene múltiples beneficios para el individuo, y afecta de forma positiva a países de origen y receptores de migrantes. En los países de origen, la lista de efectos beneficiosos incluye el desarrollo y la reducción de la pobreza. En los países receptores se tienen los siguientes efectos: rejuvenece a la fuerza laboral, efectos sobre los sistemas de seguridad social, facilita el quehacer de la política económica, aumenta el consumo, favorece la generación de empleo, contribuye al pago de impuestos e impacta positivamente en el crecimiento económico.

Mientras que la situación con respecto a la «fuga de cerebros» es menos clara, los datos muestran que

los trabajadores extranjeros tienden a concentrarse desproporcionadamente en puestos de trabajo que no requieren la cualificación que poseen, pese a tener en su conjunto unos niveles educativos similares a los de los nacionales. Esto es, la sobrecualificación parece afectar con mayor intensidad a los inmigrantes. Es de esperar que con el tiempo los factores que están generando este fenómeno pierdan intensidad, de modo que los inmigrantes puedan aportar sus capacidades productivas de modo pleno al desarrollo de la economía del país que les acoge.

En cualquier caso, a pesar de la evolución del mercado de trabajo y las posibilidades que ofrece el marco de la Unión Europea, la movilidad geográfica intraeuropea, en general, sigue teniendo una incidencia bastante limitada. Sería ingenuo pensar que todo ello se debe a las restricciones administrativas que persisten. Sin lugar a dudas, la baja (relativa) movilidad entre países en Europa tiene mucho que ver con barreras lingüísticas, culturales o sociológicas, además de normativas. La Unión Europea, en el diseño de políticas en diferentes sectores, intenta eliminar o moderar el impacto de estas barreras.

## Referencias bibliográficas

- [1] BORJAS, G. (1995). «The Economic Benefits of Immigration». *The Journal of Economic Perspectives*, vol. 9, nº 2.
- [2] COMISIÓN EUROPEA (2013). *Labour Market Developments in Europe 2013*.
- [3] COMISIÓN EUROPEA (2014). «Macroeconomic Imbalances in Spain, 2014 European Commission». *European Economy Occasional Papers*, 176.
- [4] COMISIÓN EUROPEA-OCDE (2014). *Joint report - Matching Economic Migration with Labour Market Needs*.
- [5] COMISIÓN EUROPEA (2014). «EU Employment and Social Situation». *Quarterly Review*.
- [6] GARCIA-MONTALVO, J. y PEIRÓ, J. M. (2008). *Análisis de la sobrecualificación y la flexibilidad laboral – Observatorio de la inserción laboral de los jóvenes*. Fundación Bancaja.
- [7] IGLESIAS FERNANDEZ, C. y LLORENTE HERAS, R. (2007). *Efectos de la inmigración en el mercado de trabajo español*. Madrid: Universidad de Alcalá
- [8] MUNDELL, R. (1961). *A Theory of Optimum Currency Areas*.

[9] SANTOS ORTEGA, A. (2013). *Fuga de cerebros y crisis en España: los jóvenes en el punto de mira de los discursos empresariales*. Valencia: Universitat de València.

[10] VICÉNS OTERO, J. (2005). *Impacto económico de la inmigración sobre el mercado laboral. Una revisión*. Madrid: Instituto L.R.Klein – Centro Gauss. Universidad Autónoma de Madrid.